

HUBUNGAN PROFESIONALISME, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN MENGGUNAKAN METODE *GENERALIZED STRUCTURED COMPONENT ANALYSIS* (SEM-GSCA)

A.D. Ristiano¹⁾ dan Irma Fauziah²⁾

¹⁾Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang

²⁾Program Studi Matematika, Fakultas Sains dan Teknologi,

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Email : irma.fauziah@uinjkt.ac.id

Abstract: *The Purpose of this article is to analyze the contribution of professionalism lecturers dimension, the dimension of participatory leadership style and work motivation dimension to variable labor productivity of lecturers. In the study of social sciences and psychology, variables in general are multidimensional and can not be observed directly, but measured through indicators as the manifest of the variables to be measured. Statistical analysis techniques using Generalized Structured Component Analysis (GSCA). GSCA is part of Structural Equation Modeling (SEM) based variant or often referred to as a component-based, is a powerful analytical method. Generalized Structured Component Analysis (GSCA) model has a goodness of fit pretty well on both categories of lecturers. The models can be known from the contribution of each indicator to the dimensions of lecturers produktivity are the dimensions of lecturers professionalism, the dimensions of participatory leadership style and the dimension work motivation lecturer. Then the contribution of professionalism lecturers dimension, the dimension of participatory leadership style and work motivation dimension to lecturer dimensional work productivity itself. So that can know the advantages and disadvantages of what is perceived by the lecturer. This information will certainly help the university in determining policy for professors who will have an impact on work productivity.*

Keywords: Work Productivity of Lectures, Generalized Structured Component Analysis (GSCA) Method, Ordinary Least Squares (OLS).

Abstrak: Artikel ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi dari dimensi profesionalisme dosen, dimensi gaya kepemimpinan partisipatif dan dimensi motivasi kerja dosen terhadap variabel produktivitas kerja dosen. Pada penelitian ilmu sosial dan psikologi, variabel yang diteliti pada umumnya bersifat multidimensional dan tidak dapat diobservasi secara langsung, tetapi diukur melalui indikator sebagai manifest dari variabel yang hendak diukur. Teknik analisis statistik menggunakan metode *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). GSCA merupakan bagian dari *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis varian atau yang sering disebut juga berbasis komponen, merupakan metode analisis yang powerfull. Model analisis *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) yang memiliki *goodness of fit* yang cukup baik untuk dua kategori dosen. Dari model tersebut dapat diketahui kontribusi dari masing-masing indikator terhadap dimensi produktivitas dosen yaitu dimensi profesionalisme dosen, dimensi gaya kepemimpinan partisipatif dan dimensi motivasi kerja dosen. Kontribusi dari dimensi profesionalisme dosen, dimensi gaya kepemimpinan

Hubungan Profesionalisme, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap...

partisipatif dan dimensi motivasi kerja dosen terhadap dimensi produktivitas kerja dosen itu sendiri. Sehingga dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari apa yang dirasakan oleh dosen. Informasi ini tentunya akan membantu pihak universitas dalam menentukan kebijakan untuk para dosen yang nantinya akan berdampak pada produktivitas kerjanya.

Kata kunci: Produktivitas kerja dosen, Metode *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA), *Ordinary Least Squares* (OLS).

PENDAHULUAN

Tantangan manajemen SDM perguruan tinggi di Indonesia adalah menjadi perguruan tinggi nya sebagai *World Class University* (WCU), begitu juga Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta seperti yang dikutip dari www.uinjkt.ac.id (Jumat, 20 Maret 2015) Rektor UIN Jakarta Prof. DR. Dede Rosyada mengharapkan para karyawan terus mempertahankan kualitas kinerja guna mendukung perwujudan UIN Jakarta menjadi *World Class University*. Salah satu visi UIN Jakarta adalah menjadi *World Class University* pada tahun 2026 dan salah kunci UIN Jakarta untuk mencapai visi tersebut adalah dosen harus menunjukkan profesionalismenya melalui kegiatan penelitian.

Produktivitas dosen dalam pendidikan dan pengajaran akan berdampak terhadap kualitas akademis maupun moral mahasiswa sehingga mampu bersaing dalam era globalisasi saat ini. Indikator produktivitas dosen dalam bidang pengajaran dapat dilihat dari : adanya kesiapan dalam mengajar, adanya pelaksanaan evaluasi, kemampuan dalam penguasaan materi, pemilihan referensi yang memadai, dan penguasaan metodologi mengajar. Produktivitas mengajar dosen dapat dipengaruhi oleh profesionalismenya dan pelatihan-pelatihan yang diikutinya. Siagian [10] menjelaskan peran kepemimpinan, aspek motivasi, manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi akan berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan Ravianto [9] menjelaskan produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, iklim kerja, teknologi sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan diri, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh melalui kecakapan, kemampuan dan perilakunya, seperti yang diungkap oleh Robert Tanembuan dalam buku Malayu S.P. Hasibuan [4]. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasi, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan [4] gaya kepemimpinan ada tiga yaitu : kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif.

Dari penjabaran diatas diambil tiga dimensi yang memiliki hubungan dengan produktivitas yaitu dimensi profesionalisme, motivasi dan aspek kepemimpinan. Produktivitas yang akan diteliti adalah produktivitas pada level individu yaitu produktivitas mengajar dosen. Kepemimpinan yang akan diteliti adalah kepemimpinan partisipatif dekan setiap fakultas di UIN Jakarta. Profesionalisme yang diteliti adalah profesionalisme dosen

dan motivasi yang diteliti adalah motivasi mengajar dari dosen UIN Jakarta. Penelitian ini dibatasi pada dua kategori responden yaitu : dosen fakultas agama dan dosen fakultas umum.

Motivasi diukur dengan indikatornya yaitu adanya kebutuhan ekonomis, rasa aman dalam bekerja, adanya kepuasan dalam melaksanakan tugas, mengembangkan diri untuk berpikir dan memperoleh kemajuan, rasa ingin tahu pekerjaan, menggunakan cara-cara baru, melaksanakan suatu pekerjaan dengan rekan kerja, adanya kebijakan atasan, adil dalam segala bidang, adanya penghargaan atas profesi kerja, gaji yang sepadan, jaminan kesehatan, pemberian bonus dan jaminan hari tua.

Mengingat pentingnya produktivitas dosen bagi kesuksesan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam mencapai visinya untuk menjadi *World Class University* (WCU) pada tahun 2026 dan menjadi salah satu parameter dari universitas lain terutama Universitas Islam lain yang berada dalam naungan Kementerian Agama Republik Indonesia maka dilakukan penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dekan setiap fakultas, profesionalisme dosen, dan motivasi mengajar dosen terhadap produktivitas mengajar dosen.

