



**STUDI FENOMENOLOGI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
DOSEN DI PRODI GIZI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SEMARANG**

Manuscript

Oleh :

Nur Agni Dwiningsih

NIM : G2A216007

**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 DI PRODI GIZI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SEMARANG**

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipublikasikan

Semarang, Februari 2018



STUDI FENOMENOLOGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN DI PRODI GIZI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG

Nur Agni Dwiningsih¹, Tri Hartiti², Arief Yanto²

1. Mahasiswa Program Studi S1 Keperawatan Fikkes UNIMUS, AgniDwiningsih@gmail.com
2. Dosen Manajemen Keperawatan Fikkes UNIMUS
3. Dosen Manajemen Keperawatan Fikkes UNIMUS

Latar Belakang : Kepemimpinan transformasional adalah perencanaan, visi yang berdampak positif yang diyakini akan menghasilkan tindakan yang kreatif pada sekelompok organisasi untuk mencapai tujuan yang diterapkan dalam suatu industri. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan seseorang dan akan membawahkan sebuah hasil. **Tujuan penelitian :** untuk Mengetahui Fenomena kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen di Prodi Gizi Universitas Muhammadiyah Semarang. **Metode penelitian:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis, subjek penelitian ini adalah 4 dosen Gizi di universitas Muhammadiyah Semarang dengan dilakukan wawancara. **Hasil penelitian :** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin (kaprodi) menggunakan kepemimpinan transformasional, dari keempat ciri kepemimpinan transformasional, *idealized influence, Individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation*, pemimpin (kaprodi) mampu melaksanakan keempat ciri kepemimpinan transformasional. **Kesimpulan:** Kesimpulan dari penelitian ini kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja dosen di prodi Gizi Universitas Muhammadiyah Semarang.
Kata kunci : kepemimpinan transformasional, kinerja

ABSTRACT

Background : Transformational leadership was planning, a positive impact vision that was believed to result in creative action on a group of organizations to achieve the goals adopted in an industry. Performance was about what a person did and would accomplish a result. **Subject :** This study aimed to know the phenomenon of Transformational leadership on the Performance of lecturers in Nutrition Program of Muhammadiyah University of Semarang. **Method :** This research used qualitative method. This research used phenomenological approach. The subject of this research was 4 lecturers of Nutrition at Muhammadiyah university in Semarang by interview. **Result :** The results of this study indicated that the leaders (kaprodi) using transformational leadership, from the four characteristics of transformational leadership, *idealized influence, Individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation*, the leaders (kaprodi) was able to carry out the four traits of transformational leadership. **Conclusion:** The conclusions of this study transformational leadership affect the performance of lecturer in Nutrition Department of Muhammadiyah University of Semarang.

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dalam pelayanan kinerja pegawai terbukti dari penelitian yang menjelaskan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh kuat dalam pelayanan kinerja pegawai dengan nilai sebesar 54,8% hal ini dapat dikatakan kedua variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial variabel bebas yang paling berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan sebesar 38,1%.

Penelitian Maris, Komariah, & Indonesia (2016). menjelaskan bahwa, mutu sekolah dipengaruhi kepemimpinan transformasional sebesar 52.1 % angka tersebut menunjukkan mempengaruhi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, berdasarkan dari hasil hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap mutu sekolah. Dan faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 37,47% dengan kata lain kepuasan guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, sedangkan taraf kepercayaan sebesar 95% antara variabel bebas kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dari hasil hipotesis penelitian tersebut mengatakan ada pengaruh langsung yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah (Werang, 2014).

Berdasarkan studi pendahuluan di Universitas Muhammadiyah Semarang, hasil wawancara dosen, diketahui bahwa 40% dosen menjawab pemimpin selalu menekankan tujuan visi dan misinya, dan 30 % dosen mengatakan pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengikutnya, 20% dosen mengatakan pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengemukakan ide-ide baru, berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik

untuk melakukan penelitian tentang “Gambaran fenomologi Kepemimpinan Transformasional Kinerja Dosen”.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang dilakukan secara alamiah sesuai dengan fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek dengan bentuk kata-kata dan bahasa sesuai dengan konteks yang alamiah dengan cara deskripsi (Moleong, 2013).

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis, Penelitian fenomenologis ini dilakukan secara alami apa adanya (Moleong, 2013). Populasi dalam penelitian yang di ambil yaitu dosen fakultas ilmu kesehatan di Universitas Muhammadiyah Semarang. Terdapat populasi dalam penelitian ini sejumlah 14 dosen gizi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *snowball*, teknik *Snowball sampling* adalah teknik yang biasanya disandingkan dengan purposif sampling, dalam teknik snowball ini adalah teknik yang menggunakan wawancara kepada informan atau terhadap seorang informan yang dipilih berdasarkan purposif yang berkualitas kemudian disarankan belum lengkap dan meminta bantuan kepada informan yang pertama diwawancara oleh peneliti untuk merekomendasikan sumber informan yang lain (Baro, 2016). Alat pengumpulan data menggunakan alat rekam dan alat tulis. Dalam penelitian pengumpulan data penelitian dilakukan Wawancara, Observasi, Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan juni 2017 sampai dengan bulan desember 2017.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL

- a. Gambaran pemimpin yang *idealized influence* (pengaruh ideal)

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kaprodi dalam melaksanakan tugas Untuk mencapai visi- misi dalam meningkatkan kinerja dosen, pengumpulan data dari ke empat informan tersebut :

1) mendorong pencapaian Visi-mis

Dari hasil wawancara dari beberapa informan beranggapan bahwa pemimpin kprodi sudah melakukan kegiatan untuk mendorong pencapaian visi- misi pada prodi gizi. ditemukan sebagai berikut:

“contohnya seperti visi misi kewirahusahaan kepada d3 itu ada iya. (R1,0029)”

Kesimpulan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, informan beranggapan bahwa pemimpin kaprodi sudah melakukan kegiatan pencapaian visi misi dengan cara membentuk kewirahusahaan, membentuk *diltilion Holistik* ,pembuatan RBS, kegiatan pelatihan, seminar, workshop, pendidikan, pengajaran penelitian untuk meningkatkan kinerja dosen di prodi Gizi universitas muhammadiyah semarang.

b. Gambara Pemimpin dalam menjadi role model *idealized influence* (pengaruh ideal)

informan mengartikan dengan pendapat yang sama. Mereka beranggapan bahwa pemimpin kaprodi mereka dapat dijadikan role model bagi para pengikutnya, berikut adalah hasil pengumpulan data dari ke empat informan tersebut :

1) Pemimpin sebagai Role model, yaitu pemimpin mampu menjadi teladan bagi para pengikutnya

“setiap bulanya sih kita sering melakukan rapat jadi ada kira- ada gak kesesuaian yang terjadi didalam pengajaran, didalam eeeh, kita berjalanya kepemimpinan jadi itulah kita

bisa mencurahkan apa- apa yang masih mengganjal (R3,00561)”.

Kesimpulan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, menurut informan pemimpin Kaprodi sudah mampu menjadi teladan bagi para pengikutnya, hal ini dibuktikan dengan cara pemimpin prodi mampu menempatkan diri sebagai teman bagi para pengikutnya, menyemangati para pengikutnya secara mendengarkan apa yang dicurhatkan bawahnya dan setiap bawahnya mempunyai masalah pemimpin dapat memecahkan.

2) Adil

Informan beranggapan bahwa pemimpin kprodi adil dalam membagi tugas dan tidak membeda-bedakan bawahnya, hal ini ditemukan sebagai berikut:

“tadi, tentang, misalkan tugas kita kan banyak progam, progam yang dilakukan kemudian banyak bagi tugas, jadi masing-masing dosen itu sudah dibagi sendiri untuk menjalankan program yang luar (R1, 0065)”.

Kesimpulan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, menurut informan pemimpin kaprodi sudah mampu menjadi role model bagi para pengikutnya dengan cara adil dengan para pengikutnya, dalam pembagian tugas pemimpin kaprodi membagi tugas secara adil, pemimpin kaprodi menganggap pengikutnya sama semisal anak berati anak yang sama.

c. Gambaran pemimpin yang *Individual consideration* (karakteristik individual)

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari informan, Mereka beranggapan bahwa pemimpin kaprodi selalu melakukan kegiatan untuk mendorong mutu pembelajaran.

Berikut adalah hasil pengumpulan data dari ke empat informan tersebut:

1) Pemimpin mendorong mutu pembelajaran

Dari hasil wawancara dari beberapa informan, beranggapan bahwa pemimpin krpodi sudah mendorong mutu pembelajaran bagi para pengikutnya hal ini ditemukan sebagai berikut :

“memantau perkembangan baik pendidikan, pengajaran kemudian setiap ada informasi, sosialisasi, eemmm pelatihan, seminar internasional, kemudian ada sosialisasi pendidikan s3 lanjut pendidikan lanjut baik internasional atau dalam negeri (R1,0087)”

Kesimpulan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, menurut informan pemimpin kaprodi untuk mendorong pengikutnya untuk mencapai cita-cita dalam mengembangkan karir agar meningkatkan kinerja dosen dengan cara mendorong mutu pembelajaran, yaitu dengan pemimpin prodi memberikan sosialisasi informasi seminar kepada para pengikutnya, pelatihan internasional, sosialisasi pendidikan s3.

2) Pemimpin Melakukan supervisi

hasil wawancara dari beberapa informan, beranggapan bahwa pemimpin krpodi dalam meningkatkan kinerja dosen untuk mendorong pengikutnya mencapai cita-cita pengembangan karir yaitu dengan pemimpin melakukan supervisi, yaitu sosialisasi hal ini ditemukan sebagai berikut :

“biasanya dari rapat itu sering di, di apa iya, jadi kesulittanya apa, hambatannya apa pasti didorong dimotivasi dan pasti dilihat ,(R3,00579)”

Kesimpulan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, menurut informan pemimpin prodi dalam mendorong pengikutnya untuk mencapai cita-cita untuk meningkatkan kinerja dosen dengan melakukan supervisi kepada para pengikutnya dengan cara memantau setiap kegiatan yang dilakukan pengikutnya, evaluasi, mengadakan rapat dan pemimpin menanyakan hambatan-hambatan yang di alami pengikutnya, mengingatkan para pengikutnya supaya bisa membagi waktu antara pekerjaan dan sekolah dan memantau secara struktur.

d. Gambaran pemimpin Memotivasi pengikutnya untuk mencapai dalam kinerja yang optimal (*Inspiration*)

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari informan, masing-masing informan mengartikan dengan pendapat yang sama. Mereka beranggapan bahwa pemimpin kaprodi dalam memotivasi pengikutnya, berikut adalah hasil pengumpulan data dari ke tiga informan tersebut:

1) Pemimpin memberikan motivasi kepada pengikutnya dengan dukungan

Dari hasil wawancara dari beberapa informan, beranggapan bahwa pemimpin kaprodi sudah memberikan memotivasi dengan cara memberi masukan-masukan, hal ini ditemukan sebagai berikut :

” *Caranya Iya itu ketika rapat misal, disinggung silahkan yang belum s3 silahkan gitu, memotivasi sih iya (R1,00125)*”.

Kesimpulan Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh informan mengatakan bahwa kaprodi sudah menjadi pemimpin yang *Inspiration* dengan cara memberi dukungan kepada pengikutnya untuk mencapai dalam kinerja yang

optimal dengan cara memberikan masukan kepada para pengikutnya yang belum s3 diingatkan untuk segera s3,

e. Gambaran Pemimpin (*Intellectual stimulation*).

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari informan, masing-masing informan mengartikan dengan pendapat yang sama. Mereka beranggapan bahwa pemimpin kaprodi dalam membantu pengikutnya mengembangkan kreatifitas dan pemimpin kaprodi dalam membantu menyelesaikan masalah, berikut adalah hasil pengumpulan data dari ke empat informan tersebut:

1) Menyelesaikan masalah dengan cara Diskusi

Dari hasil wawancara dari beberapa responden beranggapan bahwa pemimpin krpodi selalu menyelesaikan masalah dengan cara diskusi hal ini ditemukan sebagai berikut :

“intinya didiskusikan gitu, dan beliau memberikan kesempatan memfasilitasi pada semua dosen,(R3,00671)”.

Kesimpulan Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, masing-masing informan mengartikan dengan pendapat yang sama,informan mengatakan bahwa pemimpin kaprodi dalam membantu pengikutnya mengembangkan kreatifitas dan membantu menyelesaikan masalah dengan cara memotivasi pengikutnya dengan dirapatkan, disheare lewat grup, ada masalah ditangani digrup apabila masih bisa diatasi lewat grup, didiskusikan kesimpulan dari hasil wawancara peneliti mengartikan bahwa pemimpin prodi mampu menangani masalah-masalah para pengikutnya.

2. PEMBAHASAN

a. Kepemimpinan transformasional

1) Gambaran pemimpin yang *idealized influence* (pengaruh ideal)

a) Mendorong pencapaian visi misi

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adalah bahwa pada umumnya pemimpin prodi dapat menjadi pengaruh yang ideal kepada para pengikutnya dengan melakukan kegiatan mendorong pencapaian visi-misi dalam meningkatkan kinerja dosen diprodi gizi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2017), dengan judul “kepemimpinan transformasional kepala sekolah menengah atas negeri dikota Yogyakarta, dari hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif terhadap visi-misi yang dilakukan oleh pemimpin, sehingga pemimpin mampu membawah para pengikutnya kedalam tujuan yang sama dalam meningkatkan kinerja dan mutu studi.

2) Pemimpin dalam menjadi role model *idealized influence* (pengaruh ideal)

a) Pemimpin sebagai Role model yaitu pemimpin mampu menjadi teladan bagi para pengikutnya

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adalah bahwa pada umumnya pemimpin prodi mampu bersikap teladan untuk menjadi role model bagi para pengikutnya dengan cara kprodi mampu menempatkan diri kepada para pengikutnya, menyelesaikan masalah yang dialami oleh pengikutnya, mampu memberikan solusi yang baik ketika bawahanya curhat, untuk meningkatkan kinerja dosen.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darto (2014), dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan tingkat kepatuhan para pengikutnya dalam

partisipasi karakter atau perilaku pribadi yang baik akan mendorong pengikutnya untuk patuh kepadanya dan para pengikutnya akan melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawabnya sebagai pengikutnya dan akan lebih bertanggung jawab.

b) Adil

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adalah bahwa pada umumnya pemimpin mampu bersikap adil bagi para pengikutnya dengan pemimpin menganggap para pengikutnya sama tidak membedakan satu dengan yang lainnya, pemimpin prodi mampu membagi tugas secara adil kepada para pengikutnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmanto, Santosa, & Widaryati (2012), judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pemimpin yang adil dan seimbang akan membawa suasana lingkungan yang harmonis sehingga memberikan kenyamanan dan kepuasan pegawai.

3) Gambaran pemimpin yang *Individual consideration* (karakteristik individual)

a) Pemimpin mendorong kualitas pembelajaran

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adalah krprodi sudah memberikan sosialisasi informasi seperti memberi informasi seminar, pelatihan internasional, sosialisasi pendidikan S3 kepada pengikutnya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dosen yang ada diprodi Gizi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri, Sari, & Azmi (2017), dengan

judul “Pengaruh Sosialisasi Pemerintah Dan Kepemimpinan Lurah Terhadap Kesadaran Masyarakat Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kota Dumai”, Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh penting didalam kepemimpinan sebagai pendorong bawahnya untuk melakukan program atau arutan yang dibentuk sesuai organisasi yang ada.

b) Pemimpin melakukan Supervisi

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adalah bahwa pada umumnya pemimpin prodi dapat menjadi pemimpin yang karastriktik individual dengan cara selalu supervisi dengan mengevaluasi siapa yang harus mengikatkan kinerjanya, membuat IKD, diadakan rapat, pemimpin prodi selalu menanyakan hambatan-hambatan yang dialami pengikutnya, pemimpin prodi selalu mengingatkan para pengikutnya, dan memantau secara struktur, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dosen yang ada diprodi Gizi.

Hal ini sesuai dengan penelitian Efendi (2013), hasil penelitian menunjukan supervisi berpengaruh penting terhadap pengembangan mutu kinerja.

4) Gambaran pemimpin Memotivasi pengikutnya untuk mencapai dalam kinerja yang optimal (*Inspiration*)

a) Pemimpin Memotivasi pengikutnya dengan memberikan dukungan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adalah bahwa pada umumnya pemimpin prodi dapat menjadi pemimpin yang *Inspiration* dengan cara pemimpin kprodi sudah memberikan memitotivasi kepada pengikutnya ,memberi masukan-masukan, mengarahkan pengikutnya dan mendukung Memotivasi pengikutnya

untuk mencapai dalam kinerja yang optimal dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dosen.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Baskoro, Masalah, & Bisnis, (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, peneliti tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh terhadap kinerja dengan cara memotivasi pengikutnya akan berpengaruh positif terhadap kinerja.

5) Gambaran Pemimpin (*Intellectual stimulation*).

a) Menyelesaikan masalah dengan cara Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adalah bahwa pada umumnya pemimpin prodi dapat menjadi pemimpin yang *Intellectual stimulation* dengan cara pemimpin kprodi selalu menyelesaikan masalah dengan mendiskusikan ketika didalam satu organisasi atau pengikutnya mempunyai masalah kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyatmini & Susilowati (2016), hasil penelitian untuk terus meningkatkan sistem manajemen dan siap untuk bersaing. Pembelajaran tim Kaprodi, untuk menjaga hubungan baik dengan lingkungannya. Oleh karena itu, Kaprodi dan Dosen melakukan dialog dan diskusi untuk meningkatkan komunikasi

KESIMPULAN

pemimpin (kaprodi) Gizi, menggunakan gaya Kepemimpinan Transformasional dosen menilai kinerja pemimpinnya dapat memberikan contoh yang baik kepada para pengikutnya hal ini dapat dilihat dari setiap informan yang diwawancarai dari keempat ciri kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa pemimpin kprodi *idealized*

influence, individual consideration, Inspiration dan intellectual stimulation ditunjukkan oleh kinerja kaprodi.

SARAN

Bagi Ilmu keperawatan Dengan adanya Mengetahui Fenomena kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen setiap memimpin dapat meningkatkan kinerja agar pengukutnya mampu mencontoh atasnya agar dapat meningkatkan kinerja dosen, bagi Dosen dengan adanya penelitian ini dosen dapat selalu meningkatkan mutu kerjanya agar menjadi lebih baik dalam satu organisasi, bagi penelitian ini peneliti diharapkan agar lebih mampu dalam meneliti penelitian.

KEPUSTAKAAN

- Baro, R. (2016). *Penelitian Hukum Non-Doktrinal Penggunaan Metode & Teknik Penelitian Sosial Dibidang Hukum*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Baskoro, Y. K., Masalah, L. B., & Bisnis, J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 19–28.
- Darto, M. (2014). PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM PENINGKATAN KINERJA INDIVIDU DI SEKTOR PUBLIK : SEBUAH ANALISIS TEORITIS DAN EMPIRIS THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PUBLIC SECTOR : A THEORETICAL AND EMPIRICAL ANALYSIS, 10(1).
- Efendi, Yarsi. (2013). *performance kinerja dosen dilingkungan Universitas Riau kepulauan ditinjau dari aspek supervisi dekan pada tahun Akademik 2012-2013*.
- Maris, I. S., Komariah, A., & Indonesia, U. P. (2016). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kinerja guru dan mutu sekolah, XXIII(2).
- Moleong, L. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purnama, Y. (2017). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH MENENGAH, 1–9.
- Putri, A. A., Sari, R., & Azmi, Z. (2017). The Influence of Government Socialization and Lurah Leadership On Public Awareness of Paying The Land and building tax In Dumai Pengaruh Sosialisasi Pemerintah Dan Kepemimpinan Lurah Terhadap Kesadaran Masyarakat Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kota Du.
- Rahmanto, A. N., Santosa, D., & Widaryati, H. S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Suyatmini, & Susilowati, N. (2016). kepemimpinan organisasi pembelajaran program studi bahasa inggris di STKIP PGRI Ngawi, *vol.11, No.*

Werang, R. B. (2014). Pengaruh Kepimpinan Transformasional Kepala Sekolah , Moral Kinerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN di Kota Merauke, 128–137.

