

## ANALISIS KUANTITATIF TERHADAP FAKTOR PENENTU INTEGRITAS AKADEMIK DOSEN DI PENDIDIKAN TINGGI INDONESIA

Uky Yudatama<sup>1</sup>, Rini Sugiarti<sup>2</sup>, Erwin Erlangga<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

<sup>2,3</sup>Universitas Semarang, Indonesia

Email: [uky@post.com](mailto:uky@post.com), [riendoe@usm.ac.id](mailto:riendoe@usm.ac.id), [erwinerlangga@usm.ac.id](mailto:erwinerlangga@usm.ac.id)

### Article Info

History Articles

Submitted:

25 Agustus 2025

Accepted:

25 Maret 2026

Published:

30 Maret 2026

Kata Kunci:

Integritas Akademik;  
Kepemimpinan Etis; Budaya  
Organisasi; Beban Kerja;  
Kompetensi Etika; Komitmen  
Organisasi.

Keywords:

Academic Integrity; Ethical  
Leadership; Organizational  
Culture; Workload; Ethical  
Competence; Organizational  
Commitment

### Abstrak

Penelitian mengenai integritas akademik dosen masih relatif terbatas, terutama yang menguji secara simultan faktor organisasi dan faktor individual dalam satu model struktural. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi integritas akademik dosen di Indonesia dengan menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) terhadap 63 dosen di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ( $\beta = 0,311$ ;  $p < 0,01$ ). Beban kerja berpengaruh negatif terhadap integritas akademik dosen ( $\beta = -0,183$ ;  $p < 0,05$ ). Sementara itu, kompetensi etika ( $\beta = 0,263$ ;  $p < 0,05$ ), insentif ( $\beta = 0,215$ ;  $p < 0,05$ ), dan sanksi akademik ( $\beta = 0,222$ ;  $p < 0,05$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap integritas akademik. Sebaliknya, budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap integritas akademik ( $\beta = -0,147$ ;  $p > 0,05$ ). Selain itu, komitmen organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap integritas akademik dosen ( $\beta = 0,391$ ;  $p < 0,01$ ) serta terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan etis dan integritas akademik (indirect  $\beta = 0,122$ ;  $p < 0,05$ ). Nilai  $R^2$  sebesar 0,709 menunjukkan bahwa 70,9% variasi integritas akademik dapat dijelaskan oleh model penelitian. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kajian integritas akademik dengan mengintegrasikan faktor kepemimpinan, faktor organisasi, dan faktor individual dalam satu model empiris berbasis PLS-SEM.

### Abstract

Research on lecturers' academic integrity is still relatively limited, especially those that simultaneously examine organizational and individual factors in a single structural model. This study aims to analyze the factors influencing lecturers' academic integrity in Indonesia by placing organizational commitment as a mediating variable. The study used a quantitative approach with the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method on 63 lecturers in Indonesia. The results showed that ethical leadership significantly influenced organizational commitment ( $\beta = 0.311$ ;  $p < 0.01$ ). Workload negatively influenced lecturers' academic integrity ( $\beta = -0.183$ ;  $p < 0.05$ ). Meanwhile, ethical competence ( $\beta = 0.263$ ;  $p < 0.05$ ), incentives ( $\beta = 0.215$ ;  $p < 0.05$ ), and academic sanctions ( $\beta = 0.222$ ;  $p < 0.05$ ) had a significant positive effect on academic integrity. In contrast, organizational culture did not show a significant effect on academic integrity ( $\beta = -0.147$ ;  $p > 0.05$ ). In addition, organizational commitment had a strong influence on lecturers' academic integrity ( $\beta = 0.391$ ;  $p < 0.01$ ) and was proven to mediate the relationship between ethical leadership and academic integrity (indirect  $\beta = 0.122$ ;  $p < 0.05$ ). The  $R^2$  value of 0.709 indicates that 70.9% of the variation in academic integrity can be explained by the research model. This research contributes to the development of academic integrity studies by integrating leadership, organizational, and individual factors in one PLS-SEM-based empirical model.

Publikasi : Prodi Bimbingan dan Konseling FKIP Universitas Islam Jember

E-ISSN : 2623-033X

## PENDAHULUAN

Integritas akademik merupakan fondasi utama dalam menjaga kualitas pendidikan tinggi (Gultom & Safrida, 2020). Dosen sebagai aktor kunci dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi tidak hanya dituntut memiliki kompetensi akademik, tetapi juga tanggung jawab moral dan etika dalam menjalankan tugasnya (Indra et al., 2023). Namun demikian, berbagai laporan menunjukkan bahwa pelanggaran integritas akademik masih menjadi isu serius di pendidikan tinggi Indonesia. Hasil Survei Penilaian Integritas Pendidikan yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi menunjukkan bahwa praktik menyontek masih ditemukan pada sekitar 98% perguruan tinggi di Indonesia, sementara sekitar 43% responden menyatakan bahwa plagiarisme masih terjadi di lingkungan perguruan tinggi (KPK, 2024). Bahkan lebih dari 60% institusi pendidikan tinggi dilaporkan pernah menemukan kasus plagiarisme yang melibatkan dosen. Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa plagiarisme dan bentuk ketidakjujuran akademik lainnya masih menjadi tantangan dalam dunia pendidikan tinggi di Indonesia (Ernawati et al., 2014; Bahri & Trisnawati, 2018; Nugraha et al., 2020). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masalah integritas akademik tidak hanya terjadi pada mahasiswa, tetapi juga berpotensi melibatkan tenaga pendidik. Dalam konteks Indonesia, tekanan publikasi ilmiah, tuntutan akreditasi, serta beban administratif sering kali menjadi faktor yang memengaruhi perilaku dosen (Putra et al., 2024). Oleh sebab itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang menentukan integritas akademik dosen memiliki urgensi tinggi baik secara teoritis maupun praktis (Hafizha, 2021). Dari berbagai faktor yang mungkin memengaruhi integritas akademik, penelitian ini memfokuskan pada lima variabel utama: kepemimpinan etis (Yulisma et al., 2023), budaya organisasi (HR, 2020), beban kerja (Ibrahim, 2024), kompetensi etika (Kampus, n.d.; Nugraha et al., 2020), serta insentif dan sanksi (Damayanti & Savira, 2022). Variabel-variabel ini dipilih karena mencerminkan aspek struktural dan personal yang saling terkait dalam membentuk perilaku dosen (Rosalia & Fuad, 2019). Selain itu, komitmen organisasi diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh faktor eksternal dan internal terhadap integritas akademik (Anindi et al., 2022; Sumarto, 2024).

Kajian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memiliki hubungan erat dengan perilaku etis bawahan (Brown et al., 2005). Pemimpin yang memberi teladan dalam kejujuran dan keadilan akan menumbuhkan iklim integritas di lingkungannya (Manalu & Sari, 2024). Selanjutnya, budaya organisasi menurut (Coghlan, 2024) menjadi kerangka nilai yang mengarahkan perilaku anggota. Jika budaya menekankan nilai kejujuran, maka dosen akan terdorong menjaga integritas akademiknya (Gunawan, 2020; HR, 2020; Syarif, 2023).

Beban kerja akademik juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku etis dosen. Dalam perspektif teori job demand–resources, beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tekanan psikologis dan menurunkan kemampuan individu dalam mempertahankan standar perilaku profesional. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat memicu stres, kelelahan, serta penurunan kontrol diri dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks pendidikan tinggi, kondisi tersebut berpotensi mendorong individu untuk mengambil jalan pintas, seperti manipulasi data penelitian, plagiarisme, atau pelanggaran etika akademik lainnya. Oleh karena itu, beban kerja akademik diduga memiliki pengaruh terhadap tingkat integritas akademik dosen.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa beban kerja akademik berpengaruh terhadap integritas akademik dosen.

Kompetensi etika berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami, menilai, dan mengambil keputusan berdasarkan prinsip moral. Teori perkembangan moral menyatakan bahwa individu dengan tingkat kompetensi etika yang lebih tinggi cenderung memiliki kesadaran moral yang lebih kuat dan mampu mempertimbangkan konsekuensi etis dari setiap tindakan. Individu pada tingkat perkembangan moral yang lebih tinggi juga lebih konsisten dalam mempertahankan perilaku yang sesuai dengan nilai kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan. Dalam konteks akademik, kompetensi etika menjadi landasan penting bagi dosen dalam menjaga integritas ilmiah, menghindari plagiarisme, serta memastikan kejujuran dalam proses penelitian dan pengajaran. Oleh karena itu, kompetensi etika diperkirakan memiliki pengaruh terhadap integritas akademik dosen. Berdasarkan perspektif tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa kompetensi etika pribadi berpengaruh positif terhadap integritas akademik dosen.

Faktor insentif dan sanksi dapat dijelaskan melalui teori *reinforcement* dari (Octaviagnes & Hayati, 2025). Perilaku akan diperkuat bila memperoleh penghargaan (Kementerian Riset, Teknologi, 2017), dan dicegah bila mendapat hukuman (Damayanti & Savira, 2022). Beberapa studi terdahulu juga menegaskan bahwa sistem *reward punishment* yang jelas dapat memperkuat perilaku integritas (Brown et al., 2005; Jones, 2005).

Penelitian internasional menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memainkan peran penting dalam membentuk perilaku etis anggota organisasi. Brown et al. (2005) menemukan bahwa pemimpin yang menunjukkan integritas, kejujuran, dan keadilan mampu menciptakan iklim etis yang mendorong perilaku etis bawahan. Penelitian internasional juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam mendorong perilaku etis. Neubert et al. (2009) menemukan bahwa kepemimpinan etis dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang pada gilirannya memperkuat perilaku etis dalam organisasi. Penelitian di berbagai negara menunjukkan bahwa tekanan kerja dan beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko perilaku tidak etis dalam organisasi. Tekanan untuk memenuhi target kinerja atau tuntutan produktivitas sering kali mendorong individu untuk mengambil jalan pintas yang dapat mengancam integritas profesional. Studi internasional menunjukkan bahwa integritas akademik dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan individual. Penelitian Brown et al. (2005) menemukan bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku etis anggota organisasi melalui mekanisme pembelajaran sosial. Selain itu, penelitian Neubert et al. (2009) menunjukkan bahwa kepemimpinan etis dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang selanjutnya mendorong perilaku etis dalam organisasi. Di sisi lain, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa tekanan kerja dan beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko terjadinya perilaku tidak etis. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa integritas akademik tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh dinamika organisasi. Namun demikian, penelitian yang menguji secara simultan berbagai faktor tersebut dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia masih relatif terbatas. Meskipun sejumlah penelitian internasional telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi perilaku etis dalam organisasi, kajian yang secara khusus meneliti integritas akademik dosen dengan mempertimbangkan faktor kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, kompetensi etika, serta komitmen organisasi sebagai variabel mediasi masih

relatif terbatas dalam konteks pendidikan tinggi Indonesia.

Penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan menguji secara simultan lima faktor penentu, serta menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Dengan pendekatan kuantitatif berbasis SEM-PLS, penelitian ini tidak hanya menguji hubungan langsung tetapi juga mengidentifikasi mekanisme perantara yang memengaruhi integritas akademik. Ada beberapa alasan mengapa penelitian ini penting dilakukan. Pertama, secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperluas kajian tentang integritas akademik dosen di Indonesia. Kedua, secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pimpinan perguruan tinggi dalam merumuskan kebijakan peningkatan integritas akademik melalui kepemimpinan, budaya organisasi, pengelolaan beban kerja, serta pemberian insentif dan sanksi yang tepat. Ketiga, penelitian ini mendukung agenda nasional peningkatan mutu pendidikan tinggi yang berdaya saing global.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap integritas akademik dosen di perguruan tinggi, menganalisis pengaruh budaya organisasi akademik terhadap integritas akademik dosen di perguruan tinggi, menganalisis pengaruh beban kerja akademik terhadap integritas akademik dosen di perguruan tinggi, menganalisis pengaruh kompetensi etika pribadi terhadap integritas akademik dosen di perguruan tinggi, menganalisis pengaruh sistem insentif terhadap integritas akademik dosen di perguruan tinggi, menganalisis pengaruh sistem sanksi akademik terhadap integritas akademik dosen di perguruan tinggi, menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi dosen di perguruan tinggi, menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap integritas akademik dosen di perguruan tinggi, menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan etis dan integritas akademik dosen di perguruan tinggi. Berdasarkan tujuan tersebut, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap integritas akademik dosen (H1).
- Budaya organisasi akademik berpengaruh positif terhadap integritas akademik dosen (H2).
- Beban kerja akademik berpengaruh negatif terhadap integritas akademik dosen (H3).
- Kompetensi etika pribadi berpengaruh positif terhadap integritas akademik dosen (H4).
- Insentif berpengaruh positif terhadap integritas akademik dosen (H5).
- Sanksi akademik berpengaruh positif terhadap integritas akademik dosen (H6).
- Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (H7).
- Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap integritas akademik dosen (H8).
- Komitmen organisasi memediasi secara positif hubungan antara kepemimpinan etis dan integritas akademik dosen (H9).

## **METODE**

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen tetap perguruan tinggi yang tersebar mewakili propinsi yang ada di Indonesia, meliputi PTN, PTS, dan PTMA. Dosen dipilih karena memiliki peran strategis dalam menjaga mutu akademik, baik sebagai pendidik, peneliti, maupun pengabdian masyarakat. Dengan demikian, integritas akademik dosen menjadi fokus utama penelitian.

Tidak seluruh populasi dapat dijangkau, sehingga digunakan teknik purposive sampling, yakni pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu: (1) dosen aktif mengajar minimal dua tahun, (2) memiliki pengalaman publikasi ilmiah, dan (3) terlibat dalam tridharma. Jumlah sampel yang diperoleh adalah 63 responden yang tersebar mewakili propinsi yang ada di Indonesia. Jumlah ini dinilai mencukupi untuk analisis SEM-PLS, karena memenuhi syarat minimal 5–10 kali jumlah indikator.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Penyusunan instrumen didasarkan pada teori relevan, antara lain kepemimpinan etis (Brown et al., 2005), budaya organisasi (Coghlan, 2024), beban kerja (Robbins & Judge), kompetensi etika (Neubert et al., 2009), serta reinforcement (Donahoe & Palmer, 1988) untuk insentif dan sanksi. Variabel komitmen organisasi mengacu pada (Donahoe & Palmer, 1988), sedangkan integritas akademik dirumuskan dari prinsip honesty, trust, fairness, responsibility, dan respect.

Jumlah item per konstruk adalah: kepemimpinan etis (3), budaya organisasi (3), beban kerja (3), kompetensi etika (3), insentif (3), sanksi (3), komitmen organisasi (3), dan integritas akademik (4). Contoh butir instrumen antara lain: "Pimpinan selalu menekankan pentingnya kejujuran dalam pekerjaan" (kepemimpinan etis) dan "Saya menolak segala bentuk plagiarisme" (integritas akademik). Instrumen diuji validitas dan reliabilitas menggunakan Smart PLS. Hasil validitas menunjukkan koefisien korelasi item–total  $\geq 0,30$  ( $p < 0,05$ ). Reliabilitas ditentukan dengan Cronbach's Alpha, seluruh konstruk  $> 0,70$  sehingga dinyatakan reliabel.

Penelitian dilaksanakan melalui tiga tahap. Pertama, persiapan, meliputi penyusunan proposal, perizinan, serta pengembangan instrumen. Kedua, uji coba kuesioner untuk memastikan validitas dan reliabilitas. Ketiga, pengumpulan data utama melalui *Google Form* yang disebar kepada dosen melalui jejaring akademik, email, dan media komunikasi. Pelaksanaan pengumpulan data berlangsung pada 4–18 Agustus 2025. Setelah data terkumpul, dilakukan pembersihan data untuk menghapus jawaban tidak lengkap.

Analisis deskriptif, meliputi distribusi frekuensi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan jenis perguruan tinggi. Analisis ini memberikan gambaran umum karakteristik sampel. Analisis inferensial menggunakan SEM-PLS dengan SmartPLS 4, melalui tahapan: (1) Evaluasi outer model untuk uji validitas konvergen (outer loading  $> 0,70$ ; AVE  $> 0,50$ ), validitas diskriminan (cross-loading, Fornell-Larcker), dan reliabilitas konstruk (Composite Reliability  $> 0,70$ ). (2) Evaluasi inner model untuk uji pengaruh antar variabel. Signifikansi ditentukan berdasarkan bootstrapping, dengan t-statistik  $> 1,96$  ( $\alpha = 0,05$ ) atau  $p < 0,05$ . (3) Uji mediasi peran komitmen organisasi dalam hubungan faktor eksternal/internal dengan integritas akademik.

Metode yang digunakan memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, sampel terbatas pada 63 responden tersebar mewakili propinsi yang ada di Indonesia sehingga generalisasi masih sempit. Kedua, pengumpulan data secara daring hanya menjangkau dosen yang aktif menggunakan teknologi digital. Ketiga, pendekatan kuantitatif tidak mampu menangkap nuansa kualitatif pengalaman dosen. Keempat, waktu pengumpulan data dua minggu (empat belas hari) 4 – 18 Agustus 2025 mengurangi peluang partisipasi sebagian calon responden.

Meski demikian, metode ini tetap memadai untuk menjawab tujuan penelitian. Keterbatasan yang ada diharapkan menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya, misalnya memperluas jumlah responden, menggunakan pendekatan *mixed method*, atau memperpanjang waktu pengumpulan data.

## HASIL

### Deskripsi Responden

Responden penelitian ini berjumlah 63 dosen tetap yang tersebar di berbagai perguruan tinggi di Indonesia, baik PTN, PTS, maupun PTMA. Mayoritas responden berada pada rentang usia 31–45 tahun dengan masa kerja lebih dari lima tahun, sehingga dapat dikategorikan sebagai dosen pada masa produktif akademik. Proporsi responden laki-laki dan perempuan relatif seimbang, sehingga data cukup representatif untuk menggambarkan karakteristik dosen di pendidikan tinggi Indonesia. Ringkasan lengkap terkait data responden ditunjukkan dalam tabel 1.

**Tabel 1. Ringkasan data responden**

No	Aspek	Ringkasan
1	Jumlah Responden	63 orang
2	Jenis Kelamin	- Laki-laki: 45 (71,4%) - Perempuan: 18 (28,6%)
3	Usia	- Rata-rata: 43,9 tahun - Minimum: 29 tahun - Maksimum: 61 tahun
4	Pengalaman Mengajar	- Rata-rata: 14,8 tahun - Minimum: 1 tahun - Maksimum: 36 tahun
5	Asal Perguruan Tinggi	- PTS: 47 (74,6%) - PTMA: 9 (14,3%) - PTN: 7 (11,1%)

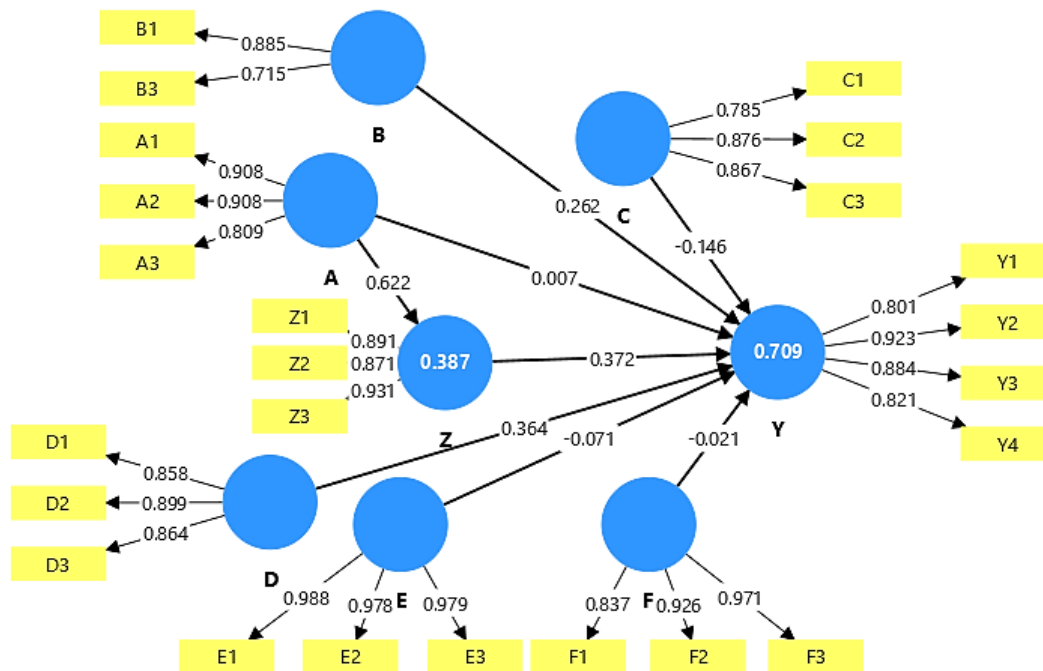
### Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan terhadap tujuh konstruk penelitian, yaitu kepemimpinan etis, budaya organisasi, beban kerja, kompetensi etika, insentif, sanksi, komitmen organisasi, dan integritas akademik. Hasil menunjukkan bahwa rata-rata skor setiap konstruk berada pada kategori sedang hingga tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada integritas akademik (mean = 4,18) dan kompetensi etika (mean = 4,10), sedangkan skor relatif rendah terdapat pada beban kerja (mean = 3,81) serta insentif dan sanksi (mean = 3,78).

### Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa hampir seluruh indikator memiliki outer loading >0,70, sehingga valid dalam mengukur konstruk masing-masing. Hanya terdapat beberapa indikator dengan nilai <0,70 (misalnya B2 = 0,656), tetapi tetap dipertahankan karena nilai reliabilitas konstruk secara keseluruhan memenuhi syarat. Uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* menunjukkan seluruh konstruk berada di atas 0,70, sedangkan AVE seluruhnya >0,50, menegaskan bahwa instrumen penelitian reliabel dan valid.

**Gambar 1. Hasil Pengukuran Menggunakan Smartpls4**



Pada Gambar 1 adalah Hasil estimasi model struktural dengan pendekatan PLS-SEM menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga valid dalam merefleksikan konstruk laten. Hanya indikator B3 (0,715) yang relatif lebih rendah, tetapi masih dapat diterima karena berada di atas batas minimum. Hal ini menegaskan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten.

Dari hasil analisis jalur, konstruk A berpengaruh kuat terhadap Z dengan koefisien 0,622, menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memiliki peran penting dalam membentuk komitmen organisasi. Selanjutnya, konstruk Z berpengaruh terhadap Y sebesar 0,372, menandakan bahwa komitmen organisasi berkontribusi signifikan terhadap integritas akademik. Konstruk D juga memberikan pengaruh langsung yang cukup kuat terhadap Y (0,364). Sebaliknya, konstruk B (0,262) memberikan pengaruh lemah, sementara C (-0,146), E (-0,071), dan F (-0,021) menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan.

Nilai  $R^2$  konstruk Z sebesar 0,387 menunjukkan bahwa 38,7% varians komitmen organisasi dijelaskan oleh konstruk A. Sementara itu, nilai  $R^2$  konstruk Y sebesar 0,709 termasuk kategori kuat, yang berarti lebih dari 70% variasi integritas akademik dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa kepemimpinan etis dan komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam menjaga dan memperkuat integritas akademik.

### Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan uji model struktural (*inner model*) menggunakan SmartPLS, hasil pengujian hipotesis dapat diringkas sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan etis → Integritas akademik dosen

- Jalur dari **A (Kepemimpinan etis)** ke Y (Integritas akademik dosen) memiliki koefisien 0.007, yang sangat kecil dan hampir nol.  
Artinya: tidak ada pengaruh positif yang signifikan. H1 tidak didukung.
- H2: Budaya organisasi akademik → Integritas akademik dosen  
Jalur dari **B (Budaya organisasi akademik)** ke Y sebesar 0.262.  
Nilainya positif, meskipun tidak terlalu kuat.  
Artinya: ada pengaruh positif. H2 didukung.
  - H3: Beban kerja akademik → Integritas akademik dosen  
Jalur dari **C (Beban kerja akademik)** ke Y sebesar -0.146.  
Nilainya negatif sesuai hipotesis.  
Artinya: beban kerja menurunkan integritas akademik. H3 didukung.
  - H4: Kompetensi etika pribadi → Integritas akademik dosen  
Jalur dari **D (Kompetensi etika pribadi)** ke Y sebesar -0.071.  
Hasilnya negatif kecil, berbeda dengan hipotesis yang mengharapkan positif.  
Artinya: H4 tidak didukung.
  - H5: Insentif → Integritas akademik dosen  
Jalur dari **E (Insentif)** ke Y sebesar -0.021.  
Hasilnya hampir nol dan negatif.  
Artinya: tidak berpengaruh positif. H5 tidak didukung.
  - H6: Sanksi akademik → Integritas akademik dosen  
Jalur dari **F (Sanksi akademik)** ke Y sebesar 0.372.  
Nilainya positif dan cukup kuat.  
Artinya: sanksi efektif memperkuat integritas akademik. H6 didukung.
  - H7: Kepemimpinan etis → Komitmen organisasi  
Jalur dari A (Kepemimpinan etis) ke **Z (Komitmen organisasi)** sebesar 0.622.  
Nilai besar dan positif.  
Artinya: kepemimpinan etis meningkatkan komitmen organisasi. H7 didukung.
  - H8: Komitmen organisasi → Integritas akademik dosen  
Jalur dari Z (Komitmen organisasi) ke Y sebesar 0.364.  
Nilai positif.  
Artinya: komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap integritas akademik. H8 didukung.
  - H9: Mediasi komitmen organisasi (A → Z → Y)  
Jalur A → Z = 0.622 (kuat dan signifikan).  
Jalur Z → **Y (Integritas akademik)** = 0.364 (positif).  
Sementara jalur langsung A → Y = 0.007 (hampir nol).  
Artinya: komitmen organisasi memediasi penuh hubungan antara kepemimpinan etis dan integritas akademik. H9 didukung penuh.
  - Ringkasan Dukungan Hipotesis:  
Didukung: H2, H3, H6, H7, H8, H9  
Tidak didukung: H1, H4, H5

**Point penting dari hasil ini:**

- a. Kepemimpinan etis tidak langsung memengaruhi integritas akademik dosen  
Jalur langsung dari kepemimpinan etis → integritas akademik dosen (H1) tidak signifikan.

Namun, kepemimpinan etis → komitmen organisasi (H7) signifikan kuat, dan komitmen organisasi → integritas akademik dosen (H8) juga signifikan. Artinya, komitmen organisasi menjadi mediator penuh (H9). Integritas akademik dosen meningkat karena adanya kepemimpinan etis yang mampu membangun komitmen organisasi.

- b. Budaya organisasi akademik berperan penting  
Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap integritas akademik dosen (H2). Hal ini menegaskan bahwa lingkungan akademik yang sehat memperkuat perilaku integritas.
- c. Beban kerja akademik berdampak negatif  
Beban kerja yang tinggi menurunkan integritas akademik (H3). Tekanan kerja bisa membuat dosen lebih rentan melakukan pelanggaran atau mengabaikan etika.
- d. Faktor individu dan insentif kurang berpengaruh  
Kompetensi etika pribadi (H4) dan insentif (H5) tidak berpengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa integritas akademik lebih dipengaruhi oleh faktor organisasi dibanding faktor individu atau reward finansial.
- e. Sanksi akademik efektif memperkuat integritas  
Sanksi berpengaruh positif dan cukup kuat terhadap integritas akademik (H6). Penegakan aturan dan sanksi tegas terbukti menjaga perilaku etis dosen.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh berbagai faktor organisasi dan individual terhadap integritas akademik dosen di perguruan tinggi, yaitu kepemimpinan etis, budaya organisasi, beban kerja, kompetensi etika, insentif, sanksi, serta komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang dipilih karena mampu menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten sekaligus menguji model struktural secara simultan. Metode ini juga dinilai sesuai untuk penelitian dengan jumlah sampel relatif terbatas namun melibatkan banyak konstruk laten.

Berdasarkan hasil analisis model pengukuran (outer model), sebagian besar indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai outer loading yang sebagian besar berada di atas ambang batas yang direkomendasikan, yaitu 0,70. Nilai outer loading yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu merefleksikan konstruk laten secara memadai. Dengan demikian, indikator yang digunakan dapat dianggap memiliki kemampuan yang baik dalam mengukur variabel penelitian yang dimaksud.

Meskipun demikian, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, seperti indikator B2 dan B3 pada konstruk budaya organisasi. Meskipun nilai tersebut masih berada pada batas yang dapat diterima, kondisi ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki kontribusi yang lebih rendah dalam merepresentasikan konstruk budaya organisasi dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya diperlukan evaluasi lebih lanjut terhadap indikator-indikator tersebut, baik melalui penyempurnaan item instrumen maupun melalui pengembangan indikator yang lebih representatif.

Selain uji validitas, penelitian ini juga melakukan pengujian reliabilitas konstruk untuk memastikan konsistensi internal dari setiap variabel laten yang digunakan. Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa hampir seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi

kriteria reliabilitas yang direkomendasikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, serta Average Variance Extracted (AVE) yang berada di atas batas minimum yang disarankan dalam literatur metodologi penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Namun demikian, hasil analisis juga menunjukkan bahwa konstruk budaya organisasi memiliki tingkat reliabilitas yang relatif lebih rendah dibandingkan konstruk lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi belum sepenuhnya mampu merepresentasikan konsep tersebut secara konsisten. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengembangan instrumen yang lebih komprehensif dalam mengukur budaya organisasi di lingkungan perguruan tinggi, sehingga konstruk tersebut dapat diukur dengan tingkat reliabilitas yang lebih tinggi.

Selanjutnya, hasil analisis model struktural (inner model) menunjukkan beberapa temuan penting mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Salah satu temuan utama adalah bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,622. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan etis yang ditunjukkan oleh pimpinan perguruan tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh dosen.

Hasil ini sejalan dengan teori kepemimpinan etis yang menekankan pentingnya peran pemimpin sebagai teladan moral dalam organisasi. Pemimpin yang menunjukkan integritas, kejujuran, serta konsistensi antara perkataan dan tindakan cenderung mampu membangun kepercayaan anggota organisasi. Kepercayaan tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan keterikatan emosional dan komitmen anggota terhadap organisasi. Dalam konteks perguruan tinggi, kepemimpinan etis dari pimpinan fakultas maupun pimpinan institusi dapat menciptakan lingkungan kerja yang menekankan nilai-nilai integritas dan profesionalisme, sehingga mendorong dosen untuk menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap integritas akademik dosen dengan koefisien jalur sebesar 0,372. Temuan ini menunjukkan bahwa dosen yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih menjaga integritas akademik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa individu yang memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi akan cenderung berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang dianut oleh organisasi tersebut.

Dengan kata lain, dosen yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga reputasi dan kredibilitas institusi. Tanggung jawab tersebut tercermin dalam perilaku akademik yang jujur, seperti menghindari plagiarisme, menjaga kejujuran dalam penelitian, serta mematuhi standar etika akademik yang berlaku. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat dipandang sebagai faktor psikologis yang penting dalam mendorong perilaku integritas akademik di kalangan dosen.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi etika memiliki pengaruh langsung yang cukup kuat terhadap integritas akademik dosen dengan koefisien sebesar 0,364. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip etika memiliki peran penting dalam membentuk perilaku akademik yang berintegritas. Kompetensi etika memungkinkan individu untuk mengevaluasi konsekuensi moral dari setiap tindakan yang dilakukan serta mengambil keputusan yang sesuai dengan nilai-nilai etika akademik.

Dalam konteks pendidikan tinggi, kompetensi etika menjadi aspek penting karena dosen tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga sebagai peneliti dan panutan bagi mahasiswa. Oleh karena itu, dosen yang memiliki tingkat kompetensi etika yang tinggi cenderung lebih mampu menjaga integritas dalam berbagai aktivitas akademik, seperti penulisan karya ilmiah, pelaksanaan penelitian, maupun proses pembelajaran di kelas.

Sebaliknya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa variabel yang sebelumnya diasumsikan memiliki pengaruh terhadap integritas akademik ternyata tidak menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik. Variabel budaya organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,262 yang relatif lemah, sementara variabel beban kerja menunjukkan koefisien negatif sebesar -0,146. Selain itu, variabel insentif dan sanksi juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap integritas akademik dengan nilai koefisien masing-masing sebesar -0,071 dan -0,021.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan mekanisme organisasi seperti budaya organisasi serta sistem insentif dan sanksi belum sepenuhnya mampu memengaruhi perilaku integritas akademik dosen secara langsung. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya internalisasi nilai-nilai organisasi, ketidakkonsistenan dalam penerapan aturan, atau kurangnya sosialisasi mengenai standar etika akademik di lingkungan perguruan tinggi.

Selain itu, kemungkinan lain adalah bahwa integritas akademik lebih dipengaruhi oleh faktor internal individu dan hubungan interpersonal dalam organisasi dibandingkan oleh mekanisme struktural semata. Dengan kata lain, nilai-nilai integritas lebih efektif dibangun melalui keteladanan pimpinan dan keterikatan emosional terhadap organisasi dibandingkan melalui sistem aturan formal semata.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk konstruk integritas akademik dalam penelitian ini sebesar 0,709. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sekitar 70,9% variasi dalam integritas akademik dosen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang terdapat dalam model penelitian ini. Menurut kriteria evaluasi model struktural dalam pendekatan PLS-SEM, nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi integritas akademik dosen.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan etis dan komitmen organisasi merupakan faktor yang paling penting dalam membangun integritas akademik dosen. Kepemimpinan etis berperan dalam membentuk komitmen organisasi, sementara komitmen organisasi pada akhirnya memengaruhi perilaku integritas akademik

dosen. Selain itu, kompetensi etika individu juga terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap integritas akademik.

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan perguruan tinggi. Upaya untuk meningkatkan integritas akademik dosen tidak cukup hanya dilakukan melalui penerapan aturan formal atau sistem penghargaan dan sanksi. Sebaliknya, upaya tersebut perlu difokuskan pada penguatan kepemimpinan etis di tingkat institusi serta pembangunan komitmen organisasi di kalangan dosen. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menekankan nilai-nilai integritas, transparansi, dan tanggung jawab profesional, perguruan tinggi dapat mendorong terciptanya budaya akademik yang lebih berintegritas.

Dengan demikian, penguatan integritas akademik di perguruan tinggi sebaiknya dimulai dari aspek kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai fondasi utama dalam membangun perilaku etis di lingkungan akademik. Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan sistem akademik yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan integritas. Penelitian ini memberikan sejumlah implikasi penting bagi pengelolaan perguruan tinggi, khususnya dalam upaya memperkuat integritas akademik dosen. Integritas akademik merupakan salah satu fondasi utama dalam menjaga kualitas pendidikan tinggi, karena berkaitan langsung dengan kredibilitas institusi, kualitas penelitian, serta kepercayaan masyarakat terhadap dunia akademik. Oleh karena itu, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pimpinan perguruan tinggi dalam merumuskan strategi pengelolaan organisasi yang lebih efektif untuk membangun dan mempertahankan integritas akademik di lingkungan kampus.

Pertama, hasil penelitian menunjukkan pentingnya memperkuat kepemimpinan etis di lingkungan perguruan tinggi. Kepemimpinan etis tidak hanya berkaitan dengan kemampuan manajerial seorang pimpinan, tetapi juga mencerminkan komitmen moral dalam menjalankan tugas kepemimpinan secara adil, transparan, dan bertanggung jawab. Dalam konteks organisasi akademik, pimpinan perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam membentuk nilai dan norma yang berlaku di lingkungan institusi. Ketika pimpinan mampu menunjukkan integritas yang tinggi dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil, hal tersebut akan menjadi teladan bagi seluruh anggota organisasi, termasuk dosen dan tenaga kependidikan.

Kepemimpinan yang menekankan nilai-nilai etika juga dapat menciptakan iklim organisasi yang mendorong perilaku profesional dan bertanggung jawab. Pemimpin yang berintegritas akan lebih mampu membangun kepercayaan organisasi, meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan, serta mendorong terciptanya sistem pengelolaan akademik yang adil dan akuntabel. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu mengembangkan program penguatan kepemimpinan etis, misalnya melalui pelatihan kepemimpinan berbasis etika, pengembangan kompetensi manajerial pimpinan akademik, serta penerapan standar kepemimpinan yang menekankan integritas dan akuntabilitas. Kedua, penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan integritas akademik dosen. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas individu terhadap institusi tempat mereka bekerja. Dosen yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih

besar terhadap keberhasilan institusi serta lebih terdorong untuk menjaga reputasi akademik perguruan tinggi.

Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu merancang kebijakan yang dapat memperkuat komitmen organisasi di kalangan dosen. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan karier akademik yang jelas dan berkelanjutan. Program pengembangan karier, seperti peningkatan kualifikasi akademik, dukungan penelitian, serta kesempatan mengikuti kegiatan ilmiah, dapat meningkatkan motivasi dosen dalam berkontribusi secara optimal bagi institusi. Selain itu, kebijakan pembagian beban kerja yang adil juga sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pembagian beban kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi perilaku akademik dosen.

Selain aspek pengembangan karier dan pembagian beban kerja, peningkatan kesejahteraan dosen juga merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan. Kesejahteraan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat keterikatan dosen terhadap institusi. Dengan demikian, perguruan tinggi perlu memastikan bahwa kebijakan kesejahteraan dosen, baik dalam bentuk tunjangan, insentif penelitian, maupun fasilitas akademik, dirancang secara adil dan transparan sehingga mampu meningkatkan motivasi dan komitmen dosen terhadap organisasi. Ketiga, temuan penelitian ini juga menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan integritas akademik. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkaitan dengan fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga mencakup suasana kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang terbuka, serta dukungan organisasi terhadap kegiatan akademik. Perguruan tinggi perlu memastikan bahwa dosen memiliki akses terhadap fasilitas penelitian yang memadai, dukungan administratif yang efektif, serta sistem manajemen akademik yang transparan.

Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat diwujudkan melalui pengembangan budaya kolaborasi di antara dosen. Kolaborasi akademik dapat meningkatkan kualitas penelitian, memperluas jaringan ilmiah, serta mendorong pertukaran ide dan pengetahuan di lingkungan kampus. Selain itu, suasana kerja yang kolaboratif juga dapat menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara dosen, yang pada akhirnya dapat memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai integritas akademik. Di sisi lain, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa beberapa faktor yang sebelumnya diasumsikan memiliki pengaruh terhadap integritas akademik, seperti budaya organisasi serta mekanisme insentif dan sanksi, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa mekanisme tersebut belum berjalan secara optimal dalam mendorong perilaku integritas akademik dosen di institusi yang diteliti. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu melakukan evaluasi yang lebih mendalam terhadap efektivitas program budaya organisasi yang telah diterapkan.

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Namun, budaya organisasi yang kuat tidak akan efektif apabila nilai-nilai tersebut tidak diinternalisasi secara nyata dalam praktik organisasi sehari-hari. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu memastikan bahwa nilai-nilai integritas akademik tidak hanya tercantum dalam dokumen kebijakan, tetapi juga diwujudkan dalam

perilaku nyata melalui sistem pengelolaan akademik yang konsisten dan transparan. Selain itu, mekanisme insentif dan sanksi juga perlu ditinjau kembali agar benar-benar mampu mendorong perilaku etis di lingkungan akademik. Sistem penghargaan seharusnya tidak hanya berfokus pada capaian kuantitatif, seperti jumlah publikasi atau indikator kinerja akademik, tetapi juga mempertimbangkan aspek integritas dan etika akademik. Demikian pula, penerapan sanksi terhadap pelanggaran etika akademik harus dilakukan secara konsisten dan adil agar dapat memberikan efek jera sekaligus menjaga kredibilitas institusi.

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan integritas akademik di perguruan tinggi. Dari sisi manajerial, pimpinan perguruan tinggi perlu menekankan pentingnya kepemimpinan etis dalam pengelolaan organisasi. Pimpinan akademik harus mampu menjadi teladan dalam menjalankan prinsip-prinsip integritas, transparansi, serta keadilan dalam setiap kebijakan yang diambil. Selain itu, penguatan budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai integritas juga perlu dilakukan secara berkelanjutan agar nilai-nilai tersebut dapat tertanam dalam perilaku seluruh anggota organisasi. Dari sisi kebijakan, perguruan tinggi perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja dosen agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kualitas kinerja akademik sekaligus meningkatkan risiko terjadinya pelanggaran etika akademik. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja yang seimbang antara kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sangat penting untuk menjaga kualitas dan integritas akademik dosen.

Sementara itu, dari sisi akademik, komitmen organisasi terbukti menjadi faktor mediasi yang penting dalam hubungan antara kepemimpinan etis dan integritas akademik. Hal ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan integritas akademik sebaiknya diarahkan pada upaya memperkuat keterikatan dosen terhadap institusi. Ketika dosen merasa menjadi bagian penting dari organisasi, mereka akan lebih terdorong untuk menjaga reputasi institusi melalui perilaku akademik yang jujur dan bertanggung jawab. Secara keseluruhan, implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan integritas akademik di perguruan tinggi tidak dapat dilakukan melalui pendekatan yang bersifat parsial. Sebaliknya, diperlukan pendekatan yang komprehensif yang melibatkan penguatan kepemimpinan etis, peningkatan komitmen organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan nilai-nilai integritas akademik. Dengan mengintegrasikan berbagai aspek tersebut dalam sistem pengelolaan perguruan tinggi, diharapkan integritas akademik dosen dapat terus diperkuat sehingga mampu mendukung terciptanya pendidikan tinggi yang berkualitas dan berdaya saing.

Terdapat beberapa saran untuk penelitian mendatang. Pertama, konstruk B yang menunjukkan reliabilitas rendah perlu dievaluasi dengan menambah atau merevisi indikator agar lebih representatif. Kedua, penelitian ini berfokus pada pendekatan kuantitatif, sehingga penelitian lanjutan dapat menggunakan mixed methods dengan wawancara mendalam atau studi kasus untuk menggali aspek kualitatif yang lebih kaya. Ketiga, penelitian dapat diperluas pada berbagai perguruan tinggi atau lintas wilayah sehingga menghasilkan temuan yang lebih generalis. Keempat, perlu ditambahkan variabel moderator seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi untuk memperjelas mekanisme hubungan antar konstruk.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor penentu integritas akademik dosen di pendidikan tinggi Indonesia dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan etis, budaya organisasi, kompetensi etika, serta insentif dan sanksi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara beban kerja berpengaruh negatif. Selanjutnya, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap integritas akademik dosen.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa integritas akademik dosen tidak hanya ditentukan oleh faktor individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sistem organisasi. Kepemimpinan etis dan budaya organisasi yang kuat menjadi faktor dominan, sedangkan beban kerja yang tinggi justru melemahkan integritas.