Variabel yang diteliti pada penelitian bidang sosial dan psikologi bersifat multidimensi dan tidak dapat diobservasi secara langsung. Variabel diukur melalui indikator sebagai manifest dari variabel yang akan diukur. Begitu juga dengan penelitian tentang produktivitas dosen. Variabel terukur pada penelitian ini diperoleh dari responden melalui teknik koleksi data yang dilakukan dalam bentuk survei dengan alat ukur yang digunakan berupa kuesioner. Dalam penelitian ini terdapat tiga buah dimensi yang berhubungan dengan variabel produktivitas dosen, diantaranya : dimensi profesionalisme dosen, dimensi motivasi dosen dan dimensi gaya kepemimpinan partisipatif. Masing-masing dimensi diukur oleh beberapa indikator. Analisis statistik yang tepat digunakan untuk mengevaluasi kontribusi ketiga dimensi tersebut dalam menjelaskan variabel produktivitas dosen dan mengevaluasi kontribusi dari setiap indikator dalam mengukur dimensinya masing-masing menggunakan metode *generalized structured component analysis* (GSCA).

TINJAUAN PUSTAKA

Metode Generalized Structured Component Analysis (GSCA)

Hwang dan takane [5] mengusulkan metode baru untuk SEM dengan nama Generalized Structured Component Analysis (GSCA). GSCA merupakan bagian dari SEM berbasis komponen yang memiliki *criteria global least square optimization*, dimana dapat secara konsisten meminimumkan *sum square of residual* untuk memperoleh estimasi parameter model. GSCA juga dilengkapi dengan ukuran *goodness of fit* model secara keseluruhan. GSCA merupakan metode analisis yang *powerfull*.

Misalkan Z adalah matriks berukuran $n \times j$ yang berisi variabel observasi. Maka model GSCA dapat ditulis sebagai berikut [5]:

$$\begin{aligned} ZV &= ZWA + E \\ \Psi &= \Gamma A + E \end{aligned} \tag{1}$$

dengan Ψ adalah matriks berukuran $n \times t$ yang berisi semua indikator dari variabel endogen dan $\Psi = ZV$ dan Γ adalah matriks berukuran $n \times d$ yang berisi semua indikator variabel eksogen dan komposit variabel dengan $\Gamma = ZW$, V adalah matriks komponen yang berhubungan dengan variabel endogen berukuran $j \times t$, W adalah matriks komponen bobot yang berhubungan dengan variabel eksogen berukuran $j \times d$, A adalah matrik berukuran

$d \times t$ yang terdiri dari matriks komponen loading yang berhubungan dengan variabel observasi yang dinotasikan dengan C dan matriks koefisien jalur antar komponen yang dinotasikan dengan B , sehingga $A = [C, B]$, dan E adalah matriks residual.

Konstruk laten pada GSCA didefinisikan sebagai komponen atau komposit tertimbang dari variabel indikator dengan persamaan $\gamma_j = \sum_1^n z_i w_i$, dengan γ_j menyatakan konstruk laten, j menyatakan banyaknya konstruk laten, z_i menyatakan variabel indikator konstruk laten, i menyatakan banyaknya indikator, w_i menyatakan nilai bobot dari variabel indikator

Merancang model Pengukuran

Secara matematis model pengukuran pada GSCA dituliskan sebagai $z_i = c_i \gamma_j + \varepsilon_i$ dengan c_i menyatakan nilai loading antara konstruk laten dengan indikator, ε_i menyatakan nilai residual. Nilai $c_i = 0$ menunjukkan model pengukuran bersifat formatif. Sedangkan, $c_i \neq 0$ menunjukkan model pengukuran bersifat reflektif [7].

Merancang Model Struktural

Persamaan model struktural GSCA dinyatakan sebagai $\gamma_i = b_i \gamma_j + \xi_i$, dengan ξ_i menyatakan nilai residual

Estimasi Parameter

Dalam penelitian ini untuk menduga koefisien parameter menggunakan ALS. Parameter GSCA yang tidak diketahui yaitu V , W dan A diestimasi sehingga nilai *sumsquare* dari semua residual $E = ZV - ZWA = \Psi - \Gamma A$ sekecil mungkin untuk semua observasi. Hal ini sama dengan meminimumkan dengan least square optimization criterion berikut ini:

$$\begin{aligned} f &= SS(ZV - ZWA) \\ &= SS(\Psi - \Gamma A) \end{aligned} \quad (2)$$

dengan $SS(X) = trace(X'X)$. Komponen didalam Ψ atau Γ dinormalisasikan untuk tujuan identifikasi. Misalnya $\gamma_1' \gamma_2 = 1$ dalam persamaan (1), sehingga persamaan (2) dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$f = trace(ZV - ZWA)'(ZV - ZWA)$$

Persamaan (2) tidak dapat diselesaikan secara analitik karena V, W dan A bisa meliputi nilai nol atau lainnya. Sehingga digunakan metode *Alternating Least Square* (ALS) untuk meminimumkan persamaan (2) [5]. Metode *Alternating Least Square* (ALS) adalah pendekatan umum untuk estimasi parameter yang melibatkan pengelompokan parameter ke beberapa *subset* parameter dengan asumsi bahwa semua parameter yang tersisa adalah konstan. Di dalam metode GSCA ini terdiri dari dua subset yaitu A dan W, V . Langkah yang pertama, A diperbaharui untuk V dan W tetap. Langkah yang kedua, V dan W diperbaharui untuk A tetap.

Untuk memperbaharui matriks A , langkah pertama bentuk persamaan (2) dapat ditulis dalam bentuk:

$$f = SS(vec(\Psi) - vec(\Gamma A)) = SS(vec(\Psi) - (I \otimes \Gamma)vec(A))$$

Misalkan \mathbf{a} menunjukkan vector yang dibentuk dengan menghilangkan elemen nol dari vector \mathbf{A} . Misalkan $\mathbf{\Omega}$ yang merupakan matriks yang dibentuk melalui penghapusan komponen kolom dari $\mathbf{I} \otimes \mathbf{\Gamma}$ yang terkait dengan elemen nol di dalam $\mathit{vec}(\mathbf{A})$. Maka, estimasi *least square* dari \mathbf{a} untuk matriks \mathbf{V} dan \mathbf{W} tetap diperoleh sebagai berikut:

$$\hat{\mathbf{a}} = (\mathbf{\Omega}'\mathbf{\Omega})^{-1}\mathbf{\Omega}'\mathit{vec}(\mathbf{\Psi}) \quad (3)$$

Matriks \mathbf{A} baru dibentuk dari $\hat{\mathbf{a}}$. Diasumsikan bahwa $\mathbf{\Omega}'\mathbf{\Omega}$ tidak singular. Jika singular maka akan digunakan *inverse Moore-Penrose* untuk menghasilkan solusi yang menghasilkan solusi yang unik dalam persamaan (3) [5].

