

**ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI DARI
ETHICAL INTERACTION CAPABILITY
(Studi Kasus di Perguruan Tinggi Swasta Yogyakarta)**



DISERTASI

Oleh:

Raden Fatchul Hilal

NIM 20182030004

Diajukan kepada Program Studi Doktor Manajemen Program Pasca Sarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Doktor Manajemen

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
TAHUN 2024**

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
NIM :
Program Studi : Program Studi Doktor Manajemen, Program Pascasarjana,
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Judul Desertasi :Anteseden Dan Konsekuensi Dari Ethical Interaction
Capability (Studi Kasus di Perguruan Tinggi Swasta
Yogyakarta)

Demi Allah dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini adalah asli merupakan karya tulis saya sendiri, dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor)
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Promotor dan masukan Tim Penelaah/Penguji
3. Jika pernyataan saya tidak benar, saya mempersilahkan Program Pascasarjana untuk menjabut Gelar dan Ijazah saya.

Demikian surat pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya untuk diketahui oleh pihak-pihak berkepentingan

Yogyakarta, 15 Februari 2024

Mahasiswa,



iii

R. Fatchul HILAL

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan Disertasi ini. Disertasi yang berjudul " ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI DARI ETHICAL INTERACTION CAPABILITY (Studi Kasus di Perguruan Tinggi Swasta Yogyakarta)" disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Doktor Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak akan sulit bagi saya untuk menyelesaikan tugas akhir dari Program Studi Doktor Manajemen, Program Pascasarjana ini. Oleh sebab itu, saya mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu saya di antaranya:

1. Prof.Dr.H Syamsul Hadi SU.,MA dan Dra.Hj Siti Rochani MA selaku orang tua yang telah memberikan motivasi dan doa.
2. Rini Jusana Amri SE selaku istri yang telah memberikan motivasi, doa, dan semangat selama pengerjaan disertasi ini.
3. Prof. Dr. Nano Prawoto, SE., M.Si , Dr. Ika Nurul Qamari, S.E., M.Si dan Dr. Rr. Sri Handari Wahyuningsih, SE., M.Si . yang telah membimbing dan memberikan motivasi selama penyusunan penelitian.
4. Seluruh dosen pengajar Program Studi Doktor Manajemen, Program Pascasarjana yang telah memberikan saran, nasihat, ilmu pengetahuan, dan pengalaman selama ini.
5. Seluruh staf Program Studi Doktor Manajemen, Program Pascasarjana yang telah membantu dalam proses administrasi.
6. Seluruh staf perpustakaan Program Studi Doktor Manajemen, Program Pascasarjana yang telah membeii kemudahan dalam peminjaman buku yang menjadi literatur dalam studi ini.

7. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Doktor Manajemen, Program Pascasarjana yang telah memberikan saran, nasihat, dan motivasi.

Sebagaimana pepatah "tak ada gading yang tak retak" saya sadar sepenuhnya dengan segala keterbatasan sumber daya yang dimiliki, disertasi ini masih memiliki kekurangan, namun hal itu tidak akan menghambat kelanjutan proses belajar untuk mendapatkan pengalaman yang berharga. Oleh karena itu saran, masukan, dan dukungan secara konstruktif akan menjadi sumber yang sangat berharga dalam menyempurnakan disertasi ini. Walaupun demikian, saya berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Yogyakarta, 15 Februari

2024



Raden Fatchul Hilal

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRAC.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A Latar Belakang.....	1
B Rumusan Masalah.....	15
C Tujuan Penelitian	17
D Manfaat Penelitian	18
E Kebaharuan Penelitian	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	24
A Konsep <i>Ethical interaction capability</i>	24
1. Teori Modal Manusia (<i>Human Capital Theory</i>)	24
2. Konsep Kemampuan (<i>Capability approach</i>)	28
3. Konsep Kemampuan Sumberdaya Manusia	30
4. <i>Ethical Theory</i>	32
5. Konsep Interaksi Etis (<i>Ethical interaction</i>).....	37
6. Proses sintesis konsep <i>Ethical interaction capability</i>	40
7. Proposi konsep <i>Ethical interaction capability</i>	44
B <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	50
C Komitmen organisasional (<i>Organizational Commitment</i>).....	54
D Kepuasan Kerja Dosen (<i>Lecturer Satisfaction</i>)	59
E Kinerja Dosen (<i>Lecture Performance</i>).....	64
F Pengembangan Model Empiris dan Hipotesis Penelitian	68
BAB III METODE PENELITIAN.....	83
A Desain Penelitian	83
B Populasi dan Sampel.....	83
C Jenis dan Sumber Data.....	85
D Operasional Variabel	86

