



**MEMPELAJARI BAGAIMANA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL SEBAGAI
BENTUK KONTEMPORER DALAM MEMIMPIN SEBUAH (LPI) LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAMI**

Oleh

Tirton Nefianto

Email: nefianto.tirton@esaunggul.ac.id

Abstract

The success of the organization in achieving the goals that have been set cannot be separated from the role of leadership, and good leadership also creates a good organization in achieving the expected goals. This article is about transaction management: Contemporary models in leading Islamic educational institutions. Research in this paper uses data analysis using literature study and content analysis, and based on the results of the research it can be concluded that transactional leadership is. H. transactional processes or exchanges between leaders and followers, occurs when followers receive rewards for their work and the leader benefits. Task performance tasks. So, in this leadership style, both the leader and those who are managed benefit and it is believed that by using this leadership style model, the organization functions and acts according to the expected goals.

Keywords: *Transactional Leadership, Contemporary Model, and Islamic Education Institutions*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan topik yang selalu menarik untuk diteliti dan dipelajari karena merupakan fenomena yang paling banyak diamati dan paling sedikit dipahami. Fenomena kepemimpinan Indonesia juga menunjukkan bagaimana kepemimpinan memiliki dampak yang sangat besar dalam kehidupan politik dan pemerintahan. Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap jalannya dan kelangsungan hidup organisasi. Manajemen sebagai salah satu faktor penentu arah dan tujuan organisasi harus mampu bereaksi terhadap perkembangan zaman. Pemimpin yang gagal mengantisipasi atau setidaknya menanggapi dunia yang berubah kemungkinan besar akan menjerumuskan organisasinya ke dalam stagnasi dan akhirnya runtuh. Di era globalisasi, lembaga pendidikan yang berkembang mampu terus meningkatkan pembentukan keunggulan bersaing. Organisasi sekarang harus didasarkan pada fleksibilitas, kelompok kerja yang baik, kepercayaan dan komunikasi yang tepat. Di sisi lain, sebuah organisasi yang puas dengan dirinya sendiri dan mempertahankan

status quo akan binasa dan kemudian hanya menunggu kematiannya. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak lepas dari peran kepemimpinan, karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi, dan juga sebagai faktor kunci dalam aspek manajerial.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk berhasil karena gaya kepemimpinan supervisor dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya karyawan dalam mencapai prestasi kerja. Pemimpin yang efektif dapat menyelesaikan tugasnya tidak hanya dengan menunjukkan kekuatan mereka, tetapi juga dengan mampu memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Manajemen yang efektif mendorong karyawan untuk mengambil tindakan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Salah satu faktor situasional yang



mempengaruhi efektivitas kepemimpinan adalah hubungan antara pemimpin dan pengikut. Interaksi antara orang-orang dengan motivasi dan potensi kekuatan yang berbeda, termasuk keterampilan, untuk mencapai tujuan bersama. Interaksi ini terjadi dalam dua bentuk, yaitu: Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional (Yukl, 1998).

Kepemimpinan transaksional dan transformasional sangat penting dan diperlukan dalam suatu organisasi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan transaksional yang dapat membimbing, mengklarifikasi perilaku yang diharapkan dan memberikan penghargaan dan hukuman yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen pendidikan adalah cara mempengaruhi dan membangun kepercayaan antar manusia, yang melalui manajemen yang baik juga memunculkan, memperbaiki dan mengubah model agar dapat beradaptasi dengan masa kini. Oleh karena itu, manajemen merupakan kunci penting bagi keberhasilan lembaga pendidikan Islam. Manajemen transaksional dengan gaya kepemimpinan mampu memotivasi bawahan untuk bekerja sama dan menjadi sebuah tim.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana manajemen transaksional: Model kontemporer di lembaga pendidikan Islam terkemuka yang bisa diterapkan.

