

**MODEL PENINGKATAN PERILAKU BIROKRASI INOVATIF
PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA UNIT UTAMA KEMDIKBUDRISTEK**

DISERTASI

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Doktor Ilmu Manajemen pada Program Studi Manajemen**



Oleh

Dhyah Mutmainnah

NIM 1808738

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

LEMBAR HAK CIPTA

DHYAH MUTMAINNAH

NIM: 1808738

Disertasi diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Doktor (Dr.) pada Program Studi Manajemen

© Dhyah Mutmainnah 2021
Universitas Pendidikan Indonesia
November 2021

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

HALAMAN PENGESAHAN DISERTASI

Dhyah Mutmainnah

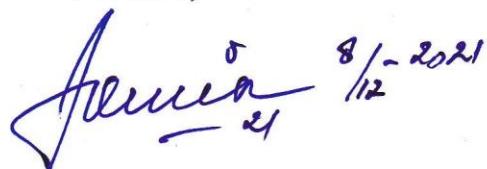
NIM: 1808738

Judul Penelitian

MODEL PENINGKATAN PERILAKU BIROKRASI INOVATIF PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA UNIT UTAMA KEMDIKBUDRISTEK

disetujui dan disahkan oleh:

Promotor,



8/-2021
1/2

Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd.

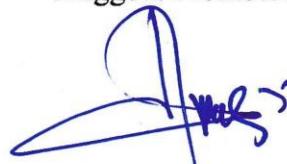
NIP 195309121979032001

Ko- Promotor,



Prof. Dr. H. Disman, M.S.
NIP 195902091984121001

Anggota Promotor,



Prof. Dr. Dra. Hj. Janah Sojanah, M.Si.
NIP 195712191984032002

Pengaji,



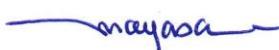
Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si.
NIP 196201271988031001



Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd, APU.
NIP 195211121981032001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.
NIP 197107052002012001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

(Q.S. Al-Mujadalah:11)

“Sebaik-baik manusia diantaramu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain. ”

(H.R. Bukhari dan Muslim)

“Barangsiaapa yang menempuh jalan untuk menuntut ilmu, Allah Ta’ala akan memudahkan baginya jalan menuju surga. ”

(H.R. Muslim no. 2699)

Ya Allah, sungguh aku memohon kepadamu ilmu yang manfaat, rizki yang baik dan amal yang diterima...

Kupersembahkan karyaku ini kepada Abah dan Ibu, mertua, suami dan anak-anakkku tercinta yang senantiasa mendoakan keberhasilanku.

Semoga Allah memberkahi dan menjadikan berkah untuk karya kecil ini. Aamiin.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Disertasi dengan judul “**Model Peningkatan Perilaku Birokrasi Inovatif Pegawai Negeri Sipil pada Unit Utama Kemdikbudristek**” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Bandung, Desember 2021

Yang membuat pernyataan,

Dhyah Mutmainnah

NIM 1808738

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, kita panjatkan berjuta syukur pada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa. Atas ijin-Nya lah disertasi yang berjudul “**Model Peningkatan Perilaku Birokrasi Inovatif Pegawai Negeri Sipil pada Unit Utama Kemdikbudristek**” dapat terselesaikan dengan baik. Penyusunan disertasi ini merupakan tugas akhir dari studi Doktoral pada Program Studi Manajemen di Sekolah Pascasarjana UPI yang dibiayai oleh Program Beasiswa Unggulan Kemdikbud. Selama tiga tahun perkuliahan, hasil akhirnya adalah tersusunnya disertasi ini yang di dalamnya membahas tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kemdikbud dalam Mewujudkan Birokrasi Inovatif dari sudut pandang Manajemen Kebijakan.

Dengan niat tulus dan usaha yang sungguh-sungguh, penulis mencoba menyajikan fenomena dan realita yang terjadi pada PNS Republik Indonesia dalam mentransformasi diri menuju prinsip birokrasi yang inovatif. Sebagai instansi di bidang pendidikan ini haruslah terus dikembangkan dan didorong untuk siap menghadapi perubahan yang terjadi. Maka akan sangat berharga bila hasil dari penelitian ini bisa memberikan pandangan baru mengenai manajemen kebijakan dalam mengantisipasi pembaharuan pengelolaan birokrasi di bidang kepegawaian di Indonesia khususnya pada lembaga Kemendikbudristek.

Penulis tidak ingin berpanjang-panjang dalam mengeksplorasi fenomena yang terjadi dalam penelitian ini. Namun dengan sebuah penelitian yang dilakukan, disertai pengetahuan dan pengalaman yang didapatkan, penulis mencoba untuk memberikan gambaran sejauh mana manajemen Kemdikbud bisa memberikan dampak yang positif serta optimalisasi atas perubahan organisasi yang berlangsung dan dapat mencoba mengadaptasi supaya PNS bisa mengikuti perkembangan teknologi. Cita-cita organisasi Kemdikbudristek sebagai lembaga kementerian di bidang pendidikan dengan mengacu pada prinsip-prinsip *Good Governance* senantiasa menjadi semangat dan motivasi untuk terus berubah menjadi lebih baik dalam peningkatan kinerja dan produktivitas kelembagaan serta dalam melayani kepentingan publik.

Tentunya akan menjadi suatu amalan yang baik serta bacaan yang bermanfaat bagi para peminat baca ketika nantinya disertasi ini dapat dipublikasikan secara ilmiah. Besar harapan penulis untuk bisa memperoleh masukan, kritik, saran serta pembaharuan cara pandang dari para pembaca, ini semua dikarenakan relevansi dan korelasi atas perubahan zaman yang terjadi, sistem sosial yang akan selalu berubah dan berkembang menyesuaikan kebutuhan masyarakat yang selalu dinamis. Penting bagi kita sebagai manusia yang paripurna untuk terus membuka diri akan perubahan yang terjadi disertai dengan solusi-solusi efektif. Bagi organisasi perubahan akan menjadi sebuah fondasi untuk menjaga eksistensi dalam menjalankan aktivitasnya. Terlebih bagi sebuah organisasi pendidikan yang diamanatkan untuk mengembangkan pendidikan hingga menjadi model perubahan bagi pembangunan nasional atas penciptaan cita-cita besar bangsa. Ini semua tentunya dilakukan demi pendidikan yang berkualitas yang lebih adil dan bisa dinikmati secara luas oleh seluruh lapisan masyarakat. Terima kasih.

Semoga diberkati Allah SWT,
Bandung, Desember 2021

Dhyah Mutmainnah

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas ridho dan berkah-Nya lah saya dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini hingga menjadi sebuah ilmu dan pengetahuan baru bagi para pembacanya. Tidak lupa juga saya ucapan banyak terima kasih kepada pihak-pihak berikut ini.

