



Pengaruh Kinerja dengan Kepemimpinan Transformasional: Perspektif Teknologi dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan

Andi Faisal, Andika Mayansara *

Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Sains Teknologi dan Kesehatan, Institut Sains Teknologi dan Kesehatan 'Aisyiyah Kendari, Indonesia

*Email (Penulis Korespondensi): andikamayansara