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan artikel ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berdasarkan penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang menggunakan kepustakaan, baik berupa buku, catatan dan laporan hasil penelitian sebelumnya, dan kesimpulan. Dirancang dan disajikan dalam kerangka teori untuk mencari, menyimpan, memformat, menganalisis, dan menyusun laporan. Kemudian materi yang terkumpul dari berbagai literatur baru dianalisis dengan analisis isi, khususnya dengan menelaah teori manajemen strategis lembaga pendidikan

Islam, dan setelah dilakukan analisis, penulis menarik kesimpulan dan menuliskannya dalam sebuah laporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Istilah transaksional berasal dari bagaimana pemimpin tipe ini memotivasi pengikutnya untuk melakukan apa yang ingin mereka lakukan. Pembawa acara menentukan keinginan pengikut dan menawarkan sesuatu untuk memenuhi keinginan tersebut dengan imbalan pengikut menyelesaikan tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Jadi, proses transaksi atau pertukaran antara pemimpin dan pengikut terjadi ketika pengikut menerima imbalan atas penyelesaian pekerjaan dan pemimpin mendapat manfaat dari penyelesaian tugas. Pemimpin transaksional menciptakan struktur yang jelas tentang apa yang dibutuhkan pengikut dan imbalan apa yang akan mereka terima sebagai hasil dari mengikuti perintah. Hukuman tidak selalu dijabarkan dengan jelas, tetapi penganutnya dipahami dengan baik dan sistem formal biasanya ditegakkan dengan disiplin. Fase awal kepemimpinan transaksional adalah negosiasi atau proses kontraktual di mana upah dan tunjangan lainnya dibayarkan kepada karyawan dan perusahaan mendapatkan otoritas atas karyawannya. Menurut Bass dalam Robbins & Judge (2009:90) Gaya kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan di mana pemimpin mengintegrasikan atau memotivasi pengikut mereka menuju tujuan yang berharga dengan memperjelas peran dan persyaratan tugas [2]. Dalam Robbins & Coulter (2012:497), seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional, yaitu H. seorang pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikutnya untuk menetapkan tujuan dengan menghargai produktivitas mereka. Gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memimpin melalui pertukaran sosial (atau transaksi). Pemimpin transaksional mengarahkan atau mendorong bawahan



mereka untuk bekerja menuju tujuan dengan menghargai produktivitas mereka (Robbins and Coulter, 2010:159). Perilaku kepemimpinan berfokus pada hasil tugas dan hubungan karyawan yang baik dengan imbalan imbalan yang diinginkan.[3]

Kepemimpinan transaksional didasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan adalah kontrak sosial antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin dan pengikutnya adalah pihak independen, masing-masing dengan tujuan, kebutuhan, dan kepentingannya sendiri. Seringkali tujuan, kebutuhan, dan kepentingan ini bertabrakan, yang mengarah ke situasi konflik. Misalnya, di perusahaan tujuan manajer perusahaan dan karyawan sering bertabrakan, yang mengarah ke perselisihan industrial. Dalam teori kepemimpinan ini, hubungan antara seorang pemimpin dan para pengikutnya merupakan hubungan transaksional, seringkali didahului dengan negosiasi. Jika pengikut memberikan sesuatu atau melakukan sesuatu untuk pemimpinnya, pemimpin juga memberikan sesuatu kepada pengikutnya. Jadi seperti lomba-lomba di Ancol yang melompat saat pelatih memberinya ikan. Jika pelatih tidak memberikan ikan, lomba-lomba tidak akan melompat.

Selain itu, Bass (1990) dan Yukl (1998) mengemukakan bahwa hubungan antara manajer transaksi dan karyawan tercermin dalam tiga hal, yaitu: Pertama, manajer mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan jika pekerjaan mereka memenuhi harapan; Kedua, manajer memperdagangkan upaya pekerja untuk imbalan; dan ketiga, manajer menanggapi kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.[4] Bass di Yukl (2010: 260) berpendapat bahwa hubungan antara manajer transaksional dan karyawan tercermin dalam tiga hal: manajer mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan jika pekerjaan mereka memenuhi

harapan, manajer menukar karyawan dengan imbalan, dan manajer pergi. karyawan asalkan bunganya sebanding dengan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.[5] Pemimpin transaksional sering menggunakan kepemimpinan dengan pengecualian, ketika pekerjaan berjalan sesuai dengan prinsip yang diharapkan, tidak diperlukan perhatian khusus. Jika manajemen menginginkan harapan atau tujuan tertentu, manajemen harus menggunakan pujian dan penghargaan. Sebaliknya, beberapa tindakan korektif harus diambil untuk memperbaiki kinerja yang buruk.