Pada langkah kedua yaitu matriks \mathbf{V} dan \mathbf{W} diperbaharui dengan matriks \mathbf{A} tetap. Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk memperbaharui matriks \mathbf{V} dan \mathbf{W} yaitu:

1. Inisialisasi matriks \mathbf{A} dengan menggunakan matriks \mathbf{A} yang telah diperbaharui.
2. Bentuk matriks \mathbf{S} yang berisi parameter bobot yang telah diestimasi.
Definisikan tiap kolom pada matriks \mathbf{S} (sebanyak k kolom) tersebut berasal dari kolom mana saja pada matriks \mathbf{W} (sebanyak q kolom) dan \mathbf{V} (sebanyak p kolom).
3. Definisikan $\mathbf{\Lambda} = \mathbf{W}\mathbf{A}$.
4. Misalkan $\mathbf{V}_{(-p)}$ menunjukkan matriks \mathbf{V} dengan kolom ke p adalah vector nol. $\mathbf{V}_{(p)}^*$ menunjukkan matriks \mathbf{V} dengan semua kolomnya adalah vector nol kecuali kolom ke p . $\mathbf{\Lambda}_{(-q)}$ menunjukkan matriks *product* dari matriks \mathbf{W} yang kolom ke p adalah vector nol dan matriks \mathbf{A} yang baris ke q adalah vector nol. $\mathbf{\Lambda}_{(q)}^*$ menunjukkan matriks *product* dari matriks \mathbf{W} yang semua kolomnya vector nol kecuali kolom p dan matriks \mathbf{A} yang semua barisnya vector nol kecuali baris q . Misalkan $\mathbf{\alpha}'_q$ menunjukkan baris ke q dari matriks \mathbf{A} .
untuk memperbaharui matriks \mathbf{S} , maka persamaan (2) dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} f &= \mathit{SS}(\mathbf{Z}\mathbf{V} - \mathbf{Z}\mathbf{W}\mathbf{A}) \\ &= \mathit{SS}(\mathbf{Z}[\mathbf{V} - \mathbf{\Lambda}]) \\ &= \mathit{SS}(\mathbf{Z}[(\mathbf{V}_{(-p)} + \mathbf{V}_{(p)}^*) - (\mathbf{\Lambda}_{(-q)} + \mathbf{\Lambda}_{(q)}^*)]) \\ &= \mathit{SS}(\mathbf{Z}[(\mathbf{V}_{(p)}^* - \mathbf{\Lambda}_{(q)}^*) - (\mathbf{V}_{(-p)} - \mathbf{\Lambda}_{(-q)})]) \\ &= \mathit{SS}(\mathbf{Z}[\mathbf{S}(\mathbf{e}'_q - \mathbf{\alpha}'_q) - \mathbf{\Delta}]) \\ &= \mathit{SS}(\mathit{vec}(\mathbf{Z}\mathbf{S}\mathbf{\beta}') - \mathit{vec}(\mathbf{Z}\mathbf{\Delta})) \\ &= \mathit{SS}((\mathbf{\beta} \otimes \mathbf{Z})\mathbf{S} - \mathit{vec}(\mathbf{Z}\mathbf{\Delta})) \end{aligned}$$

dimana $\mathbf{\beta}' = \mathbf{e}'_p - \mathbf{\alpha}'_q$ dan $\mathbf{\Delta} = \mathbf{\Lambda}_{(-q)} - \mathbf{V}_{(-p)}$

5. Bentuk matriks $\mathbf{\beta} \otimes \mathbf{Z}$
6. Diberikan $\mathbf{\Pi}$ yang menunjukkan bentuk matriks yang mengeliminasi kolom dari $\mathbf{\beta} \otimes \mathbf{Z}$ yang bersesuaian dengan elemen yang ditetapkan dalam \mathbf{s}_k . Diberikan $\mathbf{\eta}_k$ menunjukkan vector yang dibentuk oleh penghapusan beberapa elemen yang tepat dalam \mathbf{s}_k .
7. Maka estimasi kuadrat terkecil dari $\mathbf{\eta}_k$ diperoleh sebagai berikut:

$$\hat{\mathbf{\eta}} = (\mathbf{\Pi}'\mathbf{\Pi})^{-1}\mathbf{\Pi} \mathit{vec}(\mathbf{Z}\mathbf{\Delta})$$

Proses perhitungan pada ALS adalah kompleks, yaitu tidak sederhana seperti pada *Ordinary Least Square* (OLS). Oleh Karena itu, di dalam proses mendapatkan residual

yang minimum dilakukan secara iterasi. Dimana iterasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi konvergen, misalnya selisih dugaan dengan tahap sebelumnya ≤ 0.001 .

Evaluasi model pengukuran

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan nilai *loading factor* masing-masing indikator pembentuk konstruk laten. Suatu konstruk laten dinilai mempunyai *convergent validity* yang baik jika nilai *loading factor* lebih dari 0.07 dan signifikan[3]. Namun demikian untuk penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran, maka nilai *loading factor* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup.

Discriminant validity model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai dengan membandingkan nilai *square root* (akar kuadrat) dari *average validity extracted* (\sqrt{AVE}) setiap konstruk laten dengan koerelasi antar konstruk bersangkutan dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai \sqrt{AVE} setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik[3]. Berikut ini rumus menghitung *AVE*.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum 1 - \lambda_i^2} \quad (4)$$

dimana λ_i^2 adalah komponen *loading factor* dan $1 - \lambda_i^2 = var(\varepsilon_i)$. Jika semua indikator *loading* distandarisasi, maka ukuran ini sama dengan *average communalities* dalam blok. Pengukuran *AVE* ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* konstruk laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan nilai *composite reliability* (ρ_c). Direkomendasikan nilai *AVE* harus lebih besar dari 0.5

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk laten dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yang *internal consistency* dan *Cronbach Alpha*. Dengan menggunakan output yang dihasilkan GSCA, maka *composite reliability* dapat dihitung dengan rumus:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + (\sum 1 - \lambda_i^2)} \quad (5)$$

Direkomendasikan nilai *composite reliability* lebih besar atau sama dengan 0.70. sementara untuk menilai outer model dengan konstruk formatif dilihat dari nilai weight masing-masing indikator. Indikator dinyatakan valid jika nilai weightnya memiliki nilai t-hitung yang signifikan.

Evaluasi Model Struktural

Model struktural dievaluasi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai CR serta signifikansi koefisien parameter tersebut. nilai CR yang diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan membagi nilai koefisien parameter dengan nilai standar errornya, yaitu :

$$CR = \frac{\hat{\beta}_i}{s.e(\hat{\beta}_i)} \quad (6)$$

dengan $\hat{\beta}_i$ menyatakan taksiran untuk β_i , $s.e(\hat{\beta}_i)$ menyatakan simpangan baku dari β_i . Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai statistik uji t dengan

$t_{\alpha/2;df}$. Kriteria uji adalah hipotesis nol ditolak jika statistik uji $t >$ nilai tabel $t_{\alpha/2;df}$ yang dapat diartikan terdapat hubungan yang nyata antar variabel laten.

Evaluasi Model Keseluruhan

Model keseluruhan dievaluasi menggunakan nilai Fit, AFit, Goodness-of-fit index (GFI), dan SRMR. Fit menggambarkan keragaman total variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh keseluruhan model [6].

$$Fit = 1 - \frac{SS(\Psi - \Gamma A)}{SS(\Psi)} \quad (7)$$

$$AFit = 1 - (1 - Fit) \left(\frac{d_0}{d_1} \right) \quad (8)$$

$$GFI = 1 - \frac{tr[(S - \tilde{\Sigma})^2]}{tr(S^2)} \quad (9)$$

$$SRMR = \sqrt{2 \sum_{j=1}^J \sum_{q=1}^j \frac{[(s_{jq} - \hat{\sigma}_{jq}) / (s_{jj} s_{qq})]^2}{J(J+1)}} \quad (10)$$

dimana d_0 menyatakan derajat bebas ketika $W = 0$ dan $A = 0$, d_1 menyatakan derajat bebas dari model yang diuji.

