

**PENGARUH BUDAYA AKADEMIK, KOMITMEN TUGAS, DAN KUALITAS LAYANAN
AKADEMIK TERHADAP KEINOVATIFAN DOSEN
DI STIE SANTA URSULA JAKARTA**

***THE INFLUENCE OF ACADEMIC CULTURE, TASK COMMITMENT AND THE
QUALITY OF ACADEMIC SERVICES TOWARD LECTURERS' INNOVATIVENESS IN
STIE SANTA URSULA JAKARTA***

AHMAD KOSASIH
7617110625
Kosasihahmad68@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of academic culture, task commitment and the quality of academic services toward lecturers' innovativeness in STIE Santa Ursula Jakarta.

This research done by using quantitative survey methods. The data collecting is held using questionnaire and analyzed with path analysis. The population taken are 52 lecturers of STIE Santa Ursula. The results of this study show many academic culture positively gives direct influences to lecturers' innovativeness, task commitment, and the quality of academic services.

Based on the findings, it is obvious that some efforts are needed to increase lecturers' innovativeness. It can be done by providing trainings to improve lecturers' competencies and to master usages of various learning medias. Besides, those efforts will be able to enhance sustainable multi media facility procurements, in order to encourage lecturers to be innovative and to carry out scientific research.

Keywords : Academic Culture, Task Commitment, Quality of Academic Services, and Lecturers' innovativeness.

**PENGARUH BUDAYA AKADEMIK, KOMITMEN TUGAS, DAN KUALITAS LAYANAN
AKADEMIK TERHADAP KEINOVATIFAN DOSEN
DI STIE SANTA URSULA JAKARTA**

**AHMAD KOSASIH
7617110625
Kosasihahmad68@yahoo.co.id**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya akademik, komitmen tugas dan kualitas layanan akademik terhadap keinovatifan dosen di STIE Santa Ursula Jakarta.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan teknik analisis jalur. Populasi yang diambil adalah 52 dosen STIE Santa Ursula Jakarta, hasil penelitian ini menunjukkan budaya akademik berpengaruh langsung positif terhadap inovasi dosen, komitmen tugas dan kualitas layanan akademik

Berdasarkan temuan, beberapa upaya yang diperlukan untuk meningkatkan inovasi dosen. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dosen dan menguasai penggunaan berbagai media pembelajaran. Selain itu, upaya tersebut akan dapat meningkatkan berkelanjutan pengadaan fasilitas multimedia, dalam rangka mendorong dosen untuk menjadi inovatif dan untuk melakukan penelitian ilmiah.

Kata kunci: Budaya Akademik, Komitmen Tugas, Kualitas Layanan Akademik dan Keinovatifan Dosen.

PENDAHULUAN

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu bersaing secara global adalah melalui peningkatan kualitas pendidikan. Tantangan yang dihadapi perguruan tinggi saat ini tak hanya dalam hal penyediaan SDM yang memenuhi kebutuhan pembangunan nasional dan tuntutan global baik dari segi kuantitas maupun kualitas, tetapi juga adanya tuntutan mutu dan globalisasi pendidikan tinggi serta persyaratan akreditasi dan standarisasi kompetensi. Agar menghasilkan SDM yang handal dan profesional, maka harus ditumbuhkan SDM yang kompeten dan menjunjung etika profesi, diperlukan kurikulum yang adaptif terhadap perubahan serta atmosfer akademik yang baik yakni sikap dan perilaku akademik dosen/mahasiswa, fasilitas dan dana.

Salah satu faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan di perguruan tinggi adalah mutu dosen yang ada di dalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi khususnya dosen, perlu diarahkan pada pemberdayaan dosen itu sendiri. Tentunya pemberdayaan dosen dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan di lembaga pendidikan.

Keinovatifan ini merupakan modal dasar yang mutlak harus dimiliki dosen karena hal inilah yang memungkinkan dosen dapat melakukan proses pembelajaran yang variatif dengan benar. Dengan demikian, upaya meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, dapat dilakukan dengan membenahi dan meningkatkan keinovatifan tenaga pendidiknya. Pada pengamatan dan observasi peneliti di STIE Santa Ursula Jakarta pada 20 dosen bahwa didapat 60% dosen kurang inovatif, hal ini terlihat dari survey awal dengan indikator dari Rogers inovasi dosen dengan hasil 70% dosen tidak memiliki gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran dan penelitian. Hal ini terlihat dari banyaknya dosen tidak melakukan penelitian selama 1 tahun terakhir, selain itu aktivitas dosen di kampus yang berhubungan dengan pengembangan dan penelitian ilmiah masih sedikit. 40% menggunakan peralatan multi media, sebagian dosen belum melakukan konsultasi akademik lewat internet, 60% metode pembelajaran yang diselenggarakan masih bersifat satu arah, sebagian dosen tidak membentuk kelompok kerja mahasiswa untuk mendiskusikan kasus-kasus yang relevan dan up to date dengan materi perkuliahan.

Adapun faktor-faktor penyebab dosen kurang inovatif dapat disebabkan karena berbagai hal, diantaranya adalah karena adanya kebijakan yang menyulitkan dosen, kurang komitmen dalam menjalankan tugas, budaya akademik, kualitas layanan akademik, kompetensi dosen, fasilitas, kemauan, dan motivasi. Oleh karena itu, perlu diadakan penelitian tentang faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap keinovatifan dosen.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya akademik berpengaruh langsung terhadap keinovatifan dosen?
2. Apakah komitmen tugas berpengaruh langsung terhadap keinovatifan dosen?
3. Apakah kualitas layanan akademik berpengaruh langsung terhadap keinovatifan dosen?
4. Apakah budaya akademik berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan akademik?
5. Apakah komitmen tugas berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan akademik?
6. Apakah budaya akademik berpengaruh langsung terhadap komitmen tugas?

KAJIAN TEORITIK

1. Keinovatifan Dosen

Inovasi menurut Narayanan (2001 : 68), *"Innovation refers both to the output and the process of arriving at a technologically feasible solution to a problem triggered by a technological opportunity or customer need"*, Berdasarkan definisi tersebut, inovasi digunakan dalam dua bentuk yakni: (a) proses; dalam pengertian ini, inovasi merupakan proses dimana individu atau organisasi sampai pada solusi teknis; (b) Output; dalam pengertian ini, output merupakan keluaran dari proses inovasi.

Schmerhorn et.al (2011 : 376), menjelaskan tentang definisi inovasi sebagai berikut: *"Innovation is the process of creating new ideas and putting them into practice. It is the means by which creative ideas find their way into everyday practices, ideally practices that contribute to improved customer service or organizational productivity"*. Menyatakan bahwa inovasi adalah proses menciptakan ide-ide baru dan menempatkannya dalam praktek. Itu berarti bahwa ide-ide kreatif digunakan dalam praktek setiap hari, idealnya praktek-praktek tersebut berkontribusi terhadap peningkatan layanan pelanggan atau produktivitas organisasi.

Rogers dan Shoemaker (1995 : 208) *"An innovation is an idea, goods, service, practice, or object that is perceived as new by an individual. It matter little, so far as human behavior is concerned, whether or not an idea is "objectively" new as measured by the lapse of time since its first use or discovery. It is the perceived or subjective newness of the idea for the individual that determines his reaction to it. If the idea seems new to the individual, it is an innovation"*, sehubungan dengan itu, Roger dan Shoemaker (1995 : 208) mengemukakan cepat lambatnya penerimaan inovasi pada seseorang atau masyarakat dipengaruhi oleh

karakteristik/atribut inovasi itu sendiri, terdapat lima karakteristik inovasi yang mereka kemukakan (*five attributes of innovations*), yaitu: *relative advantage*, *compatibility*, *complexity*, *trialability*, dan *observability*. *Relative advantage*, menunjukkan tingkat keuntungan relatif dari suatu inovasi. Seseorang akan lebih dapat menerima inovasi jika melihat bahwa hal tersebut akan memberikan manfaat yang lebih besar dari apa yang diperoleh atau dicapai dengan cara sebelumnya. *Compatibility*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara inovasi dengan kondisi dan harapan masyarakat (organisasi) seperti faktor nilai, ide-ide yang telah diperkenalkan sebelumnya, serta kebutuhan para adopter potensial. *Complexity*, menunjukkan tingkat kerumitan inovasi, makin sederhana dan mudah dipahami dan dipergunakan akan mendorong pada penerimaan oleh pengguna potensial inovasi, sebaliknya makin sulit suatu inovasi makin sulit masyarakat untuk menerima inovasi tersebut. *Trialability*, menunjukkan kedapat dicobaan suatu inovasi. Suatu inovasi yang dapat dicoba dengan mudah akan mempercepat penerimaan inovasi tersebut oleh masyarakat. *Observability*, menunjukkan tingkat di mana hasil inovasi dapat diamati, semakin cepat masyarakat dapat menerima inovasi tersebut.

Menurut Rogers seperti dikutip Uhar (2013 : 334) “*Innovativeness is the degree to which individual or other unit of adoption is relatively earlier in adopting new idea than the other members of system*”. Keinovatifan menunjukkan tingkat kecepatan seseorang atau unit adopsi lain untuk mengadopsi suatu inovasi, keinovatifan dosen adalah kesediaannya menerima dan melahirkan ide-ide, produk-produk, dan proses baru atau yang dianggap baru dengan indikator (1) memahami gagasan-gagasan, metode atau peralatan baru, (2) menerima gagasan-gagasan, metode, dan peralatan baru, (3) menerapkan gagasan-gagasan, metode, dan peralatan baru, dan (4) mengidentifikasi kelemahan dalam gagasan-gagasan, metode, dan peralatan baru.

2. Budaya Akademik

Menurut Shen dan Tian (2012 : 61) “*Academic culture on campus is actually the external manifest of the common values, spirits, behavior norms of people on campus who are pursuing and developing their study and research. This kind of culture can be embodied in the rules and regulations, behavior patterns and the material facilities. It mainly consists of academic outlooks, academic spirits, academic ethics and academic environments*”. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa budaya akademik di kampus sebenarnya sebagai cerminan eksternal atas nilai-nilai bersama, roh, norma-norma perilaku orang di kampus yang mengejar dan mengembangkan studi dan penelitian. Budaya semacam ini dapat diwujudkan dalam aturan dan peraturan, pola perilaku dan fasilitas materi. Aspek-aspek budaya akademik dijelaskan oleh Shen dan Tian yang mencakup empat aspek, yaitu: (1)

pandangan akademik (*academic outlook*). Aspek ini menunjukkan pandangan utama seseorang tentang aktivitas akademis dan hal itu dapat dibagi ke dalam pandangan ontologi akademik, sikap akademik, tujuan akademik, pengembangan akademik, dan evaluasi akademik, (2) spirit akademik (*academic spirit*). Aspek ini merupakan kekuatan pikiran dan spiritual yang dikembangkan dan dikondensasikan dari praktek dan tindakan akademik dalam jangka waktu yang lama. Spirit akademik terutama mencakup semangat yang membumi, mengeksplorasi, inovasi, kritis, kerjasama, toleransi, keterbukaan, kebebasan, dan mengintegrasikan ilmu pengetahuan dan kemanusiaan, (3) etika akademis (*academic ethics*). Etika akademis menunjukkan semua norma dan regulasi yang seharusnya dipatuhi oleh semua orang dalam studi dan aktivitas akademik. Hal itu terutama mencakup hubungan diantara individu, hubungan dengan masyarakat, dan orang dengan alam. Selain itu juga termasuk norma riset akademik, norma evaluasi akademik, norma kritis akademik, (4) lingkungan akademik (*academic environments*). Lingkungan akademik mencakup lingkungan perangkat keras dan perangkat lunak. Lingkungan yang termasuk perangkat keras adalah kondisi alat yang mendukung studi dan aktivitas akademik, seperti infrastruktur, perlengkapan umum, perlengkapan khusus, tempat riset, buku, dan data informasi lain, peluang berkomunikasi dan pertukaran antar individu, kebutuhan pokok tempat tinggal, dan pendanaan riset. Sementara lingkungan perangkat lunak adalah lingkungan kemanusiaan, yang disebut dengan aura akademik dan atmosfir akademik.