Teori Kepemimpinan Transaksional

Asumsi dasar teori kepemimpinan transaksional terdiri dari empat faktor [6], yaitu: Pertama, prinsip jual beli, atau konsep reward and threat (reward-punishment system). Teori ini berasumsi bahwa penghargaan dan hukuman memotivasi orang; Kedua, sistem sosial bekerja dengan baik ketika memiliki rantai komando yang jelas; Ketiga, ketika para pengikut setuju untuk melakukan pekerjaan, bagian dari kesepakatan yang dibuat adalah menyerahkan semua wewenang kepada pemimpin; dan keempat, tugas utama pengikut adalah melakukan apa yang dikatakan dan diinginkan pemimpin.

Teori kepemimpinan transaksional terdiri dari (1). Leader-Member Exchange Theory (LMX) atau Vertical Dynamic Linkage Theory (VDL), (2). Teori analisis transaksi Eric Berne (TAT) dan (3) teori konflik kepemimpinan.[7] Kepemimpinan transaksional didasarkan pada kebetulan, di mana penghargaan atau hukuman bergantung pada kinerja. Meskipun banyak penelitian menyoroti keterbatasan teori ini, kepemimpinan transaksional tetap menjadi pendekatan populer yang saat ini digunakan dalam praktik manajemen. Keterbatasan utama dari teori ini adalah asumsi bahwa uang dan hadiah, terlepas dari kesederhanaannya, sebagian besar diatur oleh akal manusia dan oleh karena itu perilaku pengikut lebih dapat diprediksi. Psikologi di balik teori itu adalah behaviorisme, teori pengkondisian klasik



Ivan Pavlov, dan teori pengkondisian operan Burhusst Frederik Skinner. Teori ini sebagian besar didasarkan pada percobaan laboratorium terkontrol (sering melibatkan tikus putih) dan mengabaikan faktor emosional yang kompleks dan nilai-nilai sosial manusia. Dalam praktiknya, terdapat cukup bukti untuk mendukung teori perilaku transaksional. Hal ini diperkuat dengan situasi permintaan dan penawaran tenaga kerja, dikombinasikan dengan efek kebutuhan, seperti dalam teori hierarki Abraham W. Maslow. Ketika permintaan di pasar tenaga kerja terampil melebihi pasokan (kelebihan pasokan), kepemimpinan transaksional tidak efektif dan pendekatan atau gaya kepemimpinan lain menjadi lebih efektif.

Leader-Member-Exchange Theory (LMX)

Teori Pertukaran Pemimpin-Anggota, juga disebut LMX atau Vertical Dyad Linkage Theory (VDL). Nama teori ini berasal dari hubungan antara dua orang (dyad), posisi pemimpin dalam hubungan dengan pengikut (vertikal), dan hubungan manusia antara pemimpin dan pengikut (link). Sebuah teori yang dikembangkan oleh Dansereau, Graen, dan Haga (1974) menjelaskan bagaimana pemimpin kelompok mempertahankan status mereka vis-à-vis pengikut atau anggota mereka melalui pertukaran diam-diam. Jadi, bagi seorang pemimpin, teori itu sangat intuitif: dia harus menjaga hubungan baik dengan orang-orang terdekatnya, sementara pada saat yang sama memiliki otoritas untuk memastikan bahwa mereka tidak ditolak atau dikhianati. Hubungan LMX, jika ada dalam suatu organisasi, dimulai segera setelah seseorang bergabung dengan suatu kelompok dan mengikuti tiga fase :

a) **Mengambil Peran (Role Taking)**. Ketika anggota bergabung dengan tim, manajer segera menilai keterampilan dan kemampuan mereka. Berdasarkan hal ini, manajer menawarkan mereka kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka. Faktor kunci pada titik ini adalah bahwa kedua belah pihak mencari cara untuk saling menghormati.

b) **Peran Membuat (Role Making)**. Pada fase kedua, para pemimpin dan anggota berpartisipasi dalam negosiasi dengan cara yang tidak terstruktur dan informal. Pada tahap ini, sebuah peran dibuat untuk para anggota dan janji kekuasaan secara diam-diam segera diberikan sebagai imbalan atas pengabdian dan kesetiaan kepada pemimpin.

c) **Rutinisasi**. Pada titik inilah pola interaksi sosial antara pemimpin dan anggota terjalin.

