

## Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional

Agus Purwanto<sup>1</sup>, Masduki Asbari<sup>2</sup>, Agus Hari Hadi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pelita Harapan Yogyakarta

<sup>2</sup>Universitas Pelita Harapan Yogyakarta

<sup>3</sup>Institut Pertanian Bogor

### ABSTRACT

**Background:** *The purpose of this study was to analyze the influence of transformational, transactional, authentic and authoritarian leadership styles on the performance of lecturers at a health college in Pati, Central Java.*

**Objective:** *The purpose of this study was to analyze the influence of transformational, transactional, authentic and authoritarian leadership styles on the performance of lecturers at a health college in Pati, Central Java.*

**Methods:** *The respondents of this study were 56 lecturers and the method of data collection was by distributing electronic questionnaires to the lecturers of Health College in Pati. Data analysis in this study used SEM (Structural Equation Model) LISREL program version 8.70.*

**Results:** *The results of the analysis and processing of research data indicated that the leadership of transactional and authoritarian styles of health colleges in Pati showed positive and significant effect on lecturer performance while the transformational and authentic leadership styles do not significantly influence lecturer performance.*

**Conclusion:** *Transactional and authoritarian leadership style has a positive and significant effect on lecturer performance while the transformational and authentic leadership styles do not significantly influence lecturer performance.*

**Keywords:** *Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional*

---

Universitas Pelita Harapan: agozpor@gmail.com

## 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 enterpreneur 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) gaya kepemimpinan transformational dan 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-Musadieg 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. 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 menyebarkan

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 dosen perguruan tinggi kesehatan di Pati.

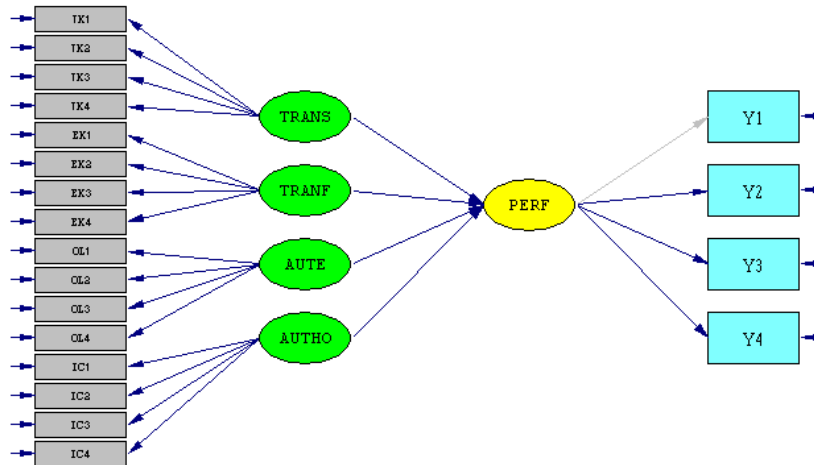
#### METODE PENELITIAN

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	6

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



Gambar 1 Model Penelitian

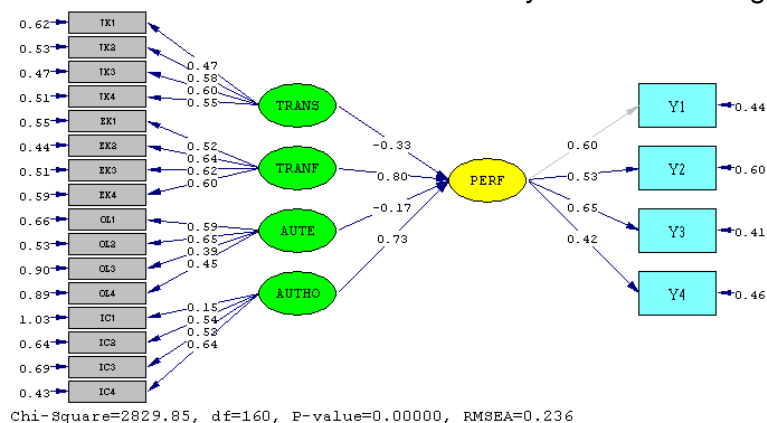
Berdasarkan model penelitian di atas akan dibuat hipotesis berikut:

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).