E	Teknik Pengumpulan Data.....	89
F	Taknik Analisis Data.....	89
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		100
A	Hasil Penelitian	100
	1. Proses Penyeberan Kuesioner	100
	2. Gambaran Umum Obyek Penelitian	102
	3. Statistik Deskriptif Variabel.....	105
	4. <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	124
	5. Hasil Pengujian Analisis Jalur (Path Analysis): Peran Mediasi-Sobel test	152
	6. Hasil Pengujian Analisis Jalur (Path Analysis): Peran Mediasi-Perbedaan Model	156
	7. Analisis <i>Dereect</i> dan <i>Inderect Effect</i>	168
B	Pembahasan.....	170
BAB V PENUTUP.....		215
A	Kesimpulan	215
B	Implikasi Teoritis	223
C	Implikasi Manajerial	224
D	Keterbatasan Penelitian.....	226
DAFTAR PUSTAKA		227

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Dosen PTS di Yogyakarta.....	84
Tabel 3.2 Perhitungan Jumlah Sampel Dosen PTS di Yogyakarta.....	85
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Perceived Organizational Support	87
Tabel 3.4 Uji <i>Goodness of fit</i>	94
Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner.....	101
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	103
Tabel 4.3 Kreteria Indeks Penilaian.....	106
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif: <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> ...	107
Tabel 4.5 Nilai Indeks variabel <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> .	111
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif: <i>Organizational commitment</i>	112
Tabel 4.7 Nilai Indeks variabel <i>Organizational commitment</i>	114
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif: <i>Ethical Interaction Capability</i>	115
Tabel 4.9 Nilai Indeks variabel <i>Ethical Interaction Capability</i>	117
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif: Kepuasan Dosen (<i>Lecturer Satisfaction</i> ...	118
Tabel 4.11 Nilai Indeks variabel Kepuasan Dosen (<i>Lecturer Satisfaction</i>)	121
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif: Kinerja Dosen (<i>Lecturer Performance</i>)	122
Tabel 4.13 Nilai Indeks variabel Kinerja Dosen (<i>Lecturer Performance</i>)	124
Tabel 4.14 GoF Variabel <i>perceived organizational support (POS)</i>	125
Tabel 4.15 Nilai LF dan CR Variabel <i>POS</i>	127
Tabel 4.16 GoF Variabel <i>Organizational Commitment</i>	128
Tabel 4.17 Nilai LF dan CR Variabel <i>Organizational commitment</i>	129
Tabel 4.18 GoF Variabel <i>Organizational commitment</i> Setelah Reduksi....	130
Tabel 4.19 Nilai LF dan CR Variabel <i>Organizational commitment</i> Setelah Reduksi.....	132
Tabel 4.20 GoF Variabel <i>Ethical Interaction Capability</i>	134
Tabel 4.21 Nilai LF dan CR Variabel <i>Ethical Interaction Capability</i>	135
Tabel 4.22 GoF Variabel <i>Lecture Satisfaction</i>	136
Tabel 4.23 Nilai LF dan CR Variabel <i>Lecture Satisfaction</i>	137
Tabel 4.24 GoF Variabel <i>Lecture Performance</i>	138
Tabel 4.25 Nilai LF dan CR Variabel <i>Lecture Performance</i>	139
Tabel 4.26 Nilai Multivariat Outlier.....	141
Tabel 4.27 Nilai Normalitas Model.....	143
Tabel 4.28 GoF Model Struktural.....	144
Tabel 4.29 Indeks Modifikasi.....	146
Tabel 4.30 GoF Model Struktural Setelah <i>modification indicies</i>	147
Tabel 4.31 Hoelter Full Model.....	147
Tabel 4.32 Hasil <i>Regression Weights Structurali</i> Awal.....	149
Tabel 4.33 Hasil <i>Regression Weights Structurali</i> Alternatif 1.....	149
Tabel 4.34 <i>Output Regression Weight Mediasi Parsial: EIC</i>	157
Tabel 4.35 <i>Output Regression Weight Mediasi Penuh: EIC</i>	159

