



## **Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Authentic, Authoritarian, Transformational, Transactional* Berpengaruh Terhadap Kinerja: Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah**

**Agus Purwanto<sup>1</sup>, Masduki Asbari<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Pelita Harapan  
Corresponding author: agozpor@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformational, transactional, authentic dan authoritarian terhadap kinerja dosen-dosen sebuah perguruan tinggi kesehatan di Jawa Tengah. Responden dari penelitian ini adalah dosen sebanyak 100 orang dan metode pengumpulan data dengan mendistribusikan kuesioner elektronik ke para dosen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Model) program LISREL versi 8.70. Hasil analisis dan pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transactional dan authoritarian pada perguruan tinggi kesehatan di Jawa Tengah menunjukkan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen sedangkan gaya kepemimpinan transformational dan authentic tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformational, Transactional, Authentic dan Authoritarian, Kinerja Dosen

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan tinggi di Indonesia makin eksis dan berkembang dan perguruan tinggi menghadapi berbagai masalah dan tantangan yang tidak sama dari masa ke masa. Setiap masa memiliki tantangan masing-masing yang harus disikapi dengan evaluasi kebijakan pendidikan tinggi yang dinamis dan kompeten. Masalah Dunia Pendidikan Salah satu masalah mendasar yang dihadapi perguruan tinggi adalah problem relevansi dan mutu yang belum menggembirakan. Pendidikan tinggi belum bisa menjadi faktor penting yang mampu melahirkan entrepreneur dengan orientasi job creating dan kemandirian. Pengangguran terdidik dari hasil pendidikan terus bertambah, problem pengabdian masyarakat dimana perguruan tinggi tersebut berada dirasa kurang responsif, dan berkontribusi terhadap problem masyarakat. Kepemimpinan manajerial dan gaya kepemimpinan organisasi perguruan tinggi, dalam bentuk organisasi jasa, juga menggunakan

sistem manajemen strategi pendidikan nasional berdasarkan Panca Sila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan zaman (Pasal 1: Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Struktur dan manajemen perguruan tinggi yang berlangsung dalam hubunganketerkaitan interaktif komunikasinya, selalu dihadapkan pada faktor manusia, baik di dalam proses komunikasi organisasi internal maupun eksternal. Termasuk faktor-faktor diluar kendali manajer itu sendiri yaitu kondisi lingkungan (Alex Rumondor, 2011)

Beberapa penelitian sebelumnya yang dimulai dengan topik pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh Dwianto et al. (2017) bahwa jenis gaya kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja, tipe gaya kepemimpinan transactional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Lengkong et al. (2018) meneliti dampak kepemimpinan transformational pada kinerja karyawan, dan kepemimpinan transactional tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Ong et al (2018) melakukan penelitian dan menyimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan transactional tidak mempengaruhi kinerja. Aqmarina et a (2016)] melakukan penelitian dan menyimpulkan bahwa jenis kepemimpinan transformational negatif dan tidak signifikan mempengaruhi kinerja kepemimpinan transactional karyawan sementara tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Wahyuniardi et al (2018) melakukan penelitian dan menyimpulkan bahwa jenis kepemimpinan transformational memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, jenis kepemimpinan transformational tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja jika kepuasan kerja meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat. Birasnav et al (2014) juga telah meneliti kepemimpinan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kepemimpinan transformational dan model transactional memiliki efek yang kuat dan positif pada kinerja organisasi setelah mengendalikan dampak kepemimpinan transactional.

Al-Musadieq et al (2017) dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengaruh faktor-faktor organisasional dari desain pekerjaan terhadap peningkatan kinerja staf terbukti signifikan dengan aspek motivasi motivasi kerja, penelitian ini juga menemukan hubungan praktis tidak langsung antara budaya organisasi dan variabel intervening dari motivasi kerja. Namun Rivai, dkk (2018) menyatakan bahwa seorang pemimpin dapat dianggap sebagai pemimpin yang sukses jika

berdasarkan pengukuran ia mampu mempengaruhi dan mengembangkan orang-orang yang dipimpinnya. Ciri-ciri yang baik dari seorang pemimpin adalah kepedulian dan peka terhadap kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya bahwa bawahan dapat didekati dan bersedia untuk mendiskusikan impian dan harapan mereka. Ada beberapa jenis model kepemimpinan yang tampak dalam organisasi mana pun, ada beberapa yang sangat berpengaruh. Penelitian ini dilakukan untuk melihat kepemimpinan seperti apa yang sangat efektif untuk mempengaruhi kinerja perkuliahan yang akan membawa dampak signifikan pada kinerja semua perkuliahan.

Salbiyah et al. (2019) menyatakan bahwa sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik dan ilmuwan profesional dengan tugas utama mengubah, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2). Tugas utama dosen adalah melaksanakan tri dharma pendidikan tinggi dengan beban kerja minimal 12 (dua belas) kredit dan maksimum 16 (enam) dua belas kredit di setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Pelaksanaan tugas utama dosen ini perlu dievaluasi dan dilaporkan secara berkala sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja dosen kepada pemangku kepentingan (Dirjen Dikti, 2010: 1).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformational, transactional, authentic dan authoritarian terhadap kinerja perkuliahan di beberapa universitas swasta di Tangerang.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kinerja Dosen.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transactional terhadap kinerja dosen

3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan authentic terhadap kinerja dosen
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan authoritarian terhadap kinerja dosen

## TINJAUAN LITERATURE

### Kepemimpinan

Veithzal Rivai, et al. (2018) menyatakan bahwa kata kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Kepemimpinan selalu berkorelasi dengan kepedulian sosial yang berarti ada interaksi antara pemimpin dengan yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sama.

### 1. Kepemimpinan Transformational

Bass (1998) menyatakan empat komponen transformational: pengaruh ideal pemimpin transformational menjalani hidup mereka untuk dikagumi, dihormati dan dipercaya oleh pengikut mereka; motivasi inspirasional pemimpin transformational memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan menawarkan makna, optimisme dan antusiasme untuk visi kondisi masa depan; stimulasi intelektual: pemimpin transformational mendorong pengikut menjadi kreatif dan inovatif untuk menyelesaikan masalah dengan cara baru dan untuk tidak membuat asumsi; secara individual pemimpin transformational mempertimbangan serta mengusahakan secara aktif potensi pengikut mereka dengan menghasilkan peluang baru untuk pengembangan dan secara konsisten melatih, membimbing, dan memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengikut, daripada memantau upaya mereka. Leithwood (2004) menyatakan bahwa gaya transformational menuju kepemimpinan menggarisbawahi emosi dan norma kemudian saling berbagi tujuan dasar untuk memelihara kemajuan kapasitas dan tingkat lanjutan komitmen seseorang terhadap tujuan organisasi. Erkutlu et al (2008)

membandingkan kepemimpinan transformational dengan kepemimpinan transactional dan menyatakan bahwa hasil kepemimpinan transformational dalam pencapaian yang melebihi apa yang diharapkan. Lowe et.al (1996) menegaskan bahwa dalam meta-analisis dari 39 studi menemukan bahwa individu yang menunjukkan kepemimpinan transformational dibedakan menjadi pemimpin yang lebih efektif dengan produk kerja yang lebih baik daripada mereka yang hanya menunjukkan kepemimpinan transactional. Krishnan (2002) juga memprakarsai gaya kepemimpinan transformational tentunya terkait dengan korespondensi nilai yang serius antara pemimpin dan pengikut.