Anggota yang sukses adalah mereka yang setuju atau berbagi banyak hal dengan pemimpin (yang mungkin menjelaskan mengapa banyak tim senior semuanya berkulit putih, laki-laki, paruh baya, dan paruh baya). Mereka bekerja keras untuk membangun dan menjaga rasa saling percaya dan menghormati. Anda bertindak dengan empati, sabar, wajar, sensitif dan mampu memahami pendapat atau empati orang lain (terutama eksekutif).

Transactional Analysis Theory (TAT) Oleh Eric Berne

Analisis Transaksional (sering disebut AT) adalah model hubungan manusia yang dikembangkan oleh Eric Berne pada tahun 1960-an. Ini memiliki dua arti: Pertama, asumsi pertama, kepribadian terdiri dari tiga bagian (ego state). Kedua, asumsi lainnya adalah kita berkomunikasi satu sama lain dalam bentuk penawaran atau transaksi. Itulah sebabnya teori ini disebut teori analisis analitik. Ketiga, AT merupakan model yang awalnya sangat banyak digunakan dalam terapi psikologis, namun karena sangat populer dan aplikatif, model ini dapat digunakan untuk menentukan perilaku kepemimpinan yang efektif. Masing-masing dari kita memiliki model internal orang dewasa (dewasa), orang tua (orang tua) dan anak (anak). Kita semua memainkan salah satu peran dalam kehidupan kita sehari-hari dan bergiliran dalam hubungan kita. Padahal, kita melakukannya dengan diri kita sendiri dalam percakapan internal (komunikasi internal).



a. **Perilaku Orang Tua (Parent).** Ada dua bentuk pola asuh yang bisa kita mainkan atau libatkan dengan orang lain atau bawahan. Salah satu ciri orang tua adalah “nurture” atau mengasuh orang tua. Kualitas ini mengasuh dan merawat dan sering terlihat pada sosok keibuan, meski pria juga bisa bersikap seperti ini. Mereka berusaha untuk melindungi anak-anak mereka, menawarkan cinta tanpa syarat dan menghibur anak-anak mereka ketika mereka dalam kesulitan. Sifat pengasuhan yang berlawanan adalah pengasuhan yang mengontrol atau kritis.

b. **Perilaku Dewasa (Adult).** Karakter dewasa (dewasa) dalam diri kita adalah pribadi yang tumbuh secara rasional, cukup rasional dan mantap, yang berusaha bersikap tenang dan tidak emosional. Sifat dewasa ini membuat orang nyaman dengan dirinya sendiri, dan bagi kebanyakan dari kita, kedewasaan adalah hal yang paling ideal dan nyaman.

c. **Perilaku Anak-Anak (Children).** Ada tiga jenis sifat kekanak-kanakan yang bisa kita mainkan dalam berhubungan dengan orang lain, yaitu: anak kandung, profesor cilik dan anak penurut.

1) Anak alam. Sifat anak-anak (anak kandung) sebagian besar bersifat percaya diri dan bercirikan suara lembut (non-bicara). Mereka suka bermain, terbuka dan rentan dan mudah menangis atau rentan.

2) Profesor Kecil (Vapaa Lapsi) Anak-anak profesor imut (The Little Cutely-Professor) adalah anak-anak yang selalu penasaran dan selalu mengeksplorasi dan mencoba hal-hal baru, yang terkadang membuat orang tua kesal. Karakter profesor kecil yang dipadukan dengan karakter alami anak menciptakan karakter baru bagi anak, yaitu anak merdeka.