Nayak dan Venkatraman (2010 : 12) "*A pattern of basic assumptions' shared by academics, administrators, and students that has helped them in 'solving their problems of external adaptation and internal integration' in the past. As these assumptions, values, and beliefs have worked so well, they are not only maintained, but are also taught to the new members as the correct way to perceive, think, and feel' in dealing with problems relating to their intellectual activities such as teaching, learning, assessments, research, and administration*". Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa budaya akademik adalah pola asumsi dasar bersama yang dimiliki akademisi, administrator, dan mahasiswa yang telah membantunya dalam memecahkan masalah atas adaptasi eksternal dan integrasi internal di masa lalu. Sebagai asumsi, nilai-nilai, dan keyakinan yang telah bekerja dengan baik, maka budaya akademik tidak hanya dipertahankan, tetapi juga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam menangani masalah yang berkaitan dengan aktivitas intelektual, seperti dalam hal pengajaran, pembelajaran, penilaian, penelitian, dan administrasi.

Koppi *et al*, (1998 : 425) "*Academic culture is perpetuated mainly by example and peer support. Traditional academic teaching practices are not typified by flexibility. Flexible learning is characterised by being student-*

centred". Budaya akademik yang dianut dilaksanakan dengan saling memberi teladan dan dilakukan bersama. Pengajaran akademis tradisional pada prakteknya tidak ditandai oleh fleksibilitas. Belajar fleksibel ditandai dengan berpusat pada siswa.

Menurut Stewart (2000 : 335) "*academic culture as a lifestyle that socializes faculty to perform and to value activities that are vital to membership in the academic community, such as attending professional meetings with other faculty involved in giving papers, organizing panels, perhaps participating on editorial boards and writing book reviews*". Bahwa budaya akademik sebagai gaya hidup yang mensosialisasikan fakultas untuk melakukan aktivitas nilai yang penting untuk keanggotaan dalam komunitas akademik, seperti mengadakan pertemuan profesional dengan fakultas lain yang terlibat dalam memberikan makalah, pengorganisasian panel, mungkin berpartisipasi pada jurnal dan menulis resensi buku.

Menurut Nurdien H. Kisananto (2006 : 1) "Budaya akademik adalah budaya atau sikap hidup yang selalu mencari kebenaran ilmiah melalui kegiatan akademik dalam masyarakat akademik, yang mengembangkan kebebasan berpikir, keterbukaan, pikiran kritis-analitis; rasional dan obyektif oleh warga masyarakat akademik."

Dengan demikian, budaya atau tradisi akademik merupakan hal-hal yang lahir, kemudian diyakini dan dijalani secara turun-temurun dalam sebuah masyarakat akademik. Berdasarkan kerangka teoritis sebagaimana yang diuraikan di atas dapat ditarik sintesa bahwa budaya akademik adalah peraturan, norma, pola perilaku dan fasilitas yang dijadikan warga kampus sebagai pedoman dalam kegiatan akademik yang meliputi cara pandang terhadap akademik, spirit akademik, pengembangan penelitian, kritis, kebebasan akademis, pelayanan profesional, kerjasama, dukungan, dan etika akademis.

3. Komitmen Tugas

Hersey dan Kenneth (1998 : 96) "*Commitment to the task is achieved by keeping the right focus, keeping it simple, being action oriented, and building task importance*". Menurut Yukl (2010 : 181) "*Task commitment is the extent to which unit members strive to attain a high level of performance and show a high degree of personal commitment to unit task objectives*". Menurut McCayk (1987 : 437) "*Task commitment is the focal determinant of student success related to confronting unstructured high level tasks*". Menurut Renzulli, Shavinina (2013 : 88) "*Task commitment are perseverance, endurance, hard work, dedicated practice, self-confidence, and a belief in one's ability to carry out important work*".

Dari berbagai pendapat yang dikemukakan para ahli di atas komitmen tugas adalah keinginan yang kuat dari individu untuk tetap bekerja secara konsisten pada organisasinya/lembaganya serta adanya keterkaitan

atau keterlibatan total dan partisipasi seseorang dalam suatu organisasi atau lembaga dimana ia bertugas/bekerja yang meliputi komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen kontinyu (berkelanjutan).

4. **Kualitas Layanan Akademik**

Definisi kualitas layanan yang berorientasi pelanggan khususnya seperti kualitas layanan pendidikan tinggi yang unik. Menurut Peter & Donnelly (2009 : 176) *“quality service is critical to organizational success, unlike products in which quality is often measured against standards. service quality is measure against performance.”* Kualitas layanan sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Kualitas layanan bukan hanya diukur terhadap standar tetapi merupakan ukuran terhadap kinerja.

Lazakidou & Daskalaki (2012 : 212) *“Service quality is relating to meets customers satisfaction needs, leading to the investigation of preserved service quality in order to understand customers. Service quality as the extent to which a service meets customers' needs or expectations”*. Kualitas layanan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan kepuasan pelanggan, yang mengarah ke penelitian kualitas layanan untuk memahami pelanggan. Kualitas layanan melihat sejauh mana layanan memenuhi kebutuhan atau harapan pelanggan. Kualitas layanan dengan demikian dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara harapan pelanggan terhadap layanan dan layanan yang dirasakan. Jika harapan lebih besar dari kinerja. maka kualitas dirasakan kurang memuaskan.

Zeithaml, V. A.(1996 : 31) *“the consumer's overall impression of the relative inferiority or superiority of the services.* Pendapat ini mendefinisikan kualitas layanan sebagai kesan konsumen secara menyeluruh dari kelemahan atau keunggulan relatif dari layanan yang diterimanya.

Layanan pendidikan tinggi secara logis berorientasi pelanggan, sekarang dosen dan mahasiswa mengharapkan perguruan tinggi memberikan layanan yang lebih baik, efektif dan efisien dan mutu lebih tinggi dan dapat sejalan untuk memuaskan rasa yang mereka miliki, yang mana sebuah pendidikan yang baik memberikan yang semestinya antara harapan dengan kenyataan. Mahasiswa atau calon mahasiswa sebagai pelanggan atau calon pelanggan suatu perguruan tinggi pada umumnya mengharapkan kemampuan dosen dalam pembelajaran adalah berkualitas dalam arti kompetensi, metode, media dan gaya komunikasi yang dikuasai menyebabkan mahasiswa mudah memahami dan termotivasi untuk belajar lebih baik. Mahasiswa juga menginginkan perguruan tinggi yang mempunyai budaya akademik yang baik yang tercermin pada sikap dan perilaku pimpinan/staf akademik dan staf administrasi yang dapat dicontoh dan membanggakan. Mahasiswa juga menginginkan agar mereka dianggap

sebagai subyek (bukan hanya sebagai obyek pendidikan) yang perlu diperhatikan dan dipenuhi segala kebutuhan akademik dan administrasi akademiknya, sehingga sampai dengan kelulusannya mereka merasa bahwa biaya yang dikeluarkan sebanding dengan atau malah melebihi harapannya.

Sementara itu Zeithaml, Berry, dan Parasuraman (1988 : 12) atas hasil penelitian mereka terhadap kualitas jasa menemukan lima dimensi pokok yang berkaitan dengan kualitas jasa/layanan. Adapun kelima dimensi tersebut adalah: (1) berwujud (*tangibles*); (2) keandalan (*reliability*); (3) ketanggapan (*responsiveness*); (4) jaminan dan kepastian (*assurance*); dan (5) empati (*empathy*).

Berdasarkan uraian diatas dapat disintesis bahwa kualitas layanan akademik adalah upaya perguruan tinggi memberikan nilai-nilai layanan bidang akademik yang mampu memenuhi harapan dan kebutuhan mahasiswa atau memuaskan bagi mahasiswa. Indikator kualitas layanan akademik tersebut meliputi: keberwujudan (*tangible*), keandalan (*reliability*), ketanggapan (*responsiveness*); jaminan dan kepastian (*assurance*); dan perhatian (*empathy*).

Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain: Susan Kitchell (1990) meneliti tentang, "*The Effect of Corporate Culture on Innovation Adoption*". Penelitian ini dilakukan pada survei terhadap 110 perusahaan industri mesin dan logam di Ontario Canada. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap adopsi inovasi.

William J. Hickey (1980) meneliti tentang, "*Individual Commitment To Organization Innovation: An Empirical Study of An Exploratory Model*." Penelitian ini dilakukan terhadap 254 manager pada 4 rumah sakit. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa komitmen berpengaruh langsung positif terhadap keinovatifan.

Ben Shaw (2000) meneliti tentang, "*The Relationships Between Culture and Service Quality Perceptions*". Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya berpengaruh positif terhadap service quality.

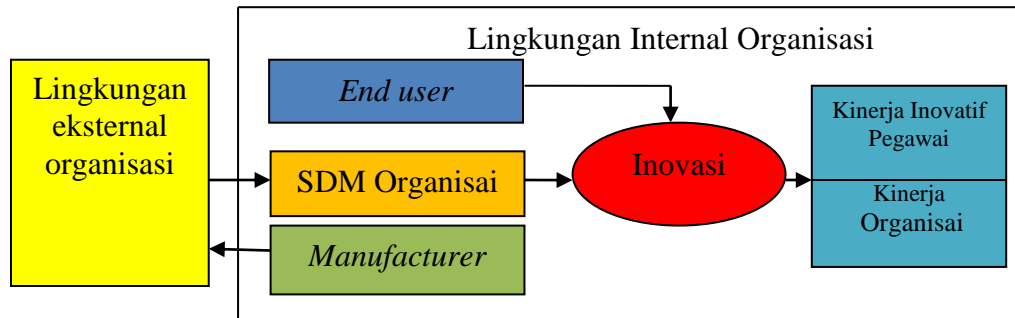
Kerangka Teoritik

1. Budaya Akademik dan Keinovatifan Dosen

Kasper. G (2008 : 29) *A culture that is supportive of innovation underlies all other elements of the innovation framework. Key practices that support innovation include: (a) Demonstrate leadership and intentionality, (b) Democratize innovation, (c) Experiment and learn, (d) Run the risk, (e) Collaborate and network, (f) Measure and be accountable, (g) Communicate.*

Kaasa, Anneli and Vadi, Maaja (2008 : 4) *Culture affects innovation because it shapes the patterns dealing with novelty, individual initiatives and*

collective actions, and understandings and behaviours in regard to risks as well as opportunities.