Rektor Universitas Pendidikan Indonesia, Prof. Dr. M. Solehuddin M.Pd., M.A. Direktur Sekolah Pascasarjana, Prof. Dr. H. Syihabuddin, M.Pd. Wakil Direktur Bidang Akademik dan Kemahasiswaan SPs, Dr. Eng. Agus Setiawan, M.Si. Wakil Direktur Bidang Sumber Daya, Keuangan, dan Umum SPs, Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P. Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Dr. Maya Sari, S.E., M.M. yang telah berkenan memberikan kesempatan, fasilitas dan memotivasi kepada penulis dalam menempuh pendidikan pada Program Studi Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.

Ketua Promotor, Ibu Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd., atas semua arahan, dukungan, dan bantuan yang telah diberikan kepada saya untuk menyelesaikan disertasi ini, yang telah sangat teliti memeriksa dan memberikan masukan berharga bagi disertasi saya. Ko-Promotor, Bapak Prof. Dr. H. Disman, M.S., atas semua arahan, dukungan, dan bantuan yang telah diberikan kepada saya untuk menyelesaikan disertasi ini, yang bersedia memberikan waktu liburnya untuk membimbing saya. Anggota Promotor, Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Janah Sojanah, M.Si., atas semua arahan, dukungan, dan bantuan yang telah diberikan kepada saya untuk menyelesaikan disertasi ini, yang senantiasa memotivasi dan menasihati saya untuk menyelesaikan disertasi ini tepat waktu.

Kepada Tim Pengujii Disertasi, Ibu Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd. dan Bapak Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si., atas semua dukungan dan bantuan yang telah diberikan kepada saya untuk menempuh hingga tahap ini dengan memberikan masukan berharga bagi disertasi saya.

Tim Komisi Pascasarjana yang telah mereview dan memberi masukan bagi saya menuju Sidang Tahap 1. Semua dosen yang telah mengajar di Kelas Kerjasama Poltekpos 2019 Manajemen Pascasarjana UPI.

Terutama kepada keluarga saya, Kedua orang tua Bapak Toto Utomo dan Ibu Retna Nuriawati, Mertua, Bapak Moch. Mufied (alm.) dan Ibu Nani, adik-adik Dhyah Annur dan Hendro Hadi. Terlebih kepada Suami Dieky Achmad Sodik beserta anak-anak Delisha Humaira Putri dan Dirga Alkhairy Putra yang sangat mendukung proses perkuliahan dan penyusunan disertasi ini. Kepada keluarga besar Kadarisman, keluarga besar Galunggung, keluarga besar Markum, yang senantiasa mendoakan saya untuk segera menyelesaikan sekolah.

Segenap Pejabat di Lingkungan Kemdikbud, Semua Pimpinan Eselon 2/ Direktur/ Kepala Biro/ Kepala Pusat atas kerjasama dan bantuannya untuk mengizinkan melakukan penelitian pada Unit Utama Kemdikbud. Khususnya kepada Kepala Biro Kepegawaian, Kepala Biro Kerjasama Luar Negeri, Dirjen GTK yang memberikan kesempatan atas Beasiswa Unggulan yang kini dikelola oleh Puslapdik, sehingga dapat melanjutkan pendidikan di Pascasarjana UPI.

Kepala PPPPTK TK dan PLB selaku Pimpinan tempat bekerja, Seluruh Pejabat di PPPPTK TK dan PLB beserta staf yang telah sangat mendukung dalam perkuliahan juga yang telah bersedia menjadi responden dalam uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan.

Teman-teman kelas kerjasama Poltekpos Angkatan semester genap 2018/2019 pada Program Doktor Ilmu Manajemen (DIM), terimakasih atas bantuan, dorongan, semangat kekeluargaan, kekompakan dan kerjasamanya. Teman sekelas konsentrasi MSDM, *Happy Class*, Bapak Dr. Iman Sidik Nusannas, S.S., M.E. dan Ibu Dr. Muji Rahayu, M.M. pemotivasi untuk berjuang belajar hingga akhir hayat, pemberi semangat di saat kesulitan belajar. Terima kasih sudah menjadi panutan dan orang tua selama menjalani perkuliahan.

Staf administrasi di Prodi Manajemen, Pak Usep, serta di lingkungan Sekolah Sekolah Pascasarjana UPI, Pak Rukman, Pak Riyanto dan yang lainnya

Dhyah Mutmainnah, 2021

MODEL PENINGKATAN PERILAKU BIROKRASI INOVATIF PEGAWAI NEGERI SIPIL

PADA UNIT UTAMA KEMDIKBUDRISTEK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang selalu membantu dalam segala hal yang berkaitan dengan administrasi akademik.

Semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian disertasi saya ini, yang mendoakan, yang memotivasi namun tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberkahi dan dicatat menjadi pahala di sisi-Nya.
Aamiin...Ya Robbal'Aalamiin...

Bandung, Desember 2021

Dhyah Mutmainnah

MODEL PENINGKATAN PERILAKU BIROKRASI INOVATIF PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA UNIT UTAMA KEMDIKBUDRISTEK

Oleh

Dhyah Mutmainnah

1808738

ABSTRAK

Disertasi ini membahas tentang gambaran manajemen kebijakan dalam implementasi manajemen kinerja pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja serta profesionalisme SDM yang dimiliki guna meningkatkan birokrasi yang inovatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan instrumen kuesioner terhadap semua Pegawai Negeri Sipil pada Unit Utama Kemdikbudristek dengan *non probability sampling* menggunakan teknik sampel jenuh dan sampel insidental. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah gambaran dari kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam meningkatkan perilaku birokrasi inovatif pada level individu dan level organisasi. Data diolah dengan analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan model *multiple mediation*. Dengan cara pandang birokrasi yang berbasis inovasi dapat diduga bahwa Kemdikbudristek siap menjadi contoh implementasi birokrasi yang inovatif. Sebagai perwujudan perubahan cara kerja pegawai Kemendikbudristek, kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasional dari seluruh pegawai menjadi pendorong utama dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka implementasi perilaku birokrasi inovatif. Diperoleh hasil bahwa motivasi sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan perilaku birokrasi inovatif. *Novelty* penelitian ini ialah ditemukan konsep baru Perilaku Birokrasi Inovatif, yaitu melalui penggabungan dua variabel mediasi konstruk kinerja pegawai dan komitmen organisasional, yang kemudian dituangkan menjadi “Model Peningkatan Perilaku Birokrasi Inovatif berbasis Kepemimpinan dan Motivasi melalui Strategi Integrasi Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasional”

Kata Kunci: Perilaku Birokrasi Inovatif, Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasional.