3) Anak Adaptive & Rebellious Sifat adaptif anak adalah merespon dunia di sekitarnya dengan menyesuaikan diri atau memberontak terhadap tekanan yang mereka rasakan (rebellious

child).

Ketika dua orang berkomunikasi, setiap pertukaran pesan merupakan transaksi atau penjualan pesan. Banyak masalah yang kita hadapi biasanya disebabkan oleh kegagalan komunikasi atau transaksi. Orang tua biasanya berbicara dengan anak karena itu adalah peran mereka sebagai orang tua. Orang tua dapat bercakap-cakap dengan orang tua lain atau orang dewasa, meskipun subjeknya masih anak-anak. Orang tua pengasuh alami berbicara dengan anak alami dan orang tua pengendali berbicara dengan anak adaptif. Jadi orang tua berbicara dengan orang tua mereka secara pribadi. Dalam keadaan seperti ini, keduanya sering berpikiran sama dan komunikasi menjadi mudah. Masalah biasanya hanya muncul pada kejadian lintas level dimana orang lain berada pada level yang berbeda, baik lebih tinggi maupun lebih rendah. Ketika orang tua adalah pengasuh (caring parent) atau pengawas (caring parent) dan sering berbicara dengan kepribadian anak, yang bisa adaptif atau natural. Ketika kedua orang berbicara satu sama lain sebagai orang tua dari anak lain, hubungan mereka mulai menghasilkan ketidaksepakatan atau konflik. Media yang ideal adalah hubungan orang dewasa dengan orang dewasa, matang dan rasional.

Teori Konflik Kepemimpinan

Menurut Loui R. Pondy dalam Jones (2004, p. 553), pandangan modern tentang konflik dipandang sebagai "rahmat" atau "berkah". Konflik bukanlah hal yang tabu, sehingga harus dihindari tetapi justru dibereskan. Ketika konflik dikelola dengan baik, mereka bersifat konstruktif (konstruktif) dan memungkinkan Anda menjadi lebih positif dan produktif. Konflik tidak selalu sehat karena konflik itu biasanya bersifat destruktif. Orang yang tersedot ke pusaran konflik biasanya merasa tidak nyaman dan energinya terkuras. Pusaran konflik memiliki manfaat yang merusak. Oleh karena itu, pandangan tradisional tentang konflik adalah upaya untuk menghindarinya. Konflik adalah tabu. Menurut Johnson dan Johnson (1996, p. 303), konflik dapat muncul dari kebutuhan,



nilai, dan tujuan yang berbeda. Terjadinya konflik akibat kelangkaan mata pencaharian masyarakat, seperti: Kekuasaan, Pengaruh, Uang, Waktu, Ruang, Popularitas dan Pengetahuan. Konflik juga dapat muncul karena kompetisi atau kompetisi antar individu.

Strategi dasar dalam manajemen konflik adalah mengutamakan penanganan terhadap dua dimensi yang ada. Dimensi pertama adalah tujuan atau tingkat kepentingan pada sumber konflik, sedangkan dimensi kedua adalah menjaga hubungan baik atau hubungan Anda dengan lawan konflik. Berbagai kemungkinan muncul dari dua dimensi ini. Ada tiga tingkatan dari dimensi tujuan atau tingkat kepentingan hingga sumber konflik; (1) sangat tertarik (tingkat tinggi), (2) agak tertarik (sedang), dan (3) tidak tertarik (rendah). Demikian juga, ada tiga tingkatan dalam dimensi menjaga hubungan baik (hubungan) dengan lawan konflik; (1) sebenarnya berhubungan baik dengan sumber konflik (level tinggi), (2) cukup penting berhubungan baik dengan pihak lain (level sedang), dan (3) tidak perlu berhubungan baik dengan sumber konflik. Lawan secara keseluruhan (level rendah). Menurut Johnson dan Johnson (1996:308) Strategi pengelolaan konflik dihasilkan dari berbagai kemungkinan atau kombinasi dari kedua dimensi tersebut sebagai berikut:

- a) Strategi kura-kura (tortoise strategy). Strategi penarikan atau penghindaran, penarikan atau penghindaran. Strategi ini digunakan ketika minat terhadap sumber konflik dan menjaga hubungan baik dengan pihak lain sama-sama rendah.
- b) Strategi Hiu (Strategi Hiu). Menang dengan segala cara, strategi serang. Strategi ini digunakan ketika minat terhadap sumber konflik tinggi tetapi menjaga hubungan baik dengan pihak lain rendah.
- c) Strategi serigala (fox strategy). Kompromi, strategi bertahan hidup. Strategi ini digunakan ketika ketertarikan pada sumber konflik dan hubungan baik dengan lawan berada pada level rata-rata.

