

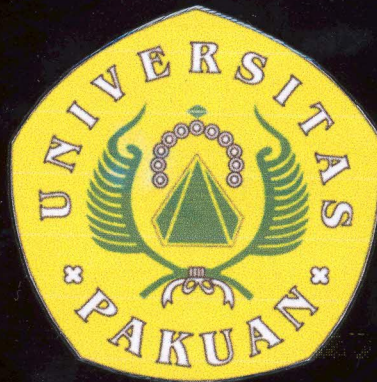
PENINGKATAN KINERJA DOSEN MELALUI PENGUATAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI

KERJA, DAN KEPUASAN KERJA

(Studi Analisis Jalur dan SITOREM pada Dosen
di Universitas Panca Sakti Bekasi)

DISERTASI

Diajukan dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Doktor Manajemen Pendidikan



Oleh :

FITRAH MULYANTI

NPM. 073117008

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS PAKUAN

2024

**PENINGKATAN KINERJA DOSEN MELALUI PENGUATAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
(Studi Analisis Jalur dan SITOREM pada Dosen
di Universitas Panca Sakti Bekasi)**

DISERTASI

Diajukan dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Doktor Manajemen Pendidikan



Oleh :

FITRAH MULYANTI

NPM. 073117008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN**

2024

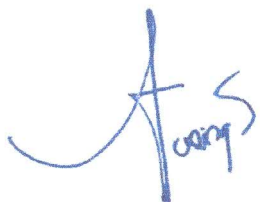
LEMBAR PENGESAHAN

UJIAN TERBUKA DISERTASI PROGRAM DOKTOR PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN (S-3)

Nama : Fitrah Mulyanti
Nomor Pokok : 073117008
Mahasiswa
Judul Disertasi : Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi Analisis Jalur dan SITOREM pada Dosen di Universitas Panca Sakti Bekasi)

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH:

Promotor,



Prof. Dr. Hj. Sri Setyaningsih, M.Si.

Ko-Promotor,



Dr. Griet Helena Laihad, M.Pd

Tanggal : 13/07/2024

Tanggal : 13/07/2024

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PANITIA UJIAN TERBUKA

Ketua,



Prof. Dr. rer.pol. Ir. Didik Notosudjono,
M.Sc.IPU.ASEAN. Eng.APEC.Eng

Sekretaris,



Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata

Tanggal : 15/07/2024

Tanggal : 15/07/2024

ABSTRAK

Fitrah Mulyanti, *Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja (Penelitian Analisis Jalur dan Analisis SITOREM pada Dosen di Universitas Panca Sakti Bekasi).*

Penelitian ini bertujuan untuk untuk menemukan Strategi, Cara dan Solusi Optimal untuk meningkatkan Kinerja Dosen dengan meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Dosen. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan analisis jalur dengan dilanjutkan analisis SITOREM.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi untuk meningkatkan kinerja Dosen dilakukan dengan memperkuat kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil analisis variabel sebagai berikut: (a) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja Dosen (Y) dengan koefisien jalur (βY_1) sebesar 0,342 sehingga pengembangan kepemimpinan transformasional dapat menguatkan kinerja Dosen. (b) Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja Dosen (Y) dengan koefisien jalur (βY_2) sebesar 0,126 sehingga pengembangan motivasi dapat menguatkan kinerja Dosen. (c) Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja Dosen (Y) dengan koefisien jalur (βY_3) sebesar 0,352 sehingga pengembangan kepuasan kerja dapat menguatkan kinerja Dosen. (d) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_3) dengan koefisien jalur (βX_{13}) sebesar 0,229 sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat menguatkan kepuasan kerja. (e) Terdapat pengaruh langsung motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_3) dengan koefisien jalur (βX_{23}) sebesar 0,448 sehingga pengembangan motivasi kerja dapat menguatkan kepuasan kerja. (f) Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja Dosen (Y) melalui kepuasan kerja (X_3) dengan koefisien jalur ($\beta z_1 x_1$) sebesar 0,080 sehingga pengembangan kepemimpinan transformasional dapat menguatkan kinerja Dosen melalui peningkatan kepuasan kerja. (g) Terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja Dosen (Y) melalui kepuasan kerja (X_3) dengan koefisien jalur ($\beta z_1 x_2$) sebesar 0,157 sehingga pengembangan motivasi kerja dapat menguatkan kinerja Dosen melalui peningkatan kepuasan kerja.

