

**PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN, GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN MENGHASILKAN KARYA  
ILMIAH INTERNASIONAL DI PERGURUAN TINGGI SWASTA**



**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2021**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M. Bus

Dr. Dewi Susita, M. Si

Tanggal: .....

Tanggal: .....

**NAMA**

**TANDA TANGAN**

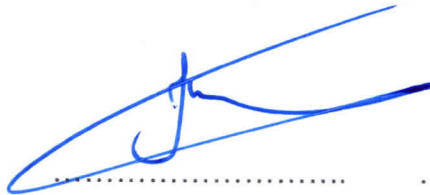
**TANGGAL**

Dr. Komarudin, M.Si  
(Ketua)<sup>1</sup>



11-11-2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd  
(Sekretaris)<sup>2</sup>



9-11-2020

Nama : Dewi Andriani

No. Registrasi : 7647111155

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : .....

<sup>1</sup>) Rektor Universitas Negeri Jakarta

<sup>2</sup>) Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI  
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Dewi Andriani  
No Registrasi : 7647111155  
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua)		9-4-2020
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		
3	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M. Bus (Promotor)		
4	Dr. Dewi Susita, M. Si (Kopromotor)		
5	Prof. Dr. I Ketut Sudiardhita, M. Si (Penguji)		
6	Prof. Dr. Ir. Anoesyirwan, M. Si, MM (Penguji Luar)		



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dewi Andriani  
NIM : 7647111155  
Fakultas/Prodi : Pascasarjana / Ilmu Manajemen  
Alamat email : dewi.andriani1060@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi     Tesis     Disertasi     Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Sitem Penghargaan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Produktivitas Dosen Menghasilkan Karya Ilmiah Internasional di Perguruan Tinggi Swasta

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, Maret 2021



(Dewi Andriani)

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, Maret 2021



Dewi Andriani

## PERNYATAAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dewi Andriani

No Registrasi : 7647111155

Menyatakan bahwa saya telah memublikasikan hasil penelitian Disertasi Doktor saya sebagai berikut.

- Dewi Andriani, Dedi Purwana and Dewi Susita, (2020) Analysis of Factors That Effect Lecturer Produktivity Producing International Scientific Article In Private University: Motivation as A Moderating. Variable Vol. 14, Issue-01, 2020.
- Key Factors Affecting Lecturer Productivity to Conduct Research. Dewi Andriani, Dedi Purwana and Dewi Susita, (2020). International Journal of Scientific and Management (IJSRM) Vol. 08, Issue-07, Pages (sh-2020-433-454II2020II. DOI. 10.18535/ijprm/v8i07.sh01.

Jakarta, Maret 2021



(Dewi Andriani)

## ABSTRACT

*In accordance with the demands facing global challenges, lecturers are one of the important factors for creating competent university graduates, and the main role of colleges/universities is teaching, research and community service and directed to expand knowledge and open new avenues of science and technology. The purpose of this study is to analyze the factors that affect the productivity of lecturers producing international scientific article in Private Universities by using the Structural Equation Modeling. The data used are primary data by conducting surveys with a total of 310 respondents, and the analysis used includes validity, reliability, multiple linear regression, sobel tests, and hypothesis testing. The results showed that the positive direct effect of the Reward System, Transformational Leadership Style, Communication and Motivation on Lecturer Productivity. Furthermore, from the four exogenous variables, communication proved to be the most dominant influence on productivity, amounting to 5,132, and also the results of the study showed that the positive indirect effect through motivation was a moderating variable.*

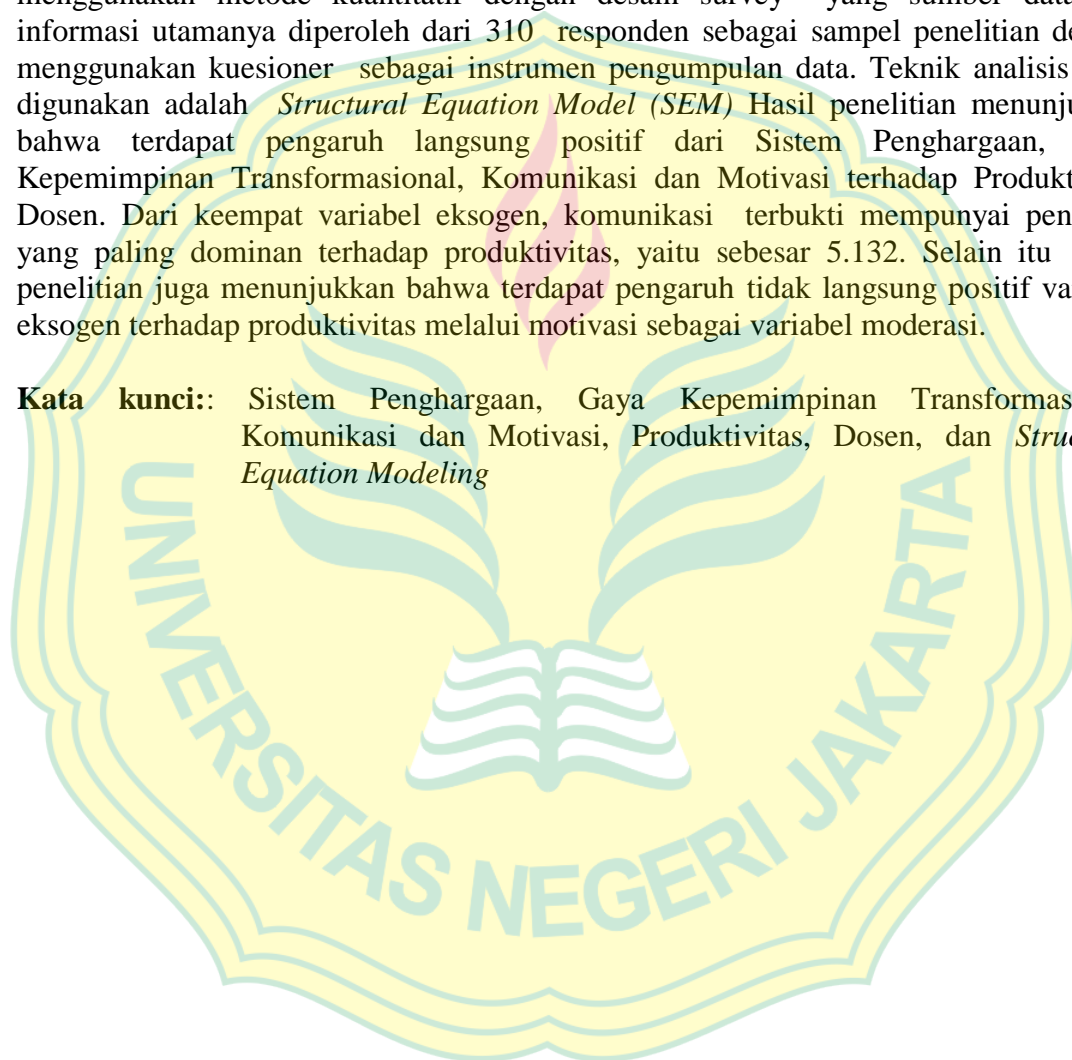
**Keywords:** *Reward System, Transformational Leadership Style, Communication and Motivation, Lecturer, and Structural Equation Modeling*



## ABSTRAK

Sesuai dengan tuntutan tantangan global, dosen merupakan salah satu faktor penting untuk menciptakan lulusan universitas yang kompeten, dan perguruan tinggi / universitas menjadi pemeran utama dalam pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang diarahkan untuk memperluas pengetahuan dan membuka jalan baru ilmu pengetahuan dan teknologi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dosen untuk menghasilkan karya ilmiah internasional di Universitas Swasta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survey yang sumber data dan informasi utamanya diperoleh dari 310 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)* Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dari Sistem Penghargaan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Dosen. Dari keempat variabel eksogen, komunikasi terbukti mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas, yaitu sebesar 5.132. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung positif variabel eksogen terhadap produktivitas melalui motivasi sebagai variabel moderasi.

**Kata kunci:** Sistem Penghargaan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Motivasi, Produktivitas, Dosen, dan *Structural Equation Modeling*





## RINGKASAN

Melaksanakan penelitian dan mempublikasikan hasilnya dalam bentuk karya ilmiah merupakan poin penting dalam menjalankan fungsi Tridharma Perguruan Tinggi saat ini. Melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 92 Tahun 2014, kenaikan jenjang jabatan akademik dosen mewajibkan untuk publikasi pada jurnal ilmiah nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi di bidangnya. Oleh karena itu kinerja dosen sangat tergantung pada publikasi karya ilmiahnya. Meskipun dalam 5 tahun terakhir meningkat dengan pesat, jumlah publikasi ilmiah internasional dari Indonesia belum sebanding dengan jumlah dosen dan peneliti yang tersebar di 4.607 perguruan tinggi. Dari sebanyak 177.000 dosen dan peneliti yang terdaftar di Science and Technology Index saat ini, Indonesia hanya menghasilkan 34.007 jurnal terindeks Scopus. Capaian ini mengindikasikan masih rendahnya produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah dan masih banyak dosen yang belum melakukan penelitian dan mempublikasikan hasilnya. Dari kajian literatur ada beberapa faktor yang diduga dapat memengaruhi produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah yaitu sistem penghargaan, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan motivasi.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan menemukan model konseptual dan model empiris yang terakhir untuk pengaruh sistem penghargaan, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan motivasi terhadap produktivitas dosen menghasilkan karya ilmiah internasional di Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang unit analisisnya adalah dosen perguruan tinggi swasta yang terakreditasi A di Jakarta. Populasi terjangkau adalah dosen di perguruan tinggi swasta terakreditasi A di Jakarta yaitu Universitas Bina Nusantara, Universitas Trisakti, dan Universitas Tarumanagara dengan jumlah 2.800 orang dosen. Jumlah sampel sebesar 310 responden ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan *level of error* sebesar 5%. Sampel untuk masing-masing universitas ditetapkan berdasarkan *proportionate sampling*. Variabel Produktivitas diukur dengan menggunakan instrumen yang diadopsi dari Saeed et al (2013), Wamala & Ssembatya (2013), Okonedo (2015), Cadez et al (2016), Aithal (2016) dan Velu et al (2017) sejumlah 25 butir; variabel Sistem Penghargaan diukur dengan menggunakan instrumen yang indikatornya diadopsi dari Ibrar & Khan (2015), Upev et al.(2015), Akafo & Boateng (2015), dan Eshak et al. (2016) sejumlah 17 butir; variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional diukur dengan menggunakan instrumen yang indikatornya diadopsi dari Voon et al. (2011), Aydin et al (2013), Ahmad et al.(2014), Velu et al.(2017) sejumlah 16 butir; variabel Komunikasi diukur dengan menggunakan instrumen yang diadopsi dari Abdussamad, 2015 sejumlah 17 butir; dan variabel Motivasi diukur dengan menggunakan instrumen yang diadopsi dari Olusadum & Anulika (2018); Mohamud et al. (2017); Al Doghan & Albar (2015), Bao & Nizam (2015), Onanda (2015), dan Osabiya (2015) sejumlah 16 butir. Teknis analisis yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan software IBM AMOS 23 yang bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel yang ada dalam penelitian secara menyeluruh serta menentukan apakah model yang digunakan sudah memenuhi syarat kelayakan model.

Hasil analisis deskriptif berdasarkan demografi menunjukkan 61,6 % responden adalah laki-laki dan 38,4 % adalah perempuan di mana sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif (usia 15 - 64 tahun), berpendidikan S2 keatas, dan

telah bekerja sebagai dosen lebih dari 10 tahun dengan jabatan fungsional Lektor 40%, Lektor Kepala 23% , dan Profesor 2%. Selanjutnya hasil analisis deskriptif variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata produktivitas dosen menghasilkan karya ilmiah termasuk dalam kategori baik, sedangkan nilai rata-rata sistem penghargaan, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan motivasi berada pada kategori normal (netral). Ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap produktivitas dosen sudah relative tinggi, namun nilai ini belum diimbangi oleh kinerja variabel bebasnya yang tinggi.

Analisis Strucural Equation Modelling (SEM) menghasilkan model penelitian yang telah memenuhi kriteria kelayakan model. Dari model final didapatkan pengaruh langsung signifikan dan positif sebagai berikut: (1) pengaruh sistem penghargaan terhadap produktivitas dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,209; (2) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,201; (3) pengaruh langsung positif komunikasi terhadap produktivitas dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,302; (4) pengaruh langsung positif motivasi terhadap produktivitas dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,280; (5) pengaruh langsung Positif Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Sistem penghargaan dengan koefisien jalur sebesar 0,213; (6) pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap komunikasi (X3) dengan koefisien jalur sebesar 0,216; (7) pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dimana koefisien jalur sebesar; 0,261 (8) pengaruh langsung positif sistem penghargaan terhadap motivasi koefisien jalur sebesar 0,263; (9) pengaruh langsung positif Komunikasi terhadap Motivasi dengan koefisien jalur sebesar 0,267; (10) pengaruh tidak langsung sistem penghargaan terhadap produktivitas melalui motivasi dengan nilai z (Sobel Test) sebesar 3,222; (11) pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasioal terhadap produktivitas melalui motivasi dengan nilai z (Sobel Test) sebesar 3,190; dan (12) pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap produktivitas melalui motivasi sebesar dengan nilai z (Sobel Test) sebesar 3,159 .

***Novelty dari penelitian ini adalah komunikasi yang mampu memberikan pengaruh langsung terbesar terhadap produktivitas dosen.***

Dari uraian di atas ditemukan model baru atas pengaruh langsung positif sistem penghargaan terhadap produktivitas dosen; pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas dosen; pengaruh langsung positif komunikasi terhadap produktivitas dosen; pengaruh langsung positif motivasi terhadap produktivitas dosen; pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap sistem penghargaan; pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan tranformasional terhadap motivasi; pengaruh langsung positif sistem penghargaan terhadap motivasi; pengaruh langsung positif komunikasi terhadap motivasi; pengaruh tidak langsung sistem penghargaan terhadap produktivitas dosen melalui motivasi; pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas dosen melalui motivasi; dan pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap produktivitas dosen melalui motivasi.

**BUKTI PUBLIKASI**



## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

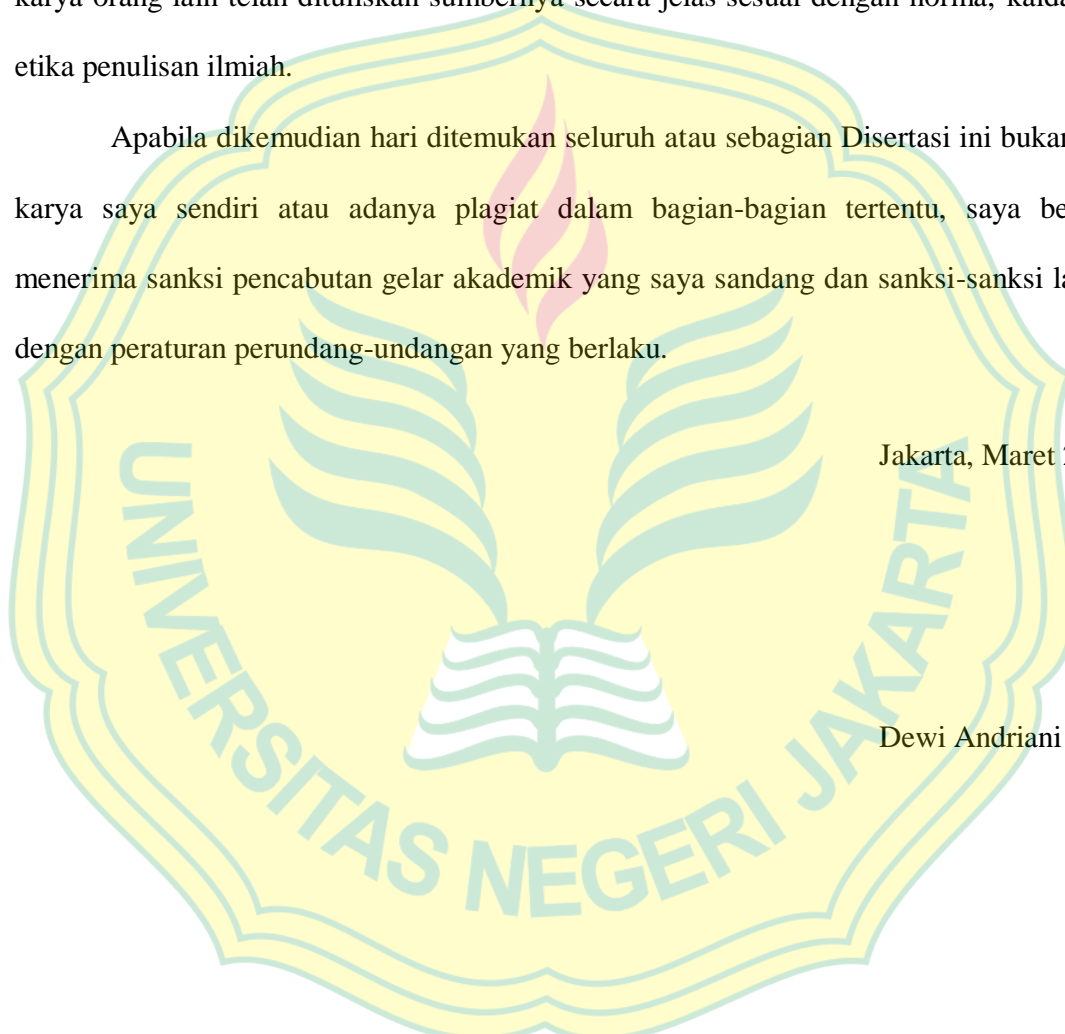
Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, Maret 2021

Dewi Andriani



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang sehingga memberikan kesempatan peneliti untuk menyelesaikan Disertasi tentang Pengaruh Sistem Penghargaan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta” sebagai suatu kajian ilmiah. Disertasi ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dosen menghasilkan karya ilmiah internasional di Perguruan Tinggi Swasta dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* serta dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan, teristimewa terhadap kajian Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM).

Namun demikian, peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang mendasar pada disertasi ini. Dengan demikian, peneliti sangat menghargai adanya masukan dan saran yang bersifat konstruktif dari pembaca sehingga disertasi ini dapat disempurnakan dan lebih baik.

Akhir kata, semoga disertasi ini kiranya dapat memberikan manfaat bagi peneliti secara pribadi dan bagi pembaca pada umumnya. Ucapan terima kasih tidak lupa peneliti sampaikan kepada Promotor Bapak Prof. Dr. Dedi Purwana ES., M.Bus, dan Co Promotor Ibu Dr. Dewi Susita, Msi serta Bapak/Ibu para penguji yang telah bersedia memberikan masukan dan saran demi perbaikan dan penyempurnaan disertasi ini serta kepada suami tercinta yang telah membantu memberikan dorongan dan semangat sehingga terselesaikannya disertasi ini.

Hormat saya

Peneliti,

Dewi Andriani

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b>	<b>ii</b>
<b>BUKTI PERBAIKAN DISERTASI</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>v</b>
<b>RINGKASAN</b>	<b>vi</b>
<b>BUKTI PUBLIKASI</b>	<b>viii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan penelitian	9
C. Masalah penelitian	9
D. Pertanyaan Penelitian atau Rumusan Masalah	10
E. Tujuan penelitian	11
F. Signifikansi penelitian	12
G. Kebaruan penelitian (State of The Art)	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	<b>14</b>
A. Latar Belakang Teori	14
1. Produktivitas	14
2. Sistem Penghargaan	20
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional	25
4. Komunikasi	30
5. Motivasi	36
B. Penelitian-penelitian yang Relevan	41
C. Kerangka teori	54

1. Pengaruh sistem penghargaan secara langsung terhadap produktivitas .....	54
2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap produktivitas .....	56
3. Pengaruh komunikasi secara langsung terhadap produktivitas .....	57
4. Pengaruh motivasi secara langsung terhadap produktivitas .....	59
5. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap sistem penghargaan .....	60
6. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap komunikasi .....	62
7. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap motivasi .....	64
8. Pengaruh sistem penghargaan secara langsung terhadap motivasi .....	65
9. Pengaruh komunikasi secara langsung terhadap motivasi.....	67
10. Pengaruh sistem penghargaan secara tidak langsung terhadap produktivitas melalui motivasi .....	68
11. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara tidak langsung terhadap produktivitas melalui motivasi .....	70
12. Pengaruh komunikasi secara tidak langsung terhadap produktivitas melalui motivasi .....	71
D. Hipotesis Penelitian .....	72
E. Model Penelitian.....	73
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>74</b>
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	74
B. Desain penelitian .....	76
C. Populasi dan Sampel.....	76
D. Teknik Pengumpulan Data .....	79
E. Penyusunan Instrumen.....	79
1. Instrumen variabel Produktivitas Dosen .....	80
2. Instrumen variabel Sistem Penghargaan .....	82
3. Instrumen variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	84
4. Instrumen Variabel Komunikasi.....	85
5. Instrumen Variabel Motivasi.....	87
F. Data dan teknik analisis data .....	89
1. Teknik analisis data SEM.....	89
2. Hipotesis Statistika .....	96

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>99</b>
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	99
B.	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	100
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	100
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	100
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	101
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	102
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional.....	102
C.	Hasil Penelitian .....	103
1.	Uji Validitas.....	103
2.	Uji Reliabilitas .....	110
3.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	111
D.	Analisis Inferensial dengan Structural Equation Modelling.....	125
1.	Hasil Uji Model Pengukuran .....	126
2.	Hasil Uji Lengkap (Full) Model Struktural Lengkap (SEM) .....	141
E.	Uji Prasyarat Analisis/Asumsi dalam SEM.....	145
1.	Discrimant validity .....	145
2.	Multivariate Normality .....	147
3.	Multicolinearity dan singularity .....	148
4.	Data outliers.....	149
5.	Goodness of fit (GOF) Struktural Equation Model.....	151
F.	Pengujian Hipotesis.....	152
1.	Pengaruh langsung positif Sistem Penghargaan (X1) terhadap Produktivitas (Y). .....	153
2.	Pengaruh langsung positif Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Produktivitas (Y).....	154
3.	Pengaruh langsung positif Komunikasi (X3) terhadap Produktivitas (Y). .....	154
4.	Pengaruh langsung positif Motivasi (X4) terhadap Produktivitas (Y). .....	155
5.	Pengaruh langsung positif Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Sistem Penghargaan (X1) .....	155
6.	Pengaruh langsung positif Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Komunikasi (X3) .....	156
7.	Pengaruh langsung positif Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Motivasi (X4).....	156



8. Pengaruh langsung positif Sistem Penghargaan (X1) terhadap Motivasi (X4) .....	157
9. Pengaruh langsung positif Komunikasi (X3) terhadap Motivasi (X4).....	157
10. Pengaruh Sistem Penghargaan (X1) terhadap Produktivitas (Y) melalui Motivasi (X4). .....	157
11. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Produktivitas (Y) melalui Motivasi (X4). .....	159
12. Pengaruh Komunikasi (X3) terhadap Produktivitas (Y) melalui Motivasi (X4). .....	161
<b>G. Pembahasan .....</b>	<b>163</b>
1. Pengaruh langsung Sistem Penghargaan (X 1) terhadap Produktivitas (Y) .....	163
2. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Produktivitas (Y) .....	165
3. Pengaruh langsung Komunikasi (X3) terhadap Produktivitas (Y).....	166
4. Pengaruh langsung Motivasi (X4) terhadap Produktivitas (Y) .....	166
5. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Sistem Penghargaan (X1).....	167
6. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Komunikasi (X3).....	169
7. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Motivasi (X4) .....	169
8. Pengaruh langsung Sistem Penghargaan (X1) terhadap Motivasi (X4) .....	171
9. Pengaruh langsung Komunikasi (X3) terhadap Motivasi (X4).....	172
10. Pengaruh tidak langsung Sistem Penghargaan (X1) terhadap Produktivitas (Y) melalui Motivasi (X4).....	173
11. Terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Produktivitas (Y) melalui Motivasi (X4).....	175
12. Terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan Komunikasi (X3) terhadap Produktivitas (Y) melalui Motivasi (X4).....	176
 <b>BAB V    SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI.....</b>	<b>179</b>
A. Kesimpulan .....	179
B. Implikasi .....	180
C. Rekomendasi.....	183

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>185</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>199</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Publikasi Karya Ilmiah Internasional Enam Perguruan Tinggi Swasta Di Jakarta Dalam 50 Kekuatan Institusi Ilmiah di Scopus (1 Juni 2016).....	7
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1	Rangkuman Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Perhitungan Reliabilitas).....	75
Tabel 3.2	Jumlah Sampel Dosen di 3 (Tiga) Perguruan Tinggi Swasta .....	78
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Produktivitas Dosen.....	81
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Sistem Penghargaan.....	83
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	85
Tabel 3.6	Kisi-Kisi Variabel Instrumen Variabel Komunikasi.....	86
Tabel 3.7	Kisi-Kisi Variabel Instrumen Variabel Motivasi .....	88
Tabel 3.8	Kriteria Absolut Fit Measures .....	94
Tabel 3.9	Kriteria Incremental Fit Measures .....	94
Tabel 3.10	Kriteria Parsimonious Fit Measures.....	95
Tabel 4.1	Profil Objek Penelitian.....	99
Table 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	100
Table 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	100
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	101
Table 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	102
Table 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	102
Tabel 4.7	Uji Validitas Produktivitas (Y1) .....	104
Tabel 4.8	Uji Validitas Sistem Penghargaan (X1) .....	105
Tabel 4.9	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) .....	106
Tabel 4.10	Uji Validitas Komunikasi (X3) .....	107
Tabel 4.11	Uji Validitas Motivasi (X4) .....	109
Tabel 4.12.	Hasil Uji Realibilitas .....	110
Tabel 4.13	Persepsi Responden.....	111
Tabel 4.14	Deskripsi Data Produktivitas (Y).....	112
Tabel 4.15	Persepsi Responden Terhadap Produktivitas (Y).....	114
Tabel 4.16	Deskripsi Data Sistem Penghargaan (X1).....	115
Tabel 4.18	Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2).....	118
Tabel 4.20	Deskripsi Data Komunikasi (X3).....	121
Tabel 4.22	Deskripsi Data Motivasi (X4) .....	123

Tabel 4.24	Standardized Loading Factor Respification Model Confirmatory Factor Analysis Productivity (Y) .....	128
Tabel 4.25	Uji Kecocokan Model CFA Produktivitas (Y).....	129
Tabel 4.26	Standardized Loading Factor Respification Model Confirmatory Factor Analysis Sistem Penghargaan (X1) .....	131
Tabel 4.27	Uji Kecocokan Model CFA Sistem Penghargaan (X1) .....	132
Tabel 4.28	Standardized Loading Factor Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) .....	133
Tabel 4.29	Hasil Uji Kecocokan Model CFA Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) .....	135
Tabel 4.30	Standardized Loading Factor Respesifikasi Model Confirmatory Factor Analysis Komunikasi (X3) .....	137
Tabel 4.31	Uji Kecocokan Model CFA Komunikasi (X3) .....	138
Tabel 4.32	Standardized Loading Factor Respecification Model Confirmatory Factor Analysis Motivasi (X4).....	140
Tabel 4.33	Uji Kecocokan Model CFA Motivasi (X4).....	141
Tabel 4.34	Standardized Loading Factor Setiap Konstruk .....	143
Tabel 4.35	Koefisien Jalur dan C.R. (t-value).....	144
Tabel 4.35	Korelasi Antar Variabel Laten dan Akar Kuadrat AVE .....	146
Tabel 4.32	Assessment of Normality (Group Number 1) .....	147
Tabel 4.33	Observations Farthest from The Centroid (Mahalanobis distance) .....	150
Tabel 4.34	Uji Kecocokan Model Full Model SEM .....	151

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Workplace factors affecting employee performance oleh (Chandrasekar, 2011) .....	18
Gambar 2.2	A Conceptual Model for Effective Leadership Communication oleh (Luthra & Dahiya, 2015) .....	33
Gambar 2.3.	Model Penelitian Pengaruh Sistem Penghargaan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, omunikasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Dosen Menghasilkan Karya Ilmiah Internasional Di Perguruan Tinggi Swasta .....	73
Gambar 4.1	Respesifikasi Model Confirmatory Factor Analysis Produktivitas (Y) .....	127
Gambar 4.2	Respesifikasi Model Confirmatory Factor Analysis Sistem Penghargaan (X1) .....	130
Gambar 4.3	Respesifikasi Model Confirmatory Factor Analysis Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) .....	133
Gambar 4.4	Respesifikasi Model Confirmatory Factor Analysis Komunikasi (X3) .....	136
Gambar 4.5	Respesifikasi Model Confirmatory Factor Analysis Motivasi (X4) .....	139
Gambar 4.6	Standardized Solutiton Model SEM .....	143
Gambar 4.3	Konstelasi pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X4 .....	159
Gambar 4.4	Perhitungan Sobel Test pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X4 .....	159
Gambar 4.5	Konstelasi pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui X4 .....	161
Gambar 4.6	Perhitungan Sobel Test pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui X4 .....	161
Gambar 4.7	Konstelasi pengaruh tidak langsung X3 terhadap Y melalui X4 .....	162
Gambar 4.8	Perhitungan Sobel Test pengaruh tidak langsung X3 terhadap Y melalui X4 .....	163

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Data Publikasi Karya Ilmiah Internasional di Scopus .....	199
LAMPIRAN 2 INSTRUMEN UJI COBA .....	235
LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN .....	249
LAMPIRAN 4 INSTRUMEN PENELITIAN .....	265
LAMPIRAN 5 DATA HASIL PENELITIAN .....	277
LAMPIRAN 6 STATISTIK DESKRIPTIF .....	317
LAMPIRAN 7 CONFIRMATORY FACTOR ANALISIS CONSTRUCT VARIABEL LATEN .....	335
LAMPIRAN 9 ASSUMPTION STRUCTURAL EQUATION MODELING .....	367
LAMPIRAN 8 UJI HIPOTESIS STRUCTURAL EQUATION MODELING .....	375

