

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang

Suhartini¹⁾

Lusianah²⁾

Universitas Serang Raya, Indonesia, Banten

ABSTRAK

Isue kepuasan kerja merupakan salah satu yang populer pada akhir-akhir ini dalam fungsi manajemen sumberdaya manusia, karena pegawai yang tidak terpuaskan dalam bekerja baik secara materi dan non materi tak akan segan-segan untuk meninggalkan organisasi tempat bekerjanya dan mencari pekerjaan yang lebih baik. bila hal ini terjadi organisasi tentu akan kehilangan asset yang paling besar yaitu sumber daya manusia. Beberapa factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi pegawai antaralain; penghasilan, iklim organisasi, dan kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pemimpin sebagai penggerak, pemotivator, pengkoordinator dan pengendali organisasi merupakan sentral bagi kenyamanan dalam bekerja para pegawainya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor badan pertanahan nasional kabupaten serang. penelitian dilakukan dengan metode Survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 136 pegawai dan diambil sampel sebanyak 101 pegawai dihitung menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan menggunakan angket dan dianalisis dengan SPSS versi 21.0. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan Kerja, Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan Kerja pegawai. Dari penelitian dapat dimaknai bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The issue of job satisfaction is a popular one in recent times in the function of human resource management, because employees who are not satisfied in working both materially and non-materially or are not reluctant to leave the organization where they work and find better jobs. if this happens the organization will certainly lose the greatest assets, namely human resources. Several factors that can affect job satisfaction for employees include; income, organizational climate, and leadership in the organization. The leader as the driver, motivator, coordinator and controller of the organization is central to the comfort of the work of his employees.

This study aims to determine the effect of transactional and transformational leadership styles on employee job satisfaction in the attacking district's national land agency office. The research was conducted by survey method with a quantitative approach. The study population was 136 employees and a sample of 101 employees was calculated using the Slovin formula. Data were collected using questionnaires and analyzed with SPSS version 21.0. Based on the results of the study it can be concluded that: There is a positive and significant effect of transactional leadership style on job satisfaction, There is a positive and significant influence of transformational leadership style on job satisfaction, and there is a positive and significant influence between transactional and transformational leadership styles on employee job satisfaction. From the research it can be interpreted that high transactional and transformative leadership styles tend to have high performance on employee job satisfaction will improve employee performance.

Keywords: *Transactional, Transformational Leadership Style, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan desain penelitian cross sectional, yaitu untuk melihat pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transaksional dan transformasional) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) dimana pengukuran variabel dilakukan dalam satu waktu dan diukur dengan skala likert.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 136 Pegawai. sedangkan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, sehingga sampel yang diteliti sebanyak 101 orang pegawai pada kantor badah pertanahan nasional kabupaten serang.

Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2013:52). Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk masing-masing butir pertanyaan yang ada. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dikatakan valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberi nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally, 1994).

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti retribusi normal.

Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013:154).

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Model matematis persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a = Bilangan konstanta atau nilai tetap

b_1b_2 = Koefisien regresi/koefisien pengaruh dari X_1 dan X_2

X_1 = Variabel bebas (Transaksional)

X_2 = Variabel bebas (Transformasional)

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusinya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel depende, rumusnya adalah:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinan

r^2 = Koefisien Kolerasi

5. Pengujian Hipotesis

Untuk memastikan hasil yang diperoleh melalui pertimbangan korelasi, maka harus dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan hasil yang telah diperoleh tersebut.

a) Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkaitnya. Untuk menguji hipotesis tahapan pengujian dilakukan dengan membandingkan antara hasil perhitungan t_{hitung} dan t_{tabel} .

Berikut formulasi H_0 dan H_1 :

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas

(*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).

Dasar pengambilan keputusan uji t, yaitu:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ (H_0 diterima: tidak ada pengaruh signifikan).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ (H_0 ditolak: ada pengaruh signifikan)

Atau sebagai berikut ;

1. Jika nilai sig $< 0,05$ (signifikan secara statistik: H_0 ditolak)
2. Jika nilai sig $\geq 0,05$ (tidak signifikan secara statistik: H_0 diterima)

b) Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikannya beragam, tergantung keinginan penelitian, yaitu 1% (0.01), 5% (0.05), dan 10% (0.10).