Tabel 4.36 Perbedaan Nilai Chi-Square dan DF Kedua Model Mediasi: <i>EIC</i>	160
Tabel 4.37 <i>Output Regression Weight Mediasi Parsial: Organizational Commitment</i>	161
Tabel 4.38. <i>Output Regression Weight Mediasi penuh: Organizational Commitment</i>	162
Tabel 4.39 Perbedaan Nilai Chi-Square dan DF Kedua Model Mediasi: <i>Organizational Commitment</i>	163
Tabel 4.40 <i>Output Regression Weight Mediasi parsial: Lecture Satisfaction</i>	165
Tabel 4.41 <i>Output Regression Weight Mediasi Penuh: Lecture Satisfaction</i>	166
Tabel 4.42 Perbedaan Nilai Chi-Square dan DF Kedua Model Mediasi: <i>Lecture Satisfaction</i>	167
Tabel 4.43 Hasil <i>Direct dan Indirect Effect</i>	168

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penilaian Akreditasi Institusi.....	4
Gambar 2.1 Ilustrasi Konsep <i>Ethical interaction capability</i>	41
Gambar 2.2 Piktografik <i>Ethical interaction capability</i>	49
Gambar 2.3 Kerangka Penelitian.....	81
Gambar 3.1 Model Regresi Tanpa Variabel Mediasi.....	98
Gambar 3.2 Model Regresi Melalui Variabel Mediasi	98
Gambar 4.1 Model CFA Variabel <i>perceived organizational support (POS)</i>	125
Gambar 4.2 Model CFA Variabel <i>Organizational commitment</i>	132
Gambar 4.3 Model CFA Variabel <i>Ethical Interaction Capability</i>	134
Gambar 4.4 Model CFA Variabel <i>Lecture Satisfaction</i>	137
Gambar 4.5 Model CFA Variabel <i>Lecture Performance</i>	139
Gambar 4.7 Model Struktural.....	145
Gambar 4.8 Model Struktural Setelah <i>modification indices</i>	148
Gambar 4.9 Model Struktural <i>POS</i> dengan <i>lecture performance</i>	152
Gambar 4.10. Hasil Uji Sobel : Peran Mediasi <i>Ethical Interaction Capability</i>	154
Gambar 4.11. Hasil Uji Sobel : Peran Mediasi <i>Organizational Commitment</i>	155
Gambar 4.12. Hasil Uji Sobel : Peran Mediasi <i>Lecturer Satisfaction</i>	156
Gambar 4.13. Pengujian Model Mediasi Parsial: <i>EIC</i>	158
Gambar 4.14 Pengujian Model Mediasi Penuh: <i>EIC</i>	159
Gambar 4.15 Pengujian Model Mediasi Parsial: <i>Organizational Commitment</i>	162
Gambar 4.16 Pengujian Model Mediasi Penuh: <i>Organizational Commitment</i>	163
Gambar 4.17 Pengujian Model Mediasi Parsial: <i>Lecture Satisfaction</i>	165
Gambar 4.18 Pengujian Model Mediasi Penuh: <i>Lecture Satisfaction</i>	166
Gambar 5.1 Alternatif 1: Melalui <i>Organizational Commitment</i>	219
Gambar 5.2 Alternatif 2: Melalui <i>Ethical Interaction Capability</i>	221
Gambar 5.3 Alternatif 3: Melalui <i>Lecture Satisfaction</i>	222