- d) Strategi burung hantu (owl strategy). Menantang, menantang strategi. Strategi ini digunakan ketika kepentingan terhadap sumber konflik dan pemeliharaan hubungan baik dengan pihak lain sama-sama tinggi.
- e) Strategi boneka beruang. Persamaan dan mediasi (disediakan). Strategi ini digunakan ketika minat terhadap sumber konflik rendah tetapi menjaga hubungan baik dengan pihak lain tinggi. Seorang pemimpin lebih baik anak laki-laki yang cantik atau anak yang baik.
- f) Keterlibatan Pihak Ketiga (Third Party Intervention). Jika konflik benar-benar tidak dapat diselesaikan secara internal, pihak ketiga harus dilibatkan. Cara ini disebut mediasi dan mediasi, jika konflik tidak dapat diselesaikan sendiri atau secara tatap muka, maka diperlukan bantuan.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan transaksional di atas, dengan pengertian bahwa pemimpin transaksional bekerja dengan memberikan struktur yang jelas tentang apa yang dibutuhkan pengikut dan penghargaan yang mereka terima sebagai akibat dari mengikuti arahan.

PENUTUP **kesimpulan**

Kepemimpinan transaksional, yaitu proses transaksional atau pertukaran antara pemimpin dan pengikut, terjadi ketika pengikut menerima imbalan untuk melakukan pekerjaan dan pemimpin mendapat manfaat dari kinerja tugas. Dengan gaya kepemimpinan ini, baik pemimpin maupun pengikut sama-sama diuntungkan. Pemimpin mencapai hasil tujuan organisasi dengan memotivasi pengikut mereka untuk melakukan tugas-tugas kunci yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula, pengikut menerima hadiah dari pemimpin mereka sebagai hadiah atas kerja keras mereka. Kedua belah pihak mendapat manfaat dari model manajemen transaksi ini.



.....
DAFTAR PUSTAKA

- [1] Titik Rosnani, 2012, “*Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*”, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan 2012, Vol. 3, No. 1, 1-28, diakses pada tanggal 10 Februari 2023, <https://media.neliti.com/media/publications/10499-ID-pengaruh-kepemimpinan-transaksional-dan-kepemimpinan-transformasional-terhadap-k.pdf>
- [2] Titik Rosnani, 2012, “*Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*”, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan 2012, Vol. 3, No. 1, 1-28, diakses pada tanggal 10 Februari 2023, <https://media.neliti.com/media/publications/10499-ID-pengaruh-kepemimpinan-transaksional-dan-kepemimpinan-transformasional-terhadap-k.pdf>
- [3] Katim dan Cucu Wiliyawati, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*” https://www.researchgate.net/publication/335106119_
- [4] Inha Jiun, “*Kepemimpinan Transaksional*”, <https://inajiun.wordpress.com/2014/04/22/kepemimpinan-transaksional/>
- [5] <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesidoc/Bab2/2015-1-00211-MN%20Bab2001.pdf>
- [6] Siswoyo Haryono, “*Intisari Teori Kepemimpinan*,” Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama, 2015, 99.
- [7] Siswoyo Haryono, “*Intisari Teori Kepemimpinan*,” Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama, 2015, 101.
- [8] Haryono, Siswoyo. “*Intisari Teori Kepemimpinan*,” Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama, 2015, 99.
- [9] <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesidoc/Bab2/2015-1-00211-MN%20Bab2001.pdf>
- [10] Jiun, Inha. “*Kepemimpinan Transaksional*”, <https://inajiun.wordpress.com/2014/04/22/kepemimpinan-transaksional/>



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN