

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SDM PT.PELINDO III CABANG TANJUNG PERAK SURABAYA

Diah Ayu Rachmi Indra
Universitas Negeri Surabaya
Diahayu.rachmiindira16@gmail.com

Abstract

PT. Pelindo III Cabang Tanjung Perak Surabaya is one of the companies, is one of Indonesia's Gate, which serves as the collector and distributor of goods to and from eastern Indonesia, including East Java province because of its strategic location and supported by hinterland potential then the port of Tanjung Perak is also a cruise Center Intensulair area east of Indonesia. Based on the vision of the company is to become a prime kepelabuhanan providing services, committed and spur national logistics integration. It takes the conduct which gave major influence on employees in order to be able to achieve its business goals. Leaders are also able to adapt to the environment of the Organization so that it can improve the performance of employees.

The study used a quantitative approach is a method. Engineering data collection using the technique of saturated samples. The notion of saturated sample is when all members of a population is used as a sample. This is done when the population is relatively small, less than 30 people, or research with a very small mistake. The results of this research is the leadership style has a positive result against employee performance and transactional leadership style has a negative result and not significantly to the performance of the employees of the Division of Human Resourch of PT. Pelindo III Branch Tanjung Perak In Surabaya.

Keywords: Transformational Leadership Style, Transactional Leadership Style, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada Era globalisasi saat ini ekonomi suatu Negara adalah hal yang sangat penting dalam pencapaian suatu Negara. Karena pada setiap Negara menginginkan perubahan pada factor ekonomi dan ini akan menjamin ekonomi yang lebih baik lagi, adanya proses perubahan ekonomi suatu Negara juga . Penyapainan tersebut, mulai dari melakukan pembenahan internal kondisi perekonomian disuatu negara bahkan sampai melakukan kerjasama internasional dalam segala bidang untuk dapat memberikan kontribusi positif demi percepatan pertumbuhan ekonomi.

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) diperlukan pemimpin yang efektif. Kepemimpinan yang efektif berarti pemimpin menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan sehingga orang-orang mau melaksanakan pekerjaan yang mempunyai dampak dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Pimpinan akan berhasil dalam kepemimpinannya jika ia mampu berperilaku secara pantas, sesuai kondisi situasi yang dihadapi.

Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya

kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Seorang pemimpin harus memiliki pemikiran yang bijak dan tegar agar lingkungan tersebut dapat terkendali misalnya dalam suatu perusahaan. Perusahaan yang mempunyai pemimpin baik maka perusahaan itu dapat dikelola dengan baik namun sebaliknya perusahaan yang mempunyai pemimpin buruk maka perusahaan tidak dapat mencapai keberhasilan dengan maksimal bahkan lebih buruk atau menyebabkan perusahaan bangkrut.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Transaksional terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil objek pada pegawai Divisi SDM PT.Pelindo III Cab.Tanjung Perak Surabaya. PT Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya adalah salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhanan yang salah satu misinya adalah menjadikan SDM yang kompeten, handal dan berbudi pekerti luhur. Pengelolaan SDM yang baik tentunya harus didukung dengan suatu sistem yang dapat membantu para atasan untuk mengelola kinerja individu bawahannya, sehingga mampu

meningkatkan kesempatan dalam mencapai tujuan, baik tujuan individu, unit kerja dan tujuan perusahaan

Berbagai pelatihan, workshop serta beasiswa pendidikan diberikan kepada karyawan dengan berbagai level, mulai dari karyawan kantor pusat hingga anak perusahaan. Perusahaan tersebut terus melakukan pengembangan diberbagai bidang agar korporasi ini dapat terus maju dan berkembang salah satunya dengan melakukan manajemen terhadap sumber daya manusia yang ada. Seluruh karyawan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk berkembang dalam pengembangan karir.

Berdasarkan kajian literatur ada beberapa Gaya Kepemimpinan, diantaranya adalah kepemimpinan Transformational dan kepemimpinan Transaksional. Esensi pada kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan olehnya. Dalam rangka mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin mempunyai banyak pilihan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang relatif populer adalah Kepemimpinan Transformasional. Gaya kepemimpinan ini menyatakan bahwa tipe kepemimpinan ini tidak hanya sekedar menggunakan kekuatan dan kekuasaan dalam mencapai tujuan, namun juga mampu mempengaruhi anggota organisasi dengan cara-cara yang sesuai. Kepemimpinan Transformational dijalankan melalui memotivasi orang dengan menarik cita-cita dan nilai moral yang lebih tinggi, mendefinisikan dan mengartikulasikan visi masa depan dan membentuk basis kredibilitas atasan untuk karyawannya. Sebaliknya, kepemimpinan Transaksional mendasarkan diri pada standar birokrasi dan organisasi. Perbedaan antara Gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dapat didefinisikan dengan menyebut Gaya Transformasional sebagai pemimpin inovasi dan Gaya Transaksional sebagai manajer perencanaan dan kebijakan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Maccoby, (2011) mendefinisikan bahwa pengertian gaya kepemimpinan adalah :“Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Pemimpin yang baik untuk masa kini adalah orang yang religius, dalam artian menerima kepercayaan etnis dan moral dari berbagai agama secara kumulatif, kendatipun ia sendiri mungkin menolak ketentuan gaib dan ide ketuhanan yang berlainan.”

seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran/instruksi. Kebanyakan orang masih cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan ke depan, daya persuasi, dan intensitas. Dan memang, apabila kita

berpikir tentang pemimpin yang heroik seperti Napoleon, Washington, Lincoln, Churchill, Sukarno, Jenderal Sudirman, dan sebagainya kita harus mengakui bahwa sifat-sifat seperti itu melekat pada diri mereka dan telah mereka manfaatkan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Teori Gaya Kepemimpinan Transformational

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa esensi kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan olehnya. Dalam rangka mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin mempunyai banyak pilihan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang relatif populer adalah kepemimpinan transformasional. Menyatakan bahwa tipe kepemimpinan ini tidak hanya sekedar menggunakan kekuatan dan kekuasaan dalam mencapai tujuan, namun juga mampu mempengaruhi anggota organisasi dengan cara-cara yang sesuai.

Cara-cara yang sesuai tersebut menyebabkan pegawai senang dalam menerima tugas dari pemimpin sehingga pegawai puas dalam bekerja dan tidak menganggap tugas tersebut sebagai beban dalam bekerja.

Teori Gaya Kepemimpinan Transaksional

Burns mendefinisikan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang memotivasi bawahan atau pengikut dengan minat-minat pribadinya. Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai akan tetapi nilai-nilai itu relevan sebatas proses pertukaran (*exchange process*), tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki.

Menurut Bycio dkk. (2010), kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Bernard

Teori Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut As'ad (2008:48) mengatakan *Job performance* ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Pengukuran Kinerja

Dari teori-teori diatas dan tujuan penelitian berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

- H1 :Gaya Kepemimpinan Transformational berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Divisi SDM PT.Pelindo III Cab.Tanjung Perak Surabaya.
- H2 : Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Divisi SDM perusahaan PT.Pelindo III Cab.Tanjung Perak Surabaya.
- H3 : Gaya Kepemimpinan Transformational dan Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Divisi SDM PT.Pelindo III Cab.Tanjung Perak Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah 43 karyawan divisi *SDM* PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak Surabaya dan sampel yang terpilih adalah 43 orang karyawan divisi *SDM* PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak Surabaya , Surabaya dengan teknik sampling jenuh.

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitugaya Kepemimpinan Transformasional dan transaksional sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis statistik yang digunakan adalah SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Diperoleh data dari 43 responden. Responden karyawan PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Sebagian besar karyawan di PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak Surabaya adalah Perempuan berjumlah 23 Orang (46,51%) dan laki-laki yang berjumlah 20 orang (53,48%).

2. Usia Responden

Diperoleh data dari 43 responden. Responden karyawan PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Sebagian besar responden berada dalam rentang usia 31-40 tahun yakni sebanyak 11 orang (25,58%), rentang usia 20-30 tahun yakni sebanyak 22 orang (51,16%), dan rentang usia >41 tahun yakni sebanyak 10 orang (23,25%).

3. Pendidikan Terakhir Responden

Diperoleh data dari 43 responden. Responden karyawan PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 33 orang (76,74%), Diploma sebanyak 10 orang (23,25%).

4. Masa Kerja Responden

Diperoleh data dari 43 responden. Responden karyawan PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Sebagian besar responden berada dalam rentang masa kerja 5-10 tahun yakni sebanyak 18 orang (44.59%), rentang masa kerja 1-5 tahun yakni sebanyak 15 orang (24.33%), rentang masa kerja <1 tahun yakni sebanyak 2 orang (16.21%), rentang masa kerja > 10 tahun yakni sebanyak 10 orang (14.87%)

Tabel 1
Outer Loading Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Item pertanyaan	Koefisien korelasi <i>person</i>	Sig.	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	0,551	0	0,3008	Valid
X2.2	0,405	0	0,3008	Valid
X3.3	0,612	0	0,3008	Valid
X4.4	0,328	0	0,3008	Valid
X5.5	0,312	0	0,3008	Valid
X6.6	0,595	0	0,3008	Valid
X7.7	0,498	0	0,3008	Valid
X8.8	0,556	0	0,3008	Valid
X9.9	0,553	0	0,3008	Valid
X10.10	0,606	0	0,3008	Valid

Tabel 2
Uji Validitas Kuisoner

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	<i>p-value</i>
Gaya Kepemimpinan Transformational	0.777**	0.000
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0.805**	0.000
Kinerja Pegawai	0.849**	0.000

**signifikan pada taraf 0.05

Uji Reliabilitas Kuisoner

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk menjelaskan kemampuan model persamaan regresi berganda akan menjelaskan pengaruh perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat uji koefisiensi determinasi berganda

(R²) dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y). Nilai *r-square* pada analisis ditampilkan pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Koefisien Determinasi Berganda

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan hipotesis nol data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif data tidak berdistribusi normal dengan kriteria penolakan, tolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$ ($=0,05$). Hasil uji normalitas berdasarkan *Kolmogorov Smirnov*.

Uji Kolmogorov Smirnov Deteksi Normalitas Data

Untuk data didapatkan *p-value* sebesar 0,785, dimana nilai *p-value* tersebut berada di luar wilayah kritis, sehingga didapatkan keputusan untuk menerima hipotesis nol karena jika $p\text{-value} > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Data tersebut mengacu pada beberapa tabel yang dapat memberikan hasil yang baik dalam penggunaan uji kolmogorov deteksi normalitas data bahwa terdapat hubungan antara kedua gaya kepemimpinan tersebut dengan adanya hasil yang signifikan dapat kita ketahui hasil yang menunjukkan hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan. Dalam karakteristik tersebut terdapat beberapa hal yang dapat menunjukkan hasil yang sangat signifikan untuk berlangsungnya hasil responden yang telah dilakukan pengambilan data pada perusahaan. Untuk data tersebut terdapat beberapa hal yang mengacu untuk kedua gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak Surabaya.

Uji Multikolinieritas

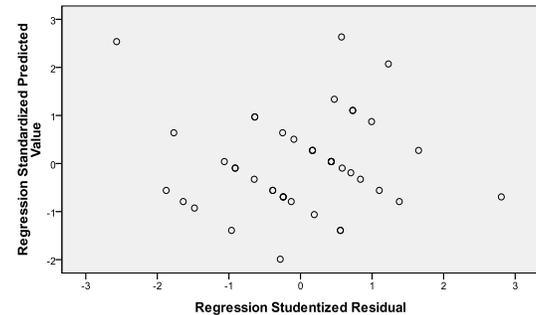
Tabel 3

Deteksi Multikolinieritas		
Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.904	1.106
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0.904	1.106

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1

Grafik Plot Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 1 terlihat bahwa grafik plot tidak mempunyai pola yang jelas, serta titik-titik di atas dan dibawah angka 0 meyebar pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terjadi tidak terjadi heteroskedastisitas antara nilai absolut galat dan setiap indikator. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Diperoleh keputusan untuk menerima hipotesis nol karena *p-value* pada setiap indikator lebih dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antar variabel respon dan variabel prediktor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji regresi linier tepat untuk digunakan.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan Tabel 4.8 didapatkan *p-value* sebesar 0,000, dimana nilai *p-value* tersebut berada dalam wilayah kritis, sehingga didapatkan keputusan untuk menolak hipotesis nol karena jika $p\text{-value} < 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dimana kepemimpinan (X1) dan kepemimpinan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji T (Uji Parsial)

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh *p-value* pada *constant* mempunyai *p-value* sebesar 0.000, dimana *p-value* signifikan pada α ($=0.05$), serta variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional signifikan pada α ($=0.05$), maka dapat diambil keputusan

tolak H_0 untuk *constant* serta Gaya Kepemimpinan Transformational dan Gaya Kepemimpinan Transaksional.

Pengaruh Langsung

a. Penguji Hipotesis Satu (H1)

Hipotesis satu (H1) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya adanya gaya kepemimpinan Transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk jalur gaya kepemimpinan transformasional ke kinerja karyawan adalah 0,175 pada signifikasi 0,000. Hasil ini menunjukkan Bahwa Hipotesis satu (H1) tidak terdukung.

b. Pengujian Hipotesis Dua (H2)

Hipotesis dua (H2) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Karyawan. Yaitu adanya gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja karyawan. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *standardized beta* untuk jalur kepemimpinan transformasional ke kinerja karyawan adalah 0,000.

c. Pengujian Hipotesis Tiga (H3)

Hipotesis Tiga (H3) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan transaksional mempengaruhi kinerja pegawai. Yaitu, adanya gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional semakin tinggi pengaruhnya bagi perusahaan. Tabel di atas menunjukkan bahwa *standardized beta* untuk gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional ke Kinerja Karyawan adalah 0,650.

Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Deskripsi jawaban responden pada gaya kepemimpinan transformasional dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional responden memberikan jawaban terendah 2,11 untuk indikator *Inspirational dan Individual Consideration* di antara mean pernyataan lainnya. Responden memberikan jawaban tertinggi pada indikator *kharisma* sebesar 2,63. Hasil gaya kepemimpinan Transformasional di atas berpengaruh positif dan signifikan yaitu pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam kemajuan perusahaan.

Pada Indikator *kharisma* sendiri merupakan indikator tertinggi di antara indikator lainnya pada variabel gaya kepemimpinan Transformasional yang dapat berpengaruh besar ke dalam suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak

Surabaya. Dibandingkan dengan indikator lainnya, dengan adanya *kharisma* dalam memimpin suatu anggota Departemen SDM PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak Surabaya karyawan dapat meneladani sikap kepemimpinan yang sekiranya dapat meningkatkan komitmen tinggi dan kebijakan yang diberikan perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan pemimpin juga mendapatkan kepercayaan dalam memimpin untuk dapat mendorong karyawan melakukan kreatifitas dan ide-ide dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pada perusahaan.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Deskripsi pada jawaban responden pada gaya kepemimpinan transaksional dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transaksional, responden memberikan jawaban terendah sebesar 1,79 diantara indikator lainnya untuk indikator Manajemen Eksepsi pasif responden memberikan jawaban tertinggi untuk indikator imbalan kontingen sebesar 1,93. Dari tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional sebesar 1,84, hasil dari gaya kepemimpinan transaksional diatas berpengaruh positif dan signifikan, yang artinya dapat pengaruh gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator Imbalan kontingen adalah indikator tertinggi di antara indikator-indikator lainnya pada variabel gaya kepemimpinan transaksional serta dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan Divisi SDM PT.Pelindo III cabang Tanjung Perak Surabaya. Adanya faktor manajemen eksepsi pasif pemimpin dapat memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang tidak dapat mentaati peraturan yang ada pada perusahaan dan pemimpin juga dapat memberikan surat peringatan kepada karyawan yang tidak mentaati tata tertib bekerja.

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan..
3. Hasil dari pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan adalah sama-sama memiliki signikansi pada masing-masing gaya kepemimpinan Transformasional maupun Transaksional.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, penelitian dapat memberikan beberapa masukan sebagai berikut :

1. Bagi PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Penelitian ini bersifat penilaian gaya kepemimpinan mana yang sebaiknya diberlakukan ke dalam perusahaan atau Divisi yang terkait, dan tidak hanya berpusat pada satu gaya kepemimpinan saja untuk dijadikan bandingan atau acuan.
2. Bagi Assistant Manager pada umumnya, hendaknya dapat memperhatikan gaya kepemimpinan apa yang harus diterapkan untuk dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. Untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang bagus pada perusahaan tersebut diperlukan pengaruh pemimpin kepada karyawannya yang dapat mempengaruhi dalam hal melatih potensi yang ada dalam diri karyawan dengan maksimal sehingga dapat membangkitkan need for point dalam diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul qayyum chaudhry, husnain javed and munawar sabir. 2012. *the impact of transformational and transactional leadership styles on the motivation of employees in pakistan*. sektor perbankanswasta dan publik Pakistan.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur suatu penelitian: pendekatan praktek*. Edisi kelima. Jakarta: penerbit Rineke cipta
- Alisa Mujkić, Dževad Šehić, Zijada Rahimić, Jasmin Jusić. 2014. *transformational leadership and employee satisfaction*. Department of Marketing, Pamplin College of Business.
- As'ad, 2008. *Manjamene Sumber Daya Manusia*.
- By Sundi K. 2013. *Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Department at Southeast Sulawesi Province*. Departemen edukasi sulawesi.
- Bycio dkk. 2010. *Transformationa leadership in Both Organizational*.
- Dubrin andrew,J. 2005. *Leadership* (terjemahan), Edisi kedua. Jakarta: prenada media.
- Fahmi, irham. 2011. *Manajemen kinerja: teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Jim Allen McCleskey. 2014. *Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development*. Technische Universität Dortmund, Germany.
- Mathis.Robert L, dan jaction. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Mangkunegara, Anwar prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Manal ElKordy. 2015. *Transformational Leadership and Organizational Culture as Predictors of Employees Attitudinal Outcomes*. College of Hotel & Tourism Management.
- Maccoby. 2011. *Sang Pemimpin wajah bau dai manajemen pemimpin*.
- Nale Lehmann-Willenbrock. 2014. *How transformational leadership works during team interactions: A behavioral process analysis*. University Amsterdam.
- Norshidah Nordin. 2014. *transformational leadership behaviour and its effectiveness outcomes in a higher learning institution*. Departemen lembaga pendidikan tinggi malaysia.
- Ranupandojo, Hedrachman, dan suad, Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi keempat. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robins. Stephen P, dan counter, marry. 2010. *Manajemen Edisi kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Odumeru, james a. 2013. *Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature*. Technische Universität Braunschweig, Germany.
- Sedarmayanti .2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, Sofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sashkin, marshal dan sashkin, Molly G. 2011. *Prinsip-prinsip kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono . 2006. *Metodologi penelitian bisnis*. Cetakan kesembilan. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian Administrasi*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Supriyanto.2009. *Metode Riset bisnis*. Jakarta : PT.index.
- Wahjono.2010. *Manajemen Sumber daya manusia dan kepemimpinan*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Sellvy Annekinda and Noor Siti Rahmani. 2013. *Transformational Leadership Style Relationship*

- between the Organizational Commitment.* Jember : universitas negeri jember.
- Sashkin, Marshall dan Sashkin, Molly G. 2011. Prinsip-prinsip Kepemimpinan. Jakarta: Erlangga.
- Stevani N.Mottoh. 2015. *the influence of transformational and transactional leadership style on employee performance.* Studi kesehatan manado.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan.* Jakarta: Prenada Media Group.