Dalam GSCA, nilai Fit dan AFit harus lebih besar atau sama dengan 0,50 untuk menyatakan bahwa model yang diuji merupakan model yang valid sesuai data. Kriteria SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) adalah jika nilai SRMR $< 0,05$ mempunyai arti model sangat sesuai, jika $0,05 <$ nilai SRMR $< 0,08$ mempunyai arti model sesuai, jika $0,08 <$ nilai SRMR $< 0,1$ mempunyai arti model cukup sesuai dan jika nilai SRMR $> 0,1$ mempunyai model tidak sesuai. Sedangkan untuk nilai GFI mempunyai kemiripan dengan R^2 dalam regresi yaitu Semakin tinggi GFI ($GFI \geq 0,90$) berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Jumlah sampel dalam penelitian ini 50 responden dari dosen bidang studi Agama dan 50 responden dari dosen bidang studi keahlian umum yang merupakan Dosen UIN Jakarta. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu Variabel observasi serta Variabel laten. Variabel observasi merupakan variabel yang dapat diukur secara langsung atau *observable*, sedangkan Variabel laten merupakan variabel yang tidak dapat diobservasi atau *unobservable*, tersusun dan diukur secara tidak langsung melalui indikatornya (variabel observasi). Tabel 1 menyatakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Metode Kerja

Setelah data primer didapatkan, tahap selanjutnya data diolah menggunakan metode GSCA. Adapun tahapan-tahapannya adalah sebagai berikut:

1. Pengujian reabilitas instrument penelitian

Pengujian ini digunakan untuk melihat reabilitas kuisioner apakah layak atau tidak digunakan dalam penelitian dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha

Hubungan Profesionalisme, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap...

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_X^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_X^2} \right)$$

dengan α menyatakan koefisien reabilitas, s_j^2 menyatakan varians skor item ke- j dengan $j = 1, 2, \dots, k$, k menyatakan banyak item yang diujikan, s_X^2 menyatakan varians skor total keseluruhan item. Secara empiris, jika nilai $\alpha < 0,6$ mengindikasikan reabilitas konsistensi internal yang tidak memuaskan. Dengan kata lain, reabilitas konsistensi internal dapat diterima jika $\alpha \geq 0,6$.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
Profesio- nalisme Dosen [9] (γ_1)	Keterampilan berkomunikasi (z_1)	1
	Sikap positif pada mahasiswa (z_2)	2
	Mempunyai pengetahuan yang luas (z_3)	3
	Manajemen materi perkuliahan yang baik (z_4)	4
	Mempunyai sikap antusias terhadap mata kuliah yang diajarkan (z_5)	5
	Kejujuran dalam menyelenggarakan ujian dan pemberian nilai (z_6)	6
	Mempunyai keinginan untuk bereksperimen dengan cara-cara yang baru (z_7)	7
	Mampu mendorong mahasiswa untuk berpikir kritis (z_8)	8
	Sosok tenaga pengajar yang menarik, tidak membosankan, dan tidak menakutkan (z_9)	9
Motivasi Kerja Dosen [4][2] (γ_2)	Adanya kebutuhan ekonomi (z_{10})	10
	Rasa aman dalam bekerja (z_{11})	11
	Adanya kepuasan dalam melaksanakan tugas (z_{12})	12
	Mengembangkan diri untuk berpikir dan memperoleh kemajuan (z_{13})	13
	Melaksanakan suatu pekerjaan dengan rekan kerja (z_{14})	14
	Adanya kebijakan atasan (z_{15})	15
	Adil dalam segala bidang (z_{16})	16
	Gaji yang sepadan (z_{17})	17
	Jaminan kesehatan (z_{18})	18
Jaminan hari tua (z_{19})	19	
Gaya Kepemim- pinan Partisipatif [4][2][8] (γ_3)	Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah (z_{20})	20
	Pemimpin memberikan keleluasan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan (z_{21})	21
	Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai (z_{22})	22
	Memberikan motivasi kepada bawahan (z_{23})	23
Produktivitas Mengajar	Adanya kesiapan mengajar (z_{24})	24
	Adanya evaluasi (z_{25})	25

Dosen [2] (γ_4)	Penguasaan materi (Z_{26})	26
	Pemilihan referensi yang memadai (Z_{27})	27
	Penguasaan metodologi (Z_{28})	28

2. Pengujian validitas instrument penelitian

Pengujian ini digunakan untuk melihat kesahihan instrument dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Validitas yang digunakan adalah validitas kontrak yang merupakan tipe validitas yang memepertanyakan apakah kontrak atau karakteristik dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Validitas kontrak diukur dengan koefisien korelasi antara skor masing-masing indicator/ item pertanyaan (X_j) dengan skor latennya (X). Koefisien validitas diukur dari korelasi product moment atau korelasi Pearson yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{x_j,x} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_{ij}x_i - \left(\sum_{i=1}^n x_{ij} \sum_{i=1}^n x_i \right)}{\sqrt{\left(n \sum_{i=1}^n x_{ij}^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_{ij} \right)^2 \right) \left(n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right)}}$$

dengan x_j menyatakan skor item ke- j untuk $j=1,2,\dots,k$, X menyatakan skor total keseluruhan item, k menyatakan banyaknya item, n menyatakan jumlah pengamatan. Item pertanyaan (indikator) secara empiris dikatakan valid jika koefisien korelasi $r > r_{tabel}$ dengan rumus r_{tabel} sebagai berikut :

$$r_{tabel} = \frac{t_{tabel}}{\sqrt{df + t_{tabel}^2}}$$

dengan $df = n - 2$ dan n menyatakan banyaknya pengamatan

3. Mendapatkan model berbasis konsep dan teori guna merancang model struktural dan model pengukuran
4. Membuat diagram jalur yang menjelaskan pola hubungan antara variabel laten dengan indikatornya
5. Konversi diagram jalur ke dalam persamaan
6. Mengestimasi parameter yang terdiri dari estimasi bobot, estimasi factor loading, estimasi koefisien jalur dan estimasi bootstrap standar error dengan menggunakan persamaan (4) dan (5).
7. Menentukan koefisien parameter (standar error) dan nilai statistik dengan menggunakan metode bootstrap
8. Menguji signifikansi parameter dalam model struktural menggunakan persamaan (6)
9. Menentukan overall gooness fit model menggunakan persamaan (7), (8), (9) dan (10)
10. Membuat kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reabilitas

Analisis menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten jika pengukuran diulang dua kali atau lebih [1]. Untuk melihat uji reabilitas kuisisioner apakah layak atau tidak untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini dapat dinilai melalui nilai output data dari bagian Cronbach's Alpha untuk uji reabilitas, yang memiliki batas nilai Alpha yang harus lebih besar dari 0,60. Dengan melihat batas nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 maka butir pertanyaan dalam kuisisioner dianggap reliabel.

Hubungan Profesionalisme, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap...

