

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pasar Raya Kota Makassar

The Influence of Transformational and Transactional Leadership on Employee Performance at PD Pasar Raya, Makassar City

Ulandari*, Arifuddin Mane, Indrayani Nur

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: ulandari@gmail.com

Diterima: 07 September 2024 / Disetujui: 30 Desember 2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis, dan menginterpretasikan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Adira Finance Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis data juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan di lingkungan kerja. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk terus mengembangkan strategi kepemimpinan yang adaptif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mempertahankan kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Kepimimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to examine, analyze, and interpret the influence of leadership style and work environment on employee performance at Adira Finance Branch Makassar. The research employs a quantitative approach with a descriptive method. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires distributed to 30 respondents. The results indicate that leadership style and work environment have a partial positive and significant impact on employee performance. Data analysis also reveals that these variables significantly contribute to employee job satisfaction. The obtained determination coefficient demonstrates that these factors account for a substantial portion of the variance in employee performance within the workplace. Therefore, effective leadership and a conducive work environment are key factors in improving employee productivity and satisfaction. This study provides recommendations for management to continue developing adaptive leadership strategies and creating a supportive work environment to sustain optimal performance levels.

Keywords: Leadership, Transformational Leader, Transactional Leadership, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap factor produksi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan di tuntutan untuk mengelolah sumber daya manusia yang di miliki untuk kelansungan dan kesejahteraan perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan seluruh sumber daya yang yang harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin terutama pada sumber daya manusianya. kinerja merupakan suatu hasil aktivitas kerja karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan organisasi dengan meningkatkan efektivitas. Peranan pemimpin sangatlah besar dalam suatu perusahaan dalam untuk mewujudkan antara ekspektasi dengan realitanya utuk mencapai tujuan. Pemimpin yang memengaruhi karyawannya dalam mengikut sertakan karyawan secara aktif mencapai tujuan. Seorang pemimpin juga mempunyai macam-macam cara penerapan dalam kepemimpinannya

seperti kepemimpinan Transformasional yang menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi.

Para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi, selain itu juga terdapat kepemimpinan yang transaksional merupakan seorang pemimpin yang membantu karyawannya dalam meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai suatu tujuan dengan dua cara yaitu, yang pertama adalah seorang pemimpin mengenali apa yang harus dilakukan bawahannya untuk mencapai hasil yang ingin dan direncanakan setelah itu pemimpin mengklarifikasikan perannya bawahannya percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Yang kedua adalah pemimpin mengklarifikasi bagaimana memenuhi kebutuhan dari bawahannya dengan penetapan peran untuk mencapai hasil yang telah disepakati. Menurut Herminawaty Abubakar, dkk (2021), Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai kemampuan yang terhubung dengan keterampilan individu dalam organisasi. Keterampilan tersebut mencakup kemampuan berkomunikasi, mengelola tim, dan mengambil keputusan yang tepat. Keberanian dalam menghadapi tantangan sering kali berkaitan erat dengan kestabilan emosional dan mental seseorang. Keteguhan hati berperan sebagai dorongan motivasi diri yang mendukung keberlanjutan pencapaian tujuan individu maupun organisasi. Selain itu, kreativitas menjadi komponen penting yang mendorong inovasi melalui inspirasi dan intuisi dalam menciptakan peluang. Kemampuan kreatif sering kali lahir dari situasi yang membutuhkan solusi inovatif dan ide-ide baru. Inspirasi berfungsi sebagai dasar untuk merangsang munculnya gagasan yang dapat memecahkan masalah atau menciptakan peluang baru. Intuisi juga menjadi elemen penting dalam mengambil keputusan strategis di tengah ketidakpastian. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya fokus pada pengelolaan teknis, tetapi juga pada pengembangan kreativitas individu. Dengan begitu, organisasi dapat beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan kerja.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif membutuhkan integrasi antara keterampilan, keberanian, keteguhan hati, dan kreativitas. Keempat elemen ini saling melengkapi dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Sebuah organisasi yang mampu memanfaatkan potensi ini secara maksimal dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Selain itu, perhatian terhadap aspek-aspek tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan berdaya saing. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya di pasar global. Menurut Widodo (2015) Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian individu secara sistematis. Proses pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi standar pekerjaan saat ini, tetapi juga untuk membangun kompetensi masa depan. Pelatihan yang efektif memerlukan pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi. Melalui pelatihan, pegawai dapat lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan akan membantu menciptakan tenaga kerja yang profesional. Pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memberikan keuntungan besar bagi organisasi. Dengan karyawan yang memiliki keterampilan tinggi, produktivitas perusahaan dapat meningkat secara signifikan. Pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi kesalahan. Selain itu, pelatihan dapat menjadi sarana untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi tersembunyi dalam diri karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing.

Pentingnya pelatihan juga sejalan dengan kebutuhan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Karyawan yang memiliki akses ke program pelatihan akan lebih siap menghadapi tantangan baru. Selain itu, pelatihan membantu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan cenderung lebih berhasil dalam mencapai tujuan strategisnya. Dengan strategi pelatihan yang tepat, perusahaan dapat memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Menurut Hasibuan (2004) Kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran individu dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Sikap disiplin ini mencerminkan komitmen karyawan untuk menjalankan tugas dengan tanggung jawab penuh. Kedisiplinan menjadi salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang memiliki karyawan yang disiplin cenderung lebih mudah mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, kedisiplinan juga menciptakan budaya kerja yang teratur dan produktif dalam organisasi.

PD. Pasar Makassar Raya merupakan daerah yang bergerak di bidang pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat, perusahaan daerah Pasar Raya adalah pembangunan dan pelayanan masyarakat. Perusahaan daerah Pasar Makassar Raya adalah perusahaan BUMD yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Makassar dan Walikota Makassar selaku dari pemilik perusahaan (owner). Sesuai dengan aturan Walikota Makassar No 12 Tahun (2006) tanggal 27 Maret (2006) tentang perubahan susunan organisasi dan tata kerja perusahaan daerah Makassar Raya Kota Makassar. Kehadiran Perusahaan Daerah (PD) Pasar Makassar Raya selain itu juga dapat merumuskan formulasi arah kebijakan dan strategi untuk mendapatkan sumber pembiayaan untuk melengkapi sarana dan prasarana pasar PD. Pasar makassar raya diharapkan dapat membiayai dirinya sekaligus dapat memberikan keuntungan dalam bentuk pembagian laba kas kepada Pemerintah kota Makassar. Untuk mencapai visi organisasi salah satu strategi yang dapat di aplikasikan oleh pemerintah dari parah pemimpin PD pasar adalah system pengelolaan sumber daya manusia yang harus di kembangkan secara optimal sesuai dengan kinerja yang telah berlaku.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis, dan menginterpretasikan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Adira Finance Cabang Makassar.

B. METODE PENELITIAN

Dalam observasi kali ini peneliti menggunakan jenis data yaitu kuantitatif dan juga kualitatif dan juga bersumber dari data primer yaitu berupa hasil kuisioner dan data sekunder yaitu data pegawai di kantor pemerintah kabupaten puncak provinsi Papua Barat. Berdasarkan data yang penulis dapatkan, jumlah pasien masuk selama enam bulan terakhir terhitung dari September 2021 - Februari 2022 yaitu berjumlah 11508 Nasabah. Jumlah populasi yaitu diambil dari rata-rata Nasabah masuk selama enam bulan terhitung 1918 Nasabah.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Transformasional	74	11.00	25.00	19.5135	2.31873
Transaksional	74	16.00	25.00	20.8919	2.74769
Kinerja Karyawan	74	16.00	25.00	20.4054	1.75888
Valid N (listwise)	74				

Sumber: Data Diolah, 2023.

Distribusi data yang peneliti kumpulkan dapat dirangkum menggunakan temuan tes deskriptif yang disajikan sebelumnya:

- Variabel X1 untuk Transformasional. Gambar di atas menunjukkan rata-rata 19,5135, standar deviasi beban kerja 2,31873, nilai minimal 30 dan nilai maksimal 48
 - Variabel Transaksional (X2). Informasi yang diberikan dapat digunakan untuk menunjukkan bahwa skor terendah dan maksimum masing-masing adalah 22, 27, dan 34, dan distribusi norma adalah 20.8919. Rata-rata Transaksional juga ditunjukkan sebesar 27.186.
 - Kinerja Karyawan (Y) seperti yang ditunjukkan oleh data di atas memiliki rentang nilai antara 47 dan 62, nilai rata-rata sebesar 20.4054, dan sebaran standar kinerja karyawan sebesar 1.75888
- 2) Hasil Uji t

Tabel 2. Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,907	2,882		8,641	,000

Transformasional	,175	,056	,246	3,123	,003
Transaksional	,820	,089	,724	9,200	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data Diolah, 2023.

- a) Pengujian Hipotesis pertama (H1)
 Pengaruh Transformasional Peningkatan Kinerja Karyawan
 H0 : Tidak ada korelasi antara variabel ini dan pengaruh Transformasional parsial terhadap kinerja karyawan.
 H1 : Ada hubungan parsial antara variabel-variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan dan Transformasional.
 Nilai sig diketahui. Diketahui Pengaruh X¹ dibandingkan dengan Y adalah 0,003 0,05. dan t_{hitung} 3,123 > t_{tabel} 2,03, maka terbukti variabel H1 memiliki pengaruh X¹ terhadap Y.
 - b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
 Pengaruh Transaksional terhadap kinerja pegawai
 H0 : Tidak ada hubungan antara kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja.
 H1: Transaksional, Kinerja karyawan keduanya terpengaruh di waktu yang sama.
 Nilai hitung t 9,200 lebih besar dari nilai tabel 2,003, dan nilai sig pengaruh X2 pada Y adalah 0,000 0,005, maka H2 diterima, menunjukkan pengaruh X2 terhadap Y.
- 3) Hasil Uji F (Simultan)
- a) Jika angka f lebih besar daripada tabel F atau tingkat signifikansi 0,05, maka variabel X mempengaruhi variabel Y secara simultan.
 - b) Dalam hal nilai Sig melebihi 0,05 atau angka F melebihi Ftabel, karena pengaruh variabel yang ditunjukkan dengan huruf X dan Y terjadi secara bersamaan.
 Rumus F tabel = F (k ; n-k) = F (2 ; 57) = 3,159

Tabel 3. Hasil Uji Statistik f

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	4.418	2	2.209	.708	.496b
	Residual	221.419	71	3.119		
	Total	225.838	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Transaksional, Transformasional
 Sumber: Data Diolah, 2023.

4) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.140a	.020	0,674	1.76595

a. Predictors: (Constant), Transaksional, Transformasional
 Sumber: Data Diolah, 2023.

Dari Tabel 4. diketahui bahwa variabel memiliki nilai R-squared 0,674, yang menunjukkan X sebesar 67,4° yang sama dengan variabel Y

Pembahasan

- 1) Pengaruh Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada PD Pasar Makassar Raya
 Transformasi kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PD Pasar Makassar Raya. Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,003, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H1) diterima, sementara hipotesis nol (H0) ditolak. Pemimpin dengan gaya transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional menjadi elemen penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai.
 Penelitian Isnain (2015) mendukung hasil ini, di mana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan teknik regresi linear berganda dalam menganalisis hubungan antara variabel. Temuan ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan individu dan tim dapat mendorong hasil kerja yang lebih baik. Penelitian Isnain juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja turut menjadi faktor pendukung keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional. Hal ini memperkuat pentingnya interaksi antara gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja.

Namun, penelitian Wulandari (2016) memberikan sudut pandang yang berbeda. Dalam studinya tentang stres dan lingkungan kerja, ditemukan bahwa tekanan berlebih dalam organisasi dapat menghambat efektivitas gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional memiliki potensi positif, efeknya dapat berkurang jika lingkungan kerja tidak mendukung. Penelitian ini menyoroti pentingnya pengelolaan stres dalam menciptakan kondisi kerja yang ideal. Oleh karena itu, peran manajemen organisasi menjadi sangat penting untuk memastikan keberhasilan gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya mendorong kinerja individu, tetapi juga memperkuat kolaborasi tim. Pemimpin yang transformasional memberikan visi yang jelas dan inspirasi yang memungkinkan pegawai memahami tujuan organisasi dengan lebih baik. Selain itu, mereka mendorong inovasi melalui pemberian kebebasan dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks PD Pasar Makassar Raya, pendekatan ini relevan untuk meningkatkan daya saing organisasi di pasar yang dinamis. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pemimpin agar lebih efektif.

Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Penerapan gaya kepemimpinan ini membutuhkan perhatian terhadap faktor-faktor pendukung seperti pengelolaan stres dan fasilitas kerja. Penelitian sebelumnya yang mendukung temuan ini mempertegas relevansi gaya transformasional dalam konteks organisasi modern. Namun, tantangan tetap ada dalam memastikan penerapan strategi yang konsisten dan berkelanjutan. Dengan demikian, transformasi organisasi harus dilakukan secara holistik untuk mencapai hasil yang optimal.