**THE IMPROVEMENT MODEL OF INNOVATIVE BUREAUCRATIC BEHAVIOR
OF CIVIL SERVANTS AT THE MAIN UNITS OF
MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, RESEARCH AND TECHNOLOGY**

By

Dhyah Mutmainnah

1808738

ABSTRACT

This dissertation discusses an overview of policy management in the implementation of performance management at the Ministry of Education, Culture, Research and Technology. This study aims to analyze the performance and professionalism of human resources in order to increase an innovative bureaucracy. The method used in this research is descriptive method with a quantitative approach. The data was collected using a survey method using a questionnaire instrument to all civil servants in the main unit of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology with non-probability sampling using saturated sampling techniques and incidental samples. The results obtained from this study are a description of the performance of Civil Servants (PNS) in improving innovative bureaucratic behavior at the individual and organizational levels. The data was processed by analysis of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with multiple mediation model. From an innovation-based bureaucracy perspective, it can be assumed that the Ministry of Education, Culture, Research and Technology is ready to become an example of innovative bureaucratic implementation. As a manifestation of changes in the workings of its employees, leadership, motivation, and organizational commitment of all employees are the main drivers in terms of improving employee performance in order to implement innovative bureaucratic behavior. The results show that motivation is a driving factor for increasing innovative bureaucratic behavior. The novelty of this research is finding a new concept of Innovative Bureaucratic Behavior, through the combination of multiple mediation construct of employee performance and organizational commitment, further established under the terms of "The Improvement Model of Innovative Bureaucratic Behavior based on Leadership and Motivation through Integration Strategy by Employee Performance and Organizational Commitment"

Keywords: Innovative Bureaucratic Behavior, Employee Performance, Leadership, Work Motivation, Organizational Commitment.

Dhyah Mutmainnah, 2021

**MODEL PENINGKATAN PERILAKU BIROKRASI INOVATIF PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA UNIT UTAMA KEMDIKBUDRISTEK**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

DAFTAR ISI

	halaman
Halaman Judul	i
Lembar Hak Cipta	ii
Halaman Pengesahan Disertasi	iii
Motto dan Persembahan	iv
Surat Pernyataan	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	16
1.3. Tujuan Penelitian	17
1.4. Manfaat Penelitian	17
1.5. Sistematika Disertasi	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA	20
2.1. Kajian Teori	20
2.1.1. Perilaku Organisasi	21
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik	26
2.1.4. Teori Perilaku Birokrasi Inovatif	29
2.1.4.1. Pengertian Birokrasi	29
2.1.4.2. Perilaku Birokrasi	31
2.1.4.3. Dimensi Perilaku Birokrasi	33

	halaman
2.1.4.4. Inovasi Manajemen	36
2.1.4.5. Pengertian Perilaku Inovatif	38
2.1.4.6. Dimensi Perilaku Inovatif	40
2.1.4.7. Perilaku Birokrasi Inovatif	41
2.1.5. Teori Kinerja	44
2.1.5.1. Pengertian Kinerja	44
2.1.5.2. Manajemen Kinerja	45
2.1.5.3. Pengukuran Kinerja	46
2.1.5.4. Penilaian Kinerja	49
2.1.6. Teori Kepemimpinan	51
2.1.6.1. Pengertian Kepemimpinan	51
2.1.6.2. Gaya Kepemimpinan	58
2.1.7. Teori Motivasi	60
2.1.7.1. Pengertian Motivasi	60
2.1.7.2. Mengukur Motivasi	62
2.1.8. Teori Komitmen	63
2.1.8.1. Pengertian Komitmen	63
2.1.8.2. Mengukur Komitmen	66
2.1.8.3. Pembentukan Komitmen	67
2.2. Hasil Penelitian Terdahulu dan Posisi Penelitian	73
2.3. Kerangka Berpikir	97
2.4. Hipotesis Penelitian	108
BAB III METODE PENELITIAN	111
3.1. Subjek dan Objek Penelitian	111
3.2. Metode Penelitian	112
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	112
3.4. Kerangka Sampling	123
3.5. Sumber Data Penelitian	127
3.6. Teknik Uji Instrumen Pengumpulan Data	128

	halaman
3.6.1. Uji Validitas Instrumen	128
3.6.2. Uji Reliabilitas Instrumen	130
3.7. Teknik Analisis Data dan Rancangan Uji Hipotesis	131
3.7.1. Analisis Deskriptif	131
3.7.2. Analisis Verifikatif	133
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	139
4.1. Hasil Penelitian	139
4.1.1. Gambaran Umum dan Sejarah Objek Penelitian	139
4.1.2. Analisis Deskriptif Responden	148
4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	151
4.1.3.1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan	152
4.1.3.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi	160
4.1.3.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasional	166
4.1.3.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai	173
4.1.3.5. Tanggapan Responden terhadap Variabel Perilaku Birokrasi Inovatif	181
4.1.4. Analisis Model Pengukuran	190
4.1.4.1. Model Pengukuran Variabel Kepemimpinan (X1)	191
4.1.4.2. Model Pengukuran Variabel Motivasi (X2).	192
4.1.4.3. Model Pengukuran Variabel Komitmen Organisasional (M1)	193
4.1.4.4. Model Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai (M2)	194

	halaman
4.1.4.5. Model Pengukuran Variabel Perilaku Birokrasi Inovatif (Y)	196
4.1.5. Pengujian Hipotesis	197
4.1.5.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (CFA) untuk Model Pengukuran	197
4.1.5.2. Pengujian <i>Outer Model</i>	202
4.1.5.3. Pengujian <i>Inner Model</i>	208
4.1.6. Hasil Analisis Hipotesis Pengaruh Langsung	210
4.1.7. Hasil Analisis Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	213
4.2. Pembahasan	218
4.2.1. Pembahasan Deskriptif	218
4.2.1.1. Kepemimpinan Atasan Langsung pada Unit Utama Kemendikbudristek	219
4.2.1.2. Motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Unit Utama Kemendikbudristek	219
4.2.1.3. Komitmen Organisasional pada Unit Utama Kemendikbudristek	220
4.2.1.4. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Utama Kemendikbudristek	220
4.2.1.5. Perilaku Birokrasi Inovatif pada Unit Utama Kemendikbudristek	221
4.2.2. Pembahasan Verifikatif	222
4.2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional	222
4.2.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional	224
4.2.2.3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	226

	halaman
4.2.2.4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	229
4.2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai	231
4.2.2.6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Birokrasi Inovatif	233
4.2.2.7. Pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Birokrasi Inovatif	235
4.2.2.8. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Birokrasi Inovatif	237
4.2.2.9. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Perilaku Birokrasi Inovatif	238
4.2.2.10. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Birokrasi Inovatif yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional	239
4.2.2.11. Pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Birokrasi Inovatif yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional	242
4.2.2.12. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Birokrasi Inovatif yang Dimediasi oleh Kinerja Pegawai	244
4.2.2.13. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Birokrasi Inovatif yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai	246
4.2.2.14. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Birokrasi Inovatif yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai	248

	halaman
4.2.3. Model Empiris Penelitian	253
4.2.3.1. Model Empiris Perilaku Birokrasi Inovatif pada Kemdikbudristek	253
4.2.3.2. Model Empiris Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kemendikbudristek	254
4.2.3.3. Model Empiris Komitmen Organisasional pada Kemdikbudristek	255
4.2.3.4. Model Empiris Kepemimpinan pada Kemendikbudristek	256
4.2.3.5. Model Empiris Motivasi pada Kemendikbudristek	256
4.2.4. Kebaruan (<i>Novelty</i>)	259
4.2.4.1. Model Peningkatan Perilaku Birokrasi Inovatif pada Kemendikbudristek	261
4.2.5. Keterbatasan Penelitian	264
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	266
5.1. Simpulan	266
5.2. Implikasi	269
5.3. Rekomendasi	271
5.3.1. Bagi Pimpinan Unit Kerja	271
5.3.2. Bagi Pegawai Negeri Sipil	272
5.3.3. Bagi Kelompok Kerja/ Bagian/ Direktorat	274
5.3.4. Arah Pengembangan Masa Depan	274
DAFTAR PUSTAKA	276
LAMPIRAN	294