Hasil analisis SITOREM menunjukkan bahwa terdapat 11 indikator yang masih lemah dan perlu diperbaiki adalah; 1) Gaji/ upah, 2) Supervisi dan pengawasan, 3) Tri Dharma Perguruan Tinggi, 4) Mendelegasikan wewenang, 5) Peluang berprestasi, 6) Keinginan untuk bekerja, 7) Tujuan bekerja, 8) Lingkungan yang kondusif, 9) Kualitas dalam bekerja 10) Kuantitas penyelesaian tugas, dan 11) Efisiensi pekerjaan. Sedangkan 6 indikator lainnya dapat dipertahankan atau dikembangkan adalah: 1) Peluang mendapatkan promosi, 2) Dukungan teman sekerja, 3) Motivasi yang menginspirasi, 4) Stimulasi intelektual, 5) Penghargaan dari lingkungan, dan 6) Efektivitas pekerjaan.

Kata kunci : *kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja Dosen*

ABSTRACT

Fitrah Mulyanti, *Improving Lecturer Performance Through Strengthening Transformational Leadership, Work Motivation and Job Satisfaction (Research on Path Analysis and SITOREM Analysis on Lecturers at Panca Sakti University Bekasi).*

This research aims to find optimal strategies, methods and solutions to improve lecturer performance by examining the influence of transformational leadership, work motivation and job satisfaction on lecturer performance. This research uses a survey method with a path analysis approach followed by SITOREM analysis.

The results of this research conclude that the strategy to improve lecturer performance is carried out by strengthening transformational leadership, work motivation, and job satisfaction. This is in accordance with the results of the variable analysis as follows: (a) There is a direct influence of transformational leadership (X1) on Lecturer performance (Y) with a path coefficient (β_{Y1}) of 0.342 so that the development of transformational leadership can strengthen Lecturer performance. (b) There is a direct influence of work motivation (X2) on lecturer performance (Y) with a path coefficient (β_{Y2}) of 0.126 so that developing work motivation can strengthen lecturer performance. (c) There is a direct influence of work leadership (X3) on Lecturer performance (Y) with a path coefficient (β_{Y3}) of 0.352 so that the development of work leadership can strengthen Lecturer performance. (d) There is a direct influence of transformational leadership (X1) on job satisfaction (X3) with a path coefficient (β_{X13}) of 0.229 so that strengthening transformational leadership can strengthen job satisfaction. (e) There is a direct influence of work motivation (X2) on job satisfaction (X3) with a path coefficient (β_{X23}) of 0.448 so that developing work motivation can strengthen job satisfaction. (f) There is an indirect effect of transformational leadership (X1) on lecturer performance (Y) through job satisfaction (X3) with a path coefficient (β_{zy1x1}) of 0.080 so that the development of transformational leadership can strengthen lecturer performance by increasing job satisfaction. (g) There is an indirect effect of work motivation (X2) on lecturer performance (Y) through job satisfaction (X3) with a path coefficient (β_{zy1x2}) of 0.157 so that developing work motivation can strengthen lecturer performance through increasing job satisfaction.

The results of SITOREM analysis show that there are 11 indicators that are still weak and need to be improved, namely; 1) Salary / wages, 2) Supervision and supervision, 3) Tri Dharma of Higher Education, 4) *Delegation of authority*, 5) Achievement opportunities, 6) Desire to work, 7) Work goals, 8) Conducive environment, 9) Quality in work 10) Quantity of task completion, and 11) Efficiency work. While the other 6 indicators can be maintained or developed are: 1) Opportunities to get promotions, 2) Co-worker support, 3) Inspiring motivation, 4) Intellectual stimulation, 5) Appreciation from the environment, and 6) Work effectiveness.

Keywords: *transformational leadership, work motivation, job satisfaction, and lecturer performance*