

ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fk.umi.ac.id/index.php/umimedicaljournal>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017

Rezky Putri Indarwati Abdullah ¹

^{3,4}Departemen Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran, Universitas Muslim Indonesia
Email Penulis Korespondensi (✉): rezkyputri.abdullah@umi.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RS Ibnu Sina Makassar tahun 2017. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh : (1) gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RS Ibnu Sina Makassar 2017; (2) gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama terhadap kinerja perawat; (3) gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat; dan (4) gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja perawat. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan rancangan observasional analitik. Desain yang digunakan cross-sectional study. Sampel sebanyak 120 orang perawat yang diambil melalui teknik proportional random sampling. Data primer diperoleh melalui kuesioner. Data dianalisis secara statistik melalui uji analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai uji t : 3,655 > 1,980 dan signifikansi t : 0,001 < 0,05; (2) gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dengan uji t : 1,466 < 1,980; (3) gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan uji F : 7,169 > 3,073 dan signifikansi F : 0,001 < 0,05. Variabel gaya kepemimpinan transformasional yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Ibnu Sina Makassar.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan transformasional; gaya kepemimpinan transaksional; kinerja perawat

PUBLISHED BY :

Fakultas Kedokteran
Universitas Muslim Indonesia

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

medicaljournal@umi.ac.id

Phone :

+628152332466

Article history :

Received 10 April 2019

Received in revised form 10 Mei 2019

Accepted 20 Juni 2019

Available online 26 Juni 2019

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Leadership has a very important role in the overall effort to improve nurse performance. This study aims to analyze the influence of leadership style on nurse performance at Ibnu Sina Makassar Hospital in 2017. This study aims to determine the effect of (1) leadership style on nurse performance at Ibnu Sina Makassar Hospital 2017; (2) transformational leadership style and transactional leadership style together towards nurse performance; (3) transformational leadership style on nurse performance; and (4) transactional leadership style on nurse performance. This research is a quantitative research using analytic observational design. The design used was a cross-sectional study. A sample of 120 nurses was taken through a proportional random sampling technique. Primary data obtained through questionnaires. Data were analyzed statistically through multiple linear regression analysis tests. The results showed that: (1) transformational leadership style had a significant effect on nurse performance with a t-test value: $3.655 > 1.980$ and significance of $t: 0.001 < 0.05$; (2) the transactional leadership style does not significantly influence the performance of nurses at the Ibnu Sina Hospital in Makassar with t-test: $1.466 < 1.980$; (3) transformational leadership style and transactional leadership style together have a significant effect on nurse performance with the F test: $7.169 > 3.073$ and the significance of $F: 0.001 < 0.05$. Transformational leadership style variables that most influence the performance of nurses in Ibnu Sina Hospital Makassar.

Keywords: Transformational leadership style, transactional leadership style, and nurse performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Undang-undang No. 44 Tahun 2009) tentang Rumah Sakit). Keberhasilan rumah sakit tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satunya SDM termasuk didalamnya perawat. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kepala ruangan keperawatan mempunyai tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana.¹

Survei pendahuluan dilakukan untuk memperoleh data terkait kinerja perawat terhadap kelengkapan pendokumentasian ASKEP pasien rawat inap di RS Ibnu Sina Makassar. Dilakukan pemeriksaan 30 Rekam Medik pada pasien rawat inap yang telah dinyatakan pulang dan telah dikembalikan pada unit rekam medik. Didapatkan hasil bahwa pendokumentasian ASKEP yang tidak lengkap terdapat pada unit perawatan bedah, obgyn dan perawatan penyakit dalam. Analisis data menunjukkan bahwa tidak lengkapnya dokumentasi pada proses pengkajian dan diagnosis keperawatan. Rata-rata persentase kelengkapan pendokumentasian ASKEP sebesar 53,3%.

Berdasarkan Standar Pelayanan Minimum di Rumah Sakit oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Depkes RI (2012), menyatakan bahwa standar kelengkapan pengisian rekam medik 24 jam setelah pelayanan (pasien rawat inap diputuskan untuk pulang) meliputi identitas pasien, anamnesis, rencana asuhan, pelaksanaan asuhan, tindak lanjut dan resume adalah 100%. Hal ini memberikan informasi bahwa rata-rata kinerja perawat terkait pendokumentasian ASKEP belum memenuhi standar.²

Kinerja perawat pelaksana merupakan serangkaian kegiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja yang baik merupakan cerminan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan. Terbentuknya kinerja perawat yang baik dapat dipengaruhi oleh sistem nilai bersama yang ada pada budaya rumah sakit dan gaya kepemimpinan para manajer rumah sakit. Gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong timbulnya loyalitas pada organisasi, peningkatan motivasi serta produktivitas yang dapat berpengaruh terhadap laju roda organisasi, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja perawat optimal sebagai penentu dalam mewujudkan kualitas pelayanan keperawatan dan citra pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Menurut Burns, “Kepemimpinan transformasional 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.” Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional, adalah “Kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka.”⁴

Berbagai penelitian tentang kepemimpinan transformasional telah dilakukan seperti yang dijelaskan oleh Temalagi, bahwa kepemimpinan transformasional lebih dominan diterapkan oleh manager Rumah Sakit di Kota Malang.⁵ Didukung oleh penelitian Humairah, menunjukkan kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh terhadap efektivitas kinerja perawat di Rumah Sakit Jantung Harapan Kita Jakarta.⁶ Hal ini diperkuat oleh peneliti Andira & Subroto, bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja karyawan lini depan pada perusahaan jasa.⁷ Berbagai hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi faktor penentu dalam menciptakan kinerja organisasi yang positif tanpa terbatas oleh budaya dan jenis organisasi.⁸

Hasil penelitian Maulizar menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹ Sedangkan penelitian Martha, juga menemukan hasil penelitian yang sama, yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti menganggap penting untuk menganalisis apakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja perawat di RS Ibnu Sina Makassar. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja perawat di RS Ibnu Sina Makassar.

METODE

Penelitian ini dilakukan di RS Ibnu Sina Makassar dari Maret hingga Juli 2017. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain cross sectional study. Populasi adalah seluruh perawat pelaksana di RS Ibnu Sina Makassar yang berjumlah 175 orang. Sampel sebanyak 120 orang setelah ditambah perkiraan sampel drop out sebesar 10% yang diperoleh

dengan menggunakan metode acak sederhana yang kemudian sampel diambil secara proportional random sampling pada masing-masing unit kerja.

Pengumpulan data di lokasi penelitian dengan melakukan kuesioner. Instrumen kuesioner ini merupakan kuesioner terstruktur yang terdiri atas tiga bagian yaitu bagian pertama terdiri atas pertanyaan karakteristik responden, 18 pertanyaan yang mengukur aspek gaya kepemimpinan transformasional, 7 pertanyaan untuk mengukur aspek gaya kepemimpinan transaksional dan 20 pertanyaan untuk mengukur aspek kinerja perawat. Jawaban responden dari seluruh variabel kemudian diberi skor antara 1-4 dengan pilihan jawaban dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju" dengan menggunakan skala likert.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis univariat, yang berfungsi memberikan gambaran karakteristik populasi dan penyajian hasil deskriptif melalui frekuensi dan distribusi dari variabel bebas dan variabel terikat. Analisis bivariat, dilakukan untuk mencari ada tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis multivariat, dilakukan untuk melihat pengaruh dan arah variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. analisis Unvariat masing-masing variabel Tahun 2017

Variabel	n	%
Gaya Kepemimpinan Transaksional		
Rendah	34	28,3
Tinggi	86	71,7
Gaya Kepemimpinan Transformasional		
Rendah	77	64,2
Tinggi	43	35,8
Kinerja		
Rendah	49	40,8
Tinggi	71	59,2

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 120 responden, jumlah responden yang mempersepsikan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan tinggi lebih banyak (71,7%) dibandingkan responden dengan gaya kepemimpinan transformasional rendah (28,3%). Jumlah responden dengan gaya kepemimpinan transaksional rendah (64,2%) juga lebih banyak dibandingkan responden dengan gaya kepemimpinan transaksional yang tinggi (35,8%). Sedangkan untuk aspek kinerja, maka responden dengan tingkat kinerja tinggi lebih banyak (59,2%) dibandingkan responden dengan tingkat kinerja rendah (40,8%).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Crosstabulation Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2017

Transformasional	Kinerja Perawat				Jumlah		p
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			t
Rendah	22	64,7	12	35,3	34	100,0	.001
Tinggi	27	31,4	59	68,6	86	100,0	3.655
Total	49	40,8	31	59,2	120	100,0	

Tabel 2. menunjukkan bahwa dari 86 responden dengan gaya transformasional yang tinggi mempunyai kinerja yang tinggi pula yaitu sebanyak 59 orang (68,6%) dan 27 orang (31,4%) yang memiliki kinerja rendah. Sebaliknya dari 34 responden dengan gaya transformasional yang rendah mempunyai kinerja yang rendah pula yaitu sebanyak 22 orang (64,7%) sedangkan 12 orang (35,3%) yang memiliki kinerja tinggi. Hasil uji analisis regresi linear sederhana didapatkan nilai t hitung > t tabel (3,655 > 1,980) maka H0 ditolak dan nilai signifikansi (0,001 < 0,05) yang artinya secara ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat.

Tabel 3. Crosstabulation Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2017

Transaksional	Kinerja Perawat				Jumlah		p
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			t
Rendah	29	37,7	48	62,3	77	100,0	.348
Tinggi	20	46,5	23	53,5	43	100,0	1.466
Total	49	40,8	71	59,2	120	100,0	

Tabel 3. menunjukkan bahwa dari 43 responden (100%) dengan gaya transaksional yang tinggi mempunyai kinerja yang tinggi pula yaitu sebanyak 23 orang (53,5%) dan 20 orang (46,5%) yang memiliki kinerja rendah. Namun dari 77 responden dengan gaya transaksional yang rendah mempunyai kinerja yang tinggi yaitu sebanyak 48 orang (62,3%) sedangkan 29 orang (37,7%) yang memiliki kinerja rendah. Hasil uji analisis regresi linear sederhana didapatkan nilai t hitung < t tabel (1,466 < 1,980) maka H0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat.

Analisis Multivariat

Tabel 4. Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Perawat Tahun 2017

Variabel	Square	Nilai R	Nilai F	Nilai Sig
Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional	519	7,169		0,001

Dari hasil penelitian pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional mempunyai kontribusi sebesar 51,9% dalam mempengaruhi kinerja perawat, sedangkan sisanya 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dari nilai F hitung > F tabel ($7,169 > 3,073$), maka H_0 ditolak dan nilai signifikansi F ($0,001 < 0,05$) yang artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama terhadap terhadap harga kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja perawat yang artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan maka semakin tinggi pula kinerja perawat di RS Ibnu Sina Makassar, begitupun sebaliknya. Hal ini terbukti dari hasil cross tabulation yang menunjukkan bahwa kebanyakan perawat yang mempersepsikan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan yang tinggi, memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil tersebut mendukung teori dari Yukl, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional membuat karyawan termotivasi melakukan lebih daripada yang diharapkan sebelumnya sehingga mendorong kinerja lebih baik.⁴ Begitupula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon, bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja organisasi karena pemimpin lebih memberikan perhatian, dorongan motivasi dan mampu memahami keinginan karyawannya.¹¹ Menurut Marquis & Huston, mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai hubungan interaktif dilandasi kepercayaan yang secara positif berdampak pada pimpinan dan bawahan.¹² Tujuan pimpinan dan bawahan menjadi terfokus, menciptakan kesatuan, tujuan menyeluruh dan kolektif.¹³

Selain itu menurut Singer, gaya kepemimpinan transformasional secara keseluruhan dimensi dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun.¹⁴ Sedangkan menurut Dvir et al, menggambarkan kepemimpinan transformasional 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 begitu pula.¹⁵

Hasil lain dari Hater & Bass, memperlihatkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat.¹⁶ Dari hasil crosstabulation didapatkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional kepala ruangan yang tinggi mempunyai kinerja yang tinggi, dan gaya kepemimpinan transaksional yang rendah juga memiliki kinerja perawat yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Casimir et al, yang menghasilkan temuan tentang tidak adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan transaksional (dimensi contingent reward dan management by exception)¹⁷ dan kinerja. Chan & Chan, mengemukakan kemungkinan dikarenakan dua hal: pertama, karyawan dalam hal ini sudah mempunyai kemampuan untuk memanejemen diri sendiri - self management kedua, aturan standar, proses dan yang ada dalam rumah sakit sudah cukup baik sehingga peran pemimpin tidak begitu diperlukan lagi - Substitute for Leadersip.¹⁸

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Umer dkk, yang meneliti 124 karyawan sekolah swasta di Rawalpindi dan Islamabad, menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁹ Hasil yang sama ditemukan pula dalam penelitian Maulizar dkk, yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian oleh Martha, juga menemukan hasil penelitian yang sama, yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Hasil penelitian berikutnya didapatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS Ibnu Sina Makassar dengan nilai F hitung > F tabel ($7,169 > 3,073$), dan nilai signifikansi F ($0,001 < 0,05$).

Temuan ini konsisten dan mendukung pendapat Bass, bahwa perilaku kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional merupakan sesuatu yang berbeda namun tidak sebagai proses yang mutually exclusive. Dengan demikian dimungkinkan seorang pemimpin dalam hal ini kepala ruangan dapat menerapkan kedua gaya tersebut pada situasi yang berbeda.⁴ Temuan ini dapat dilihat pada ruangan OK, dimana kepala ruangan menerapkan kedua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional sebesar 53,8% dan gaya kepemimpinan transaksional sebesar 46,2% yang tidak terlalu dominan tetapi angka kinerja tetap tinggi 69,2%.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Utomo, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan perilaku kerja.²⁰ Pendapat ini juga diperkuat oleh Hughes et al, bahwa dalam prakteknya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat ditampilkan oleh pemimpin yang sama, hanya kuantitas perilaku dan intensitasnya saja yang berbeda.²¹ Implikasinya seorang kepala ruangan dapat menerapkan atau menampilkan dua perilaku kepemimpinan pada saat yang berbeda sesuai situasi dan kondisi yang dihadapi. Artinya pada saat dan situasi tertentu ia harus menerapkan

gaya kepemimpinan transformasional, tetapi pada saat dan situasi yang lain ia harus menerapkan gaya kepemimpinan transaksional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat; tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja perawat; terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama terhadap kinerja perawat. Bagi RS Ibnu Sina Makassar, sebaiknya mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional yang terbukti lebih mempengaruhi kinerja perawat, karena pada penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja perawat sedangkan gaya kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh. Bagi RS Ibnu Sina Makassar, sebaiknya kepala ruangan mengubah gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan selama ini menjadi gaya kepemimpinan transformasional, maka secara tidak langsung kepala ruangan membantu perawat pelaksana untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Terakhir, kepada peneliti selanjutnya apabila melakukan penelitian yang sama disarankan untuk meneliti dengan sampel seluruh perawat di rumah sakit dan sebaiknya dalam teknik pengumpulan data tidak hanya menggunakan kuesioner bisa menggunakan teknik wawancara sehingga dapat mengetahui persepsi responden diluar pernyataan yang diajukan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kuntoro A. (2010). Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta: Nuha Medika.
2. Depkes RI. (2012). Standar Pelayanan Minimal. Jakarta : Depkes RI.
3. Riyadi S. (2007). Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Perawat di RS Dr. H. Moh. Anwar Sumenep Madura. Diakses 28 Januari 2017. Available from: <http://www.ugm.ac.id>.
4. Yukl G. (2010). Leadership in Organization. Jakarta: PT. Indeks
5. Temalagi S. (2010). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Penerapan Good Corporate Governance dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening. (Tesis). Malang: Universitas Brawijaya.
6. Humairah. (2005). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Efektifitas Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jantung Harapan Kita (Tesis). Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
7. Andira & Subroto B. (2010). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Lini Depan Perusahaan Jasa (Tesis). Malang : Universitas Brawijaya
8. Dharmayanti E. (2009). Kepemimpinan Transformasional dan Minat Kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Jurnal Psikologi, 5(2):201-202.

9. Maulizar, Musnadi S., & Yunus M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1(1): 58–65.
10. Martha P. (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Tesis). Malang: Universitas Brawijaya
11. Tampubolon B. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3):30-32
12. Marquis B. L. & Huston C. J. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: EGC
13. Howel J. M. & Avolio B. J. (2013). Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictor of Consolidated-Business-Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78 (6): 891-902.
14. Singer M. S. (2009). Situational Constraints on Transformational Versus Transactional Leadership Behavior, Subordinates' Leadership Preference, and Satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 130 (3): 385-396
15. Dvir T., Eden D., Avolio B. J., & Shamir B. (2008). Impact of Transformational leadership on Follower Development and Performance: A Field experiment. *Academy of Management Journal*, 45:735-744.
16. Hater J., & Bass B. M. (2008). Superior's evaluation and subordinate perception of transsfomational and transactional leadership, *Journal of Applied Psychology*, 73 (4): 695-702.
17. Casimir G., Waldman D. A., Bartram T., & Yang S. (2006). Trust and the Relationship Between Leadership and Follower Performance: *Journal of Leadership & Orgnizational Studies*, 12 (3): 68-85.
18. Chan A. & Chan E. (2007). Impact of Perceived Leadership Styles on Work Outcomes: Case of Building Professionals. *Journal of Construction Engineering and Management*, 2(1):23-25.
19. Umer dkk. (2012). Dampak Gaya Kepemimpinan (Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional) Terhadap Kinerja Karyawan dan Mediasi Peran Kepuasan Pekerjaan (Tesis). Malang: Universitas Brawijaya.
20. Utomo A. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Karyawan Kantor Dispenda di Lamongan (Tesis). Malang: Universitas Brawijaya.
21. Hughes, Ginnet R., Curply R., & Gordon J. (2002) *Leadership : Enhancing the Lessons of Experience*. Singapore: Irwin McGraw Hill.