Yukl (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan Transformational menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upaya mereka untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etika dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka ke lembaga reformasi. Menurut Bass (1996) Kepemimpinan transformational didefinisikan sebagai pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu, kepemimpinan transformational didefinisikan sebagai pemimpin yang memperkuat kerja sama timbal balik dan pembelajaran tim. Sementara itu, menurut O'Leary (2001) Kepemimpinan transformational adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer jika ia ingin suatu kelompok memperluas batasannya dan memiliki kinerja di luar status quo atau mencapai serangkaian tujuan organisasi yang sama sekali baru. Pemimpin transformational dapat berhasil mengubah status quo dalam organisasi mereka dengan mempraktikkan perilaku yang sesuai pada setiap tahap proses transformasi. Bass (1985) menyatakan bahwa kepemimpinan transformational adalah kepemimpinan yang lebih dari sekadar pertukaran atau penghargaan untuk kinerja yang ditunjukkan oleh pengikut tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen (Jung dan Avolio, 1999). Pemimpin transformational memperhatikan kebutuhan

pengembangan masing-masing pengikut dan masalah dengan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara baru, dan mereka mampu memotivasi, memelihara, merangsang, membangkitkan, dan menginspirasi pengikut untuk melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok. Kepemimpinan transformational ini benar-benar disebut kepemimpinan sejati karena kepemimpinan ini benar-benar bekerja menuju tujuan yang mengarahkan organisasi ke tujuan yang tidak pernah dicapai sebelumnya (Locke 1997) Dengan kepemimpinan transformational, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan akan lebih menghargai pemimpin mereka.

Menurut Bass (1990) menjelaskan tentang dimensi kepemimpinan transformational, seperti Kharisma adalah kemampuan pemimpin untuk membangkitkan kebanggaan, kepercayaan dan rasa hormat terhadap bawahan mereka dan mampu secara efektif mengkomunikasikan misi dan visi organisasi yang mereka pimpin, menggambarkan sejauh mana seorang pemimpin mengkomunikasikan visi yang menarik, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana. Rangsangan intelektual, adalah perilaku pemimpin yang mendorong bawahan mereka untuk selalu berinovasi dan menjadi kreatif dalam menyelesaikan masalah yang mereka hadapi, menawarkan ide-ide baru untuk merangsang bawahan mereka untuk memikirkan kembali cara lama menyelesaikan pekerjaan dan mempengaruhi bawahan untuk melihat masalah - masalah dari perspektif baru. Pertimbangan individual, adalah perilaku pemimpin yang selalu peduli dengan pengembangan kemampuan bawahan mereka, memperlakukan bawahan sebagai individu, berusaha memahami keinginan bawahan dan berfungsi sebagai penasihat.

## **Gaya Kepemimpinan Transactional**

Definisi kepemimpinan transactional tidak dapat dipisahkan dari Burn (1978), yaitu kepemimpinan yang berhubungan dengan pengikut yang memotivasi dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka (Yukl 2010: 290). Menurut Yukl (2010: 291) kepemimpinan transactional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai-nilai itu relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Bass (dalam Yukl 1998: 125) mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transactional dengan bawahannya tercermin dalam tiga hal, Pemimpin tahu apa yang diinginkan bawahan dan akan menjelaskan apa yang akan diperoleh bawahan jika pekerjaan itu sesuai dengan harapan. Pemimpin bertukar upaya yang dilakukan oleh bawahan sebagai imbalan. Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi bawahan selama kepentingan itu proporsional dengan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan.

Bass (1985) juga berpendapat bahwa karakteristik kepemimpinan transactional terdiri dari dua aspek, imbalan kontingen adalah pemimpin menginformasikan kepada bawahannya tentang apa yang harus dilakukan bawahan mereka jika mereka ingin mendapatkan hadiah tertentu dan menjamin bahwa bawahan akan mendapatkan apa yang mereka inginkan sebagai pengganti upaya yang dilakukan. Manajemen pengecualian adalah pemimpin yang berusaha mempertahankan prestasi dan cara kerja bawahannya, jika ada kesalahan, pemimpin tersebut segera bertindak untuk memperbaikinya.

## **Kepemimpinan Authentic**

Selain kepemimpinan transformational, jenis kepemimpinan hebat lainnya adalah kepemimpinan authentic. Kernis et al (2003) menyatakan, bahwa kepemimpinan authentic mirip dengan tipe transformational, juga memiliki empat dimensi. Kesadaran diri memiliki sifat berlapis-lapis dari diri yang berisi menemukan wawasan ke dalam diri melalui

paparan kepada orang lain dan berkenalan dengan dampak pada orang lain, dengan kata lain kesadaran diri ditunjukkan dengan menunjukkan pemahaman tentang potensi dan keterbatasan setiap orang. Transparansi relasional adalah dimensi kedua yang menghadirkan diri yang otentik kepada orang lain dengan menciptakan kepercayaan melalui keterbukaan yang berarti bersedia berbagi emosi dan pikiran yang paling dalam sambil mengurangi reaksi dan perilaku yang tidak pantas. Pemrosesan yang seimbang dikaitkan dengan para pemimpin yang selalu menganalisis semua data penting secara faktual sebelum membuat keputusan apa pun, mereka meminta gagasan bahwa penilaian sangat dipegang (Walumbwa et al, 2007). Yang terakhir adalah perspektif moral yang diinternalisasi, sebagaimana adanya, mengacu pada bentuk pengaturan diri yang terpengaruh dan berasimilasi yang dipandu oleh standar etika internal dan prinsip-prinsip. Dan hasil pengambilan keputusan dan perilaku yang konsisten dengan prinsip-prinsip ini menginternalisasi.

Alavi et al (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan authentic (Avolions et al, 2004; Gardner et al, 2011) memiliki bakat, terutama untuk penyesuaian beragam organisasi karena efisiensi untuk membawa perubahan dengan beberapa metode dalam pengembangan organisasi. Lebih lanjut, menurut Avolio et al (2004), para pemimpin authentic telah mencapai tingkat keaslian tinggi dalam identitas diri mereka bahwa mereka menerapkan keyakinan kuat mereka terhadap serangkaian nilai sementara jelas berbaur dengan orang lain. Itu menyatakan bahwa kepemimpinan authentic merangsang beberapa cara motivasi dan pembelajaran dalam pengikut selama proses perubahan, yang membantu pelaksanaan perubahan yang efektif. (Alaviand Gill, 2018). Keaslian berarti 'kenalilah dirimu sendiri' diprakarsai oleh filsuf Yunani kuno Socrates yang memiliki pengalaman individual, termasuk persepsi diri tentang pandangannya sendiri, suasana hati, keinginan, kecenderungan, dan

teori (Snyder dan Lopez, 2009). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan kompetensi kepemimpinan authentic dibandingkan dengan kepemimpinan transformational dan kepemimpinan authentic terhadap budaya organisasi, motivasi para pekerja untuk membawa hasil dalam kinerja para pekerja.

### **Kepemimpinan Authoritarian**

Ini mengacu pada perilaku pemimpin dalam menyatakan otoritas yang kuat dan mengatur rekan kerja dan menantang penyerahan yang tidak perlu dipertanyakan dari mereka (Farh et al, 2000). Muhumuza, (2015), mendefinisikan kepemimpinan authoritarian sebagai gaya kepemimpinan yang ditandai oleh pemimpin yang mempertahankan kekuasaan dan otoritas pengambilan keputusan sebanyak mungkin. Para pemimpin telah menyusun koleksi ganjaran dan hukuman serta mengoperasikan ancaman dan hukuman untuk mengendalikan bawahan, yang idenya hampir tidak pernah terdengar. Zylfijaj et.al, (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan authoritarian tidak akan memotivasi bawahan, dan menuntut pekerjaan yang harus diselesaikan segera. Para pemimpin ini diyakini sebagai pengendali bahwa bawahan hanya perlu membawa hasilnya berdasarkan spesifikasi pemimpin. Seringkali, pemimpin authoritarian datang dengan solusi yang tidak terlalu inventif, oleh karena itu akan menurunkan pengabdian pengikut terhadap tugas-tugas (Lazar, 2006). Dikonfirmasi oleh Li-Chuan Chu, 2014 menyatakan studi sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku authoritarian pengawas timbul negatif. Ada empat aspek penting menurut Cheng (1993, 1995) dan Farh dan Cheng (2000), yaitu (1) wewenang dan kontrol, artinya tidak mau mendelegasikan, hanya melibatkan interaksi top-down, mengendalikan data sehingga ragu-ragu, dan sungguh-sungguh memonitor junior, (2) memandang rendah kompetensi bawahan, karena itu tidak akan mendengar ide dan masukan bawahan, (3) membangun citra, yang membuat para pemimpin untuk menjaga harga

diri mereka sendiri dengan percaya diri untuk memanipulasi catatan terkait dan (4) perilaku didaktik, yang berarti beberapa tuntutan pada pencapaian dan perilaku tertentu dan jika gagal, teguran dan teguran keras terjadi yang akan menghasilkan emosi negatif pada bawahan, seperti amarah, agresi, dan kecemasan (Farh et al., 2006; Wilkinson, 1996; Wu et al., (2003), (Leonard, 2018; Men, 2010) Keadaan dapat digunakan seperti yang diungkapkan Cherry (2018) ketika ada beberapa staf yang tidak terlatih yang bingung bagaimana melakukan atau teknik yang harus diikuti kemudian adateknik yang kuat namun efektif dapat disampaikan secara detail.

### ***Kinerja Dosen***

Salbiyah et al (2019) menyatakan bahwa berkenaan dengan kinerja dan tanggung jawab dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya, kinerja dosen melalui tugas dan tanggung jawab dosen tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, yaitu: (1) Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, (2) Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (3) Terus meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi dan kompetensi akademik; (4) Bertindak secara obyektif dan tidak diskriminatif berdasarkan pertimbangan gender, agama, etnis, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosial ekonomi siswa dalam pembelajaran; (5) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (6) menjaga dan memelihara kesatuan dan integritas nasional.

Menurut Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi (2010: 7), dosen memiliki tugas pokok sebagai berikut. Tugas menyelenggarakan pendidikan adalah tugas di bidang pendidikan dan pengajaran, termasuk melakukan kuliah / tutorial dan menguji dan mengatur kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik guru, praktik lokakarya / studio / kebun percobaan /

teknologi pengajaran, membimbing seminar siswa, membimbing kuliah kerja (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL), memandu tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, membuat laporan akhir dari hasil penelitian, pengujian pada ujian akhir, membina kegiatan siswa di bidang akademik dan bidang kemahasiswaan, mengembangkan program kuliah, mengembangkan bahan ajar, menyampaikan pidato ilmiah, membina kegiatan siswa di bidang akademik dan kemahasiswaan, membimbing dosen tingkat bawah, melaksanakan pelatihan dosen dan kegiatan transplantasi (Salbiyah, 2019).

Salbiyah et al. (2019) menyatakan bahwa tugas melakukan penelitian adalah tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah, termasuk menghasilkan karya penelitian, menerjemahkan atau mengadaptasi buku-buku ilmiah, mengedit karya ilmiah, membuat karya desain dan teknologi, menciptakan desain seni (DirjenDikti, 2010: 7). Tugas melakukan pengabdian masyarakat mencakup menduduki posisi kepemimpinan di lembaga pemerintah / pejabat negara sehingga mereka harus dilepaskan dari posisi organik mereka, melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, memberikan pelatihan / konseling / peningkatan ke masyarakat, memberikan layanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang mendukung pelaksanaan pemerintahan umum dan tugas pembangunan, membuat dan menulis layanan masyarakat (DirjenDikti, 2010: 7). Tugas mendukung tiga-tri dharma pendidikan tinggi termasuk menjadi anggota komite / badan di pendidikan tinggi, menjadi anggota komite / badan di lembaga pemerintah, menjadi anggota organisasi profesional, mewakili lembaga tersier / lembaga pemerintah duduk di komite antar lembaga, menjadi anggota delegasi nasional untuk pertemuan internasional, berpartisipasi dan aktif dalam pertemuan ilmiah, mendapatkan penghargaan layanan, penghargaan, menulis buku teks sekolah menengah atas, memiliki prestasi di

bidang olahraga, seni, sosial (Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, 2010).

(SEM) menggunakan Linear Structural Model (LISREL) versi 8.70. metode pengumpulan data dengan memberikan kuesioner elektronik kepada seluruh dosen. Responden penelitian adalah dosen disebuah perguruan tinggi kesehatan di Jawa Tengah sebanyak 70 orang.

**METODE**

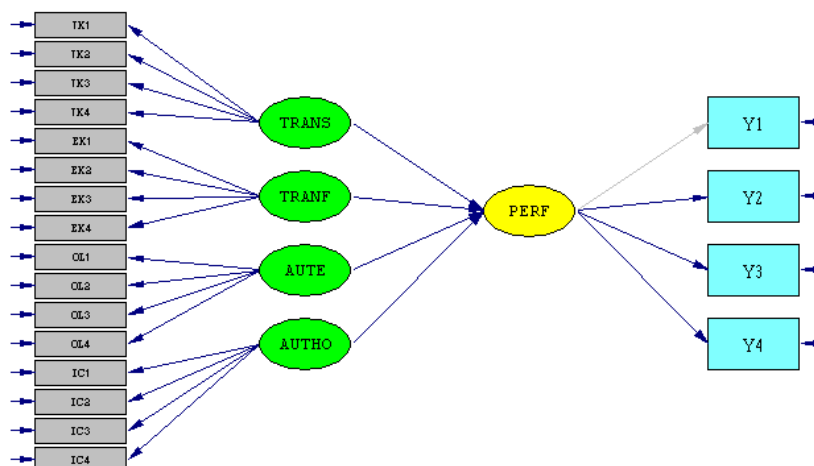
Analisis data penelitian ini menggunakan Structural Equation Model