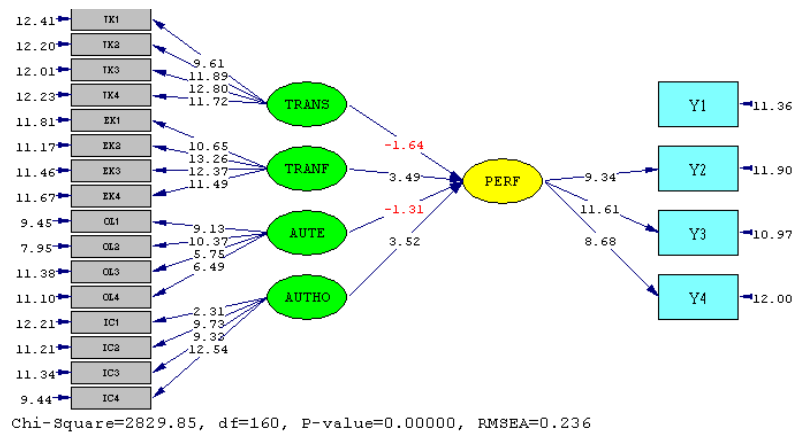
Distribusi data kuesioner elektronik dilakukan dari bulan November hingga Desember 2019 di perguruan tinggi kesehatan di Pati.

**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



Gambar 3. Indikator Nilai - t

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 2. Berdasarkan hasil pengujian pada table 2 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).

Tabel 2. 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

**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

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.

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.

**Tabel 4 Hasil Analisis Order 2 Reliabilitas**

Indikator	Loading Factor <sup>2</sup>	1-Loading Factor <sup>2</sup>	CR	VE
TRANS 1	0.47	0.58		
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	0.76	0.63
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		

**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
Chi-Square	80.19	>0.5	Good
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.05	<0.08	Good
Normed Fit Index (NFI)	0.94	>0.90	Good
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.95	>0.90	Good
Comparative Fit Index (CFI)	0.91	>0.90	Good
Incremental Fit Index (IFI)	0.94	>0.90	Good
Relative Fit Index (RFI)	0.93	>0.90	Good
Goodness of Fit Index (GFI)	0.93	>0.90	Good

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:

$$\begin{aligned}
 \text{PERF} = & -0.33 \cdot \text{TRANS} + 0.80 \cdot \text{TRANF} - 0.17 \cdot \text{AUTE} + 0.73 \cdot \text{AUTHO}, \text{ Errorvar.} = \\
 & -0.055, R^2 = 0.89 \\
 & \quad (0.20) \quad (0.23) \quad (0.13) \quad (0.21) \\
 & \quad (0.079) \\
 & \quad -1.64 \quad 3.49 \quad -1.31 \quad 3.52 \quad -0.69
 \end{aligned}$$

**Gambar 4 Persamaan Struktural**

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

**SIMPULAN**

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.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- [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.
- Al-Musadieg, 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.
- 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.
- 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.
- 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
- 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).
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid, (2018). Pegaaruh Motivasi kerja,Lingkungan Kerja,Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank. *jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199*.
- Fadhil, Achmar dan Mayowan, Yuniadi, (2018). Pengaruh Motovasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputra. *Jurnal (JAB)*, vol 54 (no 1).
- 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.
- 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.
- 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).
- F.I.Dwiantoro, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Tansaksional Tehadap Kinerja Organisasi Melalui Praktik TQM Pada PT. Pelayaran". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2017; 05:1-14.

- [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.
- 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.
- [Garger, J.](#) (2008), "Developing authentic leadership in organizations: some insights and observations", [Development and Learning in Organizations](#), Vol. 22 No. 1, pp. 14-16.
- Kotzé, Martina and Nel, Petrus, (2017). Personal factor effects on authentic leadership. *Journal of Psychology in Africa*, Vol. 27, No. 1(Africa Scholarship Development Enterprise), p. 47–53.
- 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.
- [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.
- 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.
- 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.
- 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.
- [Martin, J.](#) and [Marion, R.](#) (2005), "Higher education leadership roles in knowledge processing", [The Learning Organization](#), Vol. 12 No. 2, pp. 140-151.
- 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.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P.(2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership,Commitment Influence Quality Performance?. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 201-205.
- 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.
- 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.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P.(2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership,Commitment

- Influence Quality Performance?. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 201-205.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- [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.