

**PENINGKATAN KINERJA DOSEN
MELALUI PENGUATAN KEPEMIMPINAN MELAYANI,
PEMBERDAYAAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN TRUST
(Studi Empirik Menggunakan Teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Analisis
SITOREM pada Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Tangerang)**

DISERTASI

Diajukan untuk Memenuhi sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Doktor
Manajemen Pendidikan (S-3)



Disusun Oleh
MAHPUD
NPM : 073118027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
2024**

**PENINGKATAN KINERJA DOSEN
MELALUI PENGUATAN KEPEMIMPINAN MELAYANI,
PEMBERDAYAAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN TRUST**
(Studi Empirik Menggunakan Teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Analisis
SITOREM pada Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Tangerang)

DISERTASI

Diajukan untuk Memenuhi sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Doktor
Manajemen Pendidikan (S-3)







Disusun Oleh
MAHPUD
NPM : 073118027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
2024**

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

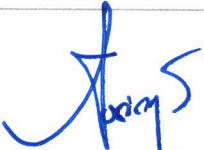


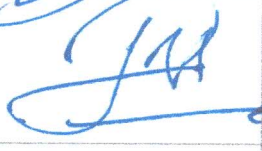
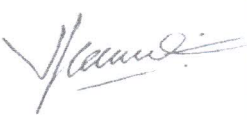
Nama : Mahpud
 Nomor Pokok Mahasiswa : 073118027
 Judul Disertasi : Peningkatan Kinerja Dosen melalui Penguatan Kepemimpinan Melayani, Pemberdayaan, Motivasi Berprestasi dan Trust (Penelitian menggunakan Analisis Jalur dan Analisis SITOREM pada Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Tangerang)

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH:

Promotor,  Prof. Dr. Sri Setyaningsih, M.Si	Ko-Promotor,  Dr. Oding Sunardi, M.Pd
Tanggal : 5/7/2024	Tanggal : 5/7-2024
DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PANITIA UJIAN TERBUKA	
Ketua,  Prof. Dr. rer.pol. Ir. Didik Notosudjono, M.Sc., IPU. Ascan. Eng. APEC. Eng.	Sekretaris,  Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata
Tanggal :	Tanggal : 6/7/2024

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN
UJIAN TERTUTUP DISERTASI
PROGRAM DOKTOR
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN

Nama : Mahpud
Nomor Pokok Mahasiswa : 073118027
Judul Disertasi : Peningkatan Kinerja Dosen melalui Penguatan
Kepemimpinan Melayani, Pemberdayaan, Motivasi
Berprestasi dan Trust (Penelitian menggunakan Analisis
Jalur dan Analisis SITOREM pada Dosen Tetap
Universitas Muhammadiyah Tangerang)
Promotor : Prof. Dr. Sri Setyaningsih, M.Si.
Ko. Promotor : Dr. Oding Sunardi, M.Pd.

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Ketua Penguji Prof. Dr. Sri Setyaningsih, M.Si.		5/7-24
2	Penguji Prof. Dr. Ing. Soewarto Hardhienata.		6/7-24
3	Penguji Prof. Dr. Bibin Rubini, M.Pd.		5/7-24
4	Penguji Dr. Oding Sunardi, M.Pd.		6/7-2024
5	Penguji Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd.		5/7-2024.

ABSTRACT

Mahpud, *Improving Lecturer Performance Through Strengthening Service Leadership, Empowerment, Achievement Motivation, and Trust" (Empirical Study Using Path Analysis Techniques and SITOREM Analysis on Lecturers at Muhammadiyah University Tangerang), Dissertation, Postgraduate Program, Pakuan University-Bogor, 2024 .*

This research aims to produce strategies and ways to improve lecturer performance by strengthening the variables of Service Leadership and Empowerment as independent variables and the variables of Achievement Motivation and Trust as intervening variables. The samples selected based on the Slovin formula from a population of 462 resulted in a total of 215 samples taken by proportional random sampling in 32 study programs at Muhammadiyah University, Tangerang. This research uses a survey method with a path analysis approach and is followed by SITOREM analysis.