2) Pengaruh Transaksional terhadap Kinerja Pegawai pada PD Pasar Makassar Raya

Gaya kepemimpinan transaksional juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PD Pasar Makassar Raya. Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1) diterima, sementara hipotesis nol (H0) ditolak. Kepemimpinan transaksional fokus pada pengawasan, penghargaan, dan hukuman untuk memastikan pegawai mencapai target kerja. Pendekatan ini memungkinkan pegawai untuk bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Liana Sari (2016), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Penelitian tersebut menyoroti pentingnya kejelasan tugas dan ekspektasi dalam menciptakan kinerja yang optimal. Selain itu, Liana Sari menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menunjukkan hubungan antara stres kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas. Temuan ini mendukung perlunya pendekatan transaksional untuk menjaga stabilitas organisasi dalam mencapai target.

Namun, hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Sobir (2017), yang menyatakan bahwa pendekatan transaksional dapat berdampak negatif jika diterapkan secara berlebihan. Sobir menyoroti bahwa pengawasan ketat dan hukuman yang sering digunakan dalam gaya kepemimpinan transaksional dapat menciptakan tekanan emosional pada karyawan. Hal ini dapat menurunkan motivasi kerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting untuk mengimbangi gaya transaksional dengan pendekatan yang lebih fleksibel.

Gaya kepemimpinan transaksional cocok digunakan pada organisasi yang memerlukan struktur dan pengawasan ketat seperti PD Pasar Makassar Raya. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk memantau kinerja pegawai dengan lebih mudah. Selain itu, sistem penghargaan yang jelas mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien. Namun, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa pendekatan ini tidak mengurangi kreativitas atau fleksibilitas kerja. Dengan strategi yang tepat, gaya kepemimpinan transaksional dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan produktivitas.

Kesimpulannya, kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai jika diterapkan dengan proporsi yang seimbang. Pendekatan ini efektif dalam memastikan pencapaian target kerja melalui sistem penghargaan dan hukuman. Namun, manajemen perlu mempertimbangkan

dampak jangka panjang terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan pentingnya menjaga keseimbangan antara gaya transaksional dan pendekatan lainnya. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat memaksimalkan potensi gaya kepemimpinan ini untuk mencapai hasil yang optimal.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya Italiani, Fanni, 2013. pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai departemen sdm pt. semen gresik (persero) tbk. Vol.1. No.2
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif: edisi 1. Airlangga University Press.
- Anikmah. 2008. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)". Surakarta : UMS
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Bass, B.M., & Ruth Bass 2009, The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Application. Fourth Edition. Free Pass New York London Toronto Sidney.
- Dewi, I Gusti Ayu Manuati. 2009, Model Kepemimpinan Efektif. Denpasar. Piramida Vol V No 1.
- Ghafoor, Qureshi, T. M., Khan, M. a, & Hijazi, S. T. 2011 . Transformational leadership, Semployee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership. African Journal of Business Management, 5:(17), 7391–7403. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.126>
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu S.P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hidayati, S. N. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai " Intervening Variable". Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 3(2), 117-132.
- Jogiyanto HM. (2004). Pengenalan Komputer: Dasar Ilmu Komputer, Pemrograman, Sistem Informaso dan Intelegensi Buatan, Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. (2011). Metode kualitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi ke-4, UPP STIM YKPM, Yogyakarta.
- Mullins, L. J. 2005. Management and Organisational Behaviour. England: Pearson Education Limited.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Maulizar. Musnadi, Said. Yunus, Mukhlis. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. Jurnal Ilmu Manajemen, 1,1-13.
- Nur, M. M. F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar. Economics Bosowa, 7(001), 225-236.
- Robbins, Stephen, P. 2001. Organizational Behavior. 9th Edition. Prentice Hall International Inc.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabet
- Syakur, Abdus. Manajemen Sumber Daya Manusia Efektif. Penerbit: Thulis Media, Malang.
- Wibawa, D. A., & SIP, M. (2012). Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional.
- Wirawan. (2008). Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat
- Yukl, Gary, 2005, Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Kelima, Pt Indeks, Jakarta.