Adapun hasil analisis uji reabilitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 2. Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh dimensi memiliki nilai reabilitas tinggi, yaitu lebih besar dari 0,6 dengan demikian seluruh dimensi tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Validitas

Analisis Validitas berfungsi untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah memiliki validitas yang tinggi. Untuk melihat apakah hasil uji validitas dari setiap butir pertanyaan yang berada di dalam setiap kuisioner layak atau tidak layak digunakan, hal ini dapat dinilai dengan cara membandingkan antara nilai r hitung yang diperoleh dari nilai output data dari bagian *Corrected Item-Total Correlation* dengan r tabel. Sehingga jika nilai r hitung $>$ r tabel maka data yang diteliti dinyatakan valid. Sedangkan jika r hitung $<$ r tabel maka data yang diteliti dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dari profesionalisme kerja dosen, motivasi kerja, gaya kepemimpinan partisipatif dan produktivitas kerja dosen dapat dilihat dari tabel 3, 4, 5, dan 6.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Batas	Status
Profesionalisme Dosen	0,612	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja Dosen	0,634	0,600	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,650	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja Dosen	0,610	0,600	Reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Dimensi Profesionalisme Kerja Dosen

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Anda mampu menginterpretasikan gagasan dan teori abstrak sehingga dipahami mahasiswa	0,400	0,361	Valid
2	Anda mampu menempatkan mahasiswa sebagai pembelajar dewasa	0,412		Valid
3	Pengetahuan yang luas ihwal materi yang diajarkan lewat penelitian dan publikasi ilmiah	0,500	0,361	Valid
4	RPS sebagai acuan penting dalam menyampaikan materi pembelajaran di kelas	0,500	0,361	Valid
5	Adanya sikap antusiasme pada mata kuliah yang diajarkan merupakan salah satu ciri profesionalisme dosen	0,410		Valid
6	Nilai yang diberikan pada mahasiswa bersifat objektif	0,500	0,361	Valid
7	Anda melakukan eksperimen dengan cara-cara baru dalam memberikan materi perkuliahan	0,520	0,361	Valid
8	Anda mendorong mahasiswa untuk berpikir kritis	0,500	0,361	Valid
9	Anda adalah sosok tenaga pengajar yang menarik, tidak membosankan dan tidak menakutkan mahasiswa	0,611	0,361	Valid

Dari hasil uji validitas terhadap variabel atau dimensi profesionalisme kerja dosen pada tabel 3, keseluruhan butir-butir pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih dari 0,361. Dari hasil uji validitas terhadap variabel atau

dimensi motivasi kerja dosen pada tabel 4, keseluruhan butir-butir pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih dari 0,361. Dari hasil uji validitas terhadap variabel atau dimensi gaya kepemimpinan partisipatif pada tabel 5, keseluruhan butir-butir pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih dari 0,361. Dari hasil uji validitas terhadap variabel atau dimensi produktivitas dosen pada tabel 6, keseluruhan butir-butir pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih dari 0,361.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Dimensi Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	0,500	0,361	Valid
2	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan oleh fakultas		0,361	Valid
3	Sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai dan mendukung kinerja saya	0,500	0,361	Valid
4	Saya ingin mengembangkan kemampuan		0,361	Valid
5	Adanya kesempatan anda dalam bersosialisasi dengan sesama rekan sekerja diluar pekerjaan (saat istirahat, sepulang kerja, dan lain-lain) membuat anda lebih nyaman dalam bekerja	0,561	0,361	Valid
6	Anda bersedia mengajar sesuai dengan jam ngajar yang telah ditetapkan fakultas		0,361	Valid
7	Pengawasan yang dilakukan atasan dalam bekerja, membuat anda bekerja lebih baik	0,600	0,361	Valid
8	Gaji yang anda peroleh mencukupi kebutuhan sehari-hari	0,460	0,361	Valid
9	Adanya jaminan kesehatan membuat anda	0,370	0,361	Valid
10	Adanya jaminan kesehatan membuat anda termotivasi untuk disiplin dalam bekerja	0,350	0,361	Valid
11	Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai	0,560	0,361	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Dimensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Pimpinan anda mempunyai peran dalam mengambil keputusan yang telah dirundingkan bersama-sama dosen	0,560	0,361	Valid
2	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	0,500	0,361	Valid
3	Pimpinan fakultas mempunyai hubungan baik dengan dosen	0,430	0,361	Valid
4	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan pada bawahan	0,450	0,361	Valid

Model Hubungan Profesoinalisme, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Agama

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa semua indikator variabel laten memberikan nilai *convergent validity* (dilihat dari nilai estimasi loading) yang baik yaitu diatas 0,67 dan signifikan secara statistik. Demikian pula nilai AVE diatas 0.65 yang menunjukkan rata-rata varians dari indikator yang dapat dijelaskan oleh variabel latennya ada diatas 65%. Sedangkan

Hubungan Profesionalisme, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap...

akar kuadrat dari AVE secara berturut-turut adalah 0,86, 0,69, 0,90, 0,76, dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya, hal ini menunjukkan bahwa model pc memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai *composit reliability* dapat dilihat dengan yang bernilai diatas 0.87. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel indikator merupakan alat ukur yang valid dan reliabel untuk variabel latennya.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Dimensi Produktivitas Dosen

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Anda sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0,451	0,361	Valid
2	Evaluasi terhadap materi yang sudah disampaikan adalah hal penting	0,401	0,361	Valid
3	Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda mampu menguasai materi bidang keahlian anda	0,420	0,361	Valid
4	Dengan keterampilan yang anda miliki, anda memiliki inisiatif dalam pemilihan referensi silabus	0,414	0,361	Valid
5	Dengan pengetahuan keilmuan yang anda miliki, anda dapat menguasai metodologi pembelajaran sesuai bidang keahlian anda	0,500	0,361	Valid

Tabel 7 Estimasi Parameter Pada Model (T statistik* = signifikan pada level 0,05)

Variabel	Weight	Loading	SE	T Statistik
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	AVE =	0,65	pc = 0,88	
z ₂₀	0,35	0,86	0,09	9,95*
z ₂₁	0,19	0,69	0,12	5,70*
z ₂₂	0,36	0,90	0,08	11,69*
z ₂₃	0,29	0,76	0,11	6,95*
Motivasi Dosen	AVE =	0,69	pc = 0,87	
z ₁₀	0,26	0,67	0,13	5,38*
z ₁₁	0,28	0,86	0,09	9,41*
z ₁₂	0,40	0,93	0,07	13,68*
z ₁₃	0,25	0,80	0,10	9,30*
z ₁₄	0,43	0,81	0,07	13,22*
z ₁₅	0,32	0,76	0,04	7,10*
z ₁₆	0,42	0,67	0,06	10,1*
z ₁₇	0,34	0,78	0,03	5,67*
z ₁₈	0,23	0,98	0,04	7,2*
z ₁₉	0,12	0,79	0,05	11,2*
Profesionalisme Dosen	AVE =	0,66	pc = 0,89	
z ₁	0,46	0,97	0,05	19,03*
z ₂	0,09	0,99	0,03	34,69*
z ₃	0,34	0,95	0,05	17,79*
z ₄	0,45	0,77	0,02	19,1*
z ₅	0,21	0,98	0,03	30,2*
z ₆	0,11	0,90	0,02	45,2*
z ₇	0,32	0,98	0,04	10,2*

z_8	0,22	0,90	0,01	20,1*
z_9	0,4	0,79	0,05	57*
Produktivitas Dosen	AVE = 0,66		$\rho_c = 0,81$	
z_{24}	0,01	0,98	0,03	45*
z_{25}	0,05	0,96	0,01	39,2*
z_{26}	0,02	0,92	0,09	69*
z_{27}	0,03	0,99	0,02	89*
z_{28}	0,04	0,69	0,06	46,5*

