

# Gaya Kepemimpinan *Transformational, Transactional, Authentic,* dan *Authoritarian* pada Kinerja Dosen

Yoyok Cahyono<sup>1</sup>, Popong Suryani<sup>2</sup>, Joko Supono<sup>3</sup>, Puji Rahayu<sup>4</sup>, Abdul Mufid<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pramita Indonesia

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Perdana Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Mercubuana

<sup>4</sup>Universitas Muhammadiyah Tangerang

<sup>5</sup>Sekolah Tinggi Agama Islam Khozinatul Ulum Blora

Corresponding author: [yoyok.unpri@gmail.com](mailto:yoyok.unpri@gmail.com)

## Abstrak

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformational, transactional, authentic dan authoritarian terhadap kinerja dosen di sebuah perguruan tinggi kesehatan di Pati Jawa Tengah. Responden dari penelitian ini adalah dosen sebanyak 56 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 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, transactional dan authoritarian pada perguruan tinggi kesehatan di Pati 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*

## I. 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 hubungan keterkaitan 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 Dwiantoro 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 mengendalikannya 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 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. Sehubungan dengan berbagai model kepemimpinan, penelitian ini memeriksa apakah kepemimpinan transformational, kepemimpinan transactional, kepemimpinan authentic atau kepemimpinan authoritarian akan secara signifikan mempengaruhi kinerja kuliah di universitas swasta di Tangerang.

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 Sekolah Tinggi Kesehatan

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.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **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.

### **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 mempraktikkan 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 ada teknik 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).

### III.METODE

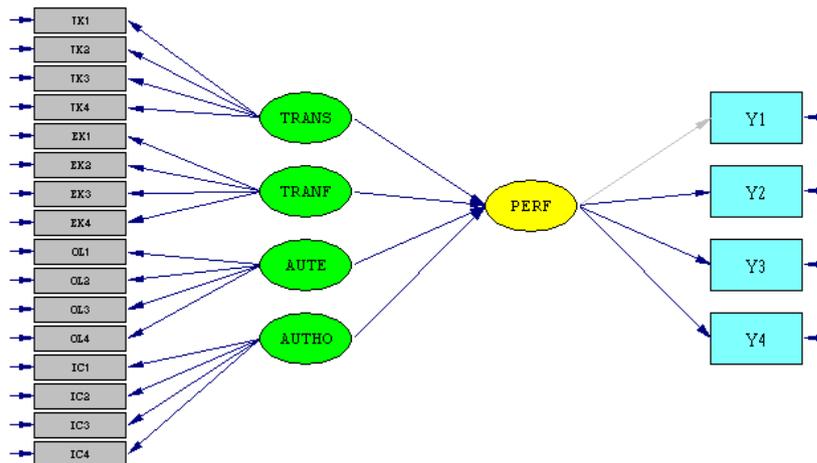
Analisis data penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) menggunakan Linear Structural Model (LISREL) versi 8.70. metode pengumpulan data dengan memberikan kuesioner elektronik kepada seluruh dosen. Responden penelitian adalah dosen disebuah perguruan tinggi kesehatan di Pati sebanyak 56 orang.

**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 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).

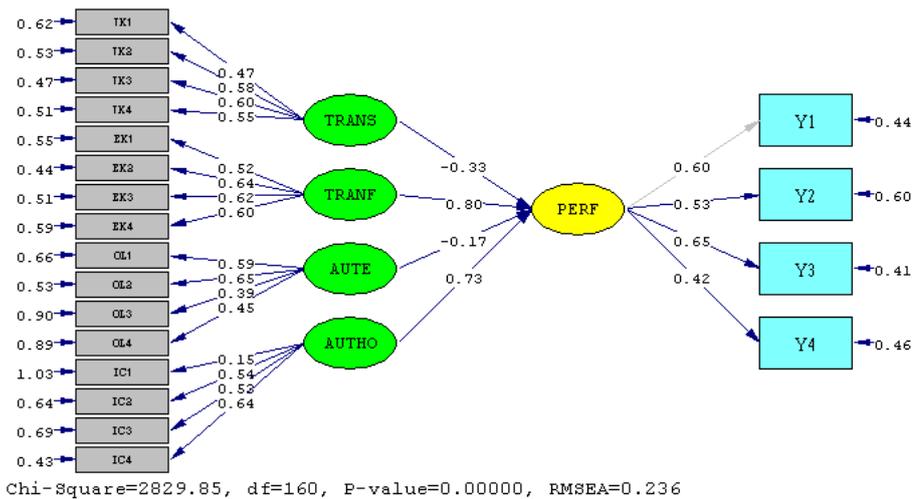
Distribusi data kuesioner elektronik dilakuakn dari bulan November hingga Desember 2019 di perguruan tinggi kesehatan di Pati.

#### ***A. Title and Author Details***(Size 10 & Bold & Italic)

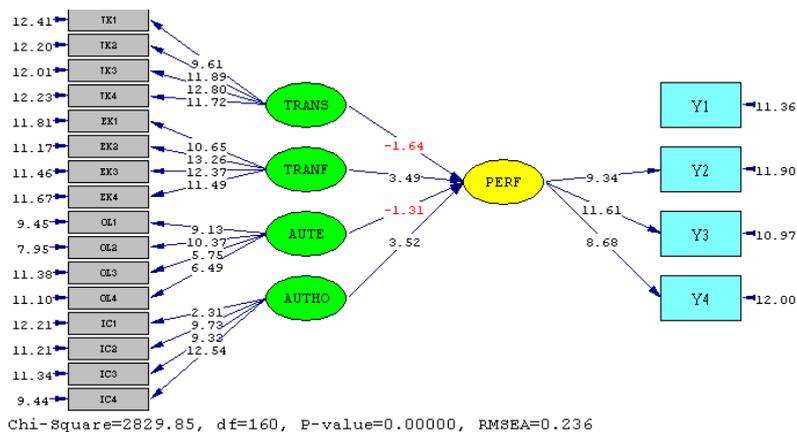
Title must be in 24 pt Regular font. Author name must be in 11 pt Regular font. Author affiliation must be in 10 pt Italic. Email address must be in 9 pt Courier Regular font.

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

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 disimpulkan bahwa tidak ada nilai varians nilai negatif, dan nilai indikator Kepemimpinan 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
Kepemimpinan Transformational	0.80	3.49	Significant
Kepemimpinan Authentic	-0.17	-1.31	No Significant
Kepemimpinan Authoritarian	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**

Indikator	Loading Factor2	1-Loading Factor2	CR	VE
-----------	-----------------	-------------------	----	----

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.= -0.055 , R<sup>2</sup> = 0.89</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

## V. 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.

## REFERENCES

- [1] Alavi, Seyyed Babak and Gill, Carol, (2016). Leading Change Authentically: How Authentic Leaders Influence Follower Responses to Complex Change. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Issue DOI: 10.1177/1548051816664681, pp. 1- 15.
- [2] Alonderiene, R. and Majauskaite, M. (2016), "Leadership style and job satisfaction in higher education institutions", *International Journal of Educational Management*, Vol. 30 No. 1, pp. 140-164. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>
- [3] Al-Musadieq, Muhammad, Nurjannah, Raharjo, Kusdi, Solimun and Fernandes, Adji Achmad Rinaldo, (2018). "The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational. *Journal of Management Development*, 10( Emerald Publishing Limited). Anon., n.d. Beverly Alimo-Metcalfe and Robert J. Alban-Metcalfe, 2001. The development of a new Transformational Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(The British Psychological Society), pp. 1-27.
- [4] 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>
- [5] 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/jpau/article/view/3344>
- [6] 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
- [7] 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>
- [9] Bosch, D., (2013). The Impact of Transformational Leadership on Leader-Follower Work Value Congruence. *International Journal of Business and Social Research (IJBSR)*, Volume vol. 3 no 8, pp. 18-31.
- [10] Chukwusa, J., (2019). Autocratic Leadership Style: Obstacle to Success in Academic Libraries. *Library Philosophy and Practice e-Journal*, Issue DigitalCommons@University of Nebraska - Lincoln. Chu, L.-C., 2013. The moderating role of authoritarian leadership on the relationship between the internalization of emotional regulation and the well-being of employees. *Leadership*, Issue DOI: 10.1177/1742715013498403, p. 1–18.
- [11] Corbin, B., (2000). *Entrepreneurial Leadership: Fundamentals*. Carmel: Corbin Group Publishing. Erkutlu, H., 2008. The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness. *Journal of Management Development*, Vol. 27 (No. 7), pp. 708-726.
- [12] C. E. María, L.S. Vijande, "Reasons and constraints to implementing an ISO 22000 food safety management system: Evidence from Spain". *Food Control Journal*, 2014;40: 50-57, <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2013.11.032>
- [13] E.S.Ong, H. Ariwibowo, Isnawati, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Kebijakan Perusahaan Tentang Upah Pekerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT "X" Di Surabaya)". *Jurnal Jeksekutif*, 2018;5: 334-335, <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/200/168>
- [14] Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid, (2018). Pagaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank. *jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199*.
- [15] Fadhil, Achmar dan Mayowan, Yuniadi, (2018). Pengaruh Motovasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputra. *Jurnal (JAB)* , vol 54 (no 1).
- [16] L. Macheka, F. A. Manditsera, R.T. Ngadze, J. Mubaiwa, L. K. Nyanga, "Barriers, benefits and motivation factors for the implementation of food safety management system in the food sector in Harare Province, Zimbabwe". *Food Control Journal*, 2013;34: 126-131, <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2013.04.019>
- [17] N.S. Aqmarina, H.N. Utami, A. Prasetya," Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Gajah Mada Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2016;35:164-173, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1382>
- [18] 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) . DOI : <https://doi.org/10.26858/est.v5i3.10847>