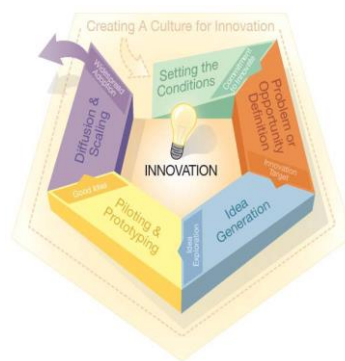


Gambar 1 Sumber –sumber Inovasi dalam Organisasi
(Sumber Uhar Suharsaputra Administrasi Pendidikan
Bandung: Refika Aditama, 2013 h.323)

Budaya akademik universitas yang kuat dan unggul memiliki berbagai manfaat, seperti membuat para dosen dan universitas mampu mempertahankan kualitas kecendekiawanannya, semakin berpihak pada kebebasan akademik, menjunjung tinggi prinsip-prinsip kebenaran, objektivitas, keterbukaan, serta dapat menjaga independensinya. Kuatnya budaya akademik juga akan membuat para dosen dan perguruan tinggi tidak mudah terkooptasi oleh kepentingan kekuasaan politik, baik dari pemerintah, organisasi sosial keagamaan, maupun partai politik. Budaya Akademik mendorong dosen berinovasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diduga bahwa budaya akademik akan berpengaruh langsung positif terhadap keinovatifan dosen.

2. Komitmen Tugas dan Keinovatifan Dosen



Gambar 2. A Framework For Thinking About Innovation Philanthropy
(Sumber Gabriel Kasper. *Intentional Innovation*. W.K. Kellogg Foundation, 2008, h.12).

Luc Dorenbosch et. al (2015 : 129) *Within the employees' organizational context, Innovative Work Behavior may also be influenced by commitment-oriented human resource management practices. To date, explicit empirical data on the effect of High Commitment Human Resource Management on innovativeness at an individual level is scarce.*

Evan F. Sinar et. al (2012 : 13) *In fact, at very strong commitment levels, this gap is negligible. Clearly, the overall organization attitude toward innovation is a crucial factor—as senior leaders and corporate strategies present a compelling vision of innovation, alignment soars between leaders at all levels, and employees*

Sa'ud (2010 : 291) Dengan demikian baik dalam konteks individu maupun organisasi, inovasi memerlukan kualitas SDM yang kompeten, serta iklim organisasi yang kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya suatu inovasi dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diduga terdapat pengaruh langsung positif komitmen tugas terhadap keinovatifan dosen.

3. Kualitas Layanan Akademik dan Keinovatifan Dosen

Dewi Marta Sari (2015 : 1) *Service quality is the factor of customer loyalty. That is mean how an organization could give more than customer's expected. Service quality is one of characteristics in every company, because it makes different from the other. To give more than customer's expected, so the company have to do product innovation.*

Dosen mengembangkan tugas akademik, seperti sebagai pengampu mata kuliah, penasehat akademik, dan pembimbing tugas akhir mahasiswa. Untuk mewujudkan meningkatkan kualitas layanan akademik kepada mahasiswanya akan mempengaruhi keinovatifan dosen.

Menurut Rogers dan Shoemaker (1995 : 208) bahwa *"an innovation is an idea, goods, service, practice, or object that is perceived as new by an individual"* (inovasi adalah sebuah ide, barang, jasa/layanan, praktek, atau objek yang dianggap baru oleh seseorang individu). Sa'ud (2010 : 291) mengungkapkan inovasi diadakan untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan suatu masalah tertentu.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diduga bahwa kualitas layanan akademik akan berpengaruh langsung positif terhadap keinovatifan dosen.

4. Budaya Akademik dan Kualitas Layanan Akademik

Donthu Naveen and Boonghee (1988 : 178) *Other researchers have used cultural dimensions instead of nationality or national service environment and showed that these cultural dimensions were significantly related to service quality expectations. Collectively, these studies suggest*

that culture can affect consumers' expectations of the service they are about to receive.

Ben Shaw (2015 : 357) *Thus, culture has an important influence on service quality expectations and the relative importance of its five dimensions.*

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diduga bahwa budaya akademik akan berpengaruh langsung positif terhadap kualitas layanan akademik.

5. Komitmen Tugas dan Kualitas Layanan Akademik

Ogunnaike (2011 : 39) *Normative commitment has a significant positive relationship with service quality.*

Komitmen tugas dosen yang berupa perasaan dan tekad yang melekat pada dirinya untuk melakukan perbuatan dapat memotivasi kinerja dosen tersebut menjadi lebih baik. Komitmen tugas dosen sebagai barometer kesungguhan dosen dalam upaya meningkatkan loyalitas dan pengabdian secara personal maupun pada perguruan tinggi. Komitmen pasti akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja mereka. Komitmen akan memperlancar pergerakan perguruan tinggi mencapai *goal setting* perubahan. Hal ini ditandai dengan terciptanya peningkatan, baik bersifat fisik maupun psikologis, sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh warga perguruan tinggi. Komitmen tugas yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan konsisten bermuara pada kualitas layanan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diduga bahwa komitmen tugas akan berpengaruh langsung positif terhadap kualitas layanan akademik.

6. Budaya Akademik dan Komitmen Tugas

Ezekiel (2012 : 2) *culture affects the commitment of employees within the organization and the strength of organizational commitment is correlated with the strength of corporate culture*

Budaya akademik dalam lingkungan kampus adalah cerminan nilai yang dipegang teguh oleh warga kampus. Nilai-nilai yang menjadi acuan akan memiliki dampak terhadap tindakan dan perilaku anggota organisasi, termasuk komitmen tugas. Budaya akademik yang kondusif akan mendorong anggota kampus untuk bekerja secara maksimal, sehingga akan memunculkan komitmen yang kuat untuk dapat memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Khususnya di lingkungan pendidikan, Deal dan Peterson sebagaimana dikutip Smith mengatakan bahwa budaya yang kuat, positif, dan kolaboratif salah satunya berdampak terhadap komitmen. Peterson (1986 : 72) *Cultures develop over time through the actions and words of organizational leaders. Cultural manifestations can also be seen in the current actions. The methods used to make decisions, agendas of meetings, and personnel policy are common arenas for cultural influences. To*

understand an organization's culture one must pay close attention to the details of daily life.

Budaya berkembang dari waktu ke waktu melalui tindakan dan kata-kata para pemimpin organisasi. Manifestasi budaya juga dapat dilihat dalam tindakan saat ini. Metode yang digunakan untuk membuat keputusan, agenda pertemuan, dan kebijakan personal adalah arena umum untuk pengaruh budaya. Untuk memahami budaya sebuah organisasi, seseorang harus memperhatikan detail kehidupan sehari-harinya yang ditunjukkan dalam hidup sehari-hari. Dari penjelasan ini bahwa budaya memiliki manfaat dapat membangun komitmen dan identifikasi komitmen.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diduga terdapat pengaruh langsung positif budaya akademik terhadap komitmen tugas.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian dan kerangka teoritik yang telah diuraikan di atas maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Budaya akademik berpengaruh langsung positif terhadap Keinovatifan dosen
2. Komitmen tugas berpengaruh langsung positif terhadap keinovatifan dosen
3. Kualitas layanan akademik berpengaruh langsung positif terhadap keinovatifan dosen
4. Budaya akademik berpengaruh langsung positif terhadap kualitas layanan akademik
5. Komitmen tugas berpengaruh langsung positif terhadap kualitas layanan akademik
6. Budaya akademik berpengaruh langsung positif terhadap komitmen tugas.

METODOLOGI PENELITIAN

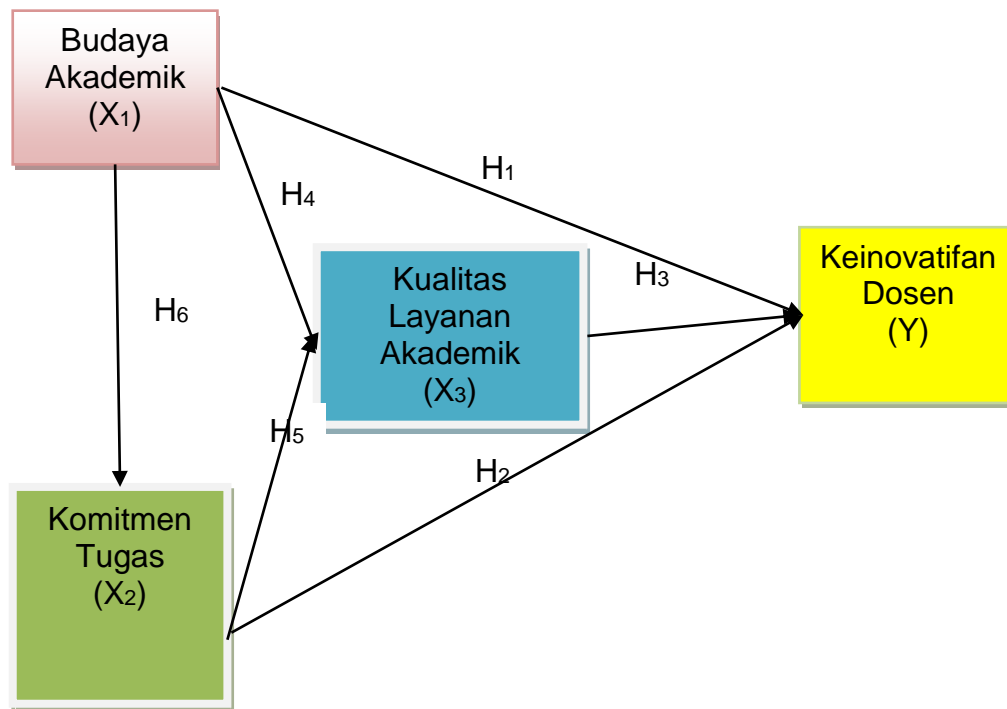
Tujuan penelitian ini secara operasional untuk mencari solusi dari permasalahan dan menganalisis, menguji, mengetahui, serta memperoleh gambaran empirik mengenai hal berikut: (1) pengaruh langsung budaya akademik terhadap keinovatifan dosen, (2) pengaruh langsung komitmen tugas terhadap keinovatifan dosen, (3) pengaruh langsung kualitas layanan akademik terhadap keinovatifan dosen, (4) pengaruh langsung budaya akademik terhadap kualitas layanan akademik, (5) pengaruh langsung komitmen tugas terhadap kualitas layanan akademik, (6) pengaruh langsung budaya akademik terhadap komitmen tugas.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di STIE Santa Ursula Jakarta Jl. KH. Moh. Mansyur No: 19-25 Jakarta Barat. Penelitian dimulai dari 11 April 2013 sampai 3 November 2014.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur (Path analysis). Variabel penelitian ini meliputi: variabel eksogen budaya akademik, kualitas layanan akademik, komitmen tugas dan variable endogen yaitu keinovatifan dosen. Unit analisis pada penelitian ini adalah dosen tetap yang bekerja minimal 5 tahun di STIE Santa Ursula Jakarta. Unit sampling terdiri dari 3 (tiga) jurusan. Populasi penelitian ini adalah semua dosen di lingkungan STIE Santa Ursula Jakarta sejumlah 60 orang. Model hipotetik seperti terlihat pada gambar:



Gambar 3 Konstelasi antar Variabel Penelitian

Hipotesis Statistika

Berdasarkan hipotesis penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis -1
Ho: $\beta_{y1} \leq 0$
H1: $\beta_{y1} > 0$
2. Hipotesis -2
Ho: $\beta_{y2} \leq 0$

- H1: $\beta_{y2} > 0$
3. Hipotesis-3
 Ho: $\beta_{y3} \leq 0$
 H1: $\beta_{y3} > 0$
4. Hipotesis -4
 Ho: $\beta_{31} \leq 0$
 H1: $\beta_{31} > 0$
5. Hipotesis-5
 Ho: $\beta_{32} \leq 0$
 H1: $\beta_{32} > 0$
6. Hipotesis-6
 Ho: $\beta_{21} \leq 0$
 H1: $\beta_{21} > 0$

Keterangan notasi yang digunakan dalam hipotesis statistic adalah:

- H0 = Hipotesis null
- H1 = Hipotesis Alternatif
- β_{y1} = Koefisien jalur budaya akademik (X_1) terhadap keinovatifan dosen (Y)
- β_{y2} = Koefisien jalur komitmen tugas (X_2) terhadap keinovatifan dosen (Y)
- β_{y3} = Koefisien jalur kualitas layanan akademik (X_3) terhadap keinovatifan dosen (Y)
- β_{31} = Koefisien budaya akademik (X_1) terhadap kualitas layanan akademik (X_3)
- β_{32} = Koefisien jalur komitmen tugas (X_2) terhadap kualitas layanan akademik (X_3)
- β_{21} = Koefisien jalur budaya akademik (X_1) terhadap komitmen tugas (X_2).
- Ho: β_{y1} = Tidak ada pengaruh langsung budaya akademik terhadap keinovatifan dosen.
- H1: β_{y1} = Ada pengaruh langsung budaya akademik terhadap keinovatifan dosen.
- Ho: β_{y2} = Tidak ada pengaruh langsung komitmen tugas terhadap keinovatifan dosen.
- H1: β_{y2} = Ada pengaruh langsung komitmen tugas terhadap keinovatifan dosen.
- Ho: β_{y3} = Tidak ada pengaruh langsung kualitas layanan akademik terhadap keinovatifan dosen
- H1: β_{y3} = Ada pengaruh langsung kualitas layanan akademik terhadap keinovatifan dosen.
- Ho: β_{31} = Tidak ada pengaruh langsung budaya akademik terhadap kualitas layanan akademik.

- H1: β_{31} = Ada pengaruh langsung budaya akademik terhadap kualitas layanan akademik.
- Ho: β_{32} = Tidak ada pengaruh langsung komitmen tugas terhadap kualitas layanan akademik.
- H1: β_{32} = Ada pengaruh langsung komitmen tugas terhadap kualitas layanan akademik.
- Ho: β_{21} = Tidak ada pengaruh langsung budaya akademik terhadap komitmen tugas.
- H1: β_{21} = Ada pengaruh langsung budaya akademik terhadap komitmen tugas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data instrumen Keinovatifan Dosen (Y) yang disebut sebagai variabel terikat (*endogenous*), instrumen Budaya Akademik (X_1) sebagai variabel bebas (*exsogenous*), sedangkan instrumen Komitmen Tugas (X_2) dan instrumen Kualitas Layanan Akademik (X_3) sebagai variabel antara (*intervening*). Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel Y, X_1 , X_2 , dan X_3 .

1. Keinovatifan Dosen (Y)

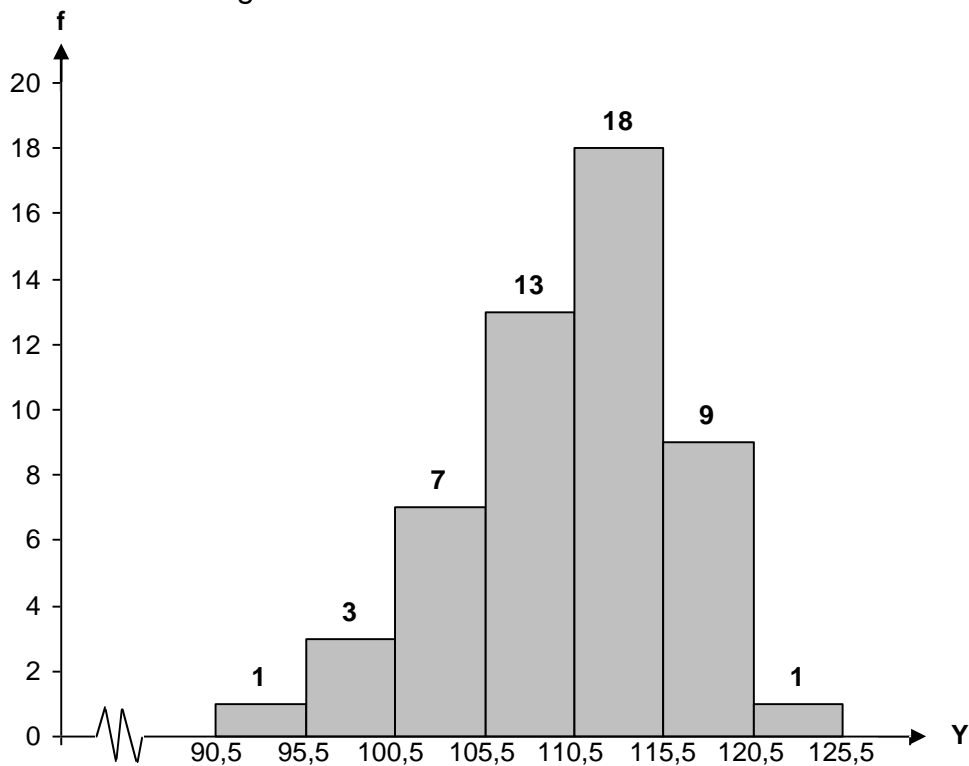
Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas dihitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor maksimum 123 dan skor minimum 91, sehingga rentang skor sebesar 32. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 110,04; simpangan baku sebesar 6,56; varians sebesar 43,0965; median sebesar 111,0; dan modus sebesar 111. Selanjutnya data keinovatifan dosen disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Y

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	91 - 95	90,5	95,5	1	1	1,92%
2	96 - 100	95,5	100,5	3	4	5,77%
3	101 - 105	100,5	105,5	7	11	13,46%
4	106 - 110	105,5	110,5	13	24	25,00%
5	111 - 115	110,5	115,5	18	42	34,62%

6	116 - 120	115,5	120,5	9	51	17,31%
7	121 - 125	120,5	125,5	1	52	1,92%
				52		100%

Berdasarkan tabel di atas, selanjutnya akan dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 90,5 sampai 125,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangkan angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen keinovatifan dosen tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.



Gambar 4
Histogram Variabel Keinovatifan Dosen (Y)

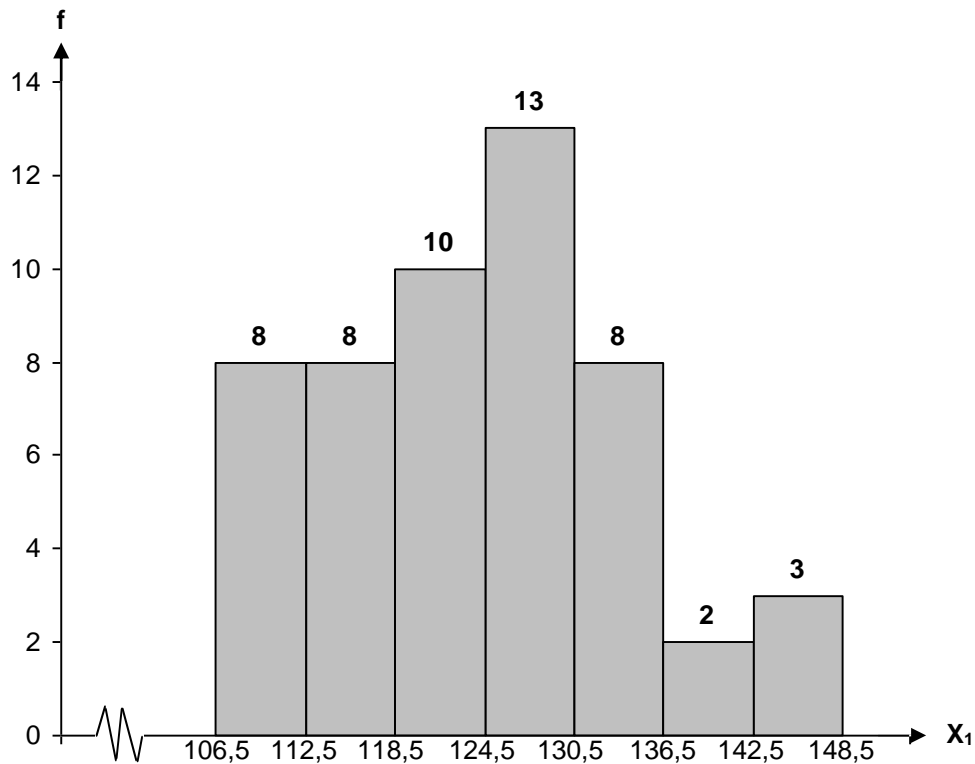
2. Budaya Akademik (X_1)

Data budaya akademik mempunyai rentang skor teoretik antara 31 sampai 155, dan rentang skor empiris antara 107 sampai dengan 148, sehingga rentang skor sebesar 41. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 124,17; simpangan baku sebesar 9,93; varians sebesar 98,5773; median sebesar 124,5; dan modus sebesar 125. Selanjutnya data budaya akademik disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_1

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	107 - 112	106,5	112,5	8	8	15,38%
2	113 - 118	112,5	118,5	8	16	15,38%
3	119 - 124	118,5	124,5	10	26	19,23%
4	125 - 130	124,5	130,5	13	39	25,00%
5	131 - 136	130,5	136,5	8	47	15,38%
6	137 - 142	136,5	142,5	2	49	3,85%
7	143 - 148	142,5	148,5	3	52	5,77%
				52		100%

Berdasarkan tabel di atas, selanjutnya akan dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 106,5 sampai 148,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen budaya akademik tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 5
Histogram Variabel Budaya Akademik (X_1)