Hasil estimasi parameter dari tabel 7 menunjukkan bahwa indikator yang berpengaruh terhadap variabel laten gaya kepemimpinan partisipatif adalah Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah (z_{20}), pemimpin memberikan keleluasaan bawahan melaksanakan pekerjaan (z_{21}), hubungan bawahan terjalin dengan baik dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai (z_{22}), dan memberikan motivasi pada bawahan (z_{23}). Indikator yang berpengaruh terhadap variabel laten motivasi dosen adalah adanya kebutuhan ekonomi (z_{10}), rasa aman dalam bekerja (z_{11}), adanya kepuasan dalam melaksanakan tugas (z_{12}), mengembangkan diri untuk berpikir dan memperoleh kemajuan (z_{13}), melaksanakan suatu pekerjaan dengan rekan kerja (z_{14}), adanya kebijakan atasan (z_{15}), adil dalam segala bidang (z_{16}), gaji yang sepadan (z_{17}), jaminan kesehatan (z_{18}) dan jaminan hari tua (z_{19}). Indikator yang berpengaruh terhadap variabel laten profesionalisme dosen adalah keterampilan berkomunikasi (z_1), sikap positif pada mahasiswa (z_2), mempunyai pengetahuan yang luas (z_3), manajemen perkuliahan yang baik (z_4) mempunyai sikap antusias terhadap mata kuliah yang diajarkan (z_5), kejujuran dalam menyelenggarakan ujian dan pemberian nilai (z_6), mempunyai keinginan untuk bereksperimen dengan cara-cara yang baru (z_7), mampu mendorong mahasiswa berpikir kritis (z_8), dan sosok pengajar yang menarik, tidak membosankan dan tidak menakutkan (z_9). Sedangkan indikator yang berpengaruh terhadap variabel laten produktivitas mengajar dosen adalah adanya kesiapan mengajar (z_{24}), adanya evaluasi (z_{25}), penguasaan materi (z_{26}), pemilihan referensi yang memadai (z_{27}) dan penguasaan metodologi (z_{28}).

Tabel 8. Estimasi Parameter pada Model Struktural

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	SE	CR
G. kepemimpinan Partisipatif → Motivasi Dosen	0,55	0,16	3,44*
G. kepemimpinan Partisipatif → Produktivitas Dosen	0,45	0,11	4,09*
Motivasi Dosen → Profesionalisme Dosen	0,89	0,07	12,71*
Motivasi Dosen → Produktivitas Dosen	0,90	0,09	10*
Profesionalisme Dosen → Produktivitas Dosen	0,75	0,01	75*

T statistik* = signifikan pada level 0,05

Berdasarkan tabel 8 terlihat bahwa tidak semua koefisien jalur signifikan secara statistik, koefisien jalur antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan produktivitas dosen sangat kecil sehingga jalur tersebut dapat dihilangkan dari model. Model yang baru (model 2) diperoleh dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan secara statistik, kemudian dilakukan proses estimasi dan evaluasi untuk model pengukuran kembali. Dari hasil estimasi parameter pada model struktural pada tabel 8 diperoleh model struktural untuk kategori dosen agama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yaitu :

1. Produktivitas Dosen = 0,45 gaya kepemimpinan partisipatif + 0,90 motivasi dosen + 0,75 profesionalisme dosen

Hubungan Profesionalisme, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap...

2. Profesionalisme Dosen = 0,89 motivasi dosen
3. Motivasi dosen = 0,55 gaya kepemimpinan parttisipatif

Model Hubungan Profesoinalisme, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Umum

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa semua indikator variabel laten memberikan nilai *convergent validity* (dilihat dari nilai estimasi loading) yang baik yaitu diatas 0,67 dan signifikan secara statistik. Demikian pula nilai AVE diatas 0.70 yang menunjukkan rata-rata varians dari indikator yang dapat dijelaskan oleh variabel latennya ada diatas 70%. Sedangkan akar kuadrat dari AVE secara berturut-turut adalah 0,89, 0,70, 0,81, 0,76, dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya, hal ini menunjukkan bahwa model pc memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai *composit reliability* dapat dilihat dengan yang bernilai diatas 0.79. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel indikator merupakan alat ukur yang valid dan reliabel untuk variabel latennya.

Tabel 9. Estimasi Parameter pada Model Pengukuran

Variabel	Weight	Loading	SE	T Statistik
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	AVE = 0,70		$\rho_c = 0,79$	
Z ₂₀	0,27	0,89	0,01	10,95*
Z ₂₁	0,20	0,70	0,01	5,70*
Z ₂₂	0,36	0,81	0,08	12,69*
Z ₂₃	0,29	0,76	0,01	6,95*
Motivasi Dosen	AVE = 0,82		$\rho_c = 0,77$	
Z ₁₀	0,26	0,97	0,13	5,38*
Z ₁₁	0,28	0,76	0,09	9,41*
Z ₁₂	0,40	0,73	0,07	13,68*
Z ₁₃	0,25	0,80	0,10	9,30*
Z ₁₄	0,43	0,61	0,07	13,22*
Z ₁₅	0,32	0,66	0,04	7,10*
Z ₁₆	0,42	0,57	0,06	10,1*
Z ₁₇	0,34	0,58	0,03	5,67*
Z ₁₈	0,23	0,78	0,04	7,2*
Z ₁₉	0,12	0,69	0,05	11,2*
Profesionalisme Dosen	AVE = 0,68		$\rho_c = 0,78$	
Z ₁	0,46	0,87	0,05	19,03*
Z ₂	0,09	0,89	0,03	34,69*
Z ₃	0,34	0,96	0,05	17,79*
Z ₄	0,45	0,87	0,02	19,1*
Z ₅	0,21	0,90	0,03	30,2*
Z ₆	0,11	0,76	0,02	45,2*
Z ₇	0,32	0,68	0,04	10,2*
Z ₈	0,22	0,91	0,01	20,1*
Z ₉	0,4	0,82	0,05	57*
Produktivitas Dosen	AVE = 0,87		$\rho_c = 0,84$	
Z ₂₄	0,01	0,93	0,03	45*

z_{25}	0,05	0,77	0,01	39,2*
z_{26}	0,02	0,86	0,09	69*
z_{27}	0,03	0,96	0,02	89*
z_{28}	0,04	0,78	0,06	46,5*