The results of this research can be concluded: 1) There is a significant positive direct influence between servant leadership (X1) on lecturer performance (Y) with $\beta_{y1} = 0.269$, so that strengthening servant leadership (X1) can improve lecturer performance (Y), 2) There is an influence significant positive direct effect between empowerment (X2) on lecturer performance (Y) with $\beta_{y2} = 0.306$, so that strengthening empowerment (X2) can improve lecturer performance (Y), 3) There is a significant positive direct effect between achievement motivation (X3) on performance lecturer (Y) with $\beta_{y3} = 0.134$, so that strengthening achievement motivation (X3) can improve lecturer performance (Y), 4) There is a significant positive direct influence between trust (X4) on lecturer performance (Y) with $\beta_{y4} = 0.277$, so that it strengthens trust (X4) can improve lecturer performance (Y), 5) There is a significant positive direct influence between servant leadership (X1) on achievement motivation (X3) with $\beta_{x1x3} = 0.252$, so that strengthening servant leadership (X1) can increase achievement motivation (X3), 6) There is a significant positive direct influence between empowerment (X2) on achievement motivation (X3) with $\beta_{x2x3} = 0.556$, so that strengthening empowerment (X2) can increase achievement motivation (X3), 7) There is a significant positive direct influence between leadership serving (X1) on trust (X4) with $\beta_{x1x4} = 0.277$, so that strengthening servant leadership (X1) can increase trust (X4), 8) There is a significant positive direct effect between empowerment (X2) on trust (X4) with $\beta_{x1x4} = 0.486$, so that strengthening empowerment (X2) can increase trust (X4), 9) There is a significant positive indirect effect between servant leadership (X1) on lecturer performance (Y) through achievement motivation (X3) with $\beta_{13y} = 0.068$, so that servant leadership is strengthened (X1) can improve lecturer performance (Y) through achievement motivation (X3). Achievement Motivation (X3) cannot function effectively as an intervening variable between servant leadership (X1) and lecturer performance (Y) because the direct influence is greater than the indirect influence, 10) There is a significant positive indirect influence between empowerment (X2) on lecturer performance (Y) through achievement motivation

ABSTRAK

Mahpud, Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Penguatan Kepemimpinan Melayani, Pemberdayaan, Motivasi Berprestasi, dan Trust” (Studi Empirik Menggunakan Teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Analisis SITOREM pada Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang), Disertasi, Program Pascasarjana, Universitas Pakuan-Bogor, 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan strategi dan cara untuk meningkatkan Kinerja Dosen melalui penguatan variabel Kepemimpinan Melayani dan Pemberdayaan sebagai variabel bebas dan variabel Motivasi Berprestasi dan Trust sebagai variabel intervening. Sampel yang dipilih berdasarkan rumus slovin dari populasi 462 dihasilkan sejumlah 215 sampel diambil secara *proporsional random sampling* pada 32 Program Studi di Universitas Muhammadiyah Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan analisis jalur dan dilanjutkan dengan analisis SITOREM.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan: 1) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara kepemimpinan melayani (X_1) terhadap kinerja dosen (Y) dengan $\beta_{y_1} = 0,269$, sehingga penguatan kepemimpinan melayani (X_1) dapat meningkatkan kinerja dosen (Y), 2) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara pemberdayaan (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) dengan $\beta_{y_2} = 0,306$, sehingga penguatan pemberdayaan (X_2) dapat meningkatkan kinerja dosen (Y), 3) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara motivasi berprestasi (X_3) terhadap kinerja dosen (Y) dengan $\beta_{y_3} = 0,134$, sehingga penguatan motivasi berprestasi (X_3) dapat meningkatkan kinerja dosen (Y), 4) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara trust (X_4) terhadap kinerja dosen (Y) dengan $\beta_{y_4} = 0,277$, sehingga penguatan trust (X_4) dapat meningkatkan kinerja dosen (Y), 5) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara kepemimpinan melayani (X_1) terhadap motivasi berprestasi (X_3) dengan $\beta_{x_1x_3} = 0,252$, sehingga penguatan kepemimpinan melayani (X_1) dapat meningkatkan motivasi berprestasi (X_3), 6) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara pemberdayaan (X_2) terhadap motivasi berprestasi (X_3) dengan $\beta_{x_2x_3} = 0,556$, sehingga penguatan pemberdayaan (X_2) dapat meningkatkan motivasi berprestasi (X_3), 7) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara kepemimpinan melayani (X_1) terhadap trust (X_4) dengan $\beta_{x_1x_4} = 0,277$, sehingga penguatan kepemimpinan melayani (X_1) dapat meningkatkan trust (X_4), 8) Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara pemberdayaan (X_2) terhadap trust (X_4) dengan $\beta_{x_2x_4} = 0,486$, sehingga penguatan pemberdayaan (X_2) dapat meningkatkan trust (X_4), 9) Terdapat pengaruh tidak langsung positif yang signifikan antara kepemimpinan melayani (X_1) terhadap kinerja dosen (Y) melalui motivasi berprestasi (X_3) dengan $\beta_{13y} = 0,068$, sehingga penguatan kepemimpinan melayani (X_1) dapat meningkatkan kinerja dosen (Y) melalui motivasi berprestasi (X_3). Motivasi Berprestasi (X_3) tidak dapat berfungsi secara efektif sebagai variabel *intervening* antara kepemimpinan melayani (X_1) dengan kinerja dosen (Y) dikarenakan pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, 10)