



**STUDI FENOMENOLOGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI ANALIS
KESEHATAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG**



**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG**

2018

PERNYATAAN PERSETUJUAN


Manuskrip dengan judul :

**STUDI FENOMENOLOGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI ANALIS
KESEHATAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG**

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipublikasikan

Semarang April 2018

Pembimbing I


Dr. Tri Hartiti, SKM., M.Kep

Pembimbing II


Ns. Arief Yarto., M.kep

STUDI FENOMENOLOGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI ANALIS KESEHATAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG

Leni Eka Yulia¹, Tri Hartiti², Arief Yanto³

1. Mahasiswa Program Studi S1 Keperawatan Fikkes UNIMUS
2. Dosen Keperawatan Manajemen Keperawatan Fikkes UNIMUS
3. Dosen Keperawatan Manajemen Keperawatan Fikkes UNIMUS

leniekeyulia@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. **Tujuan Penelitian:** untuk mengetahui fenomenologi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di program studi Analis Kesehatan. Subyek penelitian ini adalah dosen D4 Analis kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang dengan jenjang pendidikan minimal S2. **Metode Penelitian:** menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah ciri gaya kepemimpinan transformasional dan data dokumentasi kinerja karyawan. **Hasil Penelitian:** Pemimpin prodi D4 Analis Kesehatan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, dari hasil penelitian pemimpin prodi D4 Analis Kesehatan bisa menjadi role model bagi dosen, dalam pemberian motivasi pemimpin prodi D4 Analis Kesehatan selalu memotivasi pencapaian cita-cita dosen, dalam karir dosen keperawatan pemimpin prodi D4 Analis Kesehatan memberi motivasi untuk peningkatan karir, dan dalam penyelesaian masalah pemimpin prodi D4 Analis Kesehatan membantu dosen dalam menyelesaikan masalah dan mencari jalan keluar. **Simpulan :** Pemimpin program studi D4 Analis Kesehatan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sehingga menimbulkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja dosen D4 Analis Kesehatan. **Saran:** Dengan adanya model kepemimpinan transformasional diharapkan kinerja dosen menjadi lebih baik dalam hal pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat serta bisa menjadikan pemimpin sebagai role model dalam bekerja.

Kata kunci : Kepemimpinan transformasional, kinerja

ABSTRACT

Background : Transformational leadership is leaders who inspire their subordinates to surpass their personal interest and capable to have in depth and great influence toward subordinates. **Research:** This research was to figure phenomenological of transformational leadership on lecture performance at the study program of health analyst. The subject of this research was the lecture of D4 health analyst Muhammadiyah University Semarang carrying the level of education at least masters degree. **Research Metode :** This research used qualitative method with a phenomenology approach. The

measuring instrument in this research was habitude mode of transformational leadership and data documentation of employee performance. **Result of Research** : The leader of study program in D4 analyst health used transformational leadership style from the result of research the leader of study program in D4 health analyst could be a role model for lecturers, in giving motivation the leader of study program in D4 health prodi analyst always motivated the lecture goal achievement, for the nursing lecture career the leader study program in D4 health analyst motivited to career raising, and in the problem solving the leader of study program in D4 healt analyst helped the lecture to solve the problem and found a way out of the problems. **Conclued**: The leader of study program in D4 analyst health used transformational leadership style, so created the relationship between transformational leadership with the performance lecture of D4 Health Analyst. **Suggestion**: With the transformational leadership model expected that lecture of performance will be better in terms of teaching, research and community service and maked the leader as role model in work.

Keywords : transformational leadership , performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah manifestasi hasil karya yang dicapai oleh suatu institusi (Sagala, 2010). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Kinerja disebut juga sabagai hasil kerja dari para guru atau pekerja pada lembaga pemerintahan atau pun swasta harus bisa dibuktikan secara konkrit untuk dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang ditentukan demi tercapainya suatu tujuan lembaga (Muhyi, 2011).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungannya, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Tampubolon, 2014).

Kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya (Depdiknas, 2010). Kinerja dosen akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen

perguruan tinggi , baik itu pimpinan perguruan tinggi, dosen, karyawan maupun anak didik (Makmuriana, 2014).

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Para pemimpin yang transformasional lebih efektif karena mereka lebih kreatif, selain itu mereka mendorong pengikutnya agar lebih kreatif juga (Robbins, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian (Makmuriana, 2014) dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil penelitian (Fauzan, 2012) menunjukkan bahwa dimensi struktural modal sosial berpengaruh positif terhadap kinerja tugas tridharma, sedangkan menurut penelitian (Gita, & Yuniawan, 2016) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Utama.

Berdasarkan wawancara dengan dosen di Universitas Muhammadiyah Semarang bahwa model kepemimpinan yang digunakan mengarah kepemimpinan transformasional, 35% dosen mengatakan pemimpin selalu menekankan visi dan misi bersama dan memotivasi, 20% selalu mendorong dosen untuk membuat ide yang baru, 45% dosen mengatakan pemimpin selalu berfikir positif dan optimis, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan kinerja dosen dengan kepemimpinan transformasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah dosen D4 Analisis Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang dengan jumlah dosen sebanyak 7 dosen. Cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* sehingga jumlah sample menjadi 4 informan karena sudah mencapai saturasi. Penelitian dilakukan di program studi

D4 Analisis Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang. Alat pengumpulan data dengan pedoman wawancara, alat tulis, Handphone untuk merekam hasil wawancara. Proses penelitian dari tanggal 20 Desember 2017 sampai dengan tanggal 19 Januari 2018.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik informan dosen D4 Analisis Kesehatan yaitu jenjang pendidikan minimal S2 dengan jabatan sebagai dosen D4 Analisis Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang.

1. Gambaran pemimpin yang *idealized influence* (pengaruh ideal) terhadap kinerja dosen

a. Pemimpin untuk mencapai visi misi

1) Implementasi Tridharma

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari informan, masing-masing informan mengartikan dengan pendapat yang sama. Informan menyatakan bahwa pencapaian visi misi melalui pelaksanaan tri dharma. Peneliti mendapatkan tema yaitu implementasi tri dharma.

*Aturan atau regulasi yang telah dibuat di internal analis. Seperti misalnya eeee minimal harus mengajukan apa namanya, penelitian (I1, 0011)
Ada pelatihan kemudian workshop itu semuanya di tanggung sama atasan (I2, 0133)*

ya ada, dosen dikasih kesempatan untuk pengabdian, terus melakukan penelitian kaya gitu ada, terus sama ngajar ada (I3, 0257)

prodi pun akan langsung mengingatkan kalau misalnya penelitiannya sudah sampai mana, sudah meneliti apa belum, pengabdiannya di mana. Pengajarannya pasti di awasi dan diingatkan (I4, 0340)

Kesimpulan hasil wawancara peneliti didapatkan pemimpin prodi D4 Analisis Kesehatan untuk mencapai visi misi melalui pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.

2) Memotivasi mencapai visi misi

Informan menyatakan bahwa untuk mencapai visi misi pemimpin prodi memberikan motivasi. Hal ini dikemukakan sebagai berikut:

Di berikan motivasi supaya kita bisa mencapai visi misi tentunya dalam hal tim (I1, 0008)

Ada sejauh ini ada. Contohnya kalau misalnya untuk visi pengajaran ya biasanya kaprodinya ngingetin sudah isi Siamus belum, nahh itukan salah satu ininya jalan, terus ya kaya gitu (I3, 0261)

Kalau memotivasinya ya, motivasinya berupa mengingatkan (I4, 0356)

Kesimpulan dari hasil wawancara bahwa pemimpin prodi D4 Analis Kesehatan untuk mencapai visi misi program studi D4 Analis Kesehatan dengan memotivasi bawahan untuk mencapai visi misi itu.

b. Pemimpin menjadi role model bagi kinerja dosen

Dalam hal ini peneliti mendapatkan kategori bahwa sosok pemimpin bisa menjadi role model dalam bidang akademik.

1) Pemimpin yang bisa memberi contoh kepada bawahan

seorang pemimpin itu lebih kepada memberikan contoh, tidak binafsih artinya menilai diri sendiri jadi tidak mengomentari orang lain tetapi di mulai dengan diri sendiri, kalau misalnya kita sendiri sudah berlaku bagus maka yang di pimpin akan mengikutinya (I1,0030)

Jadi beliau harus bisa dulu dengan baik, baru beliau meminta tolong. Jadi awalnya memberi contoh gitu (I2, 0156)

Terus kemudian eee tidak hanya meminta atau menyuruh, tapi ibunya juga mencontohkan dia kerja dulu terus berarti kan nanti bawahannya ngeliat ooh ini pemimpinnya aja nyontohkan kaya gini berarti yang lainnya bisa ngikut kaya gitu.(I3, 0283)

Bawahannya juga melakukan ini...ya. kalau misalkan yang tadi , pengisian jadwal atau pembelajaran.kalau misalkan kaprodinya menyuruh selesai, tapi kaprodinya belum selesai kan kaprodinya ikut sedih. kelihatanya pasti sudah melakukan seperti itu (I4, 0371)

Kesimpulan dari hasil wawancara bahwa pemimpin prodi D4 Analis Kesehatan untuk bisa di jadikan role model adalah seorang pemimpin itu harus bisa memberikan contoh kerja yang baik kepada yang di pimpinnya.

2) Pemimpin yang bisa mendengarkan bawahan

Pemimpin yang bisa mendengarkan aspirasi dari bawahannya dan juga mengambil jalan terbaik dari aspirasi (I3,0026)

Pemimpin itu harus mendengarkan saran dari bawahan. Karena bagaimanapun sebagai pelaksana itu pasti bawahan ya, mungkin pemimpin pelaksana juga, tapi tidak sebanyak bawahan. (I2, 0149)

Terus kemudian eee apa ya yang harus bisa berkomunikasi yang baik, baik dengan karyawannya tidak hanya sesama dosen, sama pihak laboran maupun pihak administrasi (I3, 0280)

Pasti (I4, 0377)

Kesimpulan dari hasil wawancara bahwa pemimpin prodi D4 Analisis Kesehatan untuk bisa jadi role model itu seorang pemimpin harus bisa mendengarkan saran, kritik atau masukan dari yang di bawahannya.

2. Gambaran pemimpin yang *individual consideration* (pertimbangan individu)
Informan mengatakan bahwa karirnya ada pengaruhnya dari pemimpin prodi. Pendapat informan tentang pengaruh karir tersebut terdapat pada kutipan hasil wawancara sebagai berikut ini:

kita semua dimotivasi untuk kuliah, entah itu yang muda entah itu yang baru masuk entah itu yang sudah lama (I1, 0063)

Nah itu pas sekali dengan program yang ada di Unimus. Jadi kalau disini dosen itu minimal setara S3 sich sebenarnya, jadi kalau S2 atau S1 harus diberi study lanjut dan kesempatannya sangat lebar disini (I2, 0170)

Eeee ya biasanya ya di motivasi, terus di tanyain misalnya kalau dosen kan harus S3 kaya gitu. Karena saya masih S2 ya nanti ditanyain kuliahnya mau dimana gitu (I3, 0297)

Mendorongnya, ooo...contohnya kalau misalkan karir ya sekolah lanjutan, kalau kaprodinya mengikutsertakan pelatihan apa dulu supaya nanti menunjang disertasi untuk S3 itu juga bisa (I4, 0384)

Kesimpulan dari hasil wawancara bahwa semua dosen berpendapat bahwa pemimpin memotivasi untuk peningkatan karir dosen.

3. Gambaran pemimpin yang *inspirational motivation* (motivasi inspirasi)

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari informan mengenai motivasi untuk peningkatan kinerja dosen peneliti mendapatkan satu tema yaitu motivasi.

misalnya itu sudah sampai sana ayo kita mengejar, kita jangan sendirian ketinggalan, seperti itu. Modelnya seperti itu. Kalau mengenai kebijakan pertama regulasi, kedua motivasi, antara sesama dosen saling memotivasi yang ditengahi sama kaprodi. (I1, 0089)

Ok, tidak melulu memuji, memotivasi itu tidak memuji ya. Salah di bilang salah, baik dibidang baik. Kalau salah diberitahu yang salah apa, kalau baik diberi apresiasi. Nahhh...itu memotivasi sekali (I2, 0184)

Motivasinya, y biasanya kaprodinya ya mengingatkan misalnya kalau apa jumlah tatap muka kuliahnya masih belum atau masih kurang itu di ingtkan kaya gitu (I3, 0307)

Ya saling memotivasi (I4, 0403)

Kesimpulan dari hasil wawancara bahwa pemimpin program studi selalu memberikan motivasi kepada dosen.

4. Gambaran pemimpin yang *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Informan berpendapat pemimpin membantu mencari jalan keluar dalam penyelesaian masalah. Hasil kutipan wawancaranya sebagai berikut:

masalah kinerja ataukah masalah lainnya pasti menanyakannya secara individual dan kadang-kadang pemimpin prodi memberikan jalan keluar baiknya seperti apa, baiknya seperti ini. Kalau di temukan seperti ini sebaiknya seperti ini. Itu adalah kebijakan pemimpin, pendekatan secara personal, kemudian diberikan jalan keluar. (I1, 0108)

Di dengarkan, di terima. kalau misalkan ada masalah ya dicarikan jalankeluarnya (I3, 0328)

Ya, jalan keluarnya pasti kita cari bareng-bareng (I4, 0417)

Kesimpulan dari hasil wawancara bahwa pemimpin program studi selalu memberikan jalan keluar jika dosen mengalami masalah.

PEMBAHASAN

1. Gambaran pemimpin yang *idealized influence* (pengaruh ideal) terhadap kinerja dosen.

a. Pencapaian visi misi

Berdasarkan hasil wawancara di atas, pada umumnya informan mengatakan untuk pencapaian visi misi melalui pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil kesimpulan yang diperoleh peneliti di lapangan bahwa pemimpin prodi D4 Analisis Kesehatan untuk mencapai visi misi program studi D4 Analisis Kesehatan melalui pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Istikhomah, 2014) berdasarkan hasil penelitian mendapatkan hasil ($P < 0,001$) bahwa

terdapat hubungan yang signifikan kinerja dosen dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

b. Memotivasi mencapai visi misi

Informan mengatakan untuk pencapaian visi misi melalui memberikan motivasi pada bawahan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kesimpulan yang diperoleh peneliti di lapangan. Peneliti menyimpulkan dari beberapa pendapat informan bahwa pemimpin prodi D4 Analisis Kesehatan untuk mencapai visi misi program studi D4 Analisis Kesehatan melalui pemberian motivasi pada bawahan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurchayho, 2014) berdasarkan hasil penelitian Restoran Numani menuju kearah pembelajaran organisasi yang meletakkan visi, misi dan nilai-nilai organisasi sebagai sumber aspirasi bagi para karyawan. Implikasinya terhadap kinerja individu sangat positif .

c. Role Model

Informan berpendapat bahwa pemimpin untuk bisa menjadi role model dalam bidang akademik adalah pemimpin yang bisa memberi contoh kepada bawahan dan pemimpin yang bisa mendengarkan bawahan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kesimpulan dari hasil wawancara yang diperoleh di lapangan, berdasarkan pendapat dari semua informan mengatakan pemimpin harus bisa memberi contoh kepada bawahan dan mendengarkan bawahannya.

Hasil yang didapatkan dilapangan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian fitria (2014) karena pemimpin program studi D4 Analisis Kesehatan bisa menjadi contoh yang baik dalam bidang penelitian, pengajaran dan kedisiplinan waktu, sehingga informan menjadikan pemimpin sebagai role model mereka.

2. Gambaran pemimpin yang *individual consideration* (pertimbangan individu) menurut partisipan.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa informan mengatakan dalam pencapaian cita-cita dosen, pemimpin ada pengaruhnya dalam karirnya. Pemimpin selalu memotivasi kepada dosen untuk studi lanjut.

Hasil penelitian yang diperoleh dari program studi D4 Analisis Kesehatan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhlis, Palampangan, & Mahardian, 2016), informan menyatakan untuk karir dan cita-cita mereka di pengaruhi oleh pemimpin

3. Gambaran pemimpin yang *inspirational Motivation* (Motivator inspirational) menurut partisipan.

Berdasarkan hasil penelitian, pemimpin prodi D4 Analisis Kesehatan selalu memberikan motivasi terhadap dosen. Hasil wawancara, peneliti mengkategorikan motivasi, pemimpin memberi motivasi pada dosen untuk meningkatkan karir sebagai dosen.

Kesimpulan yang di dapat dari wawancara dengan informan dilapangan sesuai dengan penelitian Rasyid, Utami, & Djudi (2013) yaitu pimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen.

4. Gambaran pemimpin yang *innlectual stimulation* (stimulasi intelektual) menurut partisipan.

Berdasarkan hasil penelitian, pemimpin prodi D4 Analisis Kesehatan dalam penyelesaian masalah sudah optimal, dibuktikan dengan hasil wawancara peneliti dengan informan, kesimpulannya bahwa pemimpin memberikan jalan keluar dalam menyelesaikan masalah yang dialami dosen.

Kesimpulan yang di dapat dari wawancara dengan informan sesuai dengan penelitian (Hamid, 2013) bahwa pemimpin program studi dalam menyelesaikan masalah melalui hubungan personal dan mencarikan jalan keluar.

KESIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian dan uraian pembahasan dapat disimpulkan tentang studi fenomenologi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen program studi Analisis Kesehatan di Universitas Muhammdiyah Semarang di

temukan hasil bahwa pemimpin prodi D4 Analisis Kesehatan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, dari hasil penelitian pemimpin prodi D4 Analisis Kesehatan bisa menjadi pemimpin yang visioner, jadi role model bagi dosen, dalam pemberian motivasi pemimpin prodi D4 Analisis Kesehatan selalu memotivasi dosen dalam mencapai cita-cita dosen, pemimpin prodi D4 Analisis kesehatan memberi motivasi dalam peningkatan karir dosen, dan dalam penyelesaian masalah pemimpin prodi D4 Analisis Kesehatan membantu dosen dalam menyelesaikan masalah dan memberikan jalan keluar.

SARAN

Hasil penelitian ini untuk dosen diharapkan setelah pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional kinerja dosen menjadi lebih baik lagi dalam hal pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat serta bisa menjadikan pemimpin sebagai role model dalam bekerja. Bagi prodi Analisis Kesehatan dengan adanya model kepemimpinan transformasional diharapkan prodi mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan mampu mencapai visi misi yang ada. Bagi peneliti dapat mengembangkan ide-ide penelitian selanjutnya sehingga dapat memberikan variasi pada penelitian berikutnya, seperti pemilihan topik bahasan dan pemilihan informan dengan gaya kepemimpinan transformasional.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih disampaikan kepada Program Studi Analisis Kesehatan FIKKES Universitas Muhammadiyah Semarang atas ijin yang diberikan untuk melakukan penelitian, serta dosen D4 Analisis Kesehatan yang sudah meluangkan waktu untuk diwawancarai oleh peneliti.

KEPUSTAKAAN

Depdiknas. (2010). *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Jakarta.

- Fauzan, M. (2012). Peningkatan Kinerja Dosen Berbasis Modal Sosial dan Dukungan Organisasional di PTS Kota Semarang. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 188–203.
- Hamid, D. (2013). Peranan pemimpin dalam memotivasi karyawan, 6(2), 1–10.
- Istikhomah, H. (2014). Hubungan Karakteristik, Motivasi, Dan Kepuasan Dosen Dengan Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. ... *Kebidanan Indonesia Vol ...*, 1–17. Retrieved from <http://jurnal.akbid-mu.ac.id/index.php/2/article/view/1>
- istiqomah. (2012). hubungan karakteristik, motivasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.
- Kerja, M., Budaya, D. A. N., Terhadap, O., Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). (Studi Pada PT . BPR Arta Utama Pekalongan), 13.
- Makmuriana, L. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Pimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan dengan Kinerja Dosen.
- Muhlis, Palampangan, A. M., & Mahardian, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suzuki Finace Indonesia Palu. *E Journal Katalogis*, 4 nomor 10(2302–2019), 149–159.
- Muhyi, E. safrudin. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan Transformasional* (1st ed.). Jakarta: Diadit Media.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. (A. Suslia, Ed.) (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, S. (2010). *Manajemen Sratetik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (4th ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Tampubolon, L. R. R. U. (2014). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. (P. Christian, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: CV. Andi Offset.

