

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GALESONG MANDIRI KOTA MAKASSAR**

**Hj.Naidah<sup>1</sup> Nursantiawati Musa<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Makassar  
(naiad@unismuh.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden dan teknik yang digunakan adalah observasi langsung. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menggambarkan model hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Kerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Pencapaian tujuan-tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan, diantaranya unsur kepemimpinan. Sumber daya yang dimiliki tidak dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan jika tidak dikelola dengan baik, sehingga peranan kepemimpinan disini sangat penting untuk dapat mengelolah sumber daya yang ada dengan baik dan berdasarkan wewenangnya. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan langkah kedepan sebuah organisasi seperti memberikan instruksi, nasehat dan dorongan secara efektif dalam membantu karyawan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Kedudukan seorang pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan.

Pemimpin berusaha agar para karyawannya mau dan mampu bekerja secara optimal ke arah produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan perlu diperhatikan oleh seorang manajer ketika menjalankan fungsinya sebagai

seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang baik haruslah pandai memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan apa yang terbaik yang harus diterapkan sehingga ia dapat mengetahui tindakan apa yang sebaiknya dilakukan dan mengerti akan kebutuhan karyawannya, salah satu model gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin dapat mengubah/memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan atau dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Upaya untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan organisasi. Diantaranya masih ada karyawan yang sering datang terlambat dibuktikan dengan data empirik seperti absensi, dimana dilihat pada tahun terakhir kehadiran karyawan hanya mencapai 80%, keluar kantor pada saat jam kerja untuk urusan pribadi, dan kurangnya perhatian atau komunikasi dari pimpinan. Sehingga mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun disebabkan kurangnya menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik sehingga para karyawan atau bawahannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dan tidak mampu meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja dengan baik dan efisien.

Dan salah satu gaya kepemimpinan yang baik untuk diterapkan pada perusahaan ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional maka bawahan atau karyawan akan merasa di perhatikan oleh pimpinan sehingga produktivitas kerja mereka dapat meningkat. Berkaitan dengan pentingnya suatu gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka Perusahaan PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar, untuk dapat lebih meningkatkan dan menerapkan suatu gaya kepemimpinan transformasional yang baik dan efektif agar para karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Dimana pada perusahaan ini memiliki karyawan dalam jumlah yang relatif banyak. Jadi untuk mampu mempengaruhi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin maka seorang pemimpin hendaknya harus dapat

membangun karakter dan sifat-sifat kepemimpinan yang dapat menjadi inspirasi bagi bawahan, dan seorang pemimpin harus bisa menularkan energi positif kepada bawahan karena gairah dan semangat seorang pemimpin akan terlihat dari bahasa tubuh saat dia beraktivitas.

### LANDASAN TEORI

Artana (2012:68-69), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sifat, karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, berkomitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Gaspersz (2012:35) mengemukakan beberapa pemahaman tentang kepemimpinan, yaitu :

1. Kepemimpinan merupakan kemampuan positif mempengaruhi orang dan sistem untuk memberikan dampak yang berguna dan mencapai hasil-hasil yang diinginkan.
2. Kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan kemampuan dan keunggulan suatu perusahaan untuk memberikan inovasi nilai secara terus-menerus kepada pasar dan pelanggan.
3. Kepemimpinan terdiri atas kepemimpinan diri (*self leadership*), kepemimpinan tim (*team leadership*), dan kepemimpinan organisasi (*organizational leadership*).

Tanggung jawab sebagai seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada bagaimana melaksanakan pekerjaan rutin, tetapi sekaligus berpikir bagaimana menjadikan perusahaan yang dipimpinnya menjadi lebih maju dan berkembang lebih besar lagi dalam kualitas dan kuantitasnya, sehingga dapat diperoleh keuntungan yang lebih besar. Dalam Mulyadi dan Rivai (2014), mengemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu:

a) Teori sifat

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan seorang pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak untuk memimpin.

b) Teori perilaku

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan meraih keefektifan dalam memimpin. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu : fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan.

c) Teori Situasional

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat perilakunya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu.

Melayu S.P. Hasibuan (2001:192), mengemukakan bahwa pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan memiliki peranan dan tujuan sebagai berikut :

- a) Memberikan atau menyajikan berbagai pengertian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah kepemimpinan.
- b) Memberikan berbagai macam penafsiran serta pendekatan terhadap masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan.
- c) Memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha ikut serta menyelesaikan atau memecahkan berbagai persoalan yang timbul dan berkaitan dengan ruang lingkup kepemimpinan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Zainal Veithzal Rivai dkk (2014:42) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya gaya kepemimpinan menurut Robbins (2015), yaitu :

1. Kepemimpinan kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang membuat para pengikut terpicu oleh kemampuan pemimpin yang heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin. Pemimpin kharismatik dapat mempengaruhi para pengikut mereka dengan cara mengutarakan jelas visi yang menarik, visi ini berhubungan antara masa kini dengan masa depan sehingga karyawan tertarik untuk mengikutinya.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal-hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan.

### 3. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan Transaksional adalah Pemimpin yang memotivasi pengikut mereka untuk menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan dan tugas. Pemimpin transaksional memiliki karakter tersendiri yaitu imbalan kontingen yang menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik dan pemimpin mengakui pencapaian yang diraih karyawan, kemudian menempuh tindakan perbaikan, dan menghindari adanya pembuatan keputusan yang akan diambil.

### 4. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan Visioner adalah kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang telah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi dapat menjadikan sebuah lompatan besar ke masa depan dengan cara membangkitkan keterampilan, bakat dan sumber daya. Visi memberikan gairah yang baru mengenai masa depan yang lebih baik, memberikan inspirasi, dapat memberikan komitmen ke tempat kerja dan dapat menghasilkan kualitas organisasi yang lebih unggul.

Deddy Mulyadi (2012:34), fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Burns (dalam Yukl, 2010:290) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Pramastuti, 2006 (dalam Sunyoto dan Burhanuddin, 2011:110) bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional terdiri dari:

1. *Charismatic Leadership*

Pemimpin transformasional yang memiliki suatu karisma yang dikagumi dan dihormati, sehingga dengan pengaruh dan kekuatan karisma tersebut pemimpin mudah untuk mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada bawahan.

2. *Inspirational motivation*

Pemimpin transformasional yang mampu untuk membangkitkan semangat bawahannya yang merasa ragu-ragu atau tidak mampu dalam menyelesaikan suatu tugasnya.

3. *Belief*

Pemimpin transformasional memiliki insting atau naluri yang kuat, dapat melihat dan membuat keputusan-keputusan yang tepat dan berdampak positif bagi organisasi, sehingga mampu bertindak dengan penuh keyakinan dan menanamkan kepercayaan kepada para bawahannya.

4. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin transformasional mampu memberikan dan melakukan stimull-stimull intelektual kepada para bawahannya, mampu mendorong para bawahannya untuk bertindak secara kreatif, mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara berani memunculkan ide-ide dan berpikir rasional dalam menyelesaikan suatu masalah.

5. *Individualized Consideration*

Ciri ini berkaitan dengan tanggung jawab dan kemampuan pemimpin dalam memberikan kepuasan dan meningkatkan produktivitas para bawahannya. Pemimpin transformasional cenderung bersikap membaaur dengan bawahannya, bersahabat, dekat, mampu memperlakukan bawahannya dengan baik. Indikator dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan percaya diri
- b. Implementasi visi
- c. Nyaman bekerja dengan bawahan
- d. Meningkatkan potensi diri
- e. Memotivasi bawahan
- f. Perhatian secara pribadi

g. Mendorong bawahan.

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2009:156), mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, bagaimana tenaga kerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan output dalam waktu yang relative lebih singkat, atau produktivitas akan dapat dicapai apabila proses produksi membutuhkan waktu yang lebih pendek. Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden dan Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menggambarkan model hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat

$$Y = a + b (X)$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja karyawan

X = Gaya Kepemimpinan Transformasional

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

### **PEMBAHASAN DAN HASIL**

#### Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

<b>NO</b>	<b>KETERANGAN</b>	<b>JUMLAH</b>
<b>1</b>	Jumlah kuesioner yang disebar	46
<b>2</b>	Jumlah kuesioner yang tidak disebar	0
<b>3</b>	Jumlah kuesioner yang kembali	46
<b>4</b>	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	46
<b>5</b>	Jumlah	46

Sumber : Data primer kuesioner

#### Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	15	32.6
2	Perempuan	31	67.4
3	Jumlah	46	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 31 orang (67.4%) dibanding laki-laki sebanyak 15 orang (32.6%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan laki-laki yang bekerja di PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar.

#### Usia Responden

NO	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 16	1	2.2
2	17-21	4	8.7
3	22-26	24	52.2
4	27-31	9	19.5
5	32-36	7	15.2
6	>42	1	2.2
7	Jumlah	46	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dapat diketahui bahwa dari 46 responden, dengan demikian jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki usia 22-26 tahun yaitu sebanyak 24%.



### Tingkat Jabatan

NO	Tingkat Jabatan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Bagian Umum	4	8.7
2	Karyawan Swasta	19	41.3
3	Staff Finance	12	26.1
4	Staff HRD	5	10.9
5	OB/CS	2	4.3
6	ACC	1	2.2
7	Staff Accounting	1	2.2
8	Wiraswasta/staff	2	4.3
9	Jumlah	46	100%

Sumber :Data primer yang diolah

Dapat diketahui bahwa dari 46 responden, dengan demikian jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki tingkat jabatan karyawan swasta yaitu sebanyak 19 karyawan (41.3 %).

### Analisis Statistik Description

	Mean	Std. Deviation	N
<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)</b>	4.2487	0.7101	46
<b>Produktifitas Kerja Karyawan (Y)</b>	4.1859	0.6451	46

Sumber :Output SPSS 23,

Keterangan:

Sangat setuju/sangat baik

= 4,1-5

Setuju/Baik	= 3,1-4
Cukup setuju/Cukup baik	= 2,1-3
Tidak setuju/Tidak baik	= 1,1-2
Sangat tidak setuju/sangat tidak baik	= 0-1

#### Uji Validitas

butir pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan	
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	X1	0.774	0.29	VALID
	X2	0.662	0.29	VALID
	X3	0.667	0.29	VALID
	X4	0.799	0.29	VALID
	X5	0.717	0.29	VALID
	X6	0.776	0.29	VALID
	X7	0.761	0.29	VALID
	X8	0.701	0.29	VALID
	X9	0.782	0.29	VALID
Produktifitas kerja karyawan (Y)	Y1	0.48	0.29	VALID
	Y2	0.545	0.29	VALID
	Y3	0.648	0.29	VALID
	Y4	0.476	0.29	VALID
	Y5	0.628	0.29	VALID
	Y6	0.539	0.29	VALID
	Y7	0.687	0.29	VALID
	Y8	0.381	0.29	VALID
	Y9	0.592	0.29	VALID

Sumber : Output SPSS 23,

Diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas Kerja Karyawan, memiliki nilai Corrected Item-Total (r hitung) > dari r tabel yang bernilai 0,2907 dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

#### Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0.932	Realibel
Produktifitas Kerja Karyawan (Y)	0.932	Realibel

Sumber :Output SPSS 23,

menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini sebesar 0,932 yang artinya data pada penelitian ini dapat dikatakan realibel. Model Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.529	3.314		5.592	.000
	Gaya Kepemimpinan	.500	.086	.660	5.832	.000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan  
Sumber : Output SPSS 23,

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 18.529 + 0.500 X + e$$

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut :

- Nilai Konstanta yang diperoleh sebesar 18.529 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional bernilai 0 maka besarnya tingkat Produktivitas Kerja Karyawan yang terjadi adalah sebesar 18.529.
- Koefisien Regresi  $X = 0.500$  artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional naik sebanyak 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan naik sebesar 0.500.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.436	.423	3.063

a. Predictors: (Constant), X  
Sumber : Output SPSS 23,

Tabel di atas diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0,436 atau (43,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 43,6%.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian hipotesis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan analisis regresi yang diperoleh nilai konstanta sebesar 18.529 dan koefisien Regresi X sebesar 0.500 serta koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,436 atau (43,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 43,6%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan hipotesis diterima

### Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka saran yang dapat diberikan yaitu diharapkan kepada pimpinan PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar agar meningkatkan kinerja kepemimpinannya agar lebih efisien dalam mengatur karyawan dan perusahaannya serta diharapkan agar produktivitas karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar lebih produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya dalam produktivitas perusahaan

### DAFTAR PUSTAKA

- Artana. 2012. Manajemen kepemimpinan. Teori dan aplikasi. Alfabeta: Bandung.
- Astuti, Yuyun., F. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Thesis Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta,
- Bommer, W., H. Rubin, R.,S. & Baldwin, T., T. 2004. Setting the stage for effective leadership.Antecedents of transformational leadership behavior.The leadership quarterly.
- Burns dalam Yukl. 2010. Kepemimpinan dalam organisasi. Edisi kelima. Jakarta : PT. Indeks.
- Gaspersz. 2012. Psikologi kepemimpinan dan inovasi. Jakarta : Erlangga.
- Hartono. J. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Salah-kaprah dan pengalaman. BPFE. Yogyakarta.
- Ismail dan Yusuf. 2009. The relationship between transformational leadership, Empowerment and organizational commitment a mediating model testing. Timisoara Journal of economics.
- Kurniawan, D. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Thesis Skripsi.Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Munawaroh. 2011. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja guru:*jurnal*. Ekonomi Bisnis,(Online) TH. 16. No. 2. Juli 2011.
- Rivai, V. dan Mulyadi, D. 2012. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo persada.

Rivai, Z., V. 2014. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Penerbit Rajawali pers. Edisi keempat. Jakarta.

Robbins. 2015. Kepemimpinan kajian teoritis dan praktis. Edisi Pertama. Jakarta : penerbit Erlangga.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.

Simamora, Henry. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga. Cetakan kedua. Penerbit YKPN. Yogyakarta.

Sinunga. 2005. Produktivitas. Apa dan bagaimana. Edisi kedua. Bumi aksara.