**Tabel 1 Profil Responden Dosen**

Posisi Fungsional Akademik	Laki-laki	Perempuan	Total
Staf Pengajar	14	16	30
Asisten Ahli	12	8	20
Lektor	4	2	40

Catatan :Tabel profil responden berasal dari ringkasan kuesioner yang dikembalikan (penulis, 2019)

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan tujuan penulisan penelitian ini, maka akan dibuat model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1 Model Penelitian**

Catatan :Gambar 1 berasal dari output program Lisrel (penulis, 2019)

Berdasarkan model penelitian di atas akan dibuat hipotesis berikut :

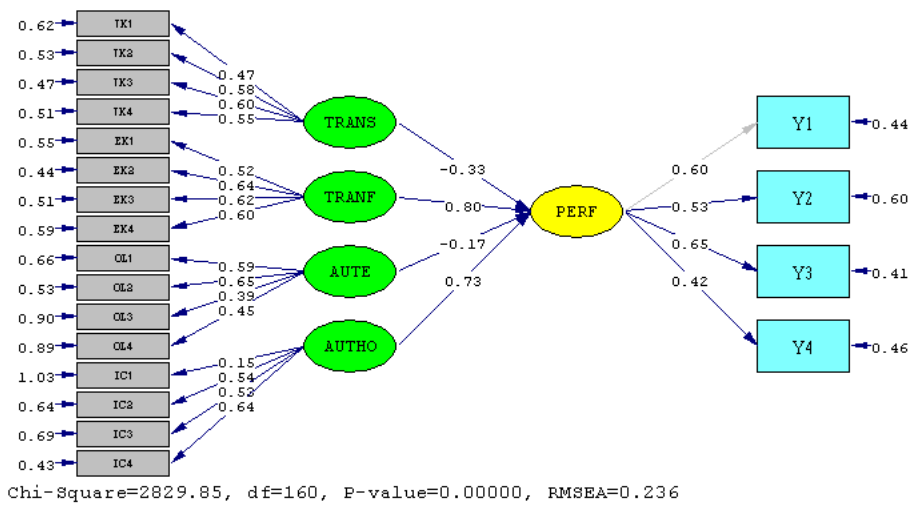
1. H1 :Ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transactional(TRANS) dengan Kinerja Dosen (PERF).
2. H2 :Ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformational(TRANS) dengan Kinerja Dosen (PERF).
3. H3 :Ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Authentic (TRANS) dengan Kinerja Dosen (PERF).
4. H4 :Ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Authoritarian (TRANS) dengan Kinerja Dosen (PERF).

Distribusi data kuesioner elektronik dilakuakn dari bulan November hingga Desember 2019 di perguruan tinggi kesehatan di Pati.

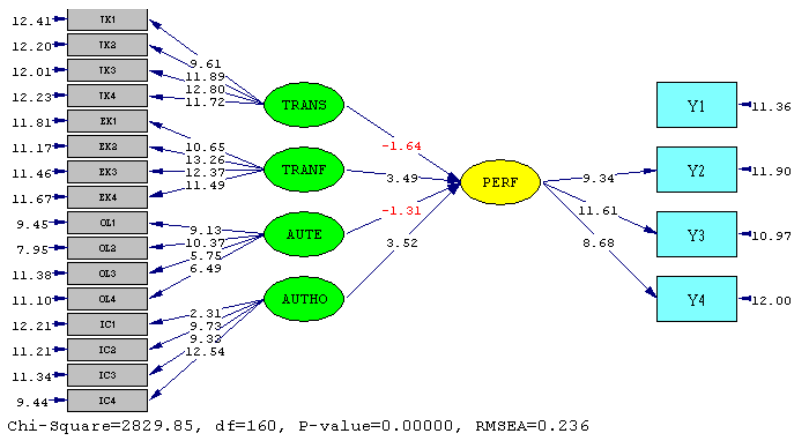
**HASIL DAN DISKUSI**

Langkah pertama adalah membuat program sintaks pada software Lisrell setelah itu program dijalankan untuk mendapatkan faktor pemuatan Kepemimpinan Transactional (TRANS), Kepemimpinan Transformational (TRANS), Kepemimpinan Authentic (TRANS),

Kepemimpinan Authoritarian (TRANS), dan Kinerja Kuliah (PERF). Analisis data dilakukan oleh Structural Equation Model (SEM) menggunakan Linear Structural Model (LISREL) versi 8.70 dari Joreskog dan Sorbom (2008), dan hasilnya adalah dalam gambar berikut :



Gambar 2 Memuat Nilai Indikator  
 Catatan :Gambar berasal dari proses output program Lisrel (penulis, 2019)



Gambar 3. Indikator Nilai - t

Catatan :Gambar berasal dari proses output program Lisrel (penulis, 2019)

Berdasarkan gambar 2 dan gambar 3 negatif, dan nilai indikator disimpulkan bahwa tidak ada nilai varians nilai Transactional (TRANS), Kepemimpinan



Transformational (TRANS), Kepemimpinan Authentic (TRANS), Kepemimpinan Authoritarian (TRANS), dan Kinerja Kuliah (PERF) ) di atas loading factor 0,5 ( $> 0,5$ )  
Kemudian hasil output lisrell dari masing-masing indikator dan loading factor dirangkum

dalam tabel untuk analisis validitas dan reliabilitas. Ringkasan hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2a. Hasil Indikator Analisis Order 2 CFA Membangun Validitas**

Variabel	Indikator	Loading Factor	T-Value	Keterangan
<b>Kepemimpinan Transactional (TRANS)</b>	TRANS 1	0.47	9.61	Valid & Sig
	TRANS 2	0.58	11.89	Valid & Sig
	TRANS 3	0.60	12.80	Valid & Sig
	TRANS 4	0.65	11.72	Valid & Sig
<b>Kepemimpinan Transformational (TRANF)</b>	TRANF 1	0.52	10.65	Valid & Sig
	TRANF 2	0.64	13.26	Valid & Sig
	TRANF 3	0.62	12.37	Valid & Sig
	TRANF 4	0.60	11.49	Valid & Sig
<b>Kepemimpinan Authentic (AUTE)</b>	AUTE 1	0.59	9.13	Valid & Sig
	AUTE 2	0.65	10.37	Valid & Sig
	AUTE 3	0.39	5.75	Valid & Sig
	AUTE 4	0.45	6.49	Valid & Sig
<b>Kepemimpinan Authoritarian (AUTHO)</b>	AUTHO 1	0.55	2.31	Valid & Sig
	AUTHO 2	0.54	9.73	Valid & Sig
	AUTHO 3	0.53	9.32	Valid & Sig
	AUTHO 4	0.64	12.54	Valid & Sig

Catatan :Tabel berasal dari proses output program Lisrel (penulis, 2019)

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai loading factor diperoleh seluruhnya di atas 0,5 ( $> 0,5$ ), dan semua nilai t yang diperoleh lebih signifikan dari 1,96 ( $> 1,96$ ). Ringkasan hasil analisis di atas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3 Analisis Untuk Order 2 CFA OCB Validitas**

Variabel	Loading Factor	T-Value	Keterangan
Kepemimpinan Transactional	-0.33	-1.64	No Significant
KepemimpinanTransformational	0.80	3.49	Significant
KepemimpinanAuthentic	-0.17	-1.31	No Significant
KepemimpinanAuthoritarian	0.73	3.52	Significant

Catatan :Tabel berasal dari proses output program Lisrell (penulis, 2019)

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transactional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perkuliahan, kepemimpinan transformational berpengaruh signifikan terhadap kinerja perkuliahan,

kepemimpinan authentic tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perkuliahan, kepemimpinan authoritarian berpengaruh signifikan terhadap kinerja perkuliahan.

Tabel 4 Hasil Analisis Order 2 Reliabilitas

<i>Indikator</i>	<i>Loading Factor2</i>	<i>1-Loading Factor2</i>	<i>CR</i>	<i>VE</i>
TRANS 1	0.47	0.58	0.76	0.63
TRANS 2	0.58	0.69		
TRANS 3	0.60	0.62		
TRANS 4	0.65	0.85		
TRANF 1	0.52	0.95		
TRANF 2	0.64	0.39		
TRANF 3	0.62	0.42		
TRANF 4	0.60	0.31		
AUTE 1	0.59	0.36		
AUTE 2	0.65	0.44		
AUTE 3	0.39	0.45		
AUTE 4	0.45	0.46		
AUTHO 1	0.55	0.57		
AUTHO 2	0.54	0.46		
AUTHO 3	0.53	0.47		
AUTHO 4	0.64	0.56		
PERF 1	0.47	0.48		
PERF 2	0.58	0.49		
PERF 3	0.60	0.56		
PERF 4	0.65	0.54		

Catatan :Tabel berasal dari proses output program Lisrell (penulis, 2019)

Berdasarkan rumus perhitungan reliabilitas konstruk CR diperoleh hasil dan indikator VE adalah 0,76 (CR)  $\geq$  0,70 dan 0,63 (VE)  $\geq$  0,50. dan disimpulkan bahwa variabel

reliabilitas baik dan konstruk nilai memiliki reliabilitas baik. Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis perhitungan reliabilitas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas keseluruhan

merupakan indikator yang baik dan menyimpulkan bahwa penelitian memenuhi persyaratan semua fase pengujian. Langkah selanjutnya adalah melakukan Analisis Goodness of Fit (GOF), data GOF diperoleh dari hasil eksekusi software.

**Analisis Goodness Of Fit (GOF)**

Uji kesesuaian model pada keseluruhan model fit tentang analisis statistik nilai GOF yang dihasilkan oleh program Lisrell, untuk relevansi model (model fit) yang cukup baik dan untuk modelnya sesuai dengan kriteria seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.

**Tabel 5 Goodness Of Fit**

Indeks Fit	Nilai	Standar Nilai	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	80.19	>0.5	Fit
<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	0.05	<0.08	Fit
<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	0.91	>0.90	Fit
<i>Non-Normed Fit Index (NNFI)</i>	0.92	>0.90	Fit
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	0.92	>0.90	Fit
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	0.91	>0.90	Fit
<i>Relative Fit Index (RFI)</i>	0.91	>0.90	Fit
<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	0.91	>0.90	Fit

Catatan :Tabel berasal dari proses output program Lisrell (penulis, 2019)

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa semua indeks fit menyatakan bahwa model fit. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat diandalkan sehingga dapat disimpulkan bahwa

keseluruhan model masih cocok. Model persamaan (Structural Equations) linier dari 8.70 perangkat lunak LISREL diperoleh sebagai berikut:

<b>PERF = - 0.33*TRANS + 0.80*TRANF - 0.17*AUTE + 0.73*AUTHO, Errorvar.=</b>					
	(0.20)	(0.23)	(0.13)	(0.21)	
	(0.079)				
	-1.64	3.49	-1.31	3.52	-0.69

**Gambar 4 Persamaan Struktural**

Catatan :Gambar berasal dari proses output program Lisrell (penulis, 2019)

Berdasarkan hasil dari semua analisis di atas, dapat diringkas dan diperoleh persamaan regresi berikut (Kinerja Kuliah) = - 0,33 \* TRANS + 0,80 \* TRANF - 0,17 \* AUTE + 0,73 \* AUTHO, Errorvar. = -0,055

**DISKUSI DAN KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transactional (TRANS) terhadap Kinerja Dosen

(PERF), Tidak ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transformational (TRANS) terhadap Kinerja Dosen (PERF). Tidak ada pengaruh signifikan Kepemimpinan Authentic (TRANS) terhadap Kinerja Kuliah (PERF). Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Authoritarian (TRANS) dengan Kinerja Kuliah (PERF). Purwanto et al. (2019) melakukan penelitian dan menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformational dan kepemimpinan transactional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis. Asbari et al (2019) menyatakan bahwa efek transformational juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja. Mirayani et al (2019) kepemimpinan authentic dan authoritarian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

Alonderiene et al. (2016) melakukan penelitian empiris mengungkapkan dampak positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja fakultas di mana gaya kepemimpinan pelayan telah ditemukan memiliki dampak signifikan positif tertinggi pada kepuasan kerja fakultas sementara mengendalikan gaya kepemimpinan autocrat memiliki dampak terendah. Martin et al (2005) menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan di enam bidang utama muncul sebagai signifikan dalam penelitian: manajer lingkungan, manajer jaringan, manajer kebijakan, manajer krisis, manajer kesenjangan pengetahuan, dan persiapan pemimpin masa depan. Para penulis menegaskan bahwa pemimpin memiliki kontrol yang luar biasa terhadap lingkungan pemrosesan pengetahuan dan peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih luas daripada resolusi kesenjangan pengetahuan. Garger et al. (2008) menemukan bahwa studi tentang kepemimpinan authentic relatif baru; definisi kerja, metode pengukuran, dan studi berbasis kriteria belum ada. Dengan demikian, upaya untuk mengembangkan pemimpin authentic hanya dapat menghasilkan pemimpin yang dilatih untuk menunjukkan perilaku kepemimpinan authentic secara dangkal.

Penelitian Liu et al (2018) memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan authentic berhubungan positif dengan perilaku proaktif bawahan dan berhubungan negatif dengan perilaku penyimpangan tempat kerja bawahan melalui efek mediasi dari tiga faktor psikologis, termasuk identifikasi supervisor, keselamatan psikologis, dan keterlibatan kerja. William et al (2019) menemukan hasil dari latihan penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah perguruan tinggi menunjukkan perilaku transactional jauh lebih sering daripada tindakan transformational yang terkait dengan distribusi model kepemimpinan authentic. Hasil ini dapat dijelaskan dalam hal tekanan yang bekerja pada pendidikan yang semakin kompetitif dan tidak merata. Singkatnya, Kepala Sekolah bertindak pragmatis dan instrumental untuk mencapai tujuan jangka pendek mereka. Penelitian Flumerfelt et al. (2019) mengidentifikasi enam peringkat tinggi, dan tujuh paradigma kepemimpinan yang sangat terkait. Paradigma yang memiliki peringkat paling tinggi dan paling terkait adalah menghadapi ambiguitas. Temuan ini menyoroti bahwa meningkatkan paradigma kepemimpinan adalah penting.

## **PEMBATASAN**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, sampel tidak mewakili populasi target, jumlah sampel yang tidak banyak karena keterbatasan waktu dan biaya, objek penelitian ini hanya sebuah perguruan tinggi kesehatan. Waktu penelitian yang terbatas dan jumlah responden yang hanya 100 orang belum yakin untuk menggeneralisasi hasil penelitian. Software yang digunakan untuk analisis data adalah Lisrell dan banyak orang belum terbiasa dengan software ini. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas responden di universitas pemerintah dan di tempat lain.

## REFERENSI

- Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry, *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6(12): 577-582.  
DOI:  
<http://doi.org/10.36347/sjebm.2019.v06i12.005>
- Purwanto, A. (2019). Effect of Implementation ISO 38200:2018 Chain of Wood Products Custody Toward Wood Industries Business Competitiveness In Pati Central Java Indonesia, *International Journal of Scientific Research in Science and Technology(IJSRST)*, 6 (6).261-268. doi :<https://doi.org/10.32628/IJSRST196649>
- Santoso, P, Purwanto, A., & Asbari, M.(2019). Influence of Implementation Chain of Custody Forest Management System FSC-STD-40-004 V3-0 to Business Performance of Paper Industries in Banten Indonesia, *International Journal of Management and Humanities (IJMH)*, 4(4), 32-36.  
DOI:  
<https://doi.org/10.35940/ijmh.C0442D0482.124419>
- Purwanto, A., Sihite, B.O.,Yanthi, E., Hutagalung, L. (2019). Influence of Forest Management System FSC, PEFC and ISO 38200:2018 Toward Business Performance at Wood and Paper Industries in Sumatera Indonesia, *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 4(12). 892-897. DOI:  
<http://10.36348/sjbms.2019.v04i12.005>
- Mirayani, R., S.Williana Kusumaningsih, & Anggaripeni Mustikasiwi. (2019). TRANSFORMATIONAL, AUTHENTIC, AND AUTHORITARIAN TYPES OF LEADERSHIP: WHICH ONE IS THE MOST INFLUENTIAL IN STAFFS' PERFORMANCE (A Study On Performance In A Religious School Setting). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(2), 172-182.  
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i2.68>
- Purwanto, A., Wijayanti, L.M., Hyun, C.C., Asbari, M. (2020). The Effects of Transformational, Transactional, authentic, Authoritarian Leadership style Toward Lecture Performance of Private University in Tangerang. *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, 1(1), 29-42.DOI:<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i1.88>
- Kotamena, F. Andika, C.B, Senjaya, P. (2020). INTERNAL EMPLOYEE QUALIFICATION AFFECT ADAPTABILITY TO OPEN OFFICE LED TO WORKPLACE SATISFACTION. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 265-276. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i3.91>
- Sihite, O., Sulistiadi, A., & Utama, V. (2020).Influence of Leadership Behaviour, Academic Culture and Innovative Behaviour in Effective Teaching of Lecturers.*International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT)*.4(12). 993-999.  
<https://bit.ly/2QHMjHr>
- Purba, R. I., Putri, R.S., Imelda, D., (2020). Mentorship Program as A Productive Teacher Development Program at Sekolah Pelita Harapan in Indonesia. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 311-318.  
<https://doi.org/10.31933/dijms.v1i3.97>
- Jang, J., Liem, J. (2020).Resilience in Academic Research: The Role of Personal and Extraneous Antecedents, *Saudi Journals of Business Management Studies*, 5(1), 40-49, DOI:  
<http://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i01.006>
- Purnamasari, D., Firdaus, R. A., & Akuba, S. F. (2020).ANALYZING THE EFFECT OF MOTIVATION, LEADERSHIP STYLE, AND PERCEIVED WORKLOAD, WITH THE MODERATING EFFECT OF LEADERSHIP TO THE TEACHER'S COMMITMENT.*Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 347-361. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i3.118>
- Sulistiadi, A., Sihite, O., & Utama, V. (2020).Human Resources Management Strategy to Increase Teacher Performance.*International Journal of Innovative Science and Research Technology*. 5 (1), 285-289. <https://goo.gl/DF9R4u>

Rosma Purba,Ratna Setyowati Putri, Donna Imelda "Factors That Influence the Performance of Sunday School Teachers of Huria Christian Batak Protestant Church (HKBP) In District Jakarta Indonesia", Shodhshauryam, International Scientific Refereed Research Journal (SHISRRJ), ISSN : 2581-6306, Volume 3 Issue 1, pp. 11-22, January-February 2020.

URL :<http://shisrrj.com/SHISRRJ20312>

Mohamad Ramdan, Agus Purwanto, Mirza Prameswari, "Factors Affecting Foreign Direct Investment In 10 Asean Countries 2015-2018 With Fixed Effect Model Approach on Panel Data Regression", Shodhshauryam, International Scientific Refereed Research Journal (SHISRRJ), ISSN : 2581-6306, Volume 3, Issue 1, pp.30-41, January-February.2020

URL : <http://shisrrj.com/SHISRRJ20319>

Agus Purwanto, Mirza Prameswari Saefuddin, Samuel Tanasjah Setiawan, "Impact of Programme for Endorsement of Forest Certification (PEFC) on Business Competitiveness : Evidence From East ", Shodhshauryam, International Scientific Refereed Research Journal (SHISRRJ), ISSN : 2581-6306, Volume 3, Issue 1, pp.42-51, January-February.2020

URL : <http://shisrrj.com/SHISRRJ203110>

Setyowati Putri, R., Rosma indriana Purba, & Donna Imelda. (2020). HARRY POTTER" AND MORAL VALUES LEARNING: A QUALITATIVE STUDY OF THE RESPONSE OF CHILDREN AGED 11-13 YEARS AGAINST J.K. ROWLING BOOKS. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(3), 282-305. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i3.147>

Pierre Senjaya, Fredson Kotamena, Freddy Ong, Carter Bing. (2020). School Environmental Influences, Student Discipline and Learning Motivation toward Increasing Senior High Students Achievement, *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1),1006-1016, <https://goo.gl/DF9R4u>

Andi Sulistiadi, Rubi Mirayani, Dona Imelda (2020). "Children's Songs and Brain Gyms Accompanied by Karawitan Music to Increase the Effectiveness of Early Childhood Learning", *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJSRT)*, 5(1), 1158-1167.

Purwanto, A. ,Bernarto, I.,Asbari, M., Wijayanti, L.M., Hyun,C.C, (2020) THE IMPACTS OF LEADERSHIP AND CULTURE ON WORK PERFORMANCE IN SERVICE COMPANY AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AS MEDIATING EFFECTS , *Journal of Research in Bussiness, Economics, and Education*, 2(1)

Purwanto, A. ,Bernarto, I.,Asbari, M., Wijayanti, L.M., Hyun,C.C, (2020) EFFECT OF TRANSFORMATIONAL AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE ON PUBLIC HEALTH CENTRE PERFORMANCE , *Journal of Research in Bussiness, Economics, and Education*, 2(1), 304-314.

I Riza Primahendra, Ardian Sopa, Agus Purwanto, "The Factors Influencing High Order Thinking Skills Among Social Science Student", Shodhshauryam, International Scientific Refereed Research Journal (SHISRRJ), ISSN : 2581-6306, Volume 3, Issue 1, pp.71-80, January-February.2020

URL : <http://shisrrj.com/SHISRRJ203115>

Robby Anzil Firdaus, Dian Purnamasari, Stefy Falentino Akuba, Agus Purwanto, "Leadership and Perceived Workload Moderating Effect on Teacher Commitment in Islamic School ", Shodhshauryam, International Scientific Refereed Research Journal (SHISRRJ), ISSN : 2581-6306, Volume 3 Issue 1, pp. 81-87, January-February 2020.

URL :<http://shisrrj.com/SHISRRJ203116>

Juliana,& Johan. (2020). WORK - LIFE BALANCE AND ENGAGEMENT AS PARAMETERS ON MILLENNIAL TEACHERS' WORK PERFORMANCE.*Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 514-527. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i4.187>

- Agus Purwanto, Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, Laksmi Mayesti Wijayanti, Choi Chi Hyun. (2020). Halal Foods Purchase Intension among Indonesian Non-Muslim Consumers: An Exploratory Case Study Approach. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*. 3(2).15-27
- Agus Purwanto, Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, Laksmi Mayesti Wijayanti, Choi Chi Hyun. (2020). Effect of Application ISO 38200:2018 Chain of Wood Products Custody toward Paper Company Competitiveness in Borneo Island Indonesia. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*. 3(2).28-35
- No 26. <https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/94>  
Wijayanti, L. M., chi hyun, C., hutagalung, leo, Asbari, M., Budi Santoso, P., & Purwanto, A. (2020). TEACHERS' EMPOWERMENT, SELF-REGULATION AND BEING ISTIQAMAH AS KEY FEATURES OF JOB PERFORMANCE . *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 468-478. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i4.94>
- Firdaus, R.A., Purnamasari, D., Akuba, S.F. (2019) The influence of motivation, leadership and perceived workload as intervening on teacher commitment. *Journal of Education and Science Technology*, 5(3), 268-275. DOI : <https://doi.org/10.26858/est.v5i3.10847>
- Asbari, M., Nurhayati, W., Purwanto, A., (2020). The effect of parenting style and genetic personality on children character development. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* : 23(2). DOI: <https://dx.doi.org/10.21831/pep.v23i2.28151>
- Asbari, M., Wijayanti, L.M, Hyun, C.C., Purwanto, A., Santoso, P.B, (2020). Effect of Tacit and Explicit Knowledge Sharing on Teacher Innovation Capability. *Dinamika Pendidikan*, 14(2), 47-59, <https://doi.org/10.15294/dp.v14i2.22732>
- Fredson Kotamena, Pierre Senjaya, Ratna Setyowati Putri, Carter Bing Andika. (2020). COMPETENCE OR COMMUNICATION: FROM HR PROFESSIONALS TO EMPLOYEE PERFORMANCE VIA EMPLOYEE SATISFACTION. 22(1).33-44. DOI: <https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.33-44>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. (2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance?. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 201-205. DOI: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1210>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. (2019). Influence of Transformational and Transactional Leadership Style toward Food Safety Management System ISO 22000:2018 Performance of Food Industry in Pati Central Java. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 180-185. DOI: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1213>
- Sulistiadi, A., Sihite, B.O., Alamsyah, V.U. (2020) . PENGARUH MANAJEMEN SDM TERHADAP KINERJA GURU YAYASAN TUNAS BANGSA DI KOTA TEGAL. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 6(2), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.21009/Improvement.062.01>
- Johan Jang, Agus Purwanto, Dian Purnamasari, Mohamad Ramdan, Leo Hutagalung, Stefy Falentino Akuba, Andi Sulistiyadi, Rudy Pramono, Innocentius Bernarto. (2020). Pendidikan Vokasi BTEC UK di Indonesia: Studi Fenomenologi Esensi Pengalaman Peserta Didik, *urnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 6(1) DOI: <https://doi.org/10.33394/jk.v6i1.2319>
- Juliana, Johan (2020) , Pengaruh brand image dan brand trust sebagai variabel intervening dalam memilih universitas, *Journal of business & Banking*, 9(2). <http://dx.doi.org/10.14414/jbb.v9i2.1978>
- Masduki Asbari, Agus Purwanto, Laksmi Mayesti Wijayanti, Choi Chi Hyun, Sekundina Williana

Kusumaningsih, Evy Yanthy, Firdaus Putra, Winanti Winanti, Donna Imelda, Rudy Pramono, Innocentius Bernarto.(2020) Pengaruh Hard Skills, Soft Skills dan Mediasi Budaya Sekolah Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru di Jawa Barat : Studi Fenomenologi Esensi Pengalaman Peserta Didik, *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*,6(1) <https://doi.org/10.33394/jk.v6i1.2320>

Purwanto,A. Asbari,M. Prameswari,M.,Ramdan,M. Setiawan,S.T. (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>

PURWANTO, A., Primahendra, R., Sopa, A., Kusumaningsih, S., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic,Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Tangerang. *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 20-44. doi:<http://dx.doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.342>

Asbari, M., Hyun, C., Wijayanti, L., WINANTI, W., Fayzhall, M., Putra, F., & Pramono, R. (2020). HARD SKILLS DAN SOFT SKILLS: APA MEMBANGUN INOVASI GURU SEKOLAH ISLAM?.*EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 143-172. doi:<http://dx.doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.362>

Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DI MADRASAH ALIYAH: AUTHENTIC, TRANSFORMATIONAL, AUTHORITARIAN ATAU TRANSACTIONAL?. Nidhomul Haq : *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 16-31. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>

Rudy Pramono, Sarliyani Sarliyani, Agus Purwanto.(2020). THE EVALUATION OF NARADA CUP SCHOOL SPORT PROGRAM USING CIPP EVALUATION MODEL.*Jurnal*

pendidikan Jasmani dan Olah Raga.Vol 5, No 1 (2020).<https://doi.org/10.17509/jpjo.v5i1>

Agus Purwanto, Ardian Sopa, Riza Primahendra,Sekundina Williana Kusumaningsih, Rudy Pramono.(2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSACTIONAL,TRANSFORMATIONAL, AUTHENTIC DANAUTHORITARIAN TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KUDUS.*Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 04 No. 01 (2020) : 70-80. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.938>

Stefy Falentino Akuba, Dian Purnamasari. Robby Firdaus..(2020).Pengaruh Kemampuan Penalaran, Efikasi Diri dan Kemampuan Memecahkan Masalah Terhadap Penguasaan Konsep Matematika. *Jurnal Nasional Pendidikan matematika*.Vol 4, No 1 (2020). doi.org/10.33603/jnpm.v4i1

Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P.(2019). Can ISO 38200:2018 Wood and Wood Based Product Chain of Custody Increase Businesss Competitiveness of Wood Industries in West Java ?.*Jurnal Hutan dan Masyarakat*.8 (2).113-125.<http://dx.doi.org/10.24259/jhm.v11i2.8358>

Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. (2020). Effect of Integrated Management System of ISO 9001:2015 and ISO 22000:2018 Implementation To Packaging Industries Quality Performance at Banten Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 17-31. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp17-31>

Asbari, M., Nurhayati, W., & Purwanto, A. (2019).Pengaruh Parenting style dan Personality Genetic Terhadap Pengembangan Karakter Anak di Paud Islamic School.*JURNAL AUDI: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Anak dan Media Informasi PAUD*, 4(2), 148-163.<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/jpaud/article/view/3344>



- Sihite, O., Sulistiadi, A., & Utama, V. (2020). The Effects Of Leadership, And Organizational Culture Career Development To Work Satisfaction Employees At Pt. South Pacific Viscose, Purwakarta West Java. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/214>
- Ramdan, M. (2020). The Effect Predictor Elements Stimulus Response By Human Neural System Dimensions Sense, Feel, Think And Act On Customer Loyalty (Survey Of Fast-Food Restaurant Customers In Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.ppIn Press>
- Jang, J., & Juliana, J. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/216>
- Agus Purwanto, Mirza Prameswari, Fredson Kotamena, Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, Mohamad Ramdan, Andi Sulistiadi, Laksmi Mayesti Wijayanti, Choi Chi Hyun, Otto Berman Sihite. (2020). Pengaruh Penerapan SVLK, FSC, PEFC Terhadap Daya Saing Industri Kertas di Jawa Tengah. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. 4(1). 49-57. DOI : <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Purwanto, A., Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *DIRASAH*. 3(1). 85-110. <https://doi.org/10.29062/dirasah.v3i1.84>
- Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15. doi: <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 6(2), 158-166. DOI: <http://dx.doi.org/10.29406/jpr.v6i2.1798>
- Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 7(1 2020), 62-69. doi: DOI : [10.29406/jpr.v7i1.1797](https://doi.org/10.29406/jpr.v7i1.1797)
- Purwanto, A., Hutagalung, L., Yanthy, E., (2020). FOOD SAFETY MANAGEMENT LEADERSHIP STYLE: TRANSFORMATIONAL OR TRANSACTIONAL?. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 14(2). 171-182. <https://doi.org/10.30650/jem.v14i1.1288>
- PURWANTO, A., Asbari, M., & Budi Santoso, P. Wijayanti, L.M, Hyun.C.C (2020). ISO 38200:2018 Benefit and Timber Industries Competitiveness : Rethoric or Reality. *JEMA : Journal of Economic, Management and Accounting Adpertisi*, 1(1). <https://doi.org/10.4536/jr.v1i1.12>
- Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C., Imelda, D., yanthy, E., & PURWANTO, A. (2020). HARD SKILLS ATAU SOFT SKILLS: MANAKAH YANG LEBIH PENTING BAGI INOVASI GURU. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1-20. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.333>
- Asbari, M., Nurhayati, W., Purwanto, A., & Putra, F. (2020). Pengaruh Genetic Personality dan Authoritative Parenting Style terhadap Pendidikan Karakter di Aya Sophia Islamic School. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 142-155. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.341>

- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P., Wijayanti, L., Hyun, C., Sihite, O., & Saifuddin, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 156-179. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.345>
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O., Alamsyah, V., Imelda, D., Setiawan, S., & Purwanto, A. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180-201. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.347>  
<https://ummaspul.ejournal.id/maspuljr/article/view/348>
- Purwanto, A., Pramono, R., Bernarto, I., Asbari, M., Santoso, P., Saifuddin, M., Hyun, C., Wijayanti, L., Ong, Freddy, & Kusumaningsih, W. (2020). Minat dan Hambatan Publikasi Artikel pada Jurnal Internasional Bereputasi: Studi Eksploratori pada Mahasiswa Doktoral di Sebuah Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 219-228. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.348>
- Pramono, R., Cornelia, J., Tiffany, T., Sastradi, Y., & Purwanto, A. (2020). Pengaruh Pembelajaran Variasi Menu, Harga, Lokasi dan Promosi pada Intensi Beli di Restoran XYZ Gading Serpong. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 226-235. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.352>
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Sihite, O., Liem, J., Imelda, D., Alamsyah, V., Imelda, D., Setiawan, S., & Purwanto, A. (2020). Bekerja Sambil Kuliah dalam Perspektif Self Management : Studi Etnografi pada karyawan Etnis Jawa di Kota Seribu Industri Tangerang. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 253-263. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.363>
- AGUS PURWANTO, Masduki Asbari, Agus Hari Hadi. (2020). Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional. *Surya Medika: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 5(1). 8-18. DOI : 10.32504/sm.v15i1.163
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Hyun, C., Wijayanti, L., Putri, R., & Santoso, Priyono. (2020). Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 1-12. Retrieved from <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/397>
- Senjaya, P., Kotamena, F., Andika, C., & Purwanto, A. (2020). Studi Kasus: Pengaruh Pendidikan Karakter dan Tata Nilai terhadap Kecerdasan Emosi dan Kemandirian Siswa Sekolah Dasar di Serpong. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 22-39. Retrieved from <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/401>
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50-63. Retrieved from <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/412>
- Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Basuki, S., Mustofa, M., Hutagalung, D., Maesaroh, S., Winanti, W., Gusli Chidir, G., Goestjahjanti, F., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64-91. Retrieved from <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/413>

Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home ( WFH ) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92-100. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/418>

Asbari, M., Purwanto, A., Ong, F., Mustikasiwi, A., Maesaroh, S., Mustofa, M., Hutagalung, D., & Andriyani, Y. (2020). Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture: Lecturer Innovation Competencies as Mediating. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 101-121. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/419>

Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F., Winanti, W., Yuwono, T., Dhaniel Hutagalung, D., Basuki, S., Maesaroh, S., Mustofa, M., Gusli Chidir, G., & Yani, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Pembelajaran terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 122-145. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/421>

Basuki, S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F., Maesaroh, S., Mustofa, M., Asnaini, S., Chidir, G., Winanti, W., Yani, A., Singgih, E., Sudiyono, R., Goestjahjanti, F., Yuwono, T., & Hutagalung, D. (2020). Pengaruh Organizational Culture terhadap Teacher Innovation Capability dalam Perspektif Knowledge Sharing: Studi Kasus Jabodetabek. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 171-192. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/432>

Goestjahjanti, F., Purwanto, A., Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F., Maesaroh, S., Mustofa, M., Asnaini, S., Chidir, G., Winanti, W., Yani, A., Singgih, E., Sudiyono, R., Basuki, S., Yuwono, T., Hutagalung, D., & Dewi, W. (2020). Pengaruh Organizational

Learning terhadap Peningkatan Hard Skills, Soft Skills dan Inovasi Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 202-226. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/436>