3. **Komitmen Tugas (X_2)**

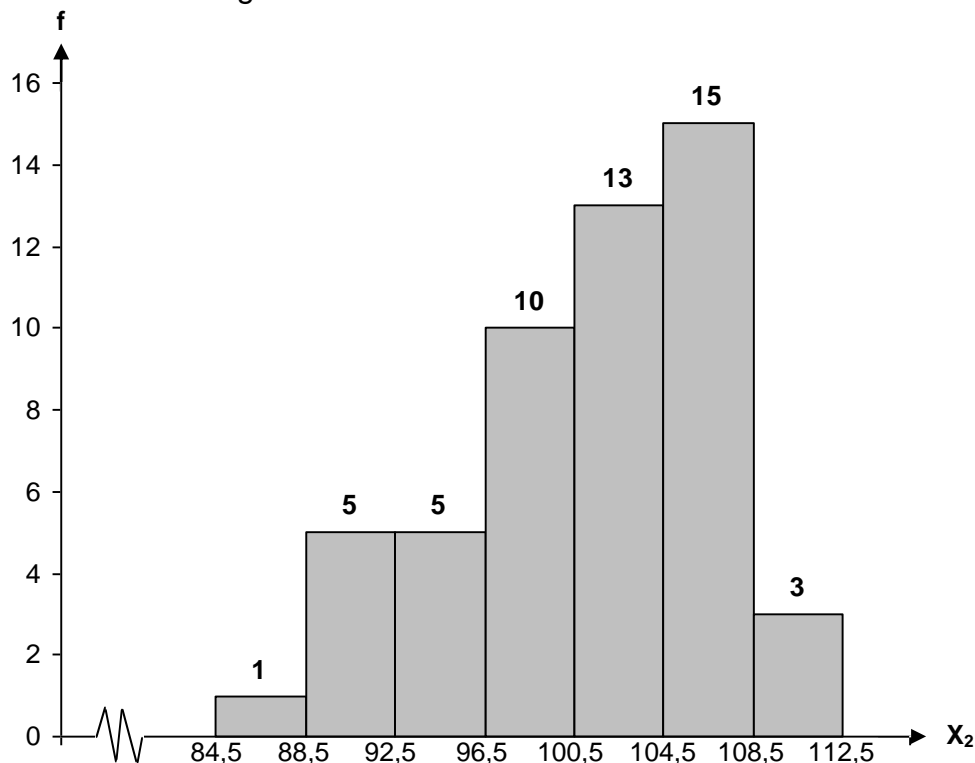
Data komitmen tugas mempunyai rentang skor teoretik antara 25 sampai 125, dan rentang skor empiris antara 85 sampai dengan 112, sehingga rentang skor sebesar 27. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 101,40; simpangan baku sebesar 5,77; varians sebesar 33,3043; median sebesar 102,5; dan modus sebesar 106. Selanjutnya data komitmen tugas disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3 **Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_2**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	85 - 88	84,5	88,5	1	1	1,92%
2	89 - 92	88,5	92,5	5	6	9,62%
3	93 - 96	92,5	96,5	5	11	9,62%

4	97 - 100	96,5	100,5	10	21	19,23%
5	101 - 104	100,5	104,5	13	34	25,00%
6	105 - 108	104,5	108,5	15	49	28,85%
7	109 - 112	108,5	112,5	3	52	5,77%
				52		100%

Berdasarkan tabel di atas, selanjutnya akan dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 84,5 sampai 112,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen komitmen tugas tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 6
Histogram Variabel Komitmen Tugas (X₂)

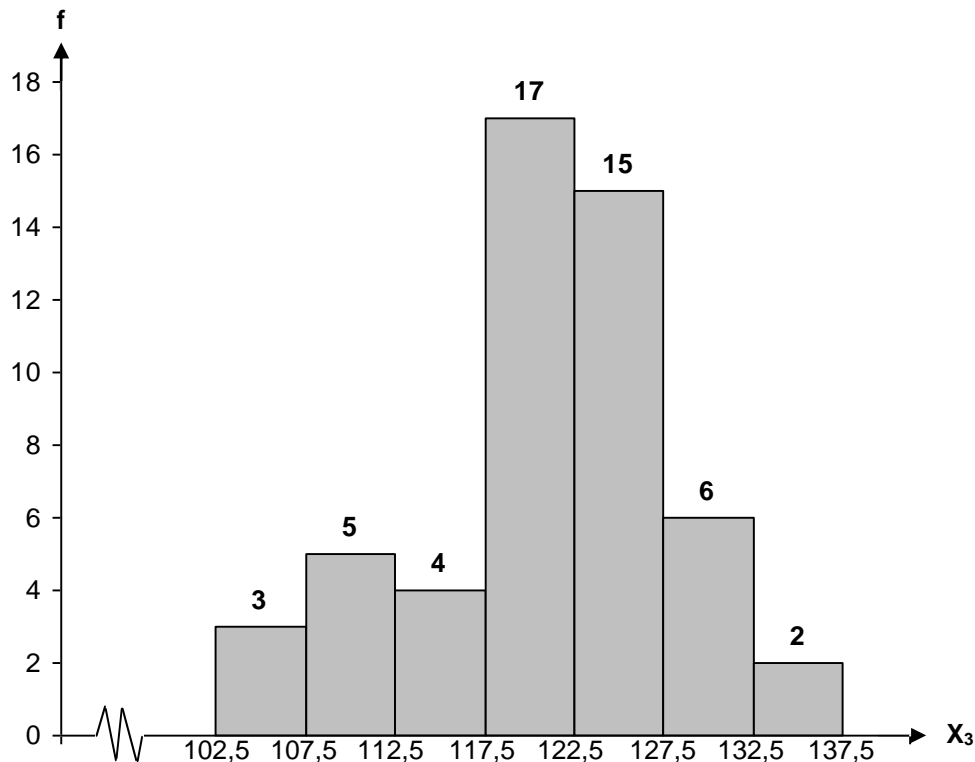
4. Kualitas Layanan Akademik (X_3)

Data kualitas layanan akademik mempunyai rentang skor teoretik antara 32 sampai 160, dan rentang skor empiris antara 103 sampai dengan 137, sehingga rentang skor sebesar 34. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 120,87; simpangan baku sebesar 7,34; varians sebesar 53,8835; median sebesar 121,5; dan modus sebesar 121. Selanjutnya data kualitas layanan akademik disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_3

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	103 - 107	102,5	107,5	3	3	5,77%
2	108 - 112	107,5	112,5	5	8	9,62%
3	113 - 117	112,5	117,5	4	12	7,69%
4	118 - 122	117,5	122,5	17	29	32,69%
5	123 - 127	122,5	127,5	15	44	28,85%
6	128 - 132	127,5	132,5	6	50	11,54%
7	133 - 137	132,5	137,5	2	52	3,85%
				52		100%

Berdasarkan tabel di atas, selanjutnya akan dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 102,5 sampai 137,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangkan angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen kualitas layanan akademik tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 7
Histogram Variabel Kualitas Layanan Akademik (X_3)

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas Galat Taksiran

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0712$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 52$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,123. Mengingat L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data keinovatifan dosen atas budaya akademik cenderung membentuk kurva normal.

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0530$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 52$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,123. Mengingat L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data keinovatifan dosen atas komitmen tugas cenderung membentuk kurva normal.

c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_3

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0954$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 52$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,123. Mengingat L_{hitung} lebih

kecil dari L_{tabel} maka sebaran data keinovatifan dosen atas kualitas layanan akademik cenderung membentuk kurva normal.

d. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0523$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 52$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,123. Mengingat L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data kualitas layanan akademik atas budaya akademik cenderung membentuk kurva normal.

e. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0942$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 52$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,123. Mengingat L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data kualitas layanan akademik atas komitmen tugas cenderung membentuk kurva normal.

f. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_2 atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0919$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 52$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,123. Mengingat L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data komitmen tugas atas budaya akademik cenderung membentuk kurva normal.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis nol (H_0) yang berbunyi sampel berasal dari populasi berdistribusi normal tidak dapat ditolak, dengan kata lain bahwa semua sampel yang terpilih berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Rekapitulasi hasil perhitungan pengujian normalitas tertera pada tabel berikut.

Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Galat Taksiran Regresi	n	L_{hitung}	L_{tabel}		Keterangan
			$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	
Y atas X_1	52	0,0712	0,123	0,140	Berdistribusi normal
Y atas X_2	52	0,0530	0,123	0,140	Berdistribusi normal
Y atas X_3	52	0,0954	0,123	0,140	Berdistribusi normal
X_3 atas X_1	52	0,0523	0,123	0,140	Berdistribusi normal
X_3 atas X_2	52	0,0942	0,123	0,140	Berdistribusi normal
X_2 atas X_1	52	0,0919	0,123	0,140	Berdistribusi normal

2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

a. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Instrumen Keinovatifan Dosen atas Budaya Akademik

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan persamaan regresi antara keinovatifan dosen dengan budaya akademik pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi $a = 60,75$ dan koefisien regresi $b = 0,40$. Dengan demikian model hubungan persamaan regresi linear sederhana adalah $\hat{Y} = 60,75 + 0,40X_1$.

Persamaan regresi $\hat{Y} = 60,75 + 0,40X_1$. Diperoleh $F_{hitung} = 28,18$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} 7,17$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 0,73 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,00 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima.

b. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Instrumen Keinovatifan Dosen atas Komitmen Tugas

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan persamaan regresi antara keinovatifan dosen dengan komitmen tugas pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi $a = 42,09$ dan koefisien regresi $b = 0,67$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi linear sederhana adalah $\hat{Y} = 42,09 + 0,67X_2$.

Persamaan regresi $\hat{Y} = 42,09 + 0,67$. Diperoleh $F_{hitung} = 26,57$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} 7,17$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,58 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 1,94 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima.

c. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Instrumen Keinovatifan Dosen atas Kualitas Layanan Akademik

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan persamaan regresi antara keinovatifan dosen dengan kualitas layanan akademik pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi $a = 41,99$ dan koefisien regresi $b = 0,56$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi linear sederhana adalah $\hat{Y} = 41,99 + 0,56X_3$.

Persamaan regresi $\hat{Y} = 41,99 + 0,56X_3$. Diperoleh $F_{hitung} = 32,83$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} 7,17$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,24 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 1,95 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima.

d. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Instrumen Kualitas Layanan Akademik atas Budaya Akademik

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan persamaan regresi antara kualitas layanan akademik dengan budaya akademik pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi $a = 81,37$ dan koefisien regresi $b = 0,32$. Dengan

demikian model hubungan persamaan regresi linear sederhana adalah $\hat{X}_3 = 81,37 + 0,32X_1$.

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 81,37 + 0,32X_1$. Diperoleh $F_{hitung} = 11,36$ lebih besar dari nilai F_{tabel} 7,17 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 0,90 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,00 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima.

e. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Instrumen Kualitas Layanan Akademik atas Komitmen Tugas

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan persamaan regresi antara kualitas layanan akademik dengan komitmen tugas pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi $a = 66,67$ dan koefisien regresi $b = 0,53$. Dengan demikian model hubungan persamaan regresi linear sederhana adalah $\hat{X}_3 = 66,67 + 0,53X_2$.

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 66,67 + 0,53X_2$. Diperoleh $F_{hitung} = 10,72$ lebih besar dari nilai F_{tabel} 7,17 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,09 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 1,94 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima.

f. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Instrumen Komitmen Tugas atas Budaya Akademik

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan persamaan regresi antara komitmen tugas dengan budaya akademik pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi $a = 79,43$ dan koefisien regresi $b = 0,18$. Dengan demikian model hubungan persamaan regresi linear sederhana adalah $\hat{X}_2 = 79,43 + 0,18X_1$.

Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 79,43 + 0,18X_1$. Diperoleh $F_{hitung} = 5,10$ lebih besar dari nilai F_{tabel} 4,03 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 0,83 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,00 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima.

Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi

Regresi	Persamaan	Uji Signifikansi			Uji Linearitas		
		F_{hitung}	F_{tabel}		F_{hitung}	F_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$

Y atas X_1	$\hat{Y} = 60,75 + 0,40X_1$	28,18 **	4,03	7,17	0,73 ns	2,00	2,69
Y atas X_2	$\hat{Y} = 42,09 + 0,67X_2$	26,57 **	4,03	7,17	1,58 ns	1,94	2,56
Y atas X_3	$\hat{Y} = 41,99 + 0,56X_3$	32,83 **	4,03	7,17	1,24 ns	1,95	2,58
X_3 atas X_1	$\hat{X}_3 = 81,37 + 0,32X_1$	11,36 **	4,03	7,17	0,90 ns	2,00	2,69
X_3 atas X_2	$\hat{X}_3 = 66,67 + 0,53X_2$	10,72 **	4,03	7,17	1,09 ns	1,94	2,56
X_2 atas X_1	$\hat{X}_2 = 79,43 + 0,18X_1$	5,10 *	4,03	7,17	0,83 ns	2,00	2,69

Keterangan :

* : Signifikan

** : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linear)

Tabel 7 Rangkuman Hasil Korelasi dan Nilai Signifikansi

Matrik		Koefisien Korelasi			
		X_1	X_2	X_3	Y
X_1		1,00	0,304	0,430	0,600
X_2	t_{hitung}	2,26 *	1,00	0,420	0,589
X_3	t_{hitung}	3,37 **	3,27 **	1,00	0,630
Y	t_{hitung}	5,30 **	5,15 **	5,73 **	1,00
Koefisien: $t_{tabel} (0,05) = 2,01$ $t_{tabel} (0,01) = 2,68$					

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Langsung Positif Budaya Akademik (X_1) terhadap Keinovatifan Dosen (Y)

$$H_0: \beta_{y1} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y1} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung budaya akademik terhadap keinovatifan dosen, nilai koefisien jalur sebesar 0,352 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,58. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,68. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa budaya akademik berpengaruh secara langsung terhadap keinovatifan dosen dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa budaya akademik berpengaruh secara langsung positif terhadap keinovatifan dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keinovatifan dosen dipengaruhi secara langsung positif oleh budaya akademik. Meningkatnya budaya akademik mengakibatkan peningkatan keinovatifan dosen.

2. Pengaruh Langsung Positif Komitmen Tugas (X_2) terhadap Keinovatifan Dosen (Y)

$$H_0: \beta_{y2} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y2} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung komitmen tugas terhadap keinovatifan dosen, nilai koefisien jalur sebesar 0,341 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,49. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,68. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa komitmen tugas berpengaruh secara langsung terhadap keinovatifan dosen dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua memberikan temuan bahwa komitmen tugas berpengaruh secara langsung positif terhadap keinovatifan dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keinovatifan dosen dipengaruhi secara langsung positif oleh komitmen tugas. Meningkatnya komitmen tugas mengakibatkan peningkatan keinovatifan dosen.

3. Pengaruh Langsung Positif Kualitas Layanan Akademik (X_3) terhadap Keinovatifan Dosen (Y)

$$H_0: \beta_{y3} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y3} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kualitas layanan akademik terhadap keinovatifan dosen, nilai koefisien jalur sebesar 0,335 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,25. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,68. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa kualitas layanan akademik berpengaruh secara langsung terhadap keinovatifan dosen dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa kualitas layanan akademik berpengaruh secara langsung positif terhadap keinovatifan dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keinovatifan dosen dipengaruhi secara langsung positif oleh kualitas layanan akademik. Meningkatnya kualitas layanan akademik mengakibatkan peningkatan keinovatifan dosen.

4. Pengaruh Langsung Positif Budaya Akademik (X_1) terhadap Kualitas Layanan Akademik (X_3)

$$H_0: \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{31} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung budaya akademik terhadap kualitas layanan akademik, nilai koefisien jalur sebesar 0,333 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,61. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,68. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa budaya akademik berpengaruh secara langsung terhadap kualitas layanan akademik dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis keempat memberikan temuan bahwa budaya akademik berpengaruh secara langsung positif terhadap kualitas layanan akademik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas layanan akademik dipengaruhi secara langsung positif oleh budaya akademik. Meningkatnya budaya akademik mengakibatkan peningkatan kualitas layanan akademik.

5. Pengaruh Langsung Positif Komitmen Tugas (X_2) terhadap Kualitas Layanan Akademik (X_3)

$$H_0: \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{32} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung komitmen tugas terhadap kualitas layanan akademik, nilai koefisien jalur sebesar 0,319 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,50. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,68. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa komitmen tugas berpengaruh secara langsung terhadap kualitas layanan akademik dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kelima memberikan temuan bahwa komitmen tugas berpengaruh secara langsung positif terhadap kualitas layanan akademik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas layanan akademik dipengaruhi secara langsung positif oleh komitmen tugas. Meningkatnya komitmen tugas mengakibatkan peningkatan kualitas layanan akademik.

6. Pengaruh Langsung Positif Budaya Akademik (X_1) terhadap Komitmen Tugas (X_2)

$$H_0: \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{21} > 0$$

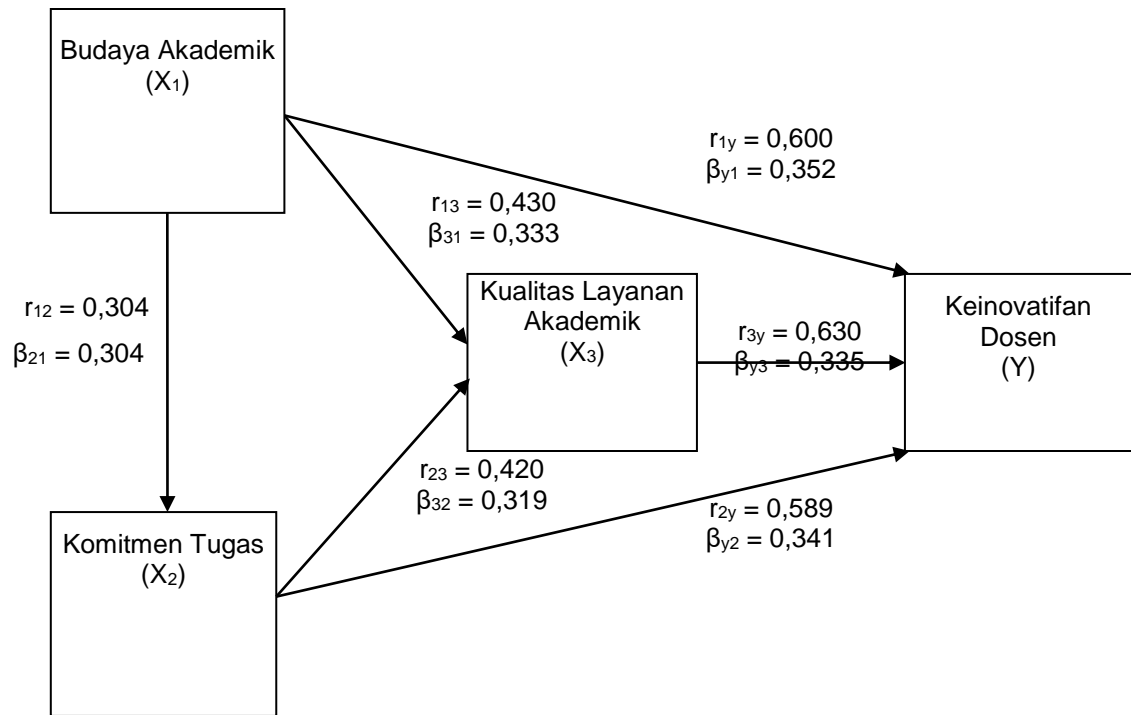
H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung budaya akademik terhadap komitmen tugas, nilai koefisien jalur sebesar 0,304 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,26. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 2,01. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa budaya akademik berpengaruh secara langsung terhadap komitmen tugas dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis keenam memberikan temuan bahwa budaya akademik berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen tugas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen tugas dipengaruhi

secara langsung positif oleh budaya akademik. Meningkatnya budaya akademik mengakibatkan peningkatan komitmen tugas.

Rangkaian analisis model pada sub struktur model pertama, sub struktur model kedua, dan sub struktur model ketiga merupakan kerangka acuan dalam menjawab hipotesis yang diajukan, seperti nampak pada gambar 6 sebagai berikut:



Gambar 8
Besaran Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur

Dari hasil analisis dan proses perhitungan yang dilakukan pada bagian pengaruh langsung, dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 8 Pengaruh Langsung Antar Variabel

No.	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	Dk	t_{hitung}	t_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
1.	X ₁ terhadap Y	0,352	48	3,58 **	2,01	2,68
2.	X ₂ terhadap Y	0,341	48	3,49 **	2,01	2,68
3.	X ₃ terhadap Y	0,335	48	3,25 **	2,01	2,68

4.	X ₁ terhadap X ₃	0,333	49	2,61 *	2,01	2,68
5.	X ₂ terhadap X ₃	0,319	49	2,50 *	2,01	2,68
6.	X ₁ terhadap X ₂	0,304	50	2,26 *	2,01	2,68

* = signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$)

** = sangat signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,01$)

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil yang diperoleh setelah melakukan analisis model digunakan sebagai dasar dalam menjawab hipotesis dan menarik kesimpulan pada penelitian ini. Penjelasan terhadap jawaban hipotesis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Akademik (X₁) terhadap Keinovatifan Dosen (Y)

Dari hasil perhitungan analisis jalur, terdapat pengaruh langsung positif budaya akademik terhadap keinovatifan dosen, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,352. Ini memberikan makna budaya akademik berpengaruh secara langsung terhadap keinovatifan dosen dapat diterima. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya: (1) *Tushman and O'Reilly (1997) point out those successful organizations have the capacity to absorb innovation into the organizational culture and management processes and that organizational culture lies at the heart of organizational innovation*, (2) *Martins and Terblanche (2003) explain that a culture supportive of creativity encourages innovative ways of representing problems and finding solutions. Unlike operations where the activities are formalized and pre-specified, innovation is a non-routine activity where there is a fair amount of uncertainty around the tasks to be performed. Organizational culture in absence of laid down rules of the game, can both hinder. creativity as well as stimulate innovation*, (3) *Zaltman et al (1973) mention that innovation is a highly complex social process which requires the effective interaction of a large number of individuals and sub-units within the innovating organization. There is thus a need to provide directive leadership through professional managers. Besides, innovation by definition deals with uncertain problems. In such an environment, structural solutions such as formalized procedures are often ineffective.*

2. Pengaruh Komitmen Tugas (X₂) terhadap Keinovatifan Dosen (Y)

Dari hasil perhitungan analisis jalur, terdapat pengaruh langsung positif komitmen tugas terhadap keinovatifan dosen, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,589 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,341. Ini memberikan makna komitmen tugas berpengaruh secara langsung terhadap

keinovatifan dosen dapat diterima. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat di antaranya: Luc Dorenbosch, Marloes L. van Engen and Marinus Verhagen (2015: 129) *Within the employees' organizational context, Innovative Work Behavior may also be influenced by commitment-oriented human resource management practices. To date, explicit empirical data on the effect of High Commitment Human Resource Management on innovativeness at an individual level is scarce.*