Hasil uji F dilihat dalam table anova dalam kolom Sig. Kita menggunakan taraf signifikan 5% (0.05) yaitu, jika nilai probabilitas < 0.05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis Simultan :

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*)

$H_a : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas

Dalam penelitian ini penulis menguji dari data hasil kuisioner 101 responden dengan 6 pernyataan variabel transaksional (X_1), 11 pernyataan untuk variabel transformasional (X_2), dan 8 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Untuk nilai r -tabel sebesar 0,1966, dimana angka tersebut di peroleh dari signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 101 responden.

Tabel 4.1

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KTK.1	0,650	0.1966	Valid
KTK.2	0,839	0.1966	Valid
KTK.3	0,811	0.1966	Valid
KTK.4	0,625	0.1966	Valid
KTK.5	0,535	0.1966	Valid
KTK.6	0,730	0.1966	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21

Tabel 4.2

Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KTF.1	0,750	0.1966	Valid
KTF.2	0,792	0.1966	Valid
KTF.3	0,782	0.1966	Valid
KTF.4	0,725	0.1966	Valid
KTF.5	0,450	0.1966	Valid
KTF.6	0,768	0.1966	Valid
KTF.7	0,478	0.1966	Valid
KTF.8	0,429	0.1966	Valid
KTF.9	0,782	0.1966	Valid
KTF.10	0,467	0.1966	Valid
KTF.11	0,415	0.1966	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21

Tabel 4.3**Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK.1	0,307	0.1966	Valid
KK.2	0,589	0.1966	Valid
KK.3	0,772	0.1966	Valid
KK.4	0,464	0.1966	Valid
KK.5	0,689	0.1966	Valid
KK.6	0,759	0.1966	Valid
KK.7	0,381	0.1966	Valid
KK.8	0,298	0.1966	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally, 1994).

Tabel 4.38**Perbandingan nilai alpha dengan r tabel**

Variabel	<i>Croanbach Alpha</i>	Rule of Themb Normally	Kesimpulan
Transaksional	0,784	0,60	Reliabel
Transformasional	0,840	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,636	0,60	Reliabel

Sumber : data primer 2018 diolah dengan SPSS 21.00

3) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual data dari model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, di bawah ini adalah uji normalitas menggunakan tabel *Kolmogorov-Smirnov* dan grafik P-P Plot.

Tabel 4.39 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Transaksional	Transformasional
N		101	101	101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29.5248	21.3663	43.7129
	Std. Deviation	3.11960	3.32783	4.98064
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.098	.123
	Positive	.123	.098	.123
	Negative	-.061	-.070	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.232	.982	1.235
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096	.289	.095

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Hasil Olah SPSS 21.0

Berdasarkan tabel 4.15 Kolmogorov-Smirnov Test nilai Asymp signifikansi Kepuasan Kerja 0,096, Kepemimpinan Transaksional 0,289 dan Kepemimpinan Transformasional 0,095 lebih dari 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

4) Analisis Koefien Determinan

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variabel dependent dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independen, Koefisien determinasi merupakan dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen.

Tabel 4.45
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.578	2.02708

a. Predictors: (Constant), KTF, KTK

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil output SPSS 21.0 dengan model summary di atas diperoleh R² sebesar 0.586 Jadi sebanyak 58.6% kepuasan dipengaruhi oleh variabel

kepemimpinan transaksional dan transformasional, sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.44

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients

a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.488	1.832		4.633	.000
1 KTK	.345	.073	.368	4.738	.000
KTF	.312	.049	.499	6.418	.000

Sumber: Data diolah (SPSS 21.0)

Dari tabel 4.42 maka dapat dijelaskan melalui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1(X_1) + b_2(X_2)$$

$$\hat{Y} = 8.488 + 0.345(X_1) + 0.312(X_2)$$

- 1) Konstanta (a) sebesar 8.488, hal ini berarti jika tidak ada variabel kepemimpinan transaksional $X_1 = 0$ dan kepemimpinan transformasional $X_2 = 0$, maka kepuasan Kerja naik sebesar 8.488.
- 2) Koefisien regresi untuk kepemimpinan transaksional sebesar 0.345, hal ini berarti jika tidak ada variabel kepemimpinan transformasional $X_1 = 0$. Bila variabel kepemimpinan transaksional dinaikkan sebesar 1 satuan, maka akan berpengaruh meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.345 satuan.
- 3) Koefisien regresi untuk kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0.312, hal ini berarti jika tidak ada variabel kepemimpinan transaksional $X_1 = 0$. Bila variabel kepemimpinan transformasional dinaikkan sebesar 1

satuan, maka akan berpengaruh meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.312satuan.

6) Pengujian Hipotesis

A. Uji Hipotesis 1

Tabel 4.46

Uji t

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.488	1.832		4.633	.000
1 transaksional	.345	.073	.368	4.738	.000
Transformasional	.312	.049	.499	6.418	.000

Sumber: Data diolah (SPSS 21.0)

Dari tabel 4.23 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 4.738$ dengan df (*degree of freedom*) = $n-2 = 101-2 = 99$ didapat nilai $t_{tabel} = 1.984$. Daerah keputusan untuk menerima H_0 atau menolak H_0 dengan derajat bebas 99, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut :

Didapat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.738 > 1.984$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan transaksional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai (Y) di kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang.

B. Uji Hipotesis 2**Tabel 4.47****Uji t****Pengaruh Transformasional (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)****Coefficients**

a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.488	1.832		4.633	.000
1 Transaksional transformasional	.345	.073	.368	4.738	.000
	.312	.049	.499	6.418	.000

Sumber: Data diolah (SPSS 21.0),

Dari tabel 4.45 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 6,418$ dengan df (*degree of freedom*) = $n-2 = 101-2 = 99$ didapat nilai $t_{tabel} = 1.984$. Daerah keputusan untuk menerima H_0 atau menolak H_0 dengan derajat bebas 99, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut. Didapat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.418 > 1.984$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan transformasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang.

C. Uji Hipotesis 3**Tabel 4.48****Uji-F****Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X₁) dan Transformasional (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	570.500	2	285.250	69.420	.000 ^b
Residual	402.688	98	4.109		
Total	973.188	100			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

- a. Predictors: (Constant), transformasional
- b. , transaksional

Sumber: Data diolah (SPSS 21.0)

Dari tabel 4.25 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 69.420 dengan taraf nyata sebesar 5%, nilai derajat bebas untuk pembilang

1. Df1 = (k-1) adalah 3-1 = 2,
2. Df 2 = n-k adalah 101-3 = 98

Maka nilai $F_{tabel} = 3.09$

Didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69.420 > 3.09$) dan nilai sig $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti untuk menjawab rumusan masalah mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Badan pertanahan Nasional Kabupaten Serang, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) memiliki koefisien sebesar 0,345, nilai t_{hitung} sebesar 4,738 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* yang digunakan yaitu sebesar 0,05.
- 2) Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) memiliki koefisien sebesar 0,312, nilai t_{hitung} sebesar 6,418 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* yang digunakan yaitu sebesar 0,05.

- 3) Berdasarkan hasil analisis statistic uji F Didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69.420 > 3.09$) dan nilai sig $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (x1) dan Gaya kepemimpinan transformasional (x2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: prenada media Group
- Handoko, T.Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Northouse, Peter G. 2010. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ridwan, M. B. dan Sunarto, M, Si. 2017 *Pengantar statistika untuk penelitian pendidikan, sosial, komunikasi, ekonomi*. Bandung : Alfabeta
- Rivai & Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teoritik ke Praktik*. Edisi kedua. Cetakan ke-5. Rajawali Pers. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi. 10th Edition*. Prentice Hall International Inc.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* Edisi kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiono, Dr., Prof., 2012. Cetakan Ke-22 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Veithzal, Rivai dan Sagala 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana
- Yukl, Gary. 2010, *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: PT Indeks.
- A.A Sagung Diah Putri Utami dan I Wayan Suana. Pengaruh kepemimpinan transaksional dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pln (Persero) Area Bali Selatan. 2015.
- Farisa Nuril Amaliyah, Bambang Swasto, dan Heru Susilo. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja karyawan sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor cabang blitar. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 14, No. 1 September 2014
- Irvan Hartanto. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *interveining* pada CV. Timur Jaya. AGIRA Vol. 2, No. 1, 2014
- Meike Bawarodi, dkk. Pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado. 2017.

- Munawaroh. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Th. 16, No. 2, Juli 2011.
- Reidy Muhammad, Mochamad Djudi dan Yuniadi Mayowan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap kepuasan Kerja karyawan. CV. Kalingga Jaya di Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya Malang*. Vol. 35 No. 1 Juni 2016
- Rino Fitriansyah. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang
- Taruk Tadingallo Delvi Awan. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Wijaya Sukses Sejahtera di Kabupaten Berau. 2014
- Titik Rosnani. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Universitas Tanjungpura Pontianak. Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan*. 2012, Vol. 3, No. 1, 1-28.