- [19] F.I.Dwiantoro, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Tansaksional Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Praktik TQM Pada PT. Pelayaran". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2017; 05:1-14, <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/19175/17509+&cd=4&hl=jv&ct=clnk&gl=id>
- [20] Flumerfelt, S. and Banachowski, M. (2011), "Understanding leadership paradigms for improvement in higher education", *Quality Assurance in Education*, Vol. 19 No. 3, pp. 224-247. <https://doi.org/10.1108/09684881111158045>
- [21] F.Rahim, V. P.K. Lengkong, L. O.H. Dotulong, "Pengaruh Kepemimpinan Transformational Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah Sulutenggo". *Jurnal EMBA*, 2018;4: 3503 –3512, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/21623/21326>
- [22] Garger, J. (2008), "Developing authentic leadership in organizations: some insights and observations", *Development and Learning in Organizations*, Vol. 22 No. 1, pp. 14-16. <https://doi.org/10.1108/14777280810840058>
- [23] Kotzé, Martina and Nel, Petrus, (2017). Personal factor effects on authentic leadership. *Journal of Psychology in Africa*, Vol. 27, No. 1(Africa Scholarship Development Enterprize), p. 47–53.
- [24] Lee, C. S., (2018). Authentic Leadership and Organizational Effectiveness: The Roles of Hope, Grit, and Growth Mindset. *International Journal of Pure and Applied Mathematic*, Volume 118 no 19(Special), pp. 383-401.
- [25] Liu, Y., Fuller, B., Hester, K., Bennett, R. and Dickerson, M. (2018), "Linking authentic leadership to subordinate behaviors", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 39 No. 2, pp. 218-233. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2016-0327>
- [26] Mboya, Millicent Atieno, Were, Susan and Otieno, Romanus Odhiambo, Month: October 2017 - March 2018. EFFECT OF AUTOCRATIC LEADERSHIP STYLE ON QUALITY ASSURANCE IN INSTITUTIONS OF HIGHER LEARNING IN KENYA. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, Volume Vol. 5, Issue 2, pp. 1214-1225.
- [27] MUHUMUZA, M. V., 2015. THE INFLUENCE OF AUTHORITARIAN LEADERSHIP ON SOCIAL, POLITICAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT: A COMPARATIVE STUDY OF ZAMBIA AND SINGAPORE, s.l.: TECHNICAL UNIVERSITY OF KENYA.
- [28] 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>
- [29] Martin, J. and Marion, R. (2005), "Higher education leadership roles in knowledge processing", *The Learning Organization*, Vol. 12 No. 2, pp. 140-151. <https://doi.org/10.1108/09696470510583520>
- [30] M.Birasnav, "Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership", *Journal of Business Research*, 2014;67:1622-1629, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.006>
- [31] 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>
- [32] 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>
- [33] 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>
- [34] 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>
- [35] 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>
- [36] Siti Salbiyah, Fitri Nuraini, Asyidatur Rosmaniar ( 2019 ). Motivation And Its Effect On Women's Lecturer Performance In University of Muhammadiyah Surabaya, *SSRG International Journal of Economics and Management Studies (SSRG-IJEMS)*, 6(9), 48-55
- [37] I. F. Segovia, B. Peidro, A. Fuentes, "Implementation of a food safety management system according to ISO 22000 in the food supplement industry: A case study", *Food Control Journal*, 2014; 43: 28-34, <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2014.02.042>

- [38] R. Wahyuniardi, H.R. Nababan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan", *Jurnal Teknik Industri*, 2018;19:118-226, <https://doi.org/10.22219/JTIUMM.Vol19.No2.118-126>
- [39] Williams, Gavin, "Structural Equation Modeling Methodes In Strategy Research: Application and Issue" *Research Methodology in Strategy and Management (Research Methodology in Strategy and Management, Vol. 1)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 2004; pp. 303-346. [https://doi.org/10.1016/S1479-8387\(04\)01111-7](https://doi.org/10.1016/S1479-8387(04)01111-7)
- [40] William Stoten, D. (2014), "Authentic leadership in English education: what do college teachers tell us?", *International Journal of Educational Management*, Vol. 28 No. 5, pp. 510-522. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2013-0049>