3. Pengaruh Kualitas Layanan Akademik (X_3) terhadap Keinovatifan Dosen (Y)

Dari hasil perhitungan analisis jalur, terdapat pengaruh langsung positif kualitas layanan akademik terhadap keinovatifan dosen, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,630 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,335. Ini memberikan makna kualitas layanan akademik berpengaruh secara langsung terhadap keinovatifan dosen dapat diterima. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat di antaranya: Dewi Marta Sari (2008: 1) *Service quality is the factor of customer loyalty. That is mean how an organization could give more than customer's expected. Service quality is one of characteristics in every company, because it makes different from the other. To give more than customer's expected, so the company have to do product innovation.*

4. Pengaruh Budaya Akademik (X_1) terhadap Kualitas Layanan Akademik (X_3)

Dari hasil perhitungan analisis jalur, terdapat pengaruh langsung positif budaya akademik terhadap kualitas layanan akademik, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,430 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,333. Ini memberikan makna budaya akademik berpengaruh secara langsung terhadap kualitas layanan akademik dapat diterima. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat: Naveen Donthu and Boonghee Yoo (1998: 178) *Other researchers have used cultural dimensions instead of nationality or national service environment and showed that these cultural dimensions were significantly related to service quality expectations. Collectively, these studies suggest that culture can affect consumers' expectations of the service they are about to receive.*

5. Pengaruh Komitmen Tugas (X_2) terhadap Kualitas Layanan Akademik (X_3)

Dari hasil perhitungan analisis jalur, terdapat pengaruh langsung positif komitmen tugas terhadap kualitas layanan akademik, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,420 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,319. Ini memberikan makna komitmen tugas berpengaruh secara langsung terhadap kualitas layanan akademik dapat diterima. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat: Ogunnaike (2011: 39) *Normative commitment has a significant positive relationship with service quality. Research indicates that organizational commitment exerts a strong positive influence not only on internal service quality but also on external service quality.*

6. Pengaruh Budaya Akademik (X_1) terhadap Komitmen Tugas (X_2)

Dari hasil perhitungan analisis jalur, terdapat pengaruh langsung positif budaya akademik terhadap komitmen tugas, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,304 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,304. Ini memberikan makna budaya akademik berpengaruh secara langsung terhadap komitmen tugas dapat diterima. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat: McKinnon et al (2003) *corporate culture affects the commitment of employees within the organization and the strength of organizational commitment is correlated with the strength of corporate culture. Although empirical research has been carried out on corporate culture and employee commitment to the organization, there has been little evidence to prove the effect of corporate culture on organizational commitment.*

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap hasil analisis penelitian; dapat diidentifikasi temuan hasil penelitian dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya akademik berpengaruh langsung positif terhadap keinovatifan dosen.
Berarti: budaya akademik yang kondusif akan mengakibatkan peningkatan keinovatifan dosen.
2. Komitmen tugas berpengaruh langsung positif terhadap keinovatifan dosen.
Berarti: komitmen yang sungguh-sungguh akan mengakibatkan peningkatan keinovatifan dosen.
3. Kualitas layanan akademik berpengaruh langsung positif terhadap keinovatifan dosen.
Berarti: kualitas layanan akademik yang baik dan kondusif akan mengakibatkan peningkatan keinovatifan dosen.
4. Budaya akademik berpengaruh langsung positif terhadap kualitas layanan akademik.
Berarti: budaya akademik yang kondusif akan mengakibatkan peningkatan kualitas layanan akademik.
5. Komitmen tugas berpengaruh langsung positif terhadap kualitas layanan akademik.
Berarti: komitmen tugas yang sungguh-sungguh akan mengakibatkan peningkatan kualitas layanan akademik.
6. Budaya akademik berpengaruh langsung positif terhadap komitmen tugas.
Berarti: budaya akademik yang kondusif akan mengakibatkan peningkatan komitmen tugas.

Implikasi

Implikasi dan saran mempunyai potensi untuk memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih mendalam pada hal-hal yang dapat mempengaruhi keinovatifan dosen sebagai berikut:

- a. Implikasi pengaruh langsung budaya akademik terhadap keinovatifan dosen.

Artinya jika ingin meningkatkan keinovatifan dosen, maka diperlukan perbaikan atau peningkatan budaya akademik.

Upaya meningkatkan budaya akademik:

- 1) Kebebasan dosen serta independensi dalam akademik.
- 2) Mendorong dosen untuk melakukan penelitian ilmiah.
- 3) Kampus memberikan penghargaan bagi dosen yang aktif melakukan penelitian.
- 4) Kampus mendorong para dosen untuk bersikap kritis.

- b. Implikasi pengaruh langsung komitmen tugas terhadap keinovatifan dosen.

Artinya jika ingin meningkatkan keinovatifan dosen, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah perbaikan atau peningkatan komitmen tugas.

Upaya perbaikan komitmen tugas:

- 1) Menguasai penggunaan berbagai media pembelajaran.
- 2) Memperbaiki proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.
- 3) Membuat dan merancang media pembelajaran.

- c. Implikasi pengaruh langsung kualitas layanan akademik terhadap keinovatifan dosen.

Artinya jika ingin meningkatkan keinovatifan dosen, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah perbaikan atau peningkatan kualitas layanan akademik.

Upaya perbaikan kualitas layanan akademik:

- 1) Meningkatkan sarana dan pra sarana multimedia yang terbaru sehingga terciptanya kualitas layanan yang baik.
- 2) Meningkatkan perpustakaan dengan mengadakan buku-buku yang terbaru, memberikan informasi buku/jurnal/e-book untuk menunjang kebutuhan belajar, pengajaran dan penelitian.
- 3) Membuat website jurnal kampus sebagai fasilitas dosen dalam menerbitkan jurnal ilmiah.
- 4) Menawarkan program study yang bernilai unggul dan dikaitkan dengan kepuasan yang lebih besar secara konsisten.

- d. Implikasi pengaruh langsung budaya akademik terhadap kualitas layanan akademik.

Artinya jika ingin meningkatkan kualitas layanan akademik, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah perbaikan atau peningkatan budaya akademik.

Upaya perbaikan budaya akademik:

- 1) Ketepatan waktu layanan, dalam layanan akademik baik pengumuman hasil nilai maupun jadwal perkuliahan tepat waktu.
- 2) Akurasi layanan, petugas akademik dalam melaporkan mengenai hasil study mahasiswa akurat.
- 3) Kesopanan dan keramahan, petugas akademik melayani dengan sopan dan ramah.
- 4) Tanggung jawab, bagian akademik dalam menjalankan tugas bertanggung jawab.
- 5) Kelengkapan, bagian akademik dalam menjalankan dilengkapi sarana dan prasarana.
- 6) Kampus menyediakan pelatihan untuk peningkatan kompetensi dosen.
- 7) Kemudahan, bagian akademik memberikan kemudahan dalam pelayanan, tidak berbelit-belit.
- 8) Kenyamanan, bagian akademik memberikan kenyamanan dalam melayani dosen.
- 9) Variasi model layanan, bagian akademik memberikan pelayanan tidak monoton selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik.

- e. Implikasi pengaruh langsung komitmen tugas terhadap kualitas layanan akademik.

Artinya jika ingin meningkatkan kualitas layanan akademik, maka diperlukan perbaikan atau peningkatan komitmen tugas.

Upaya meningkatkan komitmen tugas:

- 1) Melakukan ketaatan dengan berupaya rapi dalam menyediakan administrasi pembelajaran.
- 2) Loyal dalam bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi).
- 3) Dosen hadir tepat waktu sesuai jadwal perkuliahan.
- 4) Mengimplementasikan metode-metode yang ada dalam pembelajaran, melaksanakan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

- f. Implikasi pengaruh langsung budaya akademik terhadap komitmen tugas.

Artinya jika ingin meningkatkan komitmen tugas, maka diperlukan perbaikan atau peningkatan budaya akademik.

Upaya meningkatkan budaya akademik:

- 1) Kampus menuntut para dosen untuk pengembangan penelitian ilmiah.
- 2) Kampus antusias dalam mencetak ilmuwan yang berkualitas.
- 3) Kampus memiliki *teamwork* yang solid
- 4) Kampus memiliki koordinasi kerja yang baik.

5) Kampus terbuka untuk dikritisi.

Saran

Kesimpulan dan implikasi yang telah disusun, dijadikan sebagai dasar untuk mengidentifikasi beberapa saran untuk membangun keinovatifan dosen di STIE Santa Ursula:

1. Untuk membangun budaya akademik terhadap keinovatifan dosen; disarankan beberapa perbaikan sebagai berikut:
 - a. Memberikan kebebasan dosen serta independensi dalam akademik. Sebagai peneliti dosen harus bebas, kebebasan tersebut haruslah memperhatikan etika professional, etika yang berlaku dalam masyarakat.
 - b. Mendorong dosen berinovasi dan melakukan penelitian ilmiah. Kegiatan meneliti merupakan salah satu kewajiban dosen dalam melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi. Kampus mendorong dosen melaksanakan pengajaran di dalam kelas untuk menyampaikan materi-materi pelajaran dan meningkatkan pengetahuan mahasiswa terhadap perkembangan keilmuan yang disampaikan, keilmuan tersebut adalah materi yang up to date yang berasal dari hasil-hasil penelitian mutakhir.
 - c. Kampus memberikan penghargaan bagi dosen yang aktif melakukan penelitian. Program pemberian penghargaan merupakan ajang yang tepat untuk mendorong dan meningkatkan kreativitas dosen untuk melakukan penelitian.
2. Untuk membangun komitmen tugas terhadap keinovatifan dosen; disarankan beberapa perbaikan sebagai berikut:
 - a. Menguasai penggunaan berbagai media pembelajaran. Adanya penguasaan IT, seorang dosen akan memotivasi dirinya dan mahasiswanya memiliki rasa ingin tahu yang banyak di dalam perkuliahan. Penggunaan media pembelajaran berbasis IT sepertinya jauh lebih bermanfaat karena memiliki peranan yang luas dan nilai tambah dari sisi fleksibilitas, kemudahan penggunaan, efektifitas, efisiensi, kompatibilitas yang tinggi, komplementatif, dan integratif terhadap beragam format media yang konvergen
 - b. Memperbaiki proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Peran dosen masa depan harus diarahkan untuk mengembangkan lima kemampuan dasar kecerdasan mahasiswa, yaitu; kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan managerial, kecerdasan komunal dan kecerdasan moral. Untuk dapat melaksanakan peran tersebut, maka sosok dosen masa depan harus mampu bekerja secara profesional. Sebagai pendidik profesional, dosen masa depan tidak hanya tampil lagi sebagai

pengajar (*teacher*), seperti fungsinya yang menonjol selama ini, melainkan beralih menjadi motivator, inspirator, pelatih (*coach*), innovator dalam pembelajaran, pembimbing (*guided*), konselor (*counselor*), dan manajer belajar (*learning manager*). Sebagai motivator, dosen mendorong mahasiswanya untuk menguasai alat belajar, memotivasi mahasiswa untuk belajar keras dan mencapai prestasi setinggi-tingginya, dan membantu mahasiswa untuk menghargai nilai belajar dan pengetahuan. Sebagai inspirator, dosen mampu memberikan inspirasi mahasiswa dalam melakukan aktivitas pembelajaran, seperti; kreativitas dalam mengerjakan tugas, menulis, dalam kegiatan program kreativitas mahasiswa, dan sebagainya. Sebagai pelatih, dosen akan berperan seperti pelatih olahraga. Sebagai pembimbing, dosen akan berperan sebagai sahabat mahasiswa, menjadi teladan dalam pribadi yang mengundang rasa hormat dan keakraban dari mahasiswa. Sebagai manajer belajar, dosen akan membimbing mahasiswanya belajar, mengambil prakarsa, dan mengeluarkan ide-ide baik yang dimilikinya. Dengan ketiga peran ini maka diharapkan para mahasiswa mampu mengembangkan potensi diri masing-masing, mengembangkan kreativitas dan mendorong penemuan keilmuan dan teknologi yang inovatif, sehingga para mahasiswa mampu bersaing dalam masyarakat global.

- c. Membuat dan merancang media pembelajaran. Dewasa ini disain kurikulum teknologis disiplin akademik berbasis kebutuhan komunitas lembaga yang fleksibel, adaptif dan responsif lebih potensial mendukung pengembangan profesionalisme dosen dalam melaksanakan tugas utamanya yang tidak sekedar melek computer (*computer literacy*), namun lebih diarahkan pada melek teknologi informasi (*IT literacy*) meliputi kompetensi aplikasi teknologi kontemporer (*temporary IT skill*), penguasaan konsep dasar (*foundational concept*) dan kemampuan intelektual (*intellectual capability*).
3. Untuk membangun kualitas layanan akademik terhadap keinovatifan dosen; disarankan beberapa perbaikan sebagai berikut:
 - a. Tingkat keberlanjutan pengadaan, pemeliharaan dan pemanfaatan sarana dan pra sarana multimedia yang dimiliki.
 - b. Meningkatkan perpustakaan dengan mengadakan buku-buku yang terbaru, jurnal/e-book untuk menunjang kebutuhan belajar, pengajaran dan penelitian.
 - c. Membuat website jurnal kampus sebagai fasilitas dosen dalam menerbitkan jurnal ilmiah.
4. Untuk membangun budaya akademik terhadap kualitas layanan akademik; disarankan perbaikan sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu layanan, dalam layanan akademik baik pengumuman hasil nilai maupun jadwal perkuliahan sesuai kalender akademik, ketertiban pengawasan ujian ketepatan waktu pengumpulan soal, memberikan pelayanan kepada mahasiswa yang terkait dengan kepentingan mahasiswa serta kelancaran administrasi untuk kepentingan dosen.
 - b. Akurasi layanan, petugas akademik dalam melaporkan mengenai hasil study mahasiswa akurat dengan pemanfaat IT atau sistem informasi akademik.
 - c. Manajemen kampus menerapkan kepada petugas akademik berupa: kejelasan petugas pelayanan, kedisiplinan petugas pelayanan, tanggung jawab petugas pelayanan, kemampuan petugas pelayanan, kecepatan pelayanan, keadilan dalam melayani, kesopanan dan keramahan petugas.
5. Untuk membangun komitmen tugas terhadap kualitas layanan akademik; disarankan perbaikan sebagai berikut:
 - a. Dosen harus menyampaikan materi pembelajaran secara konsisten sesuai dengan rencana dan tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan pada Rencana Program dan Kegiatan Perkuliahan Semester (RPKPS).
 - b. Setiap dosen senantiasa berupaya untuk meningkatkan profesionalismenya dengan bekerja memenuhi sasaran kerja yang ditentukan. Loyal dalam bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi).
 - c. Dosen hadir tepat waktu sesuai jadwal perkuliahan.
6. Untuk membangun budaya akademik terhadap komitmen tugas; disarankan perbaikan sebagai berikut:
 - a. Kampus menuntut para dosen untuk pengembangan penelitian ilmiah. Mendorong kemampuan dan kemauan dosen dalam menulis karya ilmiah hasil penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat yang siap dipublikasikan dalam terbitan berkala ilmiah nasional terakreditasi maupun terbitan berkala ilmiah internasional dalam rangka mewujudkan semangat *World Class University* (WCU).
 - b. Kampus sebagai lembaga pendidikan tinggi memberikan perhatian besar pada upaya mencetak para ilmuan yang berkualitas.
 - c. Kampus memiliki *teamwork* yang solid, *teamwork* yang solid suatu university akan dapat berjalan di koridornya dan menghasilkan hal-hal yang luar biasa.

DAFTAR PUSTAKA

- G, Kasper. *Intentional Innovation*. W.K. Kellogg Foundation, 2008.
- Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. UK: Prentice-Hall Intl., 1988.
- Kaasa, Anneli and Vadi, Maaja. *How Does Culture Contribute To Innovation? Evidence from European Countries*. Estonia: Tartu University Press. 2008.
- Kistanto, Nurdien H. *Menuju Paradigma Penelitian Sosial yang Partisipatif* PRISMA Jakarta: LP3ES, No. 1 th.XXVI, Januari.
- Lazakidou, Athina & Andriani Daskalak., *Quality Assurance in Healthcare Service Delivery Nursng and Personalized Medicine*: Hershey Medical Information Science. 2012.
- Marvin, Peterson Marvin. *Organisation and Governance in Highr Education*, Third Edition. Washington: Ginn Press, 1986
- Narayanan. VK. *Managing Technology And Innovation For Competitive Advantage* New York: PrenticeHall. 2001.
- Peter, J Paul & James H. Donnelly. Jr. *Marketing Management*. New York McGraw-Hill Irwin. 2009.
- Rogers, Everett M. *Diffusion of Innovations*, 4th ed. New York: The Free Press. A Devision of Macmillan Publishing Co., Inc., 1995.
- Sa'ud, Udin Syaefudin. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Schermerhorn, Jr, John R, James G. Hunt. Richard N. Osborn. *Organizational Behavior Essentials*. Ninth Edition. New York USA: John Wiley & Sons, 2011.
- Shavinina, Larisa V. *The International Handbook on Innovation*. UK: Elsevier Science Ltd, 2013.
- Sinar, Evan F, Richard S. Wellins, Chris Pacione. "Creating the Condition for Sustainable Innovation". The Talenta Management Expert
- Stewart in book Aguirre. A. *Women and Minority Faculty in The Workplace: Recruitment, Retention, and Academic Culture*. ASHE-ERIC Higher Education Report, 27(6).

Jossey-Bass Higher and Adult Education Series. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2000.

Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama. 2010.

Yukl, Gary. *Leadership in Organization*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2010.

Sumber dari internet

A J, Koppi et al. *Academic Culture, Flexibility and The National Teaching and Learning Database*. Australia: New Technologies in Teaching and Learning, University Of Sydney, 998.

Dasanayaka, "Implications of Organizational Culture on Innovation: An Exploratory Micro Study of Sri Lankan Gift and Decorative-ware Sector Firms", www.merit.unu.edu/.../1234932173_SD.pdf (diakses 5 September 2015).

Donthu, Naveen and Boonghee Yoo. "Cultural Influences on Service Quality Expectations," *Journal of Service Research*, 1988, 1 (2), 178-186.

Dorenbosch, Luc, Marloes L. Van Engen and Marinus Verhagen. *On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership*. Article in *Creativity and Innovation Management*, May 2015. <http://www.researchgate.net/publication/227521034> (diakses 20 Agustus 2015).

Hickey, William J. *Individual Commitment to Organizational Innovation: an Empirical Study of an Exploratory Model* (Order No. 8026825), <http://search.proquest.com/docview/302976641?accountid=25704> diakses 10 September 2015.

Kitchell, Susan. *The effect of corporate culture on innovation adoption* (Order No. NN60898), <http://search.proquest.com/docview/303880743?accountid=25704> diakses 10 September 2015.

McCayk et al. *The Effects of Commitment to Performance Goals on Effort*. *Journal of Applied Social Psychology*, 1987, 17(5), 437-452.

Nayak, Raveendranath Ravi dan Sitalakshmi Venkatraman. "A Pilot Study into International Students' Academic Culture: The Context of Indian Business Students in an Australian University", *e-Journal of Business Education & Scholarship of Teaching*, Vol. 4, No. 2, 2010.

Ogunnake. *Assessing the Effect of Organizational Commitment on Service Quality; a Study of Customer-Contract Employee*. <http://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/440> (diakses 7 Juli 15).

Parasuraman, A., Zeithaml, V.A., Berry L.L. *SERVQUAL: a Multiple Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality*. *Journal of Retailing*. Vol. 64(1), 1988.

- Saasongu, Ezekiel, Darius Ngutor Ikyanyon. *The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization*, http://www.saylor.org/site/wp-content/uploads/2013/02/BUS209-6.1.1_InfluenceofCorporateCulture.pdf (diakses 2 Oktober 2015).
- Sari, Dewi Martai. *Influence of Service Quality And Product Innovation to Customer Loyalty*, http://eprints.undip.ac.id/15581/1/D2D004233_Dewi_Martha_Sari.pdf diakses 2 September 2015.
- Shaw, Ben. *The Relationships Between Culture and Service Quality Perceptions*, <http://gatton.uky.edu/faculty/sudharshan/publications/TheRelationshipsBetweenCultureandServiceQualityPerceptions.pdf> (diakses 2 September 2015).
- Shen Xi, Xianghong Tian. *Academic Culture and Campus Culture of Universities*, Higher Education Studies Vol. 2, No. 2; June 2012, h. 61.
- Zeithaml, V. A., Berry, L. L. & Parasuraman. A. *The Behavioral Consequences of Service Quality*. Journal of Marketing, 60 (1), 1996

RIWAYAT HIDUP



Ahmad Kosasih, SE, MM anak kedua dari pasangan suami istri, H. Marwan Sa'dami (Alm) dengan Hj. Mulyati. Lahir di Jakarta 1 Nopember 1968. Tahun 2002 menikah dengan Yuyun Virawati dan dikarunia dua anak bernama Akbar Fadillah (12 tahun), Adinda Zhafarah Fathiyyah (11 tahun).

Pendidikan SDN 12 PG Jakarta lulus tahun 1982, SMPN 16 Jakarta lulus tahun 1985, SMAN 6 Jakarta lulus tahun 1988, S1 STIE Indonesia Jakarta lulus tahun 1997, S2 Universitas Keuangan 45 Jakarta lulus tahun 2004. Tahun 2011 melanjutkan ke Program Pascasarjana (S3) Program studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Pengalaman pekerjaan di PT. Adhimix dimulai dari pegawai staff cost control tahun 1990, Tahun 1992 – 1996 Kepala Keuangan proyek plan Kemayoran, Tahun 1996 – 1998 Kepala accounting kantor pusat PT. Adhimix. Tahun 1999 - 2000 Manager Accounting dan keuangan PT. Egleton Trading. Tahun 2000 - 2001 Manager Accounting PT. BTS Cargo & Trophy Tour. Tahun 2001 – 2003 Manager Keuangan PT. Karya titan. Tahun 2003 – 2005 Manager Keuangan Nuansa Bali Hotel. Tahun 2005 – sekarang Direktur PT. Rainbow Putra Perkasa, Tahun 2006 – sekarang Dosen STIE Santa Ursula.