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1 Peringkat Daya Saing Indonesia	4
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	115
Tabel 3.2 Sebaran Kuesioner	125
Tabel 3.3 Nilai Reliabilitas Instrumen Seluruh Variabel Penelitian	131
Tabel 4.1 Jumlah Responden	145
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	148
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kepemimpinan	152
Tabel 4.4 Rekapitulasi Dimensi Variabel Kepemimpinan	155
Tabel 4.5 Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Supportive Leadership</i>	156
Tabel 4.6 Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Directive Leadership</i>	157
Tabel 4.7 Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Participative Leadership</i>	158
Tabel 4.8 Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Achievement-oriented Leadership</i>	159
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Motivasi	160
Tabel 4.10 Rekapitulasi Dimensi Variabel Motivasi	162
Tabel 4.11 Tanggapan Responden pada Dimensi Kebutuhan Fisiologis	163
Tabel 4.12 Tanggapan Responden pada Dimensi Kebutuhan Rasa Aman	164
Tabel 4.13 Tanggapan Responden pada Dimensi Kebutuhan Sosial	164
Tabel 4.14 Tanggapan Responden pada Dimensi Kebutuhan Penghargaan	165

halaman

Tabel 4.15	Tanggapan Responden pada Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri	166
Tabel 4.16	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional	166
Tabel 4.17	Rekapitulasi Dimensi Variabel Komitmen Organisasional	170
Tabel 4.18	Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Affective Commitment</i>	170
Tabel 4.19	Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Continuance Commitment</i>	171
Tabel 4.20	Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Normative Commitment</i>	172
Tabel 4.21	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	173
Tabel 4.22	Rekapitulasi Dimensi Variabel Kinerja Pegawai	177
Tabel 4.23	Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Quantity of Work</i>	177
Tabel 4.24	Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Quality of Work</i>	178
Tabel 4.25	Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Compatibility with Others</i>	179
Tabel 4.26	Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Presence at Work</i>	180
Tabel 4.27	Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Length of Service</i>	180
Tabel 4.28	Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Flexibility</i>	181
Tabel 4.29	Deskripsi Variabel Perilaku Birokrasi Inovatif	182
Tabel 4.30	Rekapitulasi Dimensi Variabel Perilaku Birokrasi Inovatif	185
Tabel 4.31	Tanggapan Responden pada Dimensi Kepedulian	187
Tabel 4.32	Tanggapan Responden pada Dimensi Kedisiplinan	188

halaman

Tabel 4.33	Tanggapan Responden pada Dimensi Tanggung Jawab.....	188
Tabel 4.34	Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Idea Generation</i> ..	189
Tabel 4.35	Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Idea Promotion</i> ...	189
Tabel 4.36	Tanggapan Responden pada Dimensi <i>Idea Implementation</i>	190
Tabel 4.37	<i>Rule of Thumb</i> Penilaian Validitas dan Reliabilitas Indikator Reflektif	198
Tabel 4.38	<i>Rule of Thumb</i> Penilaian Validitas & Reliabilitas Indikator Formatif	199
Tabel 4.39	Konfigurasi <i>Running Software SmartPLS 3.0.</i>	199
Tabel 4.40	Hasil Pengujian <i>Factor Loading</i>	202
Tabel 4.41	Hasil Pengujian <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> ...	206
Tabel 4.42	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	207
Tabel 4.43	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i>	208
Tabel 4.44	Koefisien Determinasi	209
Tabel 4.45	Nilai <i>Q Square</i>	210
Tabel 4.46	Nilai <i>Path Coefficient</i> dan <i>T Statistics</i>	212
Tabel 4.47	Hasil <i>Specific Indirect Effect</i>	213
Tabel 4.48	Pengujian Simultan	215

DAFTAR GAMBAR

	halaman	
Gambar 1.1	Grafik Penilaian Kinerja PNS	11
Gambar 1.2	Grafik Nilai Kinerja Kemdikbud Tahun 2016- 2019 ...	12
Gambar 2.1	<i>Grand, Middle Range dan Applied Theory</i>	20
Gambar 2.2	Kerangka Teoritis	106
Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran	107
Gambar 2.4	Model Hipotesis Penelitian	110
Gambar 3.1	Model Penelitian	122
Gambar 3.2	Model Persamaan Struktural	136
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kemdikbudristek	144
Gambar 4.2	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	149
Gambar 4.3	Karakteristik Usia Responden	150
Gambar 4.4	Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	151
Gambar 4.5	Garis Kontinum Variabel Kepemimpinan	154
Gambar 4.6	Garis Kontinum Variabel Motivasi	162
Gambar 4.7	Garis Kontinum Variabel Komitmen Organisasional...	169
Gambar 4.8	Garis Kontinum Variabel Kinerja Pegawai	176
Gambar 4.9	Garis Kontinum Variabel Perilaku Birokrasi Inovatif...	184
Gambar 4.10	Model Pengukuran pada Variabel Kepemimpinan	191
Gambar 4.11	Model Pengukuran pada Variabel Motivasi	192
Gambar 4.12	Model Pengukuran pada Variabel Komitmen Organisasional	193
Gambar 4.13	Model Pengukuran pada Variabel Kinerja Pegawai	195
Gambar 4.14	Model Pengukuran pada Variabel Perilaku Birokrasi Inovatif	196
Gambar 4.15	Model Penelitian dalam <i>Path Diagram</i>	201
Gambar 4.16	Hasil <i>Path Coefficient Full Model</i>	211
Gambar 4.17	Hasil Algoritma <i>Full Model</i>	217

	halaman
Gambar 4.18 Gambaran Variabel Penelitian	218
Gambar 4.19 Mediasi dari Komitmen Organisasional terhadap Kepemimpinan dalam Meningkatkan Perilaku Birokrasi Inovatif	241
Gambar 4.20 Mediasi dari Komitmen Organisasional terhadap Motivasi dalam Meningkatkan Perilaku Birokrasi Inovatif	243
Gambar 4.21 Mediasi dari Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai terhadap Kepemimpinan dalam Meningkatkan Perilaku Birokrasi Inovatif	247
Gambar 4.22 Mediasi dari Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai terhadap Motivasi dalam Meningkatkan Perilaku Birokrasi Inovatif	250
Gambar 4.23 Model Empiris Perilaku Birokrasi Inovatif pada Kemendikbudristek	253
Gambar 4.24 Model Empiris Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kemendikbudristek	254
Gambar 4.25 Model Empiris Komitmen Organisasional pada Kemendikbudristek	255
Gambar 4.26 Model Empiris Kepemimpinan pada Kemendikbudristek	256
Gambar 4.27 Model Empiris Motivasi pada Kemdikbudristek	257
Gambar 4.28 Model <i>Novelty</i> Penelitian	259
Gambar 4.29 Model Peningkatan Perilaku Birokrasi Inovatif Berbasis Kepemimpinan dan Motivasi melalui Strategi Integrasi Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasional	262

DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1 SK Pengangkatan Pembimbing Disertasi	294
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	297
Lampiran 3 Pengukuran Koefisien Bobot Faktor	366
Lampiran 4 Karakteristik Responden	368
Lampiran 5 Hasil Matriks Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	398
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup	410

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, Okto., Bambang Swasto dan Hamidah Nayati Utami. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 7. No. 2. Januari 2014.
- Afsar, Bilal., and Yuosre Badir. (2016). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Person-Organization Fit and Innovative Work Behavior. *Journal of Chinese Human Resource Management*. Vol. 7 Issue: 1, pp.5-26, <https://doi.org/10.1108/JCHRM-11-2015-0016>
- Afsar, Bilal., and Yuosre Badir. (2017). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Person-Organization Fit. *Journal of Workplace Learning*, Vol. 29 Issue: 2, pp.95-109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Ajzen, Icek. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 179-211. Available at https://www.dphu.org/uploads/attachements/books/books_4931_0.pdf
- Ajzen, Icek, and M. Fishbein. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Akbar, Abu Bakar., Udin, Sugeng Wahyudi, dan Indi Djastuti. (2018). Spiritual Leadership and Employee Performance: Mediating Role of Organizational Commitment in Indonesia Public University. *Journal of Engineering and Applied Sciences*. Vol. 13. No. 12, pp. 4344-4352.
- Amir, Taufiq. (2016). *Corporate Entrepreneurship & Innovation: Melejitkan Semangat Intrapreneurship di Organisasi*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Al Jishi, H. A. (2009). Motivation and its Effect on Performance on Nurses in Aramco Health Care. *Open University Malaysia*.
- Allen, Natalie J., and John P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Al-Madi, Faisal N. et.al. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*. Vol. 9. No.15.

- Altindag, E. A., & Siller, F. (2014). Effects of Flexible Working Method on Employee Performance: An Empirical Study in Turkey. *Business and Economics Journal*, 05(03). <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000104>
- Angga, Dita. (2017). Kualitas Pegawai Negeri Masih Rendah. Sindo News. Diakses dari (https://nasional.sindonews.com/read/12_pegawai-negeri-masih-rendah1513053785)
- Apriliana, Sarrah., Djamhur Hamid, dan Moehammad Soe'od Hakam. (2013). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 1. No. 1. April 2013.
- Armstrong, Michael. (2009). *Handbook of Performance Management*. London: Kogan Page.
- Armstrong, Michael. (2008). *Strategic Human Resource Management*. London: Kogan Page.
- Armstrong, Michael. (2003). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Armstrong, Michael dan Angela Baron. (1998). *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Armstrong, Michael., dan S. Taylor. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th Edition. UK: Ashford Colour Press Ltd.
- Arnomo, I. (2017). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan, dan Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(2), 62-77. doi:<http://dx.doi.org/10.21067/jem.v13i2.1814>.
- Azania, Cut. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Atasan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi di Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia. *Jurnal Eksekutif*. Vol. 13 No. 1.
- Azzara, Carey V. (2010). *Questionnaire Design for Business Research*. USA: Tate Publising.
- Baba, A.I., dan A. Abdullahi. (2019). Mediating Role of Affective Commitment on The Relationship between Employee's Innovative Behavior and Task Performance; Lesson from Nigeria Public Sector. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*. Vol. 7, issue 3.

- Bacal, Robert. (2012). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
- Baron, R.A.,& Greenberg, J. (1990). *Behavior in Organization*, 3rd ed. Boston, MA.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bataineh, Khaled adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*; Vol. 12, No. 2; 2019 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012 Published by Canadian Center of Science and Education. doi:10.5539/ibr.v12n2p99.
- Beer, Michael. (2009). *High Commitment High Performance*. San Francisco: Josey-Bass.
- Bechtel, R. and Churchman, A. (2002). *Handbook of Environmental Psychology*. New York: John Wiley.
- Becker, J.-M., Klein, K., & Wetzels, M. (2012). Hierarchical Latent Variable Models in PLS-SEM: Guidelines for Using Reflective-Formative Type Models. *Long Range Planning*, 45(5–6), 359–394. <http://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.10.001>
- Blerkom, M.L.V. (2009). *Measurement and Statistic for Teachers*. New York: Routledge.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*. 15th Edition. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Brahmasari, Ida A. dan Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135.
- Bryman, Alan. and Emma Bell. (2007). *Business Research Methods*. New York: Oxford University Press.

- Chanpoom, Nuengruthai dan Watcharapong Intrawong. (2019). The Influence of Strategic Leadership and Organizational Climate on Organizational Commitment of Savings Cooperative Employees, Thailand. *The 2019 International Academic Research Conference in Vienna*. [http://www.ijbts-journal.com/images/main_1366796758/V19-117_Nuengruthai%20\(2\).pdf](http://www.ijbts-journal.com/images/main_1366796758/V19-117_Nuengruthai%20(2).pdf)
- Chen, L. Y. (2004). The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships between Leadership Behavior and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 5(1/2), 432-438.
- Chowdhury, M. S. (2007). Enhancing Motivation and Work Performance of The Salespeople: The Impact of Supervisors' Behavior. *African Journal of Business Management*, 1, 238–243.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G and Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. Third Edition. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cole, G.A. (2005). *Personnel and Human Resource Management*. London: ELST Publishers.
- Cooper, D. R, dan Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods*. New York: McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 2nd edition. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cut Ali, Syafriadi, dan T.Y. Rahmat Syah. (2019). Organizational Culture and Motivation over Mediated Performance by Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*. Vol. 3. No. 4.
- Daft, Richard L. (2015). *The Leadership Experience*. 6th Edition. Stamford: Cengage Learning.
- Daft, Richard L. & Richard M. Steers. (1986). *Organizations: A Micro-Macro Approach*. Glenview: Scott, Foresman and Co.
- Danish, R.Q., Saif-Ur-Rehman, and Yasin Munir. (2012). The Impact of Motivation on Employee's Commitment: Evidence from Public and Private Sector of Pakistan. *World Review of Business Research*. Vol. 2. No. 1. January 2012. Pp. 109 – 118.