T statistik* = signifikan pada level 0,05

Hasil estimasi parameter dari tabel 9 menunjukkan bahwa indikator yang berpengaruh terhadap variabel laten gaya kepemimpinan partisipatif adalah Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah (z_{20}), pemimpin memberikan keleluasaan bawahan melaksanakan pekerjaan (z_{21}), hubungan bawahan terjalin dengan baik dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai (z_{22}), dan memberikan motivasi pada bawahan (z_{23}). Indikator yang berpengaruh terhadap variabel laten motivasi dosen adalah adanya kebutuhan ekonomi (z_{10}), rasa aman dalam bekerja (z_{11}), adanya kepuasan dalam melaksanakan tugas (z_{12}), mengembangkan diri untuk berpikir dan memperoleh kemajuan (z_{13}), melaksanakan suatu pekerjaan dengan rekan kerja (z_{14}), adanya kebijakan atasan (z_{15}), adil dalam segala bidang (z_{16}), gaji yang sepadan (z_{17}), jaminan kesehatan (z_{18}) dan jaminan hari tua (z_{19}). Indikator yang berpengaruh terhadap variabel laten profesionalisme dosen adalah keterampilan berkomunikasi (z_1), sikap positif pada mahasiswa (z_2), mempunyai pengetahuan yang luas (z_3), manajemen perkuliahan yang baik (z_4) mempunyai sikap antusias terhadap mata kuliah yang diajarkan (z_5), kejujuran dalam menyelenggarakan ujian dan pemberian nilai (z_6), mempunyai keinginan untuk bereksperimen dengan cara-cara yang baru (z_7), mampu mendorong mahasiswa berpikir kritis (z_8), dan sosok pengajar yang menarik, tidak membosankan dan tidak menakutkan (z_9). Sedangkan indikator yang berpengaruh terhadap variabel laten produktivitas mengajar dosen adalah adanya kesiapan mengajar (z_{24}), adanya evaluasi (z_{25}), penguasaan materi (z_{26}), pemilihan referensi yang memadai (z_{27}) dan penguasaan metodologi (z_{28}).

Berdasarkan tabel 10 terlihat bahwa tidak semua koefisien jalur signifikan secara statistik, koefisien jalur antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan produktivitas dosen sangat kecil sehingga jalur tersebut dapat dihilangkan dari model. Model yang baru (model 2) diperoleh dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan secara statistik, kemudian dilakukan proses estimasi dan evaluasi untuk model pengukuran kembali.

Tabel 10. Estimasi Parameter Pada Model Struktural

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	SE	CR
G. kepemimpinan Partisipatif → Motivasi Dosen	0,60	0,09	6,67*
G. kepemimpinan Partisipatif → Produktivitas Dosen	0,25	0,11	2,27*
Motivasi Dosen → Profesionalisme Dosen	0,79	0,07	11,28*
Motivasi Dosen → Produktivitas Dosen	0,98	0,05	19,6*
Profesionalisme Dosen → Produktivitas Dosen	0,85	0,01	85*

T statistik* = signifikan pada level 0,05

Dari hasil estimasi parameter pada model struktural pada tabel 12 diperoleh model struktural untuk kategori dosen umum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yaitu :

1. Produktivitas Dosen = 0,25 gaya kepemimpinan partisipatif + 0,98 motivasi dosen + 0,85 profesionalisme dosen
2. Profesionalisme Dosen = 0,79 motivasi dosen
3. Motivasi dosen = 0,60 gaya kepemimpinan partisipatif

Evaluasi Model Hubungan Profesionalisme, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Agama

Evaluasi untuk model pengukuran baru (model hasil evaluasi) tidak terdapat banyak perubahan dan untuk evaluasi model struktural terlihat bahwa semua koefisien jalur telah signifikan secara statistik. Evaluasi untuk model struktural hasil evaluasi terlihat pada tabel 11 di bawah ini. Koefisien jalur gaya kepemimpinan terhadap motivasi dosen sebesar 0,56 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap motivasi dosen atau semakin baik berjalannya gaya kepemimpinan partisipatif maka motivasi dosen pun semakin meningkat.

Berdasarkan tabel 11 dapat dibentuk model struktural hasil estimasi parameter pada model struktural sebagai berikut :

1. Model struktural dengan variabel endogen produktivitas kerja dosen dapat dilihat pada persamaan :
 $Produktivitas\ dosen = 0,88\ motivasi\ dosen + 0,67\ profesionalisme\ dosen$
2. Model struktural dengan variabel endogen profesionalisme dosen dapat dilihat pada persamaan :
 $Profesionalisme\ dosen = 0,85\ motivasi\ dosen$
3. Model struktural dengan variabel endogen motivasi dosen dapat dilihat pada persamaan :
 $motivasi\ dosen = 0,56\ gaya\ kepemimpinan\ partisipatif$

Tabel 11. Estimasi Parameter Pada Model Struktural Model Hasil Evaluasi untuk Kategori Dosen Agama

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	SE	CR
G. kepemimpinan Partisipatif → Motivasi Dosen	0,56	0,01	45*
Motivasi Dosen → Profesionalisme Dosen	0,85	0,06	34*
Motivasi Dosen → Produktivitas Dosen	0,88	0,05	60*
Profesionalisme Dosen → Produktivitas Dosen	0,67	0,01	11*

T statistik* = signifikan pada level 0,05

Evaluasi model secara keseluruhan untuk model baru (model hasil evaluasi) dapat dilihat dari pengujian model seperti yang ditunjukkan dalam tabel 10, dimana pada penelitian ini digunakan nilai FIT dan AFIT. Terlihat bahwa nilai FIT dan AFIT diatas 0,69 yang menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sekitar 69% variasi dari data. Tingkat kecocokan model yang dihasilkan adalah terdapat 2 ukuran yang mengatakan bahwa model baik sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan baik. Pada model ini terdapat 32 parameter yang diestimasi.

Tabel 12. Evaluasi Model Fit pada Model Hasil Evaluasi untuk Kategori Dosen Agama

Ukuran Model Fit	Target Tingkat Kecocokan	Hasil Estimasi	Tingkat Kecocokan Model
FIT	$FIT \geq 0,50$	0,69	Baik
AFIT	$AFIT \geq 0,50$	0,77	Baik
SRMR	$SRMR \leq 0,08$	0,05	Baik
GFI	$GFI \geq 0,90$	0,93	Baik

Model persamaan struktural yang diperoleh dari model 2 adalah sebagai berikut:

$$\begin{bmatrix} \text{Gaya Kepemimpinan Partisipatif} \\ \text{Motivasi Dosen} \\ \text{Profesionalisme Dosen} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 0,56 & 0 & 0 \\ 0 & 0,85 & 0,88 \\ 0 & 0 & 0,67 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \text{Motivasi Dosen} \\ \text{Profesionalisme Dosen} \\ \text{Produktivitas Dosen} \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \xi_1 \\ \xi_2 \\ \xi_3 \end{bmatrix}$$

Sedangkan model pengukuran yang diperoleh dari model 2 dapat dilihat sebagai berikut:

1	0	0	0,97	0	1
2	0	0	0,99	0	2
3	0	0	0,95	0	3
4	0	0	0,77	0	4
5	0	0	0,98	0	5
6	0	0	0,90	0	6
7	0	0	0,98	0	7
8	0	0	0,90	0	8
9	0	0	0,79	0	9
10	0	0,67	0	0	10
11	0	0,86	0	0	11
12	0	0,93	0	0	12
13	0	0,80	0	0	13
14	0	0,81	0	0	14
15	0	0,76	0	0	15
16	0	0,67	0	0	16
17	0	0,78	0	0	17
18	0	0,98	0	0	18
19	0	0,79	0	0	19
20	0,86	0	0	0	20
21	0,69	0	0	0	21
22	0,90	0	0	0	22
23	0,76	0	0	0	23
24	0	0	0	0,98	24
25	0	0	0	0,96	25
26	0	0	0	0,92	26
27	0	0	0	0,99	27
28	0	0	0	0,69	28

G. Kepemimpinan Partisipatif
 Motivasi Dosen
 Profesionalisme Dosen
 Produktivitas Dosen

Evaluasi Model Hubungan Profesionalisme, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Umum

Evaluasi untuk model pengukuran baru (model 2) tidak terdapat banyak perubahan dan untuk evaluasi model struktural terlihat bahwa semua koefisien jalur telah signifikan secara statistik. Evaluasi untuk model structural model 2 terlihat pada tabel 13 di bawah ini. Koefisien jalur gaya kepemimpinan terhadap motivasi dosen sebesar 0,65 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap motivasi dosen atau semakin baik berjalannya gaya kepemimpinan partisipatif maka motivasi dosen pun semakin meningkat.

Berdasarkan tabel 13 dapat dibentuk model struktural hasil estimasi parameter pada model struktural sebagai berikut :

1. Model struktural dengan variabel endogen produktivitas kerja dosen dapat dilihat pada persamaan : Produktivitas dosen = 0,89 motivasi dosen + 0,87 profesionalisme dosen
2. Model struktural dengan variabel endogen profesionalisme dosen dapat dilihat pada persamaan : Profesionalisme dosen = 0,70 motivasi dosen
3. Model struktural dengan variabel endogen motivasi dosen dapat dilihat pada persamaan : motivasi dosen = 0,65 gaya kepemimpinan partisipatif

Tabel 13. Estimasi Parameter Pada Model Struktural Model Hasil Evaluasi Untuk Kategori Dosen Umum

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	SE	CR
G. kepemimpinan Partisipatif → Motivasi Dosen	0,65	0,01	34*

Hubungan Profesionalisme, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap...

Motivasi Dosen → Profesionalisme Dosen	0,70	0,02	23*
Motivasi Dosen → Produktivitas Dosen	0,89	0,03	16*
Profesionalisme Dosen → Produktivitas Dosen	0,87	0,01	11*

T statistik* = signifikan pada level 0,05

Evaluasi model secara keseluruhan untuk model baru (model hasil evaluasi) dapat dilihat dari pengujian model seperti yang ditunjukkan dalam tabel 14, dimana pada penelitian ini digunakan nilai FIT dan AFIT. Terlihat bahwa nilai FIT dan AFIT diatas 0,70 yang menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sekitar 70% variasi dari data. Tingkat kecocokan model yang dihasilkan adalah terdapat 2 ukuran yang mengatakan bahwa model baik sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan baik. Pada model ini terdapat 32 parameter yang diestimasi.

Tabel 14 Evaluasi Model Fit pada Model Hasil Evaluasi Untuk Kategori Dosen Umum

Ukuran Model Fit	Target Tingkat Kecocokan	Hasil Estimasi	Tingkat Kecocokan Model
FIT	$FIT \geq 0,50$	0,70	Baik
AFIT	$AFIT \geq 0,50$	0,87	Baik
SRMR	$SRMR \leq 0,08$	0,02	Baik
GFI	$GFI \geq 0,90$	0,90	Baik

Model persamaan struktural yang diperoleh dari model 2 adalah sebagai berikut:

$$\begin{bmatrix} \text{Gaya Kepemimpinan Partisipatif} \\ \text{Motivasi Dosen} \\ \text{Profesionalisme Dosen} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0,65 & 0 & 0 \\ 0 & 0,70 & 0,89 \\ 0 & 0 & 0,87 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \text{Motivasi Dosen} \\ \text{Profesionalisme Dosen} \\ \text{Produktivitas Dosen} \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \xi_1 \\ \xi_2 \\ \xi_3 \end{bmatrix}$$

Sedangkan model pengukuran yang diperoleh dari model 2 dapat dilihat pada Gambar 1.

KESIMPULAN

Data kuisisioner dengan responden yang dibagi menjadi dua kategori yaitu dosen umum dan dosen agama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, baik untuk dosen agama maupun dosen umum variabel laten gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja maupun produktivitas kerja dosen. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur pada tabel 8 dan 10. Koefisien jalur antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan produktivitas kerja dosen bernilai 0,45 untuk kelompok dosen agama dan bernilai 0,25. Sehingga Variabel laten yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen baik dosen agama maupun dosen umum adalah variabel motivasi kerja, dan profesionalisme kerja dosen itu sendiri.

z1	0	0	0,87	0	ε1
z2	0	0	0,89	0	ε2
z3	0	0	0,96	0	ε3
z4	0	0	0,87	0	ε4
z5	0	0	0,90	0	ε5
z6	0	0	0,76	0	ε6
z7	0	0	0,68	0	ε7
z8	0	0	0,91	0	ε8
z9	0	0	0,82	0	ε9
z10	0	0,97	0	0	ε10
z11	0	0,76	0	0	ε11
z12	0	0,73	0	0	ε12
z13	0	0,80	0	0	ε13
z14	0	0,61	0	0	ε14
z15	0	0,66	0	0	ε15
z16	0	0,57	0	0	ε16
z17	0	0,58	0	0	ε17
z18	0	0,78	0	0	ε18
z19	0	0,69	0	0	ε19
z20	0,87	0	0	0	ε20
z21	0,70	0	0	0	ε21
z22	0,81	0	0	0	ε22
z23	0,76	0	0	0	ε23
z24	0	0	0	0,93	ε24
z25	0	0	0	0,77	ε25
z26	0	0	0	0,86	ε26
z27	0	0	0	0,96	ε27
z28	0	0	0	0,78	ε28

G. Kepemimpinan Partisipatif
 Motivasi Dosen
 Profesionalisme Dosen
 Produktivitas Dosen

Gambar 1. Model Pengukuran untuk Model 2

REFERENSI

[1] Azwar, Saifuddin. 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

[2] Arwidayanto, DR. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Ideas Publishing, Gorontalo.

[3] Ghozali Imam, Fuad. 2005. *Structural Equation Model*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

[4] Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

[5] Hwang H. dan Takane Y. 2004. *Generalized Structured Component Analysis*. Psychometrica Vol 69. hal : 81 -99

[6] Hwang H. 2009. *Regularized Generalized Structured Component Analysis*. Psychometrica Vol 74. hal : 517-530

[7] Loehlin, J.C. 2004. *Latent Variable Models : An Introduction to Factor, Path, and Structural Equation Analysis*. NJ Hillsdale : Lawrence Erlbaum Associates.

[8] Milton, Charles R. 1981. *Human Behavior in Organization*. Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs N. J.

[9] Ravianto, J. 1993. *Pengukuran Produktivitas*. Yogyakarta. Kanisius.

[10] Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.