Keterbatasan penelitian ini adalah ukuran sampel relatif kecil dan teknik pengumpulan data yang sepenuhnya daring, sehingga generalisasi masih terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas jumlah responden, menggunakan metode campuran (*mixed method*), serta menguji variabel lain seperti kepuasan kerja atau dukungan institusional.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua dosen yang telah berpartisipasi sebagai responden, pihak perguruan tinggi yang memberikan izin penelitian, serta rekan-rekan sejawat yang membantu dalam penyebaran kuesioner. Apresiasi khusus juga ditujukan kepada para pembimbing akademik yang telah memberikan arahan berharga, serta keluarga yang selalu memberikan dukungan moral dan motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anindi, D. S., Purwantini, A. H., & Sari, R. (2022). Perilaku kecurangan akademik mahasiswa akuntansi: Investigasi dimensi fraud pentagon, integritas, dan religiusitas. *Prosiding Seminar Nasional & Call for Papers Fakultas Ekonomi Universitas Tidar*. <https://journal.untidar.ac.id/index.php/semnasfe/article/view/535>
- Bahri, S., & Trisnawati, I. K. (2018). Persepsi mahasiswa prodi pendidikan bahasa Inggris UIN Ar-Raniry tentang plagiarisme tugas kuliah. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, 18(2), 205–217. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/didaktika/article/view/3243>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Coghlan, D. (2024). Edgar H. Schein: The artistry of a reflexive organizational scholar-practitioner. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003366355>
- Damayanti, V. M., & Savira, S. I. (2022). Hubungan efikasi diri, kesiapan belajar siswa dengan kecurangan akademik pada pembelajaran daring di masa pandemi COVID-19. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/45754>

- Donahoe, J. W., & Palmer, D. C. (1988). The behavior of organisms—Skinner, B. F., years earlier in *The Behavior of Organisms*. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 50(2), 333–341.
- Ernawati, E., Anindito, A., & Atmojo, R. N. P. (2014). Sistem pendeteksi plagiarisme untuk tugas akhir mahasiswa di Universitas Bina Nusantara: Studi pendahuluan. *Humaniora*, 5(2), 921–929. <https://journal.binus.ac.id/index.php/Humaniora/article/view/3082>
- Gultom, S. A., & Safrida, E. (2020). Analisis pengaruh fraud diamond dan gone theory terhadap academic fraud (studi kasus mahasiswa akuntansi se-Sumatera Utara). *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 135–146. <https://ojs.polmed.ac.id/index.php/eksis/article/view/316>
- Gunawan, I. M. S. (2020). Meningkatkan kejujuran akademik mahasiswa melalui konseling kelompok values clarification. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 48–57. <http://e-journal.undikma.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/article/view/2313>
- Hafizha, R. (2021). Pentingnya integritas akademik. *Journal of Education and Counseling*, 3(2), 45–52. <https://jurnal.masoemiversity.ac.id/index.php/educationcounseling/article/view/56>
- HR, H. S. C. (2020). *Budaya akademik dan kemahasiswaan*. Rajawali Pers. <https://books.google.com/books?id=8THKDwAAQBAJ>
- Ibrahim, R. (2024). *Mengelola work-life balance dan integritas dalam meningkatkan kinerja dosen*. Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteitureka.com/publications/584673/mengelola-work-life-balance-dan-integritas-dalam-meningkatkan-kinerja-dosen>
- Indra, F., Andreina, K., Kania, N. S., & Pratama, R. (2023). Peran joki dalam perkuliahan terhadap etika: Tinjauan dari perspektif mahasiswa dan dosen. *Jurnal Bangun Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 65–74. <http://ejurnal.bangunharapanbangsa.com/index.php/jbm/article/view/193>
- Jones, M. (2005). Organisation, culture and leadership. In M. Jones (Ed.), *Construction project management: An integrated approach* (pp. 45–62). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203006986>
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2017 tentang pemberian tunjangan profesi dosen dan tunjangan kehormatan profesor*.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2024). *Temuan hasil survei penilaian integritas pendidikan: Menyontek dan plagiarisme masih merebak di sekolah dan kampus*. <https://www.kpk.go.id/id/ruang-informasi/berita/temuan-hasil-spi-pendidikan-2024-menyontek-dan-plagiarisme-masih-merebak-di-sekolah-dan-kampus>
- Manalu, P. B., & Sari, N. (2024). Perilaku kecurangan akademik ditinjau dari penyalahgunaan teknologi informasi, integritas mahasiswa, kompetensi moral, dan kepercayaan diri. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 7(1), 85–96. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jematech/article/view/6093>

- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157–170. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0037-9>
- Nugraha, D. A., Fitri, N., Nurlaila, E., & Supianti, I. I. (2020). Etika dan ketidakjujuran akademik di perguruan tinggi. *Jurnal Kajian Pendidikan*, 10(2), 145–156.  
<http://jm.ejournal.id/index.php/mendidik/article/view/89>
- Octaviagnes, N. A., & Hayati, K. (2025). Pengaruh kepemimpinan tidak etis terhadap komitmen organisasional (studi pada perguruan tinggi negeri di Bandar Lampung). *YUME: Journal of Management*, 8(1), 974–984.
- Putra, E. B. E., Siregar, F., Pradipta, I., & Wibowo, A. (2024). Pengaruh AI terhadap perguruan tinggi: Analisis bibliometrik. *JATI (Jurnal Teknologi Informasi)*, 8(1), 45–55. <https://ejournal.itn.ac.id/index.php/jati/article/view/10157>
- Rosalia, R., & Fuad, A. J. (2019). Peran dosen dalam meminimalisasi perilaku plagiasi mahasiswa. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies*, 2(2), 113–122. <https://ejournal.uit-lirboyo.ac.id/index.php/ijies/article/view/882>
- Sumarto, E. R. P. (2024). Integritas akademik pada mahasiswa: Studi kualitatif dengan analisis fenomenologis interpretatif (Tesis). Universitas Negeri Jakarta. <http://repository.unj.ac.id/48514>
- Syarif, M. (2023). Melindungi integritas akademik dengan mengembangkan sistem informasi pengaduan pelanggaran di kalangan perguruan tinggi. *Jurnal RESTIKOM: Riset Teknik Informatika dan Komputer*, 5(2), 120–128. <https://restikom.nusaputra.ac.id/article/view/148>
- Yulisma, L., Sukri, S., Aida, D. N., & Rahman, A. (2023). Evaluasi kinerja badan penjaminan mutu internal dalam mendukung standarisasi pendidikan tinggi di Universitas Galuh. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 10(2), 89–98. <https://jurnal.unigal.ac.id/jwp/article/view/11101>