- Darolia, C. R., Kumari, P., & Darolia, S. (2010). Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as Determinants of Job Performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36, 69–78.
- David, Fred R. (2011). *Strategic Management: Concepts and Cases*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehallindo.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. 15th Edition. USA: Pearson Education.
- De Jong, J.P., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, Vol 10 No. 1. 41-64. DOI 10.1108/14601060710720546.
- De Jong, Jeroen P.J., & Den Hartog, Deane N. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *Working paper*. Zoetermeer: SCALES-initiative (SCientific AnaLysis of Entrepreneurship and SMEs).
- De Jong, J.P., & Den Hartog, D.N. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- De Jong, J.P., and R. Kemp. (2003). Determinants of Co-Workers' Innovative Behavior. An Investigation into Knowledge Intensive Service. *International Journal of Innovation Management*. 7 (2): 189-212.
- Diamantopoulos, A., & Winklhofer, H. M. (2001). Index Construction with Formative Indicators: An Alternative to Scale Development. *Journal of marketing research*, 38(2), 269–277.
- Erawati, A., dan Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288-301. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i1.29777>.
- Ferdinand, Augusty. (2002). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Frazier, P. A., Tix, A. P and Barron, K. E. (2004). Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research. *Journal of Counseling Psychology*, Vol 51. No. 1, 115 - 134. American Psychological Association, Inc.
- Gaynor, G.H. (2002). *Innovation by Design*. New York: American Management Association.
- Gibson. (2016). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw Hill-Irwin.
- Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modeling*. Edisi II. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. (2013). *Management*. Ohio: South-Western, Cengage Learning.
- Gulluce, A., Kaygin, E., Kafadar, S. and Atay, M. (2016). The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Study on the Bank Employees. *Journal of Service Science and Management*, 9, 263-275. doi: [10.4236/jssm.2016.93033](https://doi.org/10.4236/jssm.2016.93033).
- Gunarto, Muji. (2018). *Analisis Statistik dengan Model Persamaan Struktural (SEM): Teoritis dan Praktis*. Bandung: Alfabeta.
- Hair, J.F. JR., Anderson, R.E, Tatham, R.L. & Black, W.C. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th Edition. New Jersey: Pearson Educational, Inc.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Pieper, T. M., & Ringle, C. M. (2012). The Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Strategic Management Research: A Review of Past Practices and Recommendations for Future Applications. *Long Range Planning*, 45(5–6), 320–340. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.09.008>.
- Hair, Joseph F., G Thomas M. Hult, Christian M. Ringle, & Marko Sarstedt. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM)*. New York: SAGE Publications.
- Hair, et al. (2014). *Multivariate Data Analysis*. New International Edition. New Jersey: Pearson.
- Harlan, J. (2016). *Analisis Multilevel*. Edisi Pertama. Jakarta: Gunadarma.

- Heller, Robert. (1998). *Motivating People*. London: Dorling Kindersley.
- Herzberg, F. (1966). *Work and The Nature of Man*. Cleveland, OH: World.
- Hill, E.J., and S. J. Carroll. (2014). Workplace Flexibility. Dalam Michalos, Alex C.ed. Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. Springer: Springer Science + Business Media Dordrecht.
- Hofmann, David A. (1997). An Overview of The Logic and Rationale of Hierarchical Linear Models. *Journal of Management* 1997, Vol. 23, No. 6, 723-744.
- Hofmann, David A. (1998). Centering Decision in Hierarchical Linear Models: Implications for Research in Organizations. *Journal of Management* 1998, Vol. 24, No. 5, 623-641.
- Hox, JJ. (2010). *Multilevel Analysis: Technique and Application*. 4th Ed. Chichester: John Wiley & Sons Inc.
- Hughes, Richard L., dan Katherine Colarelli Beatty. (2005). *Becoming A Strategic Leader*. San Francisco: John Wiley & Sons Inc.
- Husein Umar. (2003). *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Ismail, Aziah dan Al Amin Mydin. (2018). The Impact of Transformational Leadership and Commitment on Teachers' Innovative Behaviour. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, volume 304. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.100>.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Mattesson. (2008). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Jada, U.R., S. Mukhopadhyay, and R.Titiyal. (2019). Empowering Leadership and Innovative Work Behavior: A Moderated Mediation Examination. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23, No. 5, pp. 915-930, © Emerald Publishing Limited, ISSN 1367-3270. DOI 10.1108/JKM-08-2018-0533.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Behaviour. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O., E. Van De Vliert, M. West. (2004). The Bright and Dark Sides of Individual and Group Innovation: A Special Issue Introduction. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 129-145. DOI: 10.1002/job.242.

- Javed, Basharat. et.al. (2017). Impact of Inclusive Leadership on Innovative Work Behavior: The Role of Psychological Safety. *Journal of Management and Organization*, Vol. 25, issue 1, pp. 117-136. DOI: <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.3>
- Kaswan. (2019). *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Yrama Widya.
- Kelliher, Clare. (2008). *Flexible Working and Performance: Working Families*. London: Cranfield School of Management.
- Kerlinger. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Khasanah, I.F.N., dan Fathul Himam. (2018). Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian Proaktif, dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gadjah Mada Journal of Psychology*. Vol.4, No.2, Hal. 143-157. DOI: 10.22146/gamajop.46361.
- Kreitner, Robert., dan Angelo Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Kuczmarski, Susan Smith. (1995). *Values-based Leadership*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kuranchie-Mensah, Elizabeth Boye., and Kwesi Amponsah-Tawiah, (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana, *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, ISSN 2013-0953, OmniaScience, Barcelona, Vol. 9, Iss. 2, pp. 255-309, <http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530>.
- Kurniawan, A. D., Rivai, A., & Suharto, (2018). Influence of Career development and motivation to Employee Performance through Organizational Commitment in Institutional Development Section of Educational Diniyah and Pondok Pesantren Office of Ministry of South Jakarta Religious. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 4(2), 17-33. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-56210-3>
- Langdon, Ken., dan Christina Osborne. (2001). *Performance Review*. New York: DK Publishing, Inc.
- Latorre, F., Guest, D., Ramos, J., & Gracia, F. J. (2016). High Commitment HR Practices, The Employment Relationship and Job Performance: A Test of a Mediation Model. *European Management Journal*, 34(4), 328–337. doi:10.1016/j.emj.2016.05.005
- Dhyah Mutmainnah, 2021**
**MODEL PENINGKATAN PERILAKU BIROKRASI INOVATIF PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA UNIT UTAMA KEMDIKBUDRISTEK**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Lawson B. and Samson D. (2001). Developing Innovation Capability in Organizations: A Dynamic Capabilities Approach. *International Journal of Innovation Management*, 5 (3), 377-400. DOI: 10.1142/S1363919601000427
- Leong, Chan Tze., dan Amran Rasli. (2014). The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. No. 129, pp. 592 – 600. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.03.717
- Lin, Li., dan Wang Shiqian. (2018). The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *Journal of World Economic Research*. Vol. 7, No. 1, pp. 14-20. doi: 10.11648/j.jwer.20180701.12.
- Lor, Wendy., dan Zubair Hassan. (2017). The Influence of Leadership on Employee Performance among Jewellery Artisans in Malaysia. *International Journal of Accounting & Business Management*. Vol. 5, No.1, ISSN: 2289-4519 DOI:24924/ijabm/2017.04/v5.iss1/14.33
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior*. 10th edition. New York : McGrawHill International Ed.
- Mahdi, Omar R., Erzan Shafizan bin Gulam Mohd, dan M. K. Almsafir. (2014). Empirical Study on the Impact of Leadership Behavior On Organizational Commitment in Plantation Companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences 109*. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.12.591.
- Mahkota, Ni Kadek W.K.I., Desak K. Sintaasih, dan A.G. Rahyuda. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Malhotra, N.K. (2012). *Basic Marketing Research: Integration of Social Media*. Jakarta: PT Index Kelompok Gramedia.
- Mamik. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*. Tahun XX. No.1. April 2010.
- Manik, Ester., dan Iwan Sidharta. (2017). The Impact of Motivation, Ability, Role Perception on Employee Performance and Situational Factor as Moderating Variable of Public Agency in Bandung, Indonesia. *International Journal of Management Science and Business Administration*, vol. 3, issue 4, pp. 65-73, May 2017. DOI: 10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.34.1008

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Masood, Mariam., and Bilal Afsar. (2016). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior among Nursing Staff. *Wiley Nursing Inquiry*. DOI: 10.1111/nin.12188.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D.M. (1990) A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*. 108, 171-194.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management*. 13th Edition. Mason OH: South-Western Cengage Learning.
- McDaniel, C. dan Gates, R. (2013). *Riset Pemasaran Kontemporer* (Sumiyarto dan Rambat Lupiyoadi, Penerjamah). Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L., dan Mary Ann Von Glinow. (2015). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality*. 7th Edition. New York: McGraw Hill Education.
- Mello, Jeffrey A. (2002). *Strategic Human Resource Management*. Ohio: South-Western College Publishing.
- Meyer, John P., and Natalie J. Allen. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Millmore, Mike et.al. (2007). *Strategic Human Resource Management: Contemporary Issues*. Canada: Pearson Education.
- Mihrez, Abdo-Alaziz H.E., and Armanu. (2014). The Importance of Leadership Behavior and Motivation in Creating Employee Performance: (A Study at the Faculty of Economics and Business, University of Brawijaya). *Asia-Pacific Management and Business Application*, 3, 2 (2014): 86-105.
- Moleong, Lexy J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moshhood, et.al. (2019). Employee Commitment and Firm Performance: Evidence from A Manufacturing Firm in Nigeria. *Hallmark University Journal of Management and Social Sciences*. Vol. 1, No. 3.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California: Academic Press.
- Muchtar. (2016). The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees. *Sinergi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. Vol. 6, No. 2, September.
- Mullins, Laurie J. (2005). *Management and Organisational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mungania, Agnes Kinanu et.al. (2016). Influence of Flexible Work Arrangements on Performance of the Banking Industry in Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 6, No. 7 ISSN: 2222-6990. DOI:10.6007/IJARBSS/v6-i7/2238.
- Mustafa, Zainal EQ. (2009). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Napitupulu, Saud. dkk. (2017). The Impact of Career Development on Employee Performance: An Empirical Study of the Public Sector in Indonesia, *International Review of Public Administration*, DOI:10.1080/12294659.2017.1368003.
- Narimawati, Umi., dan Jonathan Sarwono. (2017). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Kovarian dengan LISREL dan AMOS untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasab, Hadian. A. and L. Afshari. (2019). *Authentic Leadership and Employee Performance: Mediating Role of Organizational Commitment*. *Leadership and Organization Development Journal*. Vol. 40 No. 5, pp. 548-560. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026>
- Nel PS, et al. (2004). *Human Resources Management*. 6th Ed. New York: Oxford University Press.
- Newstrom, John W., and Keith Davis. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: Mc.Graw-Hill Companies Inc.
- Olusadum, N.J., dan N.J. Anulika. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education. *Journal of Management and Strategy*. Vol. 9. No.1. doi:10.5430/jms.v9n1p53.

- Omollo, Pamela Akinyi (2015). Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resources Studies*, Vol. 5 No. 2. Doi:10.5296/ ijhrs.v5i2.7504.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, Vol 36, hal 633-662.
- Pieterse, A.N., D. Van Knippenberg, M. Schippers, & D. Stam. (2010). Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Organizational Behavior*. DOI: 10.1002/job.650.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. Psychonomic Society Inc. <http://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Price, J.L., (1997), Handbook of Organizational Measurement. International Journal of Manpower. 18 (4/5/6): 305-558.
- Purwanto, Agus. dkk. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9 (1): 19-27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Putri, N. E., Hakim, A., & dan Makmur, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 4(1), 31-42.
- Raharjo, Budi. (2019). Wacana PNS Kerja Fleksibel Harus Dikaji Mendalam. Republika.co.id. Diakses dari (<https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/19/12/05/q20l90415-wacana-pns-kerja-fleksibel-harus-dikaji-mendalam>)
- Rank, J., Nelson, N.E., Allen, T.D., & Xu, X. (2008). Leadership Predictors of Innovation and Task Performance: Subordinate's Self-Esteem and Self-Presentation as Moderators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 81.
- Rao Jada, Umamaheswara, S. Mukhopadhyay, and R. Titiyal. (2019). Empowering Leadership and Innovative Work Behavior: A Moderated Mediation Examination. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 23, No. 5, pp. 915-

930, © Emerald Publishing Limited, ISSN 1367-3270. DOI 10.1108/JKM-08-2018-0533

Raveendran, Thaneswary., dan Aruna S. Gamage. (2019). The Mediating Effect of Organizational Commitment in The Impact of Transformational Leadership Style on Employee Performance: A Study of Divisional Secretariats in the Jaffna District. *International Journal of Resource Human Studies*. Vol. 9. No. 2. doi:10.5296/ijhrs.v9i2.1462

Rehman, Shafique-ur. et.al. (2019). Mediating Effect of Innovative Culture and Organizational Learning between Leadership Styles at Third-order and Organizational Performance in Malaysian SMEs. *Journal of Global Entrepreneurship Research*. 9:36. <https://doi.org/10.1186/s40497-019-0159-1>

Reeuvers, Mark., et.al. (2008). Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences. *Leadership and Innovation Journal compilation* © 2008 Blackwell Publishing. Vol. 17, No. 3. doi:10.1111/j.1467-8691.2008.00487.x

Ribeiro, Neuza., Daniel Gomes., and Shaji Kurian. (2018). Authentic Leadership and Performance: The Mediating Role of Employees' Affective Commitment. *Social Responsibility Journal*. Vol. 14. No.1, pp. 213-225. DOI 10.1108/SRJ-06-2017-0111.

