

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN**

(Kasus Pada Dosen Kampus Daerah Universitas Pendidikan Indonesia)

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



oleh

LUTFI NUR
NIM 1910045

**PROGRAM STUDI S2 MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN
(Kasus Pada Dosen Kampus Daerah
Universitas Pendidikan Indonesia)**

oleh
Lutfi Nur
NIM 1910045

Sebuah Tesis yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M) pada Sekolah Pascasarjana
Universitas Pendidikan Indonesia

© Lutfi Nur 2021
Universitas Pendidikan Indonesia
Desember 2021

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Tesis ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

LUTFI NUR

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN (Kasus Pada Dosen Kampus Daerah Universitas Pendidikan Indonesia)

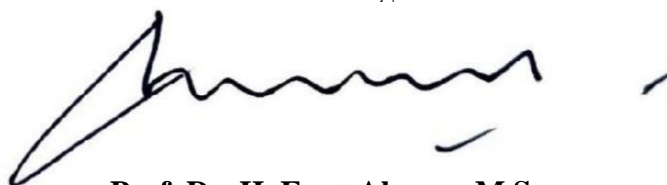
Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing 1



Prof. Dr. H. Disman, M.S.
NIP. 19590209 198412 1 001

Pembimbing 2



Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S.
NIP. 19611022 198603 1 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen SPs UPI



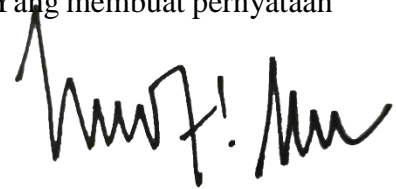
Dr. Maya Sari, SE., MM.
NIP. 19710705 200201 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

“Dengan ini saya menyatakan bahwa Tesis dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen (Kasus Pada Dosen Kampus Daerah Universitas Pendidikan Indonesia)**” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.”

Bandung, 27 Desember 2021

Yang membuat pernyataan



Lutfi Nur

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga atas kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa Tesis ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa kita curahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta umatnya. Tesis ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen” ini disusun tidak terlepas dari peran penting orang-orang yang peduli di sekitar penulis. Maka, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya Tesis ini, khususnya kepada:

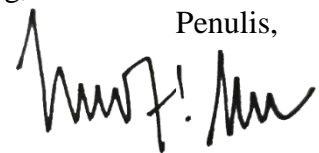
1. Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.A., M.Pd. Selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. H. Syihabuddin, M.Pd. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Dr. Eng. H. Agus Setiawan, M.Si. Selaku Wakil Direktur Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P. Selaku Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Sumber Daya Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Dr. Maya Sari, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
6. Prof. Dr. H. Disman, M.S. Selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing, memberikan banyak pengalaman berharga dan dukungan yang tiada henti dalam penyusunan karya tulis ilmiah berupa Tesis ini.
7. Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. Selaku Pembimbing II yang senantiasa membimbing, memberikan motivasi serta kesempatan yang luas kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
8. Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si., dan Dr. Budi Santoso, M.Si., selaku penguji ujian sidang tahap I dan II yang telah memberikan masukan-masukan dalam rangka penyempurnaan Tesis ini.

9. Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM. Selaku Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan bimbingan dan penguatan dalam penyelesaian studi secara keseluruhan.
10. Prof. Dr. H. Nandang Rusmana, M.Pd. dan Dr. Heri Yusuf Muslih, M.Pd. Selaku pimpinan di UPI Kampus Tasikmalaya (tempat penulis bekerja) sekaligus kolega yang telah memberikan kesempatan dan dorongan kepada penulis untuk melanjutkan studi, selain itu memberikan dukungan baik secara moril maupun material.
11. Direktur UPI Kampus Cibiru, Kampus Sumedang, Kampus Purwakarta dan Kampus Serang yang sudah membantu memberikan kesempatan untuk pengambilan data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
12. Staf Dosen Program Studi S2 Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
13. Staf Karyawan Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
14. Kedua Orang Tua (Heti Nurhayati dan Maman Firmansyah), Istri (dr. Ajeng Annamayra, M.Kes., AIFO-K), Kakak (Angga Nugraha Firmansyah, S.H., M.H dan dr. Wahyu Rintiyani), Adik (Dani Syahid, S.T., dan Mutia Hanifia, S.E.).
15. Teman Seangkatan, Mahasiswa Program Magister Manajemen angkatan 2019, yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis juga pelajaran, pengalaman dan kenangannya yang begitu indah baik suka maupun duka.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan, dorongan dan do'anya.

Semoga amal baik yang telah mereka berikan kepada penulis mendapatkan balasan pahala yang berlipat ganda dan selalu dalam rahmat serta ridho dari Allah SWT. Amin. Akhir kata, penulis berharap agar Tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Bandung, 27 Desember 2021

Penulis,



ABSTRAK

Lutfi Nur. 1910045. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen (Kasus Pada Dosen Kampus Daerah Universitas Pendidikan Indonesia).

Penelitian ini bertujuan mengkaji efektivitas pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif survey dan eksplanatory survey. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Kampus UPI di Daerah sebanyak 260 orang yang terbagi dalam lima kampus yakni di Cibiru, Sumedang, Purwakarta, Tasikmalaya dan Serang. Pengambilan sampel menggunakan kriteria rumus Slovin sehingga dihasilkan batas responden adalah 156 orang. Instrumen yang digunakan penulis adalah kuesioner mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi dan kinerja dosen. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik *cross-sectional* melalui media *google form* dan dihasilkan data isian kuesioner dari sejumlah 157 responden. Analisis data yang digunakan adalah *structural equation model (SEM)* yang didalamnya analisis faktor konfirmatori (*factor analysis*) dan analisis jalur (*path analysis*). Untuk komputasi statistiknya menggunakan program *Analysis of Moment Structure (AMOS)* versi 23.0. Hasil penelitian ini menyimpulkan: (1) Variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja dosen di Kampus daerah Universitas Pendidikan Indonesia secara empiris, unidimensional, tepat dan konsisten dapat dijelaskan dimensi (kluster) dan indikator yang dikonsepsikan; Tingkat motivasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional sebesar 16,40%; (2) Tingkat motivasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional sebesar 8,01%; (3) Tingkat kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional sebesar 8,01%; (4) Tingkat kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi sebesar 48,86%; (5) Tingkat kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional dan tingkat motivasi; (6) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel motivasi di Kampus Daerah Universitas Pendidikan Indonesia dengan bobot sebesar 0,281. Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi dapat berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sebesar 8,01%.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, motivasi, kinerja dosen.

ABSTRACT

Lutfi Nur. 1910045. *The Influence of Transformational Leadership and Motivation on Lecturers' Performance (The Case of a Regional Campus Lecturer at the Indonesian Education University).*

This study aims to examine the effectiveness of the influence of transformational leadership and motivation on lecturer performance. This research uses descriptive survey and explanatory survey methods. The population in this study were 260 UPI campus lecturers divided into five campuses, namely Cibiru, Sumedang, Purwakarta, Tasikmalaya and Serang. Sampling using the Slovin formula criteria so that the resulting limit of respondents is 156 people. The instrument used by the author is a questionnaire regarding transformational leadership, motivation and lecturer performance. The data collection technique used a cross-sectional technique through the google form media and resulted in questionnaire data from a number of 157 respondents. The data analysis used is a structural equation model (SEM) which includes confirmatory factor analysis (factor analysis) and path analysis (path analysis). For statistical computation, the program Analysis of Moment Structure (AMOS) version 23.0 is used. The results of this study conclude: (1) The variables of transformational leadership, motivation, and lecturer performance at the regional campus of the Indonesian Education University are empirical, unidimensional, precise and consistent, the dimensions (clusters) and indicators that are conceptualized can be explained; (2) The level of motivation is positively and significantly influenced by transformational leadership by 16.40%; (3) The level of performance is positively and significantly influenced by transformational leadership by 8.01%; (4) The level of performance is positively and significantly influenced by motivation by 48.86%; (5) The level of performance is positively and significantly influenced by transformational leadership and level of motivation; (6) Transformational leadership has an effect on performance through motivational variables at the Regional Campus of the Indonesian Education University with a weight of 0.281. This means that motivation can act as a variable that mediates the influence of transformational leadership on performance by 8.01%.

Keywords: Transformational leadership, motivation, lecturer performance.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	ii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.4 Kegunaan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Kajian Pustaka.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Konsep Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Kinerja Dosen.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Konsep Kepemimpinan Transformasional.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Konsep Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Paradigma Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Desain Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Sumber Data dan Cara Penentuan Sampel ...	Error! Bookmark not defined.
3.4 Cara Penentuan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.1 Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.2 Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.6 Prosedur Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

3.6.1	Langkah-langkah Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.2	Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian...	Error! Bookmark not defined.
3.6.3	Uji Asumsi Statistik	Error! Bookmark not defined.
3.6.4	Analisis Faktor Konfirmatori	Error! Bookmark not defined.
3.6.5	Analisis Jalur.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.6	Kriteria yang Digunakan	Error! Bookmark not defined.
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....		
Error! Bookmark not defined.		
4.1	Pelaksanaan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2	Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Karakter Responden Berdasarkan Usia.	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	Karakter Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	Error! Bookmark not defined.
4.2.4	Karakter Responden Berdasarkan Unit Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.2.5	Karakter Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional	Error! Bookmark not defined.
4.2.6	Karakter Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	Error! Bookmark not defined.
4.2.7	Karakter Responden Berdasarkan Lama Bekerja	Error! Bookmark not defined.
4.3	Uji Asumsi Structural Equation Modelling (SEM)	Error! Bookmark not defined.
4.3.1	Ukuran Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.2	Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	Error! Bookmark not defined.
4.4	Uji Asumsi Statistik.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.1	Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.2	Evaluasi Outlier.....	Error! Bookmark not defined.
4.5	Temuan penelitian dan pembahasan gambaran kepemimpinan transformasional, motivasi dan kinerja dosen	Error! Bookmark not defined.
4.5.1	Uji Kelayakan Model Pengukuran	Error! Bookmark not defined.
4.5.2	Kepemimpinan transformasional	Error! Bookmark not defined.

4.5.3	Motivasi	Error! Bookmark not defined.
4.5.4	Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
4.6	Pengujian Model Keseluruhan (overall Model Fit).....	Error! Bookmark not defined.
4.6.1	Perbaikan Model	Error! Bookmark not defined.
4.7	Pembahasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.7.1	Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi Dosen di Kampus Daerah Universitas Pendidikan Indonesia	Error! Bookmark not defined.
4.7.2	Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Dosen di Kampus Daerah Universitas Pendidikan Indonesia	Error! Bookmark not defined.
4.7.3	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen.....	Error! Bookmark not defined.
4.7.4	Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja di Kampus Daerah Universitas Pendidikan Indonesia	Error! Bookmark not defined.
4.7.5	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen melalui motivasi sebagai mediator	Error! Bookmark not defined.
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
5.1.	Simpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.	Implikasi Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.1	Implikasi Teoritis	Error! Bookmark not defined.
5.2.2	Implikasi Praktis.....	Error! Bookmark not defined.
5.3.	Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	12
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 2 Rincian Program Studi dan Peringkat Akreditasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.2 Subjek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Populasi Penelitian.	62
Tabel 3. 4 Alur Kerja Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 5 Tujuan Penelitian dan Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 6 Model Pengukuran Variabel	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 7 Kriteria dan Batas Penilaian <i>Goodness of Fit</i> Pengujian Model.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 8 Persamaan Struktural Model Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 9 Rancangan Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 10 Kategorisasi Tingkat Motivasi dan Kinerja Dosen	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 11 Kategorisasi Tingkat Kepemimpinan transformasional	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3. 1 Full Path Diagram **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 1 Grafik Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 2 Grafik Karakter Responden Berdasarkan Usia **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 3 Grafik Karakter Responden Berdasarkan Status Kepegawaian **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 4 Grafik Karakter Responden Berdasarkan Unit Kerja.. **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 5 Grafik Karakter Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 6 Grafik Karakter Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 7 Grafik Karakter Responden Berdasarkan Lama Bekerja **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 8 Diagram Jalur Model Pengukuran Variabel Kepemimpinan Transformasional (TRANS) Di Kampus Daerah **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 9 Diagram Jalur Empiris Model Pengukuran Variabel Kepemimpinan Transformasional (TRANS) Di Kampus Daerah Universitas Pendidikan Indonesia **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 10 Diagram Jalur Model Pengukuran Variabel **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 11 Diagram Jalur Empiris Model Pengukuran Variabel motivasi (MOT) di kampus daerah Universitas Pendidikan Indonesia **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 12 Diagram Jalur Model Pengukuran Variabel **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 13 Diagram Jalur Empiris Model Pengukuran Variabel kinerja (KIN) di kampus daerah Universitas Pendidikan Indonesia **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 14 MODEL 1 Diagram Jalur Lengkap (*Full Path Diagram*) Pengaruh *Kepemimpinan transformasional* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Di Lingkungan Kampus Daerah Universitas Pendidikan Indonesia **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 15 MODEL 2 Diagram Jalur Lengkap (*Full Path Diagram*) Pengaruh *Kepemimpinan transformasional* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan Kampus Daerah Universitas Pendidikan Indonesia **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, M. T. (2011). Factors Affecting Teachers Motivation. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(1), 298–304.
- Ali, M. (2014). Memahami Riset Perilaku dan Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168-178.
- Anggraeni, F. N. (2020). Determinan Motivasi Internal terhadap Kinerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.
- Apriyanto, W., & Satrio, R. B. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 4, Nomor 11, 1-20.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Human Resource Management Practice*. Ashford Colour Press Ltd.
- Arreola, R.A. (2000). Developing a Comprehensive Faculty Evaluation System. Bolton, MA: Anker Publishing Company, Inc.
- As'ad, Mohammad. 1998. "Psikologi Industri". Jakarta
- Asbari, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformational dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen. *JOCE IP*, 13(2), 172–186. <http://jurnal.ipem.ac.id/index.php/joceip/article/view/187>
- Barney, J.B. (1991), "Firm resources and sustained competitive advantage", *Journal of Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 19-120.
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *Technical Report, Leader form, rater form, and Scoring Key of MLQ From 5x-Short*. Mind Garden, Inc.
- Bernardin, H.J., & Russel, J.E.A. (2014). *Human Resource Management*. Sixth Edition. New York: McGrawHill.
- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. 1993. Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Extra-role Performance, dalam Schmitt, N. & Borman, W.C (editors). *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Budiartha IGN, Bagia IW, Suwendra IW. 2015. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* 3(1),1–10.
- Burn, J. (1978). *Leadership*. Harper.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P., Gasser, M. B., & Oswald, F. L. (1996). The substantive nature of job performance variability. In K. R. Murphy (Ed.), *Individual differences and behavior in organizations* (pp. 258–299). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cascio, W.F. 1991. *Applied Psychology Interpersonal Management*. Edisi 4. Prentice Hall; International Edition
- David, S., Armanu., & Afnan, T. E. (2017). The Effects of Transformational Leadership and Personality on Employee Performance in Nissan Malang Mediated by Organizational Commitment. *RJOAS*, 3(19), 197–210. <https://doi.org/https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-01.21>
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and Education : The Self-Determination Perspective. *Educational Psychologist*, 26(3–4), 325–346. <https://doi.org/10.1080/00461520.1991.9653137>.
- Drucker, Peter F. 1996. *Inovasi dan Kewiraswastaan yang diterjemahkan oleh Rusjdi Naib*. Jakarta: Erlangga
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>.
- Ernanto. B., Baga L.M., & Sunarti, E. (2015). Pengaruh penerapan budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Rekayasa Industri. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 1(1),1–11.
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in psychology*, 10, 137.357-374.
- Franzen, K. (2003). A Critical Overview of Trends and Practices in Performance Management in South African Higher Education Environment. *SAJHE*, 17(3), 131–138.
- Garcia-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M., & Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288.
- Ghozali, I & Fuad. (2005). *Structural Equation Modeling (Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.54)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 12.
- Gill, J., & Johnson, P. (1997). *Research Methods for Managers*. London: Paul Chapman Publishing.
- Griffin, K. (2006). Striving for success: A qualitative exploration of competing theories of high-achieving black college students' academic motivation. *Journal of Higher Education*, 47, 384–400.
- Hair, J.F. JR., Anderson, R.E, Tatham, R.L. & Black, W.C. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Six Edition. New Jersey : Pearson Educational, Inc.

- Hanifah, Susanthi, N. I., & Octaviani, R. D. (2014). The effect of leadership style on motivation to improve the employee performance. *jurnal manajemen transportasi & Logistik (JMTransLog)*. Vol 01 No 03, 221-226.
- Heyns, M. M., & Kerr, M. D. (2018). Generational differences in workplace motivation. *SA Journal of Human Resource Management*, 16, 10.
- Hill, L., Lomas, L., & MacGregor, J. (2003). Students' Perceptions of Quality in Higher Education. *Quality Assurance in Education*, 11(1), 15–20.
- Jensen, U. T., & Bro, L. L. (2018). How transformational leadership supports intrinsic motivation and public service motivation: The mediating role of basic need satisfaction. *The American Review of Public Administration*, 48(6), 535-549.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M.J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2.
- Khalifa Elgelal, K. S., & Noermijati, N. (2014). The Influences of Transformational Leaderships on Employees Performance (A Study of the Economics and Business Faculty Employee at University of Muhammadiyah Malang). *Asia Pacific Management and Business Application*, 3(1), 48–66. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2014.003.01.4>.
- Kharis, I., Hakam, M.S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3 No. 1.
- Kriswibowo, A., Harsanto, B. T., & Kurniasih, D. (2017). Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 7(2).
- Kusnendi. (2008). Model – Model Persamaan Struktural Satu dan Multigrup Sampel dengan LISREL. Bandung: CV. Alfabeta
- Li, M., & Bray, M. (2007). Cross-border flows of students for higher education: Push–pull factors and motivations of mainland Chinese students in Hong Kong and Macau. *Higher Education*, 53, 791–818.
- Locke, E. A., & Schattke, K. (2019). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification. *Motivation Science*, 5(4), 277.
- Lu, H. R. (2004). *Zhimian daxue yingyu jiaoshi jiaoxuedongji* (Facing English lecturers' teaching motivation). *Education and Occupation*, 30, 60-61.
- Lundy, O., 1994. From personnel management to strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 5(3), pp.687-720.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi (11th ed.)*. Penerbit ANDI.

- Mahesa, D. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Sstudi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Centaral Java)). Semarang: Universitas Diponegoro
- Mallin, M. L., Gammoh, B. S., Pullins, E. B., & Johnson, C. M. (2017). A new perspective of salesperson motivation and salesforce outcomes: the mediating role of salesperson-brand identification. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 25(4),
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Rosdakarya.
- Mapesela, M.L.E., & Strydom, F. (2004, November). Performance Management of Academic Staff in South African Higher Education System: A Developmental Project. Presented at the OECD Conference on trends in the Management of Human Resources in Higher Education. University of Free State, Bloemfontein
- McCormick, E. J. (1979). *Job analysis*. New York, NY: AMACOM.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mehta, R., Dahl, D. W., & Zhu, R. J. (2017). Social-recognition versus financial incentives? Exploring the effects of creativity-contingent external rewards on creative performance. *Journal of Consumer Research*, 44(3), 536-553.
- Mello, J., 2006. *Strategic human resource management*. 4th ed. Cengage.
- Motowidlo, S. J., & Beier, M. E. (2010). Differentiating specific job knowledge from implicit trait policies in procedural knowledge measured by a situational judgment test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 321–333.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71–83.
- Motowidlo, S. J., Brownlee, A. L., & Schmit, M. J. (1998, April). *Relations between individual differences in personality, ability, and experience and knowledge, skill, and performance in servicing retail customers*. Paper presented at the meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX.
- Motowidlo, S. L., Dunnette, M. D., & Carter, G. W. (1990). An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 640–647.
- Motowidlo, S. J., Hooper, A. C., & Jackson, H. L. (2006a). A theoretical basis for situational judgment tests. In J. Weekley & R. Ployhart (Eds.), *Situational judgment tests* (pp. 57–81). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Motowidlo, S. J., Hooper, A. C., & Jackson, H. L. (2006b). Implicit policies about relations between personality traits and behavioral effectiveness in situational judgment items. *Journal of Applied Psychology*, 91, 749–761.
- Munyengabe, S., He, H., & Yiyi, Z. (2016). The Analysis of Factors and Levels Associated with Lecturers' Motivation and Job Satisfaction in University of Rwanda. *Journal of Education and Practice*, 7(30), 188–200.

- Munyengabe, S., Yiyi, Z., Haiyan, H. & Jiefei, S. (2017). Similarities and Differences in Factors and Levels Associated with Lecturers' Motivation and Job Satisfaction. A Comparative Study between Rwanda and China. *International Journal of Environmental and Science Education*, 12(5), 945-964.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.
- Newton, D. (1973). Attribution and the unit of perception of ongoing behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28, 28–38.
- Newton, D., Engquist, G., & Bois, J. (1977). The objective basis of behavior units. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 847–862.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Urgensi Kepemimpinan dan Mentalitas Siap Berubah terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, Vol 4 No 1, 66-80.
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Mustofa, Chidir, G., Suroso, & Xavir, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees' Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460.
- Nur, I.G., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Issue 1, 47-57.
- Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (*Doctoral dissertation*, Udayana University).
- Oshagbemi, T., (1999). Academics and their managers: A comparative study in job satisfaction. *Personnel Review*, 28(1/2), 108–123
- Pakpahan. E.S., Siswidiyanto., & Sukanto. (2014). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik* 2(1),116–121.
- Park, S., & Conroy, S. A. (2020). Unpacking the evolving process of pay-for-performance system implementation. *Human Resource Management Review*, 100794.
- Radhian, W.F., Hubeis M., & Kuswanto, S. (2016). Kebutuhan karyawan pada unit fungsional kebun PTPN IV Medan Sumatra Utara. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 2(2):118–126
- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 36-45.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.

- Rencana Strategis Universitas Pendidikan Indonesia 2021-2025
 Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024
- Rheinberg, F., & Engeser, S. (2018). *Intrinsic motivation and flow*. In *Motivation and action* (pp. 579-622). Springer, Cham.
- Riduwan & Kuncoro, E. A. (2006). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2011. “Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”. UB Press: Malang.
- Rivai dan Basri. 2004. Manfaat Penilaian Kinerja. Jurnal <http://jurnalsdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications (8th Edition)*. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behaviour*. Seventeenth Edition. Published by Pearson Education.
- Robbins, S.P., Odendaal, A., & Roodt, G. (2007). *Organisational Behaviour – Global and South African Perspective*. South Africa: Pearson Education
- Rogelberg, S. G. (2018). *The surprising science of meetings: How you can lead your team to peak performance*. Oxford University Press, USA.
- Rumondor, V.W. (2013). Motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada bagian kepegawaian dan diklat daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA* 1(4): 1042–1052.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Satria, R.O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi kerja serta implikasinya pada produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* 7(2), 74–83.
- Schumacker, R.E. & R.G Lomax. (2004). *A Beginner’s Guide to Structural Equation Modeling*. Second Edition. Edition. New Jersey: Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Pub
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis 2 (Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shu, D. F. (2005). China needs foreign language teaching theories with Chinese characteristics. *Foreign Language World*, 6, 2-7.
- Simmons, J. (2002). An Expert Witness Perspective on Performance Appraisal in Universities and Colleges. *Employee Relations*, 24(1), 86–100.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Spitzer, D. R. (2007). *Transforming Performance Measurement: Rethinking the Way We Measure and Drive Organisational Success*. New York: AMACOM.

- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syarifudin, Z.; & Tangkilisan, H. N. (2001). Kinerja Organisasi Publik. Yogyakarta: YPAPI.
- Thorpe, R. and Holloway, J. (2008) Performance management: multidisciplinary perspectives, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Usop, A. M., Askandar, D. K., Langguyuan-Kadtong, M. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *Int. J. Humanit. Soc. Sci.*, 3, 245–252.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Fikri, M. A. A., Fauji, A., Shobihi, A. W. I., Hulu, P., Sudiyono, R. N., Agistiawati, E., & Dewi, W. R. (2020). The Role of Transformational Leadership, Organizational Learning and Structure on Innovation Capacity: Evidence from Indonesian Private Schools. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 378–397. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/499>.