

## Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

Masduki Asbari<sup>1\*</sup>, Agus Purwanto<sup>2</sup>, Dewiana Novitasari<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Universitas Insan Pembangunan Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Pramita Indonesia

\*Corresponding author: [kangmasduki.ssi@gmail.com](mailto:kangmasduki.ssi@gmail.com)

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (*transformational* atau *transaccional*) terhadap kepuasan kerja guru sekolah swasta di Jabodetabek. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kuantitatif dengan pengambilan sampel acak sederhana melalui elektronik ke populasi guru di Jabodetabek. Hasil kuesioner yang dikembalikan dan valid adalah 107 sampel. Pemrosesan data menggunakan metode SEM dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru. Sedangkan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru. Penelitian baru ini mengusulkan sebuah model untuk membangun kepuasan kerja guru sekolah di Jabodetabek melalui peningkatan kemampuan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

**Kata kunci:** Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja.

*Abstract* - This study aims to measure the effect of the principal's leadership style (*transformational* or *transaccional*) on the job satisfaction of private school teachers in Jabodetabek. Data was collected through a quantitative questionnaire with simple random sampling via electronic means to the teacher population in Jabodetabek. The results of the returned and valid questionnaires were 107 samples. Data processing using SEM method with SmartPLS 3.0 software. The results of this study conclude that transformational leadership has a positive and significant effect on teacher satisfaction. While transactional leadership has no significant effect on teacher satisfaction. This new study proposes a model for building school teacher job satisfaction in Jabodetabek by enhancing the transformational leadership abilities of school principals.

**Keywords:** Job satisfaction, transformational leadership, transactional leadership.

### PENDAHULUAN

Bagaimana para guru memahami kepemimpinan kepala sekolah mereka? Apakah mereka menganggapnya sebagai pemimpin transformasional atau transaksional? Sejumlah peneliti telah menyelidiki hubungan tersebut antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan (Asbari et al., 2020; Purwanto, Bernarto, et al., 2020; Purwanto, Wijayanti, et al., 2019). Tujuan dari studi saat ini adalah untuk menguji pengaruh dua faktor terhadap kepuasan guru, yakni pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (transformasional atau transaksional). Selama dekade terakhir, sekolah telah melakukan perubahan mendasar di bidang-bidang seperti pengembangan kurikulum, peran siswa dan guru, dan belajar strategi. Perubahan-perubahan ini telah membawa transformasi dalam filosofi yang mendominasi bidang kepemimpinan pendidikan. Sebagaimana (Leithwood & Jantzi, 2009) menunjukkan bahwa bentuk kepemimpinan instruksional sesuai dengan dunia pendidikan, baik di era 1980-an maupun 1990-an. Namun, perubahan yang dilakukan selama 1990-an tidak bisa di atasi dengan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional. Konsep kepemimpinan transformasional secara bertahap mulai menggeser konsep kepemimpinan instruksional, sebagai harapan dunia pendidikan terhadap kepala sekolah untuk menghadirkan tipe kepemimpinan visioner ke dalam organisasi. Sebuah mandate yang sulit dipenuhi oleh para pemimpin instruksional.

Leithwood dan Jantzi (2009) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang berhasil dalam pekerjaan mereka telah menggunakan berbagai mekanisme untuk memotivasi dan mengaktifkan staf mereka guna membawa perubahan dalam budaya sekolah mereka. Merujuk pada kepemimpinan

transformatif, Burns, (1978) menggambarkan pengikut dan para pemimpin mereka saling menginspirasi untuk mencapai “tingkat moralitas yang lebih tinggi serta memberi motivasi keadilan dan kesetaraan. Sedangkan tipe kepemimpinan transaksional mengacu pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut mereka. Masing-masing “melakukan transaksi” karena harapan untuk memenuhi kepentingan masing-masing dan hal ini adalah cara pemimpin mempertahankan kinerja dengan memuaskan kebutuhan pengikut. (Asbari et al., 2020; Purwanto, Asbari, et al., 2019) mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformatif itu mengikat pemimpin dan pengikut dalam proses kolaboratif dan dengan demikian berkontribusi pada kinerja seluruh organisasi. Sementara itu, kepemimpinan transaksional, tidak mengikat para pemimpin dan pengikut dalam kolaborasi apa pun (Basuki et al., 2020; Fikri et al., 2021; Haq et al., 2022; Muliati et al., 2022; Novitasari et al., 2022; Nugroho et al., 2020; Singgih et al., 2020; Suprpti et al., 2020; Widodo et al., 2022). Oleh karena itu, kepemimpinan tipe ini menghasilkan sebuah lingkungan organisasi yang rutin, tidak kreatif tetapi stabil. Berbeda dengan kepemimpinan transformatif yang syarat dengan sikap responsif dan lingkungan inovatif. Persepsi gaya kepemimpinan ini mengandung penilaian bahwa kepemimpinan transformatif digambarkan lebih menguntungkan daripada kepemimpinan transaksional (Asbari, 2020; Asbari et al., 2019; Asbari, Santoso, et al., 2020; Asbari & Novitasari, 2020, 2022; Bernarto et al., 2020; Cahyono et al., 2020; Fayzhall, Asbari, Purwanto, Goestjahjanti, et al., 2020; Hutagalung et al., 2021; Novitasari, Asbari, et al., 2020; Novitasari, Goestjahjanti, et al., 2020; Novitasari et al., 2021; Prameswari et al., 2020; Purwanto, Bernarto, et al., 2020; Sudiyono et al., 2020; Sutardi et al., 2022).

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dilakukan pengumpulan data dengan mengedarkan angket kepada seluruh guru lembaga pendidikan sekolah. Instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh variable penelitian ini diadaptasi dari (Bogler, 2001), dengan masing-masing variable sebanyak 5 item. Angket didesain tertutup kecuali untuk pertanyaan/pernyataan mengenai identitas responden yang berupa angket semi terbuka. Tiap item pertanyaan/pernyataan tertutup diberikan lima opsi jawaban, yaitu: sangat setuju (SS) skor 5, setuju (S) skor 4, kurang setuju (KS) skor 3, tidak setuju (TS) skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) skor 1. Metode untuk mengolah data adalah dengan PLS dan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0 sebagai toolnya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah swasta di Jabodetabek yang jumlahnya belum teridentifikasi secara pasti. Kuesioner disebarluaskan secara elektronik dengan teknik simple random sampling. Hasil kuesioner yang kembali sebanyak 201 dan yang valid adalah 107 sampel. Jadi 53,2% yang valid dari jumlah kuesioner yang terkumpul.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriptif dan uji reliabilitas (Nadeak et al., 2021; Purwanto, Asbari, & Santoso, 2021d, 2021a, 2021b, 2021c; Purwanto, Asbari, Santoso, et al., 2019, 2020, 2021). Ringkasnya, *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan *transactional leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dalam penelitian ini, guru melaporkan merasa sangat puas ketika pekerjaan mereka memberi mereka “rasa harga diri, “memberi mereka” peluang untuk pengembangan diri, “memberi mereka “perasaan sukses,” dan memungkinkan mereka “untuk berpartisipasi dalam menentukan praktik KBM di sekolah. Para peneliti ini berpendapat bahwa motivator, yang merujuk pada aspek intrinsik pengajaran seperti guru ‘pertumbuhan diri, pengembangan pribadi, dan pengakuan, cenderung mempromosikan kepuasan kerja (Asbari et al., 2021a, 2021b). Studi selanjutnya perlu menyelidiki konsep kepuasan kerja guru dengan membedakan konstituenya, dan menambah lebih banyak variabel yang terlibat. Dalam studi saat ini, kepuasan kerja

secara keseluruhan, memasukkan aspek pemenuhan diri dengan kedua aspek internal dan fisik pekerjaan, perlu diperiksa.

## KESIMPULAN

Implikasi dan kesimpulan dari temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan di tempat lain, seperti penelitian (Fayzhall et al., 2020; Asbari et al., 2020; Purwanto, Asbari, et al., 2020; Purwanto, Bernarto, et al., 2020; Purwanto, Wijayanti, et al., 2019) yang menunjukkan bahwa guru lebih suka bekerja dengan kepala sekolah yang menunjukkan tipe perilaku transformasional daripada transaksional. Penelitian ini mengajak dunia pendidikan memperhatikan ranah batin para guru. Ini menyarankan agar meningkatkan tingkat kepuasan gurudi tempat kerja, manajemen sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan semua aspek belajar-mengajar, terutama yang berjudul "profesional," sebagaimana mereka merujuk pada karakteristik pengajaran sebagai panggilan. Melalui kepemimpinan transformasional dan perilaku partisipatif, kepala sekolah bisa mengembangkan dan menumbuhkan perasaan dan sikap positif guru tentang pekerjaan mulia mereka. Memahami bahwa mengajar sebagai pekerjaan yang memberi rasa harga diri dan prestise profesional akan membuat para guru menganggapnya sebagai pusat untuk kehidupan mereka dan dengan demikian akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan guru dari pekerjaan sangat penting untuk menjaga hubungan antara guru dan siswa, karena guru yang puas akan lebih antusias menginvestasikan waktu dan energi dalam mengajar siswa mereka. Karenanya, penelitian ini mungkin memberikan langkah pertama dalam garis penelitian yang menghubungkan kepala sekolah dengan guru dan dengan siswa. Penelitian lanjutan tentang hal ini dapat dicapai melalui pengumpulan data dari kepala sekolah tentang gaya kepemimpinan mereka, pendekatan pengambilan keputusan, demografi dan bagaimana variabel-variabel ini mempengaruhi pandangan guru tentang kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak positif pada kompetensi para siswa dan kinerja pembelajaran mereka.

## REFERENSI

- Asbari, M. (2020). Is Transformational Leadership Suitable for Future Organizational Needs? *International Journal of Sociology, Policy and Law (Ijospl)*, 01(01), 51–55. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/17>
- Asbari, M., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Hutagalung, D., Basuki, S., Maesaroh, S., Mustofa, Chidir, G., Yani, A., & Purwanto, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 6724–6748. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/421>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020). The Role of Readiness for Change on Part-Timer Employee Performance: Analysis of Transformational Leadership Practice in Convection Industry. *Journal of Communication Education (JOCE)*, 14(02). <http://jurnal.ipem.ac.id/index.php/joce-ip/article/view/220>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2022). Did Islamic Leadership Influence Online Learning Systems? *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 6(1), 852–862. <https://ummaspul.e-journal.id/maspuljr/article/view/3310>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021a). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 143–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.287>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021b). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6(12), 577–582.

- <https://doi.org/10.36347/sjebm.2019.v06i12.005>
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Prasetya, A. B. (2020). Elitical and Antidemocratic Transformational Leadership Critics: Is It Still Relevant? (A Literature Study). *International Journal of Sociology, Policy and Law (Ijospl)*, 01(01), 11–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.10>
- Basuki, S., Novitasari, D., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Pebrina, E. T., Sudiyono, R. N., & Asbari, M. (2020). Performance Analysis of Female Employees in the Covid-19 Pandemic Period: The Effects of Readiness for Change and Effectiveness of Transformational Leadership. *Solid State Technology*, 63(1s), 201–217. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/709>
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503. <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/6057>
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662–683. <https://doi.org/10.1177/00131610121969460>
- Burns, J. (1978). Leadership. In *New York: Harper & Row*.
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., Siahaan, M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1s), 158–184. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/707>
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Hutagalung, D., Maesaroh, S., Chidir, G., Goestjahjanti, F. S., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64–91. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/413>
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Goestjahjanti, F. S., Yuwono, T., Radita, F. R., Yulia, Y., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256–275. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/463>
- Fikri, M. A. A., Pramono, T., Nugroho, Y. A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Leadership Model in Pesantren: Managing Knowledge Sharing through Psychological Climate. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(03), 149–160. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/44>
- Haq, S., Asbari, M., Sukriyah, Novitasari, D., & Abadiyah, S. (2022). The Homeschooling Head Performance: How The Role of Transformational Leadership, Motivation, and Self-Efficacy? *International Journal of Social and Management Studies*, 03(01), 167–179. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/96/80>
- Hutagalung, D., Admiral, Nuryanti, Y., Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Managing Tacit Knowledge Sharing: From Charismatic Leadership to Psychological Safety Climate. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 108–119. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1888>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2009). Transformational leadership. *The Essentials of School Leadership*, 28(200001), 37–52. <https://doi.org/10.4135/9781446288290.n3>
- Muliati, L., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy? *International Journal of Social and Management Studies*, 03(01), 158–166. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/97/79>
- Nadeak, M., Widodo, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Coaching, OCB, and Individual Performance among MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 01(04), 65–80. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/52>

- Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Farhan, M. (2020). The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers' Performance. *Solid State Technology*, 63(6), 2953–2967. <http://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/3380>
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(1), 37–56. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.4>
- Novitasari, D., Radita, F. R., Asbari, M., Sukriyah, Jumiran, & Asbari, M. (2022). From Islamic Leadership to Ethical Climate and Innovative Work. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 03(02), 300–310.
- Novitasari, D., Supiana, N., Supriatna, H., Fikri, M. A. A., & Asbari, M. (2021). The Role of Leadership on Innovation Performance: Transactional versus Transformational Style. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 7(1), 27–36. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/view/2981>
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Mustofa, Chidir, G., Suroso, & Xavir, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees' Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460. <https://ummaspul.e-journal.id/EdupsyCouns/article/view/507>
- Prameswari, M., Asbari, M., Purwanto, A., Ong, F., Kusumaningsih, S. W., Mustikasiwi, A., Chidir, G., Winanti, & Sopa, A. (2020). The impacts of leadership and organizational culture on performance in Indonesian public health: The mediating effects of innovative work behavior. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 216–227. <http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/7630>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional. *Surya Medika Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 15(1), 8–18. <https://doi.org/10.32504/sm.v15i1.163>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Influence of Transformational and Transactional Leadership Style toward Food Safety Management System ISO 22000:2018 Performance of Food Industry in Pati Central Java. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 180–185. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1213>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021a). Analisis Data Penelitian Manajemen Pendidikan: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Kecil. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 01(01), 111–122. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/64>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021b). Analisis Data Penelitian Marketing: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Besar. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 2(4), 216–227. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/178/138>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021c). Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Medium. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(04), 43–53. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/50/40>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021d). Education Management Research Data Analysis: Comparison of Results between Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, Smartpls, Warppls, And SPSS for Small Samples. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 382–399. <https://e-journal.ikhac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/1575>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Haque, M. G., & Nurjaya. (2019). Marketing Research Quantitative Analysis for Large Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS,

- WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 355–372. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/22803>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Paramarta, V., & Sunarsih, D. (2020). Social and Management Research Quantitative Analysis for Medium Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 518–532. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/22804>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Sunarsi, D., & Ilham, D. (2021). Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(2), 335–350. <https://e-journal.my.id/jsgp/article/view/1326>
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Choi, &, & Hyun, C. (2020). The Impacts of Leadership and Culture on Work Performance in Service Company and Innovative Work Behavior As Mediating Effects. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 2(1), 283–291. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Purwanto, A., Wijayanti, L. M., Choi, C. H., & Asbari, M. (2019). the Effect of Tansformational, Transactional, Authentic and Authoritarian Leadership Style Toward Lecture Performance of Private University in Tangerang. *DIJDBM*, 1(1), 29–42. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2s), 293–314. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/1556>
- Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Asbari, M., Suroso, Nugroho, Y. A., & Singgih, E. (2020). The Role of Employee Engagement in the Relationship between Authentic Leadership , Talent Management and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 11809–11836. <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/25377>
- Suprapti, Asbari, M., Cahyono, Y., & Mufid, A. (2020). Leadership Style, Organizational Culture and Innovative Behavior on Public Health Center Performance During Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Sutardi, D., Nuryanti, Y., Kumoro, D. F. C., Mariyanah, S., & Agistiawati, E. (2022). Innovative Work Behavior: A Strong Combination of Leadership, Learning, and Climate. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 290–301.
- Widodo, A., Putra, F., Nadeak, M., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Information Technology Adoption and Knowledge Sharing Intention: The Mediating Role of Leadership Style. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 03(01), 258–268. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/105/87>