Ribeiro, N., İ. Yücel., and Daniel Gomes. (2018). How Transformational Leadership Predicts Employees' Affective Commitment and Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 67 No. 9, pp. 1901-1917. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2017-0229>

Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal., dan Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior*. 10th Edition. New Jersey: Prentice Hall.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management*. Eleventh Edition. United States of America: Pearson Education Limited.

- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Management*. Boston: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. (Edisi 16). (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Runi, Ishak et.al. (2017). Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment to Satisfaction and Performance Lecturer at Private Higher Education Kopertis Region IX in South Sulawesi Province. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 7. Ver. VII. (July 2017), PP 56-67 www.iosrjournals.org.
- Saether, E. Andreas. (2019). Motivational Antecedents to High-Tech R&D Employees' Innovative Work Behavior: Self-determined Motivation, Person-organization Fit, Organization Support of Creativity, and Pay Justice. *Journal of High Technology Management Research*. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>
- Santris, Billy. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada SMA Sutomo 1 Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol.3 No.2, July 2019, pp. 91-116.
- Sajida, P. Winka. & Moeljadi. (2018). The Effect of Strategic Leadership and Role Conflict to Employee's Commitments with Work Stress as Mediation. *Journal of Applied Management (JAM)*. Vol. 16 No. 3. September 2018. DOI:<http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.03.08>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. & Aziz, Yana Mulyana A. (2020). *Dinamika Governance di Era Revolusi Industri 4.0: Dalam Teori dan Praktik Tata Kelola Pemerintahan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti., Listiani, Teni., dan Mulyaningsih. (2020). *Inovasi dan Manajemen Pengetahuan untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul*. Bandung: Refika Aditama.

- Schilling, Mellissa A. (2015). *Manajemen Strategis Inovasi Teknologi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Schmoker, M. (2001). *The results fieldbook: Practical strategies from dramatically improved schools*. Alexandria, VA: Association of Supervision and Curriculum Development.
- Schwartz, Shalom H. (1977). Normative Influence on Altruism. *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 10, pp. 221-279. New York, NY: Academic Press. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60358-5](http://dx.doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60358-5)
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). Determinant of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *Academy of Management Journal*. 37 (3), 580-607.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. 4th Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 6th Edition. New York: Wiley.
- Setyaningrum, Retno P., Margono Setiawan, dan Surachman. (2017). Organizational Commitments Are Mediation of Relationships between Servant Leadership and Employee Performance. *Journal of Applied Management*. Vol.15. Num. 4. DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.04.17>
- Simmons, S.E. (2005). Predictors of Organizational Commitment among Staff in Assisted Living. *The Gerontological Society of America*. Vol. 45, No. 2, 196– 205.
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soebardi, Rusdijanto. (2012). Perilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*. Edisi 1. Desember, 57-74.
- Styhre, Alexander. (2007). *The Innovative Bureaucracy: Bureaucracy in an Age of Fluidity*. New York: Routledge.

- Stoner, James A.F., R. Edward Freeman, and Daniel R. Jr. Gilbert. (1995): *Management*. 6th edition. Englewood Cliffs: Prentice Hall International Editions.
- Suarjana, A. A., Putra, I. K., & Susilawati, N. L. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. 12(3) November, 1-11.
- Sucherly. (2016). *Materi Kuliah Filsafat Ilmu*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran. Tidak dipublikasikan.
- Sugianto, Danang. (2017). Blak-blakan MenPAN RB Soal Kinerja PNS. Detik Finance. Diakses dari (<https://finance.detik.com/wawancara-khusus/d-3522331/blak-blakan-menpan-rb-soal-kinerja-pns>)
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharto, Suyanto, dan Nedi Hendri. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*. Vol. VII, Issue 2, pp. 189-206.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2005). *Administrasi dan Kebijakan Publik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. (2008). *Teori-teori Mutakhir Administrasi Publik*. Yogyakarta: Rangkang Education.
- Thoha, Miftah. (2016). *Birokrasi & Politik di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Thoha, Miftah. (2017). *Dinamika Ilmu Administrasi Publik*. Depok: Kencana.
- Thoha, Miftah. (2019). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Uha, Ismail Nawawi. (2014). *Manajemen Perubahan*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Vera, Dusya, and Mary Crossan. (2004). Strategic Leadership and Organizational Learning. *Academy of Management Review*. Vol. 29, No. 2, 222–240.
- Waluyo, Minto., dan M. Rachman. (2020). *Mudah Cepat Tepat dalam Aplikasi Structural Equation Modeling*. Edisi Revisi. Batu: Literasi Nusantara.
- Waris, M. et.al. (2018). Impact of leadership qualities on employee commitment in multi-project-based organizations. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science* 140 (2018) 012094 doi :10.1088/1755-1315/140/1/012094.
- Warni, E. D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. *Jurnal Riset Manajemen “Provesia”*, 1(1), Mei. 64-77.
- Warwick, Donald P. (1975). *The Theory of Public Bureaucracy*. Cambridge: Harvard University Press.
- Wibbeke, E.S. (2009). *Global Business Leadership*. Burlington: Butterworth-Heinemann.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Perubahan*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Depok: Rajawali Press.
- Wibowo. (2019). *Manajemen: Dari Fungsi Dasar ke Inovasi*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Wicaksono, Pebrianto E. (2019). BKN: Kinerja PNS Masih Jeblok Meski Nilai Prestasi Baik. Liputan 6.com. Diakses dari (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4125095/bkn-kinerja-pns-masih-jeblok-meski-nilai-prestasi-baik>)
- Widodo. (2014). Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif berbasis Pola Kerja Cerdas dalam Konteks Teknologi Informasi. *Jurnal Manajemen Teknologi*. Vol. 13, No. 2. DOI: <http://dx.doi.org/10.12695/jmt.2014.13.2.3> Copyright@2014. Published by Unit Research and Knowledge, School of Business and Management - Institut Teknologi Bandung (SBM-ITB)
- Yang, Weiguo., Qi Hao, and Hongfeng Song. (2019). Linking Supervisor Support to Innovation Implementation Behavior via Commitment: The Moderating Role of Coworker Support. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 35, No. 3, pp. 129-141 © Emerald Publishing Limited 0268-3946. DOI: 10.1108/JMP-04-2018-0171.

- Yeh, Hueryren., and Dachuan Hong. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 8, Num.2.
- Yiing, L. H., Zaman, K., & Ahmad, B. (2009). The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 53-86.
- York, Kenneth M. (2010). *Applied Human Resource Management: Strategic Issues and Experiential Exercises*. New Delhi: Sage Publications.
- Yukl, Gary. (2013). *Leadership in Organizations*. 8th Edition. Harlow: Pearson Education Limited.
- Yuniarsih, Tjutju. (2018). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rizqi Press.
- Zhang, X., and K. M. Bartol. (2010). The Influence of Creative Process Engagement on Employee Creative Performance and Overall Job Performance: A Curvilinear Assessment. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 95, No. 5, 862– 873. DOI: 10.1037/a0020173
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <http://doi.org/10.1086/651257>.

Peraturan Perundangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2019 tentang Kemendikbud

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi

Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi