

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERSONEL POLSEK SEDAYU

Lucius Ardi Hartana, Jazuli Akhmad dan Muhammad Subkhan

Program Magister Manajemen, STIE Widya Wiwaha

Abstract

The objectives of this study were to: 1) determine whether there is an effect of transactional and transformational leadership styles on the performance of the Sedayu Police personnel either partially or simultaneously. 2) knowing the most dominant leadership style on the personnel performance of the Sedayu Police. The research approach used in this research is quantitative methods using survey methods with descriptive analysis and multiple linear regression. The results showed that 1) There is a positive and significant influence between leadership style (X1) on the performance of the Sedayu Police personnel (Y). 2) there is a positive and significant influence between the leadership style (X2) and the personnel performance of the Sedayu Police (Y). 3) there is a joint influence of the variable variable transactional leadership style (X1) and transformational leadership style (X2) on the performance of the Sedayu Police personnel (Y). 4) The most dominant variable with the personnel performance of the Sedayu Police (Y) is the transactional leadership style.

Key words: leadership, performance.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi atau bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan visi, mengembangkan strategi, dan menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi bawahan sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Pemimpin harus bernegosiasi dengan supervisor, bawahan dan pihak lain dari dalam maupun luar organisasi untuk mendapatkan hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Burns (1978 dalam <http://myhad.blogspot.com/2007/04/pengertiankepemimpinanleadership.html>) merupakan salah satu penggagas yang secara eksplisit mendefinisikan kepemimpinan transformasional. Menurutnya, untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang model kepemimpinan transformasional, model ini perlu dipertentangkan dengan model kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Dari hal tersebut maka setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin.

Bertitik tolak dari pentingnya kinerja dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan, maka peneliti ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh antara gaya

kepemimpinan dengan kinerja personel polsek sedayu. Hal ini dirasakan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang merespon usulan, keluhan atau permasalahan yang dihadapi oleh personel, mendapat tanggapan yang beragam dari personel. Ada yang bersikap acuh (tidak peduli), ada yang menunjukkan sikap enggan melaksanakan perintah, adapula yang bersikap biasa-biasa saja. Terlebih lagi akhir-akhir ini Polsek Sedayu pada khususnya; dalam rangka pencapaian target kepada setiap Unit kerja dilakukan penilaian unjuk kerja dengan jalan melakukan kontrak kerja (transaksi) dengan manajemen tingkat atasan langsung tentang pencapaian target kinerja. Dalam prakteknya sering dalam pencapaian target kinerja seorang pemimpin tidak melakukan supervisi (perencanaan, penyusunan strategi, pembekalan, pendampingan) pekerjaan kepada bawahan, sebaliknya bawahan hanya ditekankan agar target kinerja bisa tercapai. Dalam situasi seperti ini sangatlah sulit bagi Polsek Sedayu untuk dapat mencapai target kinerja yang diharapkan, tanpa didukung seorang pemimpin (*leader*) yang bisa memberikan pendampingan, motivasi, keteladanan dan kenyamanan kepada personel. Berdasar latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Terjadinya penurunan kinerja personel Polsek Sedayu.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan *transaksional* memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara manajer dan personel yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, dan penugasan kerja dan penghargaan (imbalan dan insentif) atas pemenuhan tugas tersebut (prestasi). Aspek-aspek yang terkandung dalam pertukaran ini meliputi (Schermerhorn, 1995): 1) Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan untuk upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan bagi kinerja yang baik, dan menghargai prestasi kerja. 2) *Active Management by Exception*: mengawasi dan mencari penyimpangan atas berbagai aturan dan standar, serta mengambil tindakan korektif.

Kepemimpinan Transformasional

Gagasan awal mengenai model kepemimpinan transformasional ini dikembangkan oleh Burns yang menerapkannya dalam konteks politik dan selanjutnya disempurnakan dan diperkenalkan ke dalam konteks organisasional oleh Bass (Elsenbach, et, al, 1999). Burns mengidentifikasi 2 (dua) tipe kepemimpinan, yaitu kepemimpinan *transaksional* dan kepemimpinan *transformasional* (Luthans, 1995). Menurut Burns, pemimpin yang reformis adalah pemimpin yang tidak menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuan. Maksudnya, dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin menggunakan strategi dan taktik yang dapat dibenarkan secara moral, etika dan hukum. Burns juga mengatakan bahwa seorang pemimpin yang reformis harus mampu mentransformasi organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang reformis adalah juga seorang pemimpin *transformasional*.

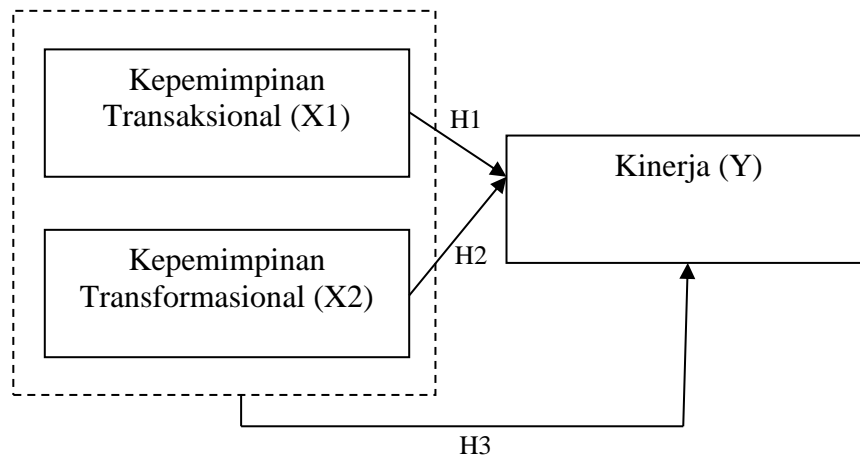
Kinerja

Kinerja atau performansi yang dikemukakan Bernandin dan Russel yang dikutip Gomes (2000) memberi batasan ".....*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode*, yaitu sebagai catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu

tertentu. John S (1988) memberi batasan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang personel selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebagai berikut:



METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode *survey*. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah keseluruhan Personel di Polsek Sedayu sebanyak 58 orang. Dalam penelitian ini menggunakan variabel penelitian, komitmen sebagai variabel terikat (Y) kinerja, gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) sebagai variabel bebas. Teknik analisis yang dipergunakan dalam pengumpulan data adalah: penyebaran instrumen penelitian (*kuesioner*) sejumlah pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian yang akan dijawab oleh responden. Disini menggunakan analisa deskriptif dan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Rangkuman Hasil Olah Data Regresi

Keterangan	B	t	Sig
Konstanta	2,437	1,656	0,892
Gaya kepemimpinan transaksional	0,272	2,846	0,001
Gaya kepemimpinan transformasional	0,258	2,440	0,024
R : 0,514		Sig F : 0.000	
R square : 0,264		Df : 55	
F : 9,886			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui variable Gaya kepemimpinan transaksional (X₁) dan Gaya

kepemimpinan transformasional (X_2), terhadap kinerja Personel Polsek Sedayu (Y). Adapun bentuk persamaan regresinya adalah $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$. Berikut ini tabel hasil regresi berganda metode OLS (*Ordinary Least Square*).

$$Y = 2,437 + 0,272X_1 + 0,258X_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variable gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja Personel Polsek Sedayu (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

a) Konstanta (b_0) = 2,437

Artinya apabila variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan Gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja Personel Polsek Sedayu (Y) sama dengan nol (tidak ada perubahan) sebesar 2,437.

b) Koefisien Gaya kepemimpinan transaksional (b_1) = 0,272

Koefisien regresi Gaya kepemimpinan transaksional positif (searah) artinya jika Gaya kepemimpinan transaksional (X_1) meningkat, maka kinerja Personel Polsek Sedayu (Y) akan meningkat, dan dengan asumsi variabel lain menjadi konstan.

c) Koefisien regresi Gaya kepemimpinan transformasional (b_2) = 0,258

Koefisien regresi Gaya kepemimpinan transformasional positif (searah) artinya, jika Gaya kepemimpinan transformasional (X_2) meningkat, maka kinerja Personel Polsek Sedayu (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh antara variabel pengaruh variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan Gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja Personel Polsek Sedayu (Y) secara parsial. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistic computer SPSS dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Tabel 2. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.437	.366		1.656	.892
	x1_transaksional	.272	.203	.514	2.846	.001
	x2_transformasional	.250	.202	.314	2.440	.024

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitik-statistik = 0,001 < *Level of Significant* = 0,05, maka disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap kinerja Personel Polsek Sedayu (Y).

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas-statistik = 0,025 < *Level of Significant* = 0,05 maka disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X_2) dengan kinerja Personel Polsek Sedayu (Y).

Uji F adalah uji secara bersama-sama yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan Gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja Personel Polsek Sedayu (Y).

Tabel 3. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.768	2	1.384	9.886	.000 ^a
	Residual	7.699	55	.140		
	Total	10.466	57			

a. Predictors: (Constant), x2_transformasional, x1_transaksional

b. Dependent Variable: Y_Kinerja

Diperoleh nilai probabilitas $F_{hitung} = 0,000 < Level\ of\ Significant = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh secara bersama-sama variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan Gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja Personel Polek Sedayu (Y).

Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi atau *R Square*) sebesar 0,264 artinya variabel dependen (Y) dalam model yaitu kinerja personel Polek Sedayu konsumen (Y) dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan Gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja Personel Polek Sedayu (Y) sebesar 26,4%, sedangkan sisanya sebesar 73,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengujian Beta

Berdasarkan hasil olah data nilai koefisien beta variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja Personel Polek Sedayu (Y) sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Variabel Dominan Berpengaruh

Variabel	Koefisien Beta	Keterangan
Gaya kepemimpinan transaksional	0,514	Dominan
Gaya kepemimpinan transformasional	0,314	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Pada tabel nilai koefisien beta variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan Gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja Personel Polek Sedayu (Y) yang paling dominan adalah kepemimpinan transaksional.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis pertama penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja, sejalan dengan pendapat Koh dkk. (1995) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transaksional menekankan pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran, mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Bass (1990) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan dasar bagi berlangsungnya efektivitas organisasi, tetapi belum menjelaskan usaha dan kinerja optimal karyawan yang ditekankan pemimpin. Selanjutnya menurut Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997)

bahwa ada hubungan yang tidak signifikan antara kepemimpinan transaksional dengan kinerja. Hasil uji hipotesis kedua penelitian ini, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan sangat signifikan dengan kinerja. Hal ini didukung oleh pendapat Keller (1992) yang mengatakan bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja bagi karyawan karena kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri terpenuhi. Selanjutnya, praktik kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan kinerja bagi karyawan karena kebutuhan karyawan yang lebih rendah seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman dapat terpenuhi pula (Burn dalam Pawar dan Eastman, 1997). Pendapat ini diperkuat oleh Seltzer dan Bass (1990) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional mempengaruhi kinerja.

Hasil uji hipotesis kedua penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja Personel Polsek Sedayu (Y). Hal ini mendukung pendapat Keller (1992) yang mengatakan bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja bagi karyawan karena kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat Nicholls (1994), Pawar dan Eastman (1997) bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan karyawan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi. Senada dengan pendapat para ahli sebelumnya, Bycio dkk. (1995) serta Howell dan Avolio (1993) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan yang positif terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasa dihargai eksistensinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dengan kinerja personel Polsek Sedayu (Y).
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja personel Polsek Sedayu (Y).
3. Ada pengaruh secara bersama-sama variabel-variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja personel Polsek Sedayu (Y).
4. Variabel yang paling dominan dengan kinerja personel Polsek Sedayu (Y) adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Saran

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel Polsek Sedayu harus memperhatikan gaya kepemimpinan. Selama ini karena kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang

- diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin.
2. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu kinerja personel Polsek Sedayu maka instansi harus memperhatikan bagaimana sifat pemimpin dalam memimpin karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang dipakai, karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya tanpa harus adanya kompensasi yang diberikan.
 3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel independen yaitu kompensasi atau budaya organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja personel Polsek Sedayu.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2000), *Analisis Teori Regresi : Teori Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto (1997), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass & Avolio (1994), Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of Analysis : A Multilevel Framework for Examining The Diffusio of Transformational Leadership. *Journal of Leadership Quarterly*.199-218
- Bass (1985), *Bass and Stogdill's Hand Book of Leadership* . New York: Free Press.
- Bass (1990), *Managing Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Bennis dan Nanus (1985), Predicting Employee Life Satisfaction: A Coherent Model of Personality, Work and Non-work Experiences, and Domain Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 84(4): 564-584.
- Bennis (1989), *The Motivation To Work*. Willey Internasional.
- Berry dan Houston (1993), Does Affective Disposition Moderate The Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover ? *Journal of Applied Psychology*, 78 (3): 395-401.
- Casio, W.F (1998), *Managing Human Resources – Productivity Quality of Work. Life, Profits*. Edisi ke- 5. United States: McGraw-Hill.
- Drucker (1967), *Personal Management of Human Resources (2nd ed.)*. Georgetown, Onfario: Irwin Dorset Limited.
- Dubinsky et al (1995), Transformational leadership in context or organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 80-88.
- Elsenbach, et al (1999), Development of leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of Management Journal*, 39 (6), 1536-1567.
- Gomes, Faustino Cardoso (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Hadi (1997), *Metodelogi research*. Yogyakarta: Yayasan Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Hair et al (1998), *Multivariate Date Analysis With Reading, Fourt Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko & Tjiptono (1996), *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE
- Hitt (1993), *Manajemen Strategis*. Jakarta: Selemba Empat
- Howell dan Avolio (1993), *Performance Measurement and Evaluation*. London: Sage Publications.

- <http://myhad.blogspot.com/2007/04/pengertiankepemimpinanleadership.html>
- John, Soeprihanto (1988), *Penilaian Kinerja Pengembangan Personel*, Yogyakarta: BPFE.
- Keller, R.T (1992), Transformational Leadership and The Performance of Research and Development Project Groups. *Journal of Management*, 18 (3): 489-581.
- Kemalawarta (2000), *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka. Pelajar Jogja Offset.
- Koh, W.L., Steers, R.M., and Terborg, J.R (1995), The Effect of Transformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 319-333.
- Luthans (1995), Organizational behavior (6th ed). *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Singapore: McGraw Hill Book Co. Vol.2 No.2 hal 58-52
- Maier, Norman R.F (1965), *Psychology in Industry*. Boston : Houghtin Mifflin.
- Mejia, Balkin, Cardy (2001), *Managing Human Resources, International Edition*, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Minner (1992), *Industrial-Organizational Psychology*. Singapore : Mc. Graw Hill.
- Mustafa (1992), *Manajemen Proses Kebijakan Publik*. Jakarta: LAN RI
- Pawar, B.S., and Easman, K.K (1997), The Nature and Implication of Contextual Influences on Transactional Leadership: A Conceptual Examination. *Academy of Management Review*, 22 (1): 80-109.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S.B., and Bommer, W.H (1996), Transformational Leader Behavior and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22 (2): 259-298.
- Probosasi (2002), *Independent Consultant at Non-Profit Organization, Experienced Manager for Program/Project, available for longterm work*. ASEAN-USAID
- Randall S dan Susan E (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*, Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama
- Rauch & Behling (1984), *Functionalism : Basis for alternate approach to the study of leadership*. New York: Pergamon Press.
- Schermerhorn (1995), *Manajemen*, diterjemahkan oleh M. Purnama. Putranta dan Surya Dharma, Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma (2006), *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Simons (1999), Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 82-104.
- Singarimbun dan Effendi (1989), *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES,
- Soeratno dan Arsyad, (2003), *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Sugiyono (1999), *Metodologi Penelitian*. Alfabeta:Bandung
- Sugiyono (2002), *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tianto S (2004), *Model Pembelajaran Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tichy dan Devanna (1990), *The Transformational Leader*, John Wiley & Sons, New York : NY
- Tjiptono dan Syakhroza (1999), Kualitas Jasa: Pengukuran, Keterbatasan dan Implikasi Manajemen, *Majalah Usahawan*, No.3 Th. XXVII, Maret.
- Toha (1983), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.

- Tondok, M.S & Rita Andarika (2004), Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja Kerja Personel, *Jurnal PSYCHE*, Vol. 1 No.1.
- Winardi (2000), *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi Cetakan Pertama*, Jakarta: Prenada Media.
- Wursanto, IG (2001), *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yukl (1994), *Kepemimpinan dalam Organisasi, Penterjemah: Jusuf Udaya*, Jakarta: Prenhallindo.