

DAFTAR PUSTAKA

- Abushabab, W., & Abdi, R. (2017). Strategic Management Practices: An Investigation of Public Sector Organizations in the Kingdom of Bahrain. *Information Management and Business Review*, 9(3), 47–60. <https://doi.org/10.22610/imbr.v9i3.1778>
- Accurate.id. (2022). *Strategis: Pengertian, Tujuan, Proses dan Manfaatnya dalam Bisnis*, Accessed on Accurate.id online Release at February 10th, 2022.
- Akiyama, T., J. An, K., Furumai, H., & Katayama, H. (2013). The Concept of Environmental Leader. In T. Mino & K. Hanaki (Eds.), *Environmental Leadership Capacity Building in Higher Education: Experience and Lessons from Asian Program for Incubation of Environmental Leaders* (pp. 19–40). University of Tokyo. <https://doi.org/10.1007/978-4-431-54340-4>
- Alalfy, H. R. (2014). Strategic Leadership and Its Application in Egyptian Universities. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 8(4), 317–326. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v8i4.379>
- Alam, Y. (2018). *Kompetensi Dosen, Motivasi Belajar Mahasiswa dan Dampaknya terhadap Prestasi Mahasiswa dalam Pembelajaran Pengantar Ekonomi (studi pada mahasiswa program studi Manajemen Informatika AMIK Bina Sriwijaya Palembang)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 23–30. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6244>
- Anderson, M., Scott, G., & Coates, H. (2008). A Tight Balancing Act: Leadership Challenges for University Heads. *British Education Research Association Conference*.
- Anggreni, L. P. S., Yasa, P. N. S., & Sitiari, N. W. (2019). The Effect of Motivation and Physical Work Environment towards Work Satisfaction and Performance of Employees in Non Medical Support Section of Wangaya Public Hospital Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 48–59. <https://doi.org/10.22225/jj.6.1.604.48-59>
- Anggreni, N. W., Sitiari, N. W., Indiani, N. L. P., & Pertamawati, N. P. (2018). The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama

- Sanur Beach Hotel. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 5(2), 84–91.
- Arifin, A. (2021). The Effect of Leadership Style and Work Environment on Work Stress and Employee Performance. *Proceedings of the International Conference on Culture Heritage, Education, Sustainable Tourism, and Innovation Technologies (CESIT 2020)*, 10, 236–242. <https://doi.org/10.5220/0010306702360242>
- Anthony, W., Levine-Brown, P., Fynn, N., Gadzekpo, P., & Spink, M. (2020). Technology Considerations and Opportunities in Higher Education. *Journal of College Academic Support Programs*, 3(1), 31–42.
- Arman, R., Wardi, Y., & Evanita, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64, 1043–1051. <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2289289>
- Asmawi, M. R. (2018). *The Importance of Leadership Style in the University: Research Study at Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang, Indonesia*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 8(5–1), 109–119. <https://doi.org/10.2478/mjss-2018-0103>
- Balarezo, J. D. (2015). *Learning Through Scenario Planning* [Copenhagen Business School]. <https://hdl.handle.net/10398/9189>
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). *Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership*. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Behn, R. D. (2006). *Performance Leadership: 11 Better Practices That Can Ratchet Up Performance* (Second). IBM Center for The Business of Government.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2001). *Human Resource Management*. *Occupational Psychology*, 63(1).
- Bonau, S. (2020). *Strategic Leadership, Commitment and Employee Motivation: what influences attitudes towards the workplace*. Köz-Gazdaság. <https://doi.org/10.14267/retp2019.04.09>

- Browne, J. (1997). *Unleashing the power of learning: an interview with British Petroleum's John Browne*. Interview by Steven E. Prokesch. *Harvard Business Review*, 75(5), 147–168.
- Cahyadi, A., Marwa, T., Hågen, I., Siraj, M. N., Santati, P., Poór, J., & Szabó, K. (2022). *Leadership Styles, High-Involvement Human Resource Management Practices, and Individual Employee Performance in Small and Medium Enterprises in the Digital Era*. *Economies*, 10(7), 162. <https://doi.org/10.3390/economies10070162>
- Campbell, J. D., Trapnell, P. D., Heine, S. J., Katz, I. M., Lavalley, L. F., & Lehman, D. R. (1996). Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(1), 141–156. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.1.141>
- Chan, K.-Y., & Drasgow, F. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to lead. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 481–498. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.481>
- Cherrington, D. J. (1995). *The Management of Human Resources* (4th Edition). Prentice Hall.
- Christensen, C. M. (1997). *Making strategy: learning by doing*. *Harvard Business Review*, 75(6), 141–156.
- Danthi, N. M. A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali*. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 83–94. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.258.83-94>
- Davies, B. J., & Davies, B. (2006). *Developing a Model for Strategic Leadership in Schools*. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 121–139. <https://doi.org/10.1177/1741143206059542>
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Personalia* (Edisi Tiga). Erlangga.
- Dong, L., Montero, M., & Possajennikov, A. (2018). Communication, leadership and coordination failure. *Theory and Decision*, 84(4), 557–584. <https://doi.org/10.1007/s11238-017-9617-9>

- Drew, G. (2010). Issues and challenges in higher education leadership: Engaging for change. *Australian Educational Researcher*, 37(3), 57–76. <https://doi.org/10.1007/BF03216930>
- Ewen, C., Wihler, A., Blickle, G., Oerder, K., Ellen, B. P., Douglas, C., & Ferris, G. R. (2013). Further specification of the leader political skill–leadership effectiveness relationships: Transformational and transactional leader behavior as mediators. *The Leadership Quarterly*, 24(4), 516–533. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.03.006>
- Fatmawati, I., & Fauzan, N. (2021). *Building Customer Trust through Corporate Social Responsibility: The Effects of Corporate Reputation and Word of Mouth*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 793–805. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0793>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan menggunakan SPSS. In *Gramedia*.
- Goeltom, V. A. H., Kristiana, Y., Juliana, J., Bernato, I., & Pramono, R. (2020). *The Effect of Service Quality and Value of Five-Star Hotel Services on Behavioral Intentions with the Role of Consumer Satisfaction as Mediator*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 967–976. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.967>
- Gupta, M. (2018). *Strategic Leadership: An Effective Tool for Sustainable Growth*. *SIBM Pune Research Journal*, 25.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). *Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health*. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Handayani, A. (2010). Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi. *INSAN*, 12(3), 127–137.
- Hartati, T. (2020). *Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>

- Hartono, B., & Maksum, I. (2020). *The Importance of Changing Management Styles in The Digital Age*. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 148–154. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i3.75>
- Hasbi. (2012). Leader Vision for Effective Leadership. *Journal Polingua: Scientific Journal of Linguistic Literatura and Education*, 1(1), 18–22. <https://doi.org/10.30630/polingua.v1i1.46>
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Rowe, G. W. (2005). *Strategic leadership: Strategy, resources, ethics and succession*. In *Handbook on Responsible Leadership and Governance in Global Business*. <https://doi.org/10.4337/9781845425562.00008>
- Hwa Yen, S., Campbell, J. K., & Hock-Eam, L. (2015). Age and Productivity of Academics: A Case Study of a Public University in Malaysia. *Malaysian Journal of Economic Studies*, 52(1), 97–116.
- Indeed Editorial Team. (2021). *5 Types of Work Environments (and How To Identify Which Is Right for You) | Indeed.com*. Career Guide. <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/types-of-work-environments>
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (2005). *Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership*. *Academy of Management Executive*, 19(4), 63–77. <https://doi.org/10.5465/AME.2005.19417908>
- Jabbar, A. A., & Hussein, A. M. (2017). The Role of Leadership in Strategic Management. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 5(5), 99–106. <https://doi.org/10.5281/zenodo.583890>
- Jelenc, L. (2008). *The Impacts of Strategic Management Schools and Strategic Thinking on the Croatian Entrepreneurial Practice*. University of Ljubljana.
- Jones, G. R., & Hill, C. W. L. (2013). *The Theory of Strategic Management (10th Inter)*. Cengage Learning.
- Kabui, C. A., Machuki, V. N., Yabs, J. K., & Njihia, J. M. (2018). Strategic Planning Process and Performance of Accredited Universities in

- Kenya: The Moderating Effect of Organizational Characteristics. *DBA Africa Management Review*, 8(2), 18–29.
- Kacane, I., Fedorova, A., Koropets, O., & Bartoli, E. (2019). Work Environment and Job Satisfaction of The Academic Staff in The Higher Education. *ICERI2019 Proceedings*, 11604–11611. <https://doi.org/10.21125/iceri.2019.2897>
- Kamukama, N., Kyomuhangi, D. S., Akisimire, R., & Orobia, L. A. (2017). *Competitive advantage: Mediator of managerial competence and financial performance of commercial banks in Uganda*. *African Journal of Economic and Management Studies*, 8(2). <https://doi.org/10.1108/AJEMS-10-2016-0142>
- Kelly, A. (2021). *Dynamic Management and Leadership in Education*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003217220>
- KEMENDIKBUD RI. (2020). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi*. In Lembaran Negara RI.
- Kementrian Ketenagakerjaan. (2016). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional*. In Lembaran Negara RI.
- Kör, H., Erbay, H., & Engin, M. (2016). Technology Leadership of Education Administrators and Innovative Technologies in Education: A Case Study of Çorum City. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12A), 140–150. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.041318>
- Kukulska-Hulme, A. (2012). How should the higher education workforce adapt to advancements in technology for teaching and learning? *The Internet and Higher Education*, 15(4), 247–254. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2011.12.002>
- Lozano, J. F., Boni, A., Peris, J., & Hueso, A. (2012). *Competencies in Higher Education: A Critical Analysis from the Capabilities Approach*. *Journal of Philosophy of Education*, 46(1), 132–147. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9752.2011.00839.x>
- Madris. (2021). *Statistika: Penerapan Model Regresi dalam Penulisan Karya Ilmiah*. Nas Medi Pustaka.

- Mardiana, H. (2020). Lecturers' Adaptability to Technological Change and Its Impact on The Teaching Process. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 275–289. <https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v9i2.24595>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In PT Remaja Rosdakarya. PT Remaja Rosdakarya.
- Munawaroh, S. B., Gumilang, R. R., Hidayatullah, D., Hermawan, A., Marhanah, S., Gunawan, A., Sunarsi, D., & Purwanto, A. (2021). *The Effect of Branding Capability on Business Performance: An Empirical Study in Indonesia*. *Journal Of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 455–463. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0455>
- Murphy, C.E. (1998). *IQ Kepemimpinan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nas, W. (2021). *Pengembangan Kerangka Kerja Strategis pada Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum di Indonesia*. Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Hasanuddin.
- Nicolae, M., & Nicolae, E. E. (2017). *Development, competence and performance – who does what in higher education?* Proceedings of the International Conference on Business Excellence, 11(1), 332–338. <https://doi.org/10.1515/picbe-2017-0035>
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-3)*. Ghalia Indonesia.
- O'regan, N., & Ghobadian, A. (2004). *Leadership and Strategy: Making it Happen*. *Journal of General Management*, 29(3), 76–92. <https://doi.org/10.1177/030630700402900305>
- Pandji, A. (1992). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Pasmore, W. (2014). *Developing a Leadership Strategy: a critical ingredient for organizational success*.
- Pavlovic, N. (2018). *The Elements of Work Environment: Organizational Culture, Organizational Climate, and Job Satisfaction*. In *Management Techniques for a Diverse and Cross-Cultural Workforce*. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-4933-8.ch004>
- Prasetio, A. P., Siregar, S., & Saleh, B. (2015). *The effect of the leadership towards employee performance in the human resources department*

- at the PLN west java and banten distribution office. *International Journal of Basic and Applied Sciences*, 4(1), 149–155. <https://doi.org/10.14419/ijbas.v4i1.3932>
- Punia, B. K., Jaglan, R. S., & Teena, S. (2012). *Human Resource Management in the University System*. In *University Administration and System in India* (pp. 295–304). I.K. International Publishing House Pvt. Ltd.
- Purity, M., Eilish, M., Ogenna, U., Honorati, M., & Henry, M. (2017). *The Impact of Supportive Supervision on the Implementation of HRM processes; A Mixed-Methods study in Tanzania*. *Health Systems and Policy Research*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.21767/2254-9137.100066>
- Rahbi, D. Al, Khalid, K., & Khan, M. (2007). *The effects of leadership styles on team motivation*. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2), 1–14.
- Rai, R., & Tripathi, S. (2015). *A Study on QWL and its effects on Job Performance*. *Journal of Management Sciences and Technology*, 2(2), 33–42.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan*. In Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen*. In Sekretariat Negara.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. In Development.
- Ruostela, J., Lönnqvist, A., Palvalin, M., Vuolle, M., Patjas, M., & Raij, A. L. (2015). “New Ways of Working” as a tool for improving the performance of a knowledge-intensive company. *Knowledge Management Research and Practice*, 13(4), 382–390. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2013.57>
- Russell, R. F., & Gregory Stone, A. (2002). A review of servant leadership attributes: developing a practical model. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), 145–157. <https://doi.org/10.1108/01437730210424>

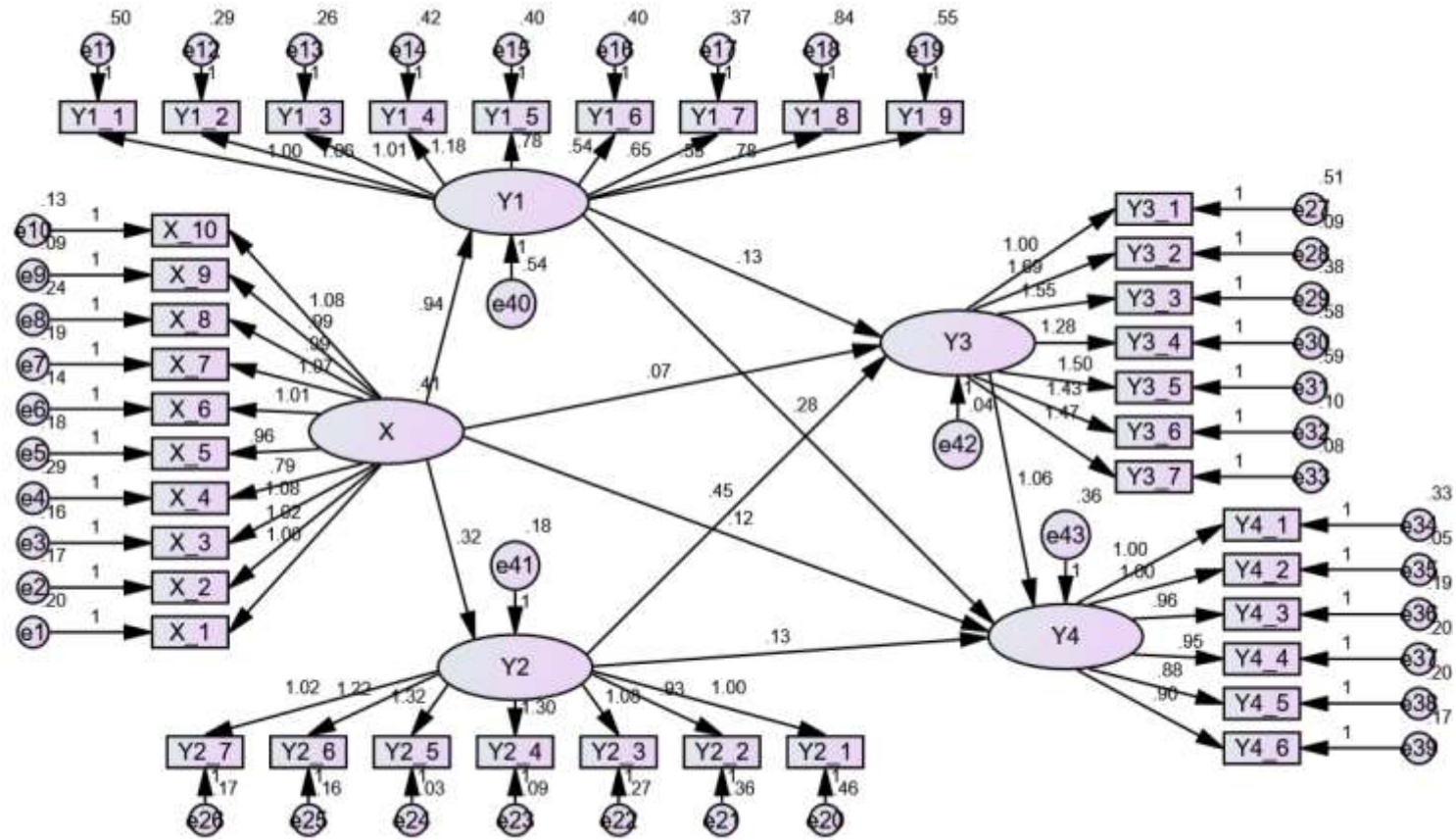
- Saldanha, E. de S., Rahyuda, I. K., Yasa, N. N. K., & Sukaatmadja, I. P. G. (2018). The Role of Business Strategy in Mediating the Relationship Between Industrial Competition and Performances. *European Journal of Business and Management*, 10(8), 152–172.
- Salman, S. M., Hamed, S. A., & Faisal, M. Z. (2023). Leadership and Internal Communication Strategies in Public Organizations: Analytical Research. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1–14. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1348>
- Samad, A., Muchiri, M., & Shahid, S. (2022). Investigating leadership and employee well-being in higher education. *Personnel Review*, 51(1), 57–76. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0340>
- Sasaka, P. S., Namusonge, G. S., & Sakwa, M. M. (2014). Effects of Strategic Management Practices on Corporate Social Responsibility Performance of Parastatals in Kenya. *European Journal of Business and Innovation Research*, 2(1), 106–128.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Setiyono, B. (2014), *Pemerintahan dan Manajemen Sektor Publik*, Yogyakarta, CAPs.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Edisi Dua). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinno, N. (2018). *A Behavioral Approach to Understanding Leadership Effectiveness* [Harvard University]. <https://nrs.harvard.edu/URN-3:HUL.INSTREPOS:37364556>
- Sougui, A. O., Bon, A. T., Mahamat, M. A., & Hassan, H. M. H. (2016). *The impact of leadership on employee motivation at food processing industry in Odisha*. Galore International Journal of Applied Sciences and Humanities, 1(1), 59–68.
- Soleas, E. K. (2020). *Leader strategies for motivating innovation in individuals: a systematic review*. Journal of Innovation and Entrepreneurship, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-020-00120-w>
- Stumpf, S. A., & Mullen, T. P. (1991). Strategic Leadership: Concepts, Skills, Style and Process. *Journal of Management Development*, 10(1), 42–53. <https://doi.org/10.1108/02621719110140915>

- Sulistiyani, & Rosidah, A. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu.
- Sünbül, A. M. (2014). Burnout of University Academic Staff in Turkey. *International Conference on Postgraduate Research*, 1–6.
- Susilaningsih, N. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. *Excellent*, 1(2).
- Syamsurizal. (2019). Peran Kepemimpinan dan Penerapan Manajemen Perubahan Dalam Peningkatan Daya Saing Organisasi Perguruan Tinggi. *Jurnal Lentera Bisnis Internasional (JAMBI)*, 1(1), 44–65.
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500–517. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 187–198. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.440>
- Universitas Sulawesi Barat. (2020), *Rencana Strategis Universitas Sulawesi Barat Tahun 2020-2024*.
- Universitas Sulawesi Barat, (2021). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Universitas Sulawesi Barat Tahun 2021
- Urosevic, S., Milijic, N., Djordjevic-Maljkovic, N., & Karabasevic, D. (2016). *Indicators of motivation and employee satisfaction in public enterprise: Case study of PE "Post of Serbia."* *Industrija*, 44(3), 77–95. <https://doi.org/10.5937/industrija44-10636>
- Van Iddekinge, C. H., Ferris, G. R., & Heffner, T. S. (2009). Test of a Multistage Model of Distal and Proximal Antecedents of Leader Performance. *Personnel Psychology*, 62(3), 463–495. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01145.x>
- Van Looy, B., Gemmel, P., Desmet, S., Van Dierdonck, R., & Serneels, S. (1998). *Dealing with productivity and quality indicators in a service environment: Some field experiences*. *International Journal of Service Industry Management*. <https://doi.org/10.1108/09564239810228867>

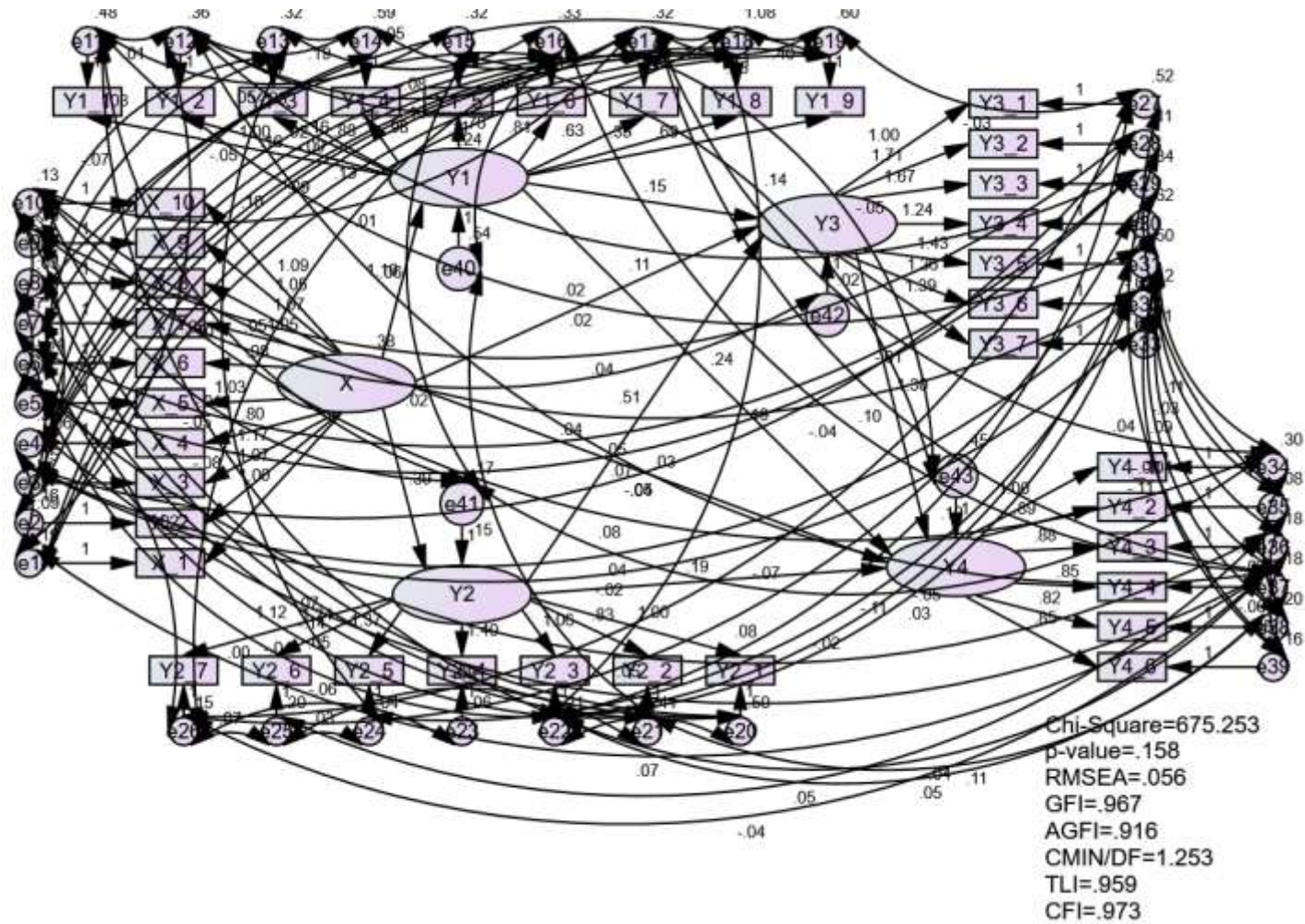
- Waheeda, A., & Shaheeda, F. (2018). *Academic Leaders' Leadership Styles in Higher Education Institutions in the Republic of Maldives*. *International Journal of Education, Psychology & Counseling*, 3(10), 65–74.
- Wandrial, S. (2011). *Strategic Management dan Strategic Leadership: Dua Sisi Mata Uang Kemampuan untuk Hadapi Tantangan Perubahan Lingkungan yang Drastis*. *Binus Business Review*, 2(1), 415. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1148>
- Watts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33–50. <https://doi.org/10.1080/00131881.2011.552235>
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Yusof, H. M., Kadir, H. A., & Mahfar, M. (2014). The role of emotions in leadership. *Asian Social Science*, 10(10), 41–49. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n10p41>
- Zaim, H., Yaşar, M. F., & Ünal, Ö. F. (2013). *Analyzing the Effects of Individual Competencies on Performance: A Field Study in Services Industries in Turkey*. *Journal of Global Strategic Management*, 2(7).
- Zia-ud-Din, M., Shabbir, M. A., Asif, S. Bin, Bilal, M., & Raza, M. (2017). *Impact of Strategic Leadership on Employee Performance*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 8–22. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i6/2938>

LAMPIRAN

Lampiran 1 – Output PLS



Model Penelitian



(Re-estimasi) Model Penelitian

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Lingkungan_Kerja <---	Gaya_Kepemimpinan	.676
Kompetensi_SDM <---	Gaya_Kepemimpinan	.507
Motivasi_Kerja <---	Lingkungan_Kerja	.403
Motivasi_Kerja <---	Kompetensi_SDM	.656
Motivasi_Kerja <---	Gaya_Kepemimpinan	.036
Kinerja <---	Gaya_Kepemimpinan	.020
Kinerja <---	Lingkungan_Kerja	.242
Kinerja <---	Kompetensi_SDM	.089
Kinerja <---	Motivasi_Kerja	.474
Kepemimpinan_1 <---	Gaya_Kepemimpinan	.814
Kepemimpinan_2 <---	Gaya_Kepemimpinan	.857
Kepemimpinan_3 <---	Gaya_Kepemimpinan	.883
Kepemimpinan_4 <---	Gaya_Kepemimpinan	.671
Kepemimpinan_5 <---	Gaya_Kepemimpinan	.840
Kepemimpinan_6 <---	Gaya_Kepemimpinan	.829
Kepemimpinan_7 <---	Gaya_Kepemimpinan	.813
Kepemimpinan_8 <---	Gaya_Kepemimpinan	.804
Kepemimpinan_9 <---	Gaya_Kepemimpinan	.897
Kepemimpinan_10 <---	Gaya_Kepemimpinan	.880
Lingkungan_1 <---	Lingkungan_Kerja	.821
Lingkungan_2 <---	Lingkungan_Kerja	.840
Lingkungan_3 <---	Lingkungan_Kerja	.841
Lingkungan_4 <---	Lingkungan_Kerja	.786
Lingkungan_5 <---	Lingkungan_Kerja	.798
Lingkungan_6 <---	Lingkungan_Kerja	1.044
Lingkungan_7 <---	Lingkungan_Kerja	.746
Lingkungan_8 <---	Lingkungan_Kerja	.315
Lingkungan_9 <---	Lingkungan_Kerja	.668
Kompetensi_1 <---	Kompetensi_SDM	.558
Kompetensi_2 <---	Kompetensi_SDM	.526
Kompetensi_3 <---	Kompetensi_SDM	.741
Kompetensi_4 <---	Kompetensi_SDM	.935
Kompetensi_5 <---	Kompetensi_SDM	.951
Kompetensi_6 <---	Kompetensi_SDM	.796
Kompetensi_7 <---	Kompetensi_SDM	.807
Motivasi_1 <---	Motivasi_Kerja	.451
Motivasi_2 <---	Motivasi_Kerja	.882
Motivasi_3 <---	Motivasi_Kerja	.724
Motivasi_4 <---	Motivasi_Kerja	.499

			Estimate
Motivasi_5	<---	Motivasi_Kerja	.595
Motivasi_6	<---	Motivasi_Kerja	.817
Motivasi_7	<---	Motivasi_Kerja	.841
Kinerja_1	<---	Kinerja	.949
Kinerja_2	<---	Kinerja	.952
Kinerja_3	<---	Kinerja	.901
Kinerja_4	<---	Kinerja	.895
Kinerja_5	<---	Kinerja	.875
Kinerja_6	<---	Kinerja	.905

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Gaya_Kepemimpinan	Kompetensi_SDM	Lingkungan_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja
Kompetensi_SDM	.507	.000	.000	.000	.000
Lingkungan_Kerja	.676	.000	.000	.000	.000
Motivasi_Kerja	.641	.656	.403	.000	.000
Kinerja	.532	.400	.433	.474	.000
Kinerja_6	.482	.362	.392	.429	.905
Kinerja_5	.466	.350	.379	.415	.875
Kinerja_4	.477	.358	.388	.425	.895
Kinerja_3	.480	.361	.390	.428	.901
Kinerja_2	.507	.381	.412	.452	.952
Kinerja_1	.505	.380	.411	.450	.949
Motivasi_7	.539	.552	.339	.841	.000
Motivasi_6	.524	.536	.329	.817	.000
Motivasi_5	.381	.390	.240	.595	.000
Motivasi_4	.320	.327	.201	.499	.000
Motivasi_3	.464	.476	.292	.724	.000
Motivasi_2	.566	.579	.356	.882	.000
Motivasi_1	.289	.296	.182	.451	.000
Kompetensi_7	.409	.807	.000	.000	.000
Kompetensi_6	.404	.796	.000	.000	.000
Kompetensi_5	.482	.951	.000	.000	.000
Kompetensi_4	.474	.935	.000	.000	.000
Kompetensi_3	.376	.741	.000	.000	.000
Kompetensi_2	.267	.526	.000	.000	.000
Kompetensi_1	.283	.558	.000	.000	.000
Lingkungan_9	.451	.000	.668	.000	.000
Lingkungan_8	.213	.000	.315	.000	.000
Lingkungan	.504	.000	.746	.000	.000

	Gaya_Kepemi mpinan	Kompetensi _SDM	Lingkungan _Kerja	Motivasi_ Kerja	Kine rja
_7					
Lingkungan _6	.705	.000	1.044	.000	.000
Lingkungan _5	.539	.000	.798	.000	.000
Lingkungan _4	.531	.000	.786	.000	.000
Lingkungan _3	.568	.000	.841	.000	.000
Lingkungan _2	.567	.000	.840	.000	.000
Lingkungan _1	.555	.000	.821	.000	.000
Kepemimpi nan_10	.880	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_9	.897	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_8	.804	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_7	.813	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_6	.829	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_5	.840	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_4	.671	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_3	.883	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_2	.857	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_1	.814	.000	.000	.000	.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Gaya_Kepemimpinan	Kompetensi_SDM	Lingkungan_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja
Kompetensi_SDM	.507	.000	.000	.000	.000
Lingkungan_Kerja	.676	.000	.000	.000	.000
Motivasi_Kerja	.036	.656	.403	.000	.000
Kinerja	.020	.089	.242	.474	.000
Kinerja_6	.000	.000	.000	.000	.905
Kinerja_5	.000	.000	.000	.000	.875
Kinerja_4	.000	.000	.000	.000	.895
Kinerja_3	.000	.000	.000	.000	.901
Kinerja_2	.000	.000	.000	.000	.952
Kinerja_1	.000	.000	.000	.000	.949
Motivasi_7	.000	.000	.000	.841	.000
Motivasi_6	.000	.000	.000	.817	.000
Motivasi_5	.000	.000	.000	.595	.000
Motivasi_4	.000	.000	.000	.499	.000
Motivasi_3	.000	.000	.000	.724	.000
Motivasi_2	.000	.000	.000	.882	.000
Motivasi_1	.000	.000	.000	.451	.000
Kompetensi_7	.000	.807	.000	.000	.000
Kompetensi_6	.000	.796	.000	.000	.000
Kompetensi_5	.000	.951	.000	.000	.000
Kompetensi_4	.000	.935	.000	.000	.000
Kompetensi_3	.000	.741	.000	.000	.000
Kompetensi_2	.000	.526	.000	.000	.000
Kompetensi_1	.000	.558	.000	.000	.000
Lingkungan_9	.000	.000	.668	.000	.000
Lingkungan_8	.000	.000	.315	.000	.000
Lingkungan	.000	.000	.746	.000	.000

	Gaya_Kepemi mpinan	Kompetensi _SDM	Lingkungan _Kerja	Motivasi_ Kerja	Kine rja
_7					
Lingkungan _6	.000	.000	1.044	.000	.000
Lingkungan _5	.000	.000	.798	.000	.000
Lingkungan _4	.000	.000	.786	.000	.000
Lingkungan _3	.000	.000	.841	.000	.000
Lingkungan _2	.000	.000	.840	.000	.000
Lingkungan _1	.000	.000	.821	.000	.000
Kepemimpi nan_10	.880	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_9	.897	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_8	.804	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_7	.813	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_6	.829	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_5	.840	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_4	.671	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_3	.883	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_2	.857	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_1	.814	.000	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Gaya_Kepemimpinan	Kompetensi_SDM	Lingkungan_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja
Kompetensi_SDM	.000	.000	.000	.000	.000
Lingkungan_Kerja	.000	.000	.000	.000	.000
Motivasi_Kerja	.605	.000	.000	.000	.000
Kinerja	.512	.311	.191	.000	.000
Kinerja_6	.482	.362	.392	.429	.000
Kinerja_5	.466	.350	.379	.415	.000
Kinerja_4	.477	.358	.388	.425	.000
Kinerja_3	.480	.361	.390	.428	.000
Kinerja_2	.507	.381	.412	.452	.000
Kinerja_1	.505	.380	.411	.450	.000
Motivasi_7	.539	.552	.339	.000	.000
Motivasi_6	.524	.536	.329	.000	.000
Motivasi_5	.381	.390	.240	.000	.000
Motivasi_4	.320	.327	.201	.000	.000
Motivasi_3	.464	.476	.292	.000	.000
Motivasi_2	.566	.579	.356	.000	.000
Motivasi_1	.289	.296	.182	.000	.000
Kompetensi_7	.409	.000	.000	.000	.000
Kompetensi_6	.404	.000	.000	.000	.000
Kompetensi_5	.482	.000	.000	.000	.000
Kompetensi_4	.474	.000	.000	.000	.000
Kompetensi_3	.376	.000	.000	.000	.000
Kompetensi_2	.267	.000	.000	.000	.000
Kompetensi_1	.283	.000	.000	.000	.000
Lingkungan_9	.451	.000	.000	.000	.000
Lingkungan_8	.213	.000	.000	.000	.000
Lingkungan	.504	.000	.000	.000	.000

	Gaya_Kepemi mpinan	Kompetensi _SDM	Lingkungan _Kerja	Motivasi_ Kerja	Kine rja
_7					
Lingkungan _6	.705	.000	.000	.000	.000
Lingkungan _5	.539	.000	.000	.000	.000
Lingkungan _4	.531	.000	.000	.000	.000
Lingkungan _3	.568	.000	.000	.000	.000
Lingkungan _2	.567	.000	.000	.000	.000
Lingkungan _1	.555	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_10	.000	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_9	.000	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_8	.000	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_7	.000	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_6	.000	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_5	.000	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_4	.000	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_3	.000	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_2	.000	.000	.000	.000	.000
Kepemimpi nan_1	.000	.000	.000	.000	.000

Lampiran 2 – Output Descriptive Statistics

		Tahun Lahir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1950	2	1.7	1.7	1.7
	1964	1	.9	.9	2.6
	1965	1	.9	.9	3.5
	1973	1	.9	.9	4.3
	1974	4	3.5	3.5	7.8
	1975	2	1.7	1.7	9.6
	1976	2	1.7	1.7	11.3
	1977	1	.9	.9	12.2
	1978	1	.9	.9	13.0
	1980	1	.9	.9	13.9
	1982	2	1.7	1.7	15.7
	1983	2	1.7	1.7	17.4
	1984	2	1.7	1.7	19.1
	1985	2	1.7	1.7	20.9
	1986	11	9.6	9.6	30.4
	1987	6	5.2	5.2	35.7
	1988	4	3.5	3.5	39.1
	1989	14	12.2	12.2	51.3
	1990	7	6.1	6.1	57.4
	1991	8	7.0	7.0	64.3
	1992	16	13.9	13.9	78.3
	1993	5	4.3	4.3	82.6
	1994	7	6.1	6.1	88.7
	1995	7	6.1	6.1	94.8
	1996	6	5.2	5.2	100.0
		Total	115	100.0	100.0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	56	48.7	48.7	48.7
	Perempuan	59	51.3	51.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2008	3	2.6	2.6	2.6
	2009	3	2.6	2.6	5.2
	2011	6	5.2	5.2	10.4
	2012	3	2.6	2.6	13.0
	2013	3	2.6	2.6	15.7
	2014	2	1.7	1.7	17.4
	2015	7	6.1	6.1	23.5
	2016	8	7.0	7.0	30.4
	2017	1	.9	.9	31.3
	2018	11	9.6	9.6	40.9
	2019	19	16.5	16.5	57.4
	2020	6	5.2	5.2	62.6
	2021	11	9.6	9.6	72.2
	2022	32	27.8	27.8	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Unit Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fakultas Ekonomi	24	20.9	20.9	20.9
	Fakultas Ilmu Kesehatan	8	7.0	7.0	27.8
	Fakultas Ilmu Pertanian dan Kehutanan	7	6.1	6.1	33.9
	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	11	9.6	9.6	43.5
	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	18	15.7	15.7	59.1
	Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	5	4.3	4.3	63.5
	Fakultas Peternakan dan Perikanan	8	7.0	7.0	70.4
	Fakultas Teknik	19	16.5	16.5	87.0
	Rektorat	15	13.0	13.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Doktor	15	13.0	13.0	13.0
	Magister	74	64.3	64.3	77.4
	Sarjana	22	19.1	19.1	96.5
	SMA atau sederajat	4	3.5	3.5	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Status Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dosen dengan Jabatan	24	20.9	20.9	20.9
	Hanya Dosen	64	55.7	55.7	76.5
	Hanya Pegawai	20	17.4	17.4	93.9
	Pegawai dengan Jabatan	7	6.1	6.1	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Lampiran 4 – Kuesioner Penelitian <https://forms.gle/K6iK3jiUXVNqGgi88>

Kuesioner Penelitian

* Wajib

Penjelasan dan Persetujuan

Yth. Bapak/Ibu Responden,

Survei ini hanya membutuhkan waktu beberapa menit saja. Tanggapan dari Anda sangat berharga bagi penelitian saya, berjudul *"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA, DAN PENCAPAIAN KINERJA TENAGA STRUKTURAL DI UNIVERSITAS SULAWESI BARAT"*

Mohon diketahui bahwa demi menghormati privasi Anda, selama pemrosesan data, sebagian data yang sifatnya pribadi akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan atau diberikan kepada pihak lain.

Pemberian data untuk kuesioner ini berdasarkan pilihan bebas tanpa paksaan. Anda tidak memiliki kewajiban untuk setuju, dan menolak untuk mengisi kuesioner ini tidak akan mempengaruhi pekerjaan Anda.

Atas perhatiannya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Salam hangat,

Suryani Syamsuddin

Peneliti

1. **Apakah Anda bersedia mengisi kuesioner ini? ***

Pilih satu

Tandai satu oval saja.

Ya

Tidak

Demografi Responden

2. **Nama lengkap Anda ***

Tanpa gelar

Silahkan diisi sesuai dengan petunjuk yang diberikan

3. Tahun berapa Anda lahir? *

Tandai satu oval saja.

1950 atau sebelumnya

1951

1952

1953

1954

1955

1956

1957

1958

1959

1960

1961

1962

1963

1964

1965

1966

1967

1968

1969

1970

1971

1972

1973

1974

1975

1976

1977

1978

1979

1980

1981

1982

1983

1984

1985

1986

1987

1988

1989

1990

1991

1992

1993

1994

1995

1996

1997

1998

1999

2000

2001

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

4. Apa jenis kelamin Anda? *

Tandai satu oval saja.

Laki-Laki

Perempuan

5. Tahun berapa Anda mulai bekerja di Unsulbar? *

Tandai satu oval saja.

- 2007
- 2008
- 2009
- 2010
- 2011
- 2012
- 2013
- 2014
- 2015
- 2016
- 2017
- 2018
- 2019
- 2020
- 2021
- 2022

6. Pada Departemen apa Anda ditempatkan? *

Tandai satu oval saja.

- Rektorat
- Fakultas Ekonomi
- Fakultas Ilmu Kesehatan
- Fakultas Ilmu Pertanian dan Kehutanan
- Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
- Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam
- Fakultas Peternakan dan Perikanan
- Fakultas Teknik

7. Apa pendidikan terakhir Anda? *

Tandai satu oval saja.

- SMA atau sederajat
- Sarjana
- Magister
- Doktor

8. **Apa posisi Anda di Unsulbar? ***

Tandai satu oval saja.

- Hanya Dosen
- Dosen dengan Jabatan
- Hanya Pegawai
- Pegawai dengan Jabatan

**Gaya
Kepemimpinan**

berkaitan dengan bagaimana kemampuan seorang pemimpin merumuskan visi organisasi dan berorientasi dalam pencapaiannya melalui sikap direktif-partisipatif kepada setiap individu dalam organisasi, serta bijak dalam menggunakan kekuasaannya

9. **Berikanlah pendapat atau penilaian Anda terkait pernyataan-pernyataan berikut. ***

Harap dijawab dengan jujur dan/atau sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Tandai satu oval saja per baris.

	Sangat Setuju/Sesuai	Setuju/Sesuai	Ragu-ragu	Tidak Setuju/Sesuai	Sangat Tidak Setuju/Sesuai
1. Pimpinan memiliki visi yang jelas tentang organisasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Pimpinan mengkomunikasikan visi kepada setiap individu dalam organisasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

3. Pimpinan konsisten dalam pencapaian visi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

4. Pimpinan membangun hubungan interpersonal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

5. Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan tepat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

6. Pimpinan mengarahkan bawahan bekerja sesuai standar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

7. Pimpinan bersikap demokratis dalam menerima kritik dan saran dari bawahan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

8. Pimpinan bersikap tegas terhadap aturan yang telah ditetapkan

9. Pimpinan melihat masalah dari berbagai sudut pandang

10. Pimpinan mampu mendelegasikan wewenang secara efektif

Lingkungan Kerja

berkaitan dengan pengaturan, fitur sosial, dan kondisi fisik organisasi yang dapat mempengaruhi perasaan, hubungan, kolaborasi, efisiensi, dan kesehatan pegawai

10. **Berikanlah pendapat atau penilaian Anda terkait pernyataan-pernyataan berikut. ***

Harap dijawab dengan jujur dan/atau sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Tandai satu oval saja per baris.

	Sangat Setuju/Sesuai	Setuju/Sesuai	Ragu-ragu	Tidak Setuju/Sesuai	Sangat Tidak Setuju/Sesuai
1. Ukuran ruangan cukup untuk mengakomodasi pergerakan orang-orang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ruang kerja yang bersih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ketersediaan peralatan yang dibutuhkan dalam bekerja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Fasilitas penunjang (seperti toilet atau tempat relaksasi) yang memadai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Terdapat dokumen pedoman kode etik dan standar kerja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Pimpinan memberikan feedback positif pada pegawai yang berkinerja baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Misi perusahaan memandu setiap tugas pegawai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Jadwal kerja yang fleksibel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Organisasi mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) setiap individu di dalamnya

Kompetensi Sumber Daya Manusia

berkaitan dengan kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi

11. Berikanlah pendapat atau penilaian Anda terkait pernyataan-pernyataan berikut. *

Harap dijawab dengan jujur dan/atau sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Tandai satu oval saja per baris.

Sangat Setuju/Sesuai Setuju/Sesuai Ragu-ragu Tidak Setuju/Sesuai Sangat Tidak Setuju/Sesuai

1. Saya memiliki sertifikasi sesuai standar yang ditetapkan

2. Saya merancang program pelayanan yang terintegrasi, baik untuk dosen maupun mahasiswa

3. Saya menerapkan pelayanan sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi)

4. Saya terampil mengelola serangkaian tugas yang berbeda

5. Saya mengambil tindakan yang tepat bila timbul suatu masalah

6. Saya mampu bekerja sama dengan setiap individu dalam organisasi

7. Saya mengadaptasikan perkembangan teknologi dalam memberi pelayanan

Motivasi Kerja

berkaitan dengan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan pegawai dalam bekerja

12. **Berikanlah pendapat atau penilaian Anda terkait pernyataan-pernyataan berikut. ***

Harap dijawab dengan jujur dan/atau sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Tandai satu oval saja per baris.

	Sangat Setuju/Sesuai	Setuju/Sesuai	Ragu-ragu	Tidak Setuju/Sesuai	Sangat Tidak Setuju/Sesuai
1. Saya berinisiatif untuk membangun karir di organisasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Saya peduli dan bangga terhadap organisasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Pegawai saling mendukung satu sama lain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas

5. Minimnya konflik yang terjadi di organisasi atau departemen saya

6. Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan

7. Saya antusias untuk mendorong keberhasilan organisasi

Kinerja

berkaitan dengan prestasi kerja yang dihasilkan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta kemandirian untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi.

13. **Berikanlah pendapat atau penilaian Anda terkait pernyataan-pernyataan berikut. ***

Harap dijawab dengan jujur dan/atau sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Tandai satu oval saja per baris.

	Sangat Setuju/Sesuai	Setuju/Sesuai	Ragu-ragu	Tidak Setuju/Sesuai	Sangat Tidak Setuju/Sesuai
1. Setiap pekerjaan di organisasi berorientasi pada standar mutu yang ditetapkan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Saya bekerja sesuai standar operasional prosedur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Saya menyusun jadwal kerja dengan efisien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Saya menggunakan sumber daya organisasi secara efektif

5. Laporan kerja yang saya buat diterima dengan baik oleh pimpinan

6. Saya mempunyai komitmen dan bangga dengan organisasi

Kritik dan Saran

Bagian ini tidak wajib, Anda boleh mengumpulkan kuesioner tanpa mengisi pertanyaan berikut.

14. Apakah ada hal lain yang ingin Anda sampaikan mengenai kepemimpinan maupun kinerja di lingkup Unsulbar?

BIODATA

Identitas Diri :

Nama : Suryani Syamsuddin
Tempat/Tanggal lahir : Makassar, 14 Juli 1964
Agama : Islam.
Pekerjaan : Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat
Majene Sulawesi Barat.
Alamat : Jl. Prof. Dr. Baharuddin Lopa, S.H., Lutang,
Majene, Prov. Sulawesi Barat.

Nama Orang Tua :

Ayah : (Alm) Mayor (Purn) Syamsuddin
Ibu : (Almh) A.Rudi

Suami : Prof. Dr. Basri Hasanuddin, MA

Putra-Putri :

Hamdhani Ekaputra
Putri Oktofiani
Catherina Apriani
Lucky Kinarya

Riwayat Pendidikan :

1. SD Santo Yacobus, 1971 – 1976.
2. SMP Negeri 3 Makassar, 1977 – 1980.
3. SMA Negeri 2 Makassar, 1980 – 1983.
4. Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia Makassar, 1985 – 1989.
5. Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Hasanuddin , 2018 – 2020
6. Program Doktor pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Ilmu Ekonomi (Konsentrasi Manajemen), Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar, 2020 – Juni 2023.

Riwayat Pekerjaan/Jabatan :

1. Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat, Majene, Prov. Sulawesi barat.
2. Wakil Rektor 3 Universitas Cokroaminoto Makassar

Publikasi Ilmiah :

1. Leadership in Higher Education a Case Study at the University of West Sulawesi, UCJC Business and Society Review. Volume 20, Issue 77, 2023. ISSN: 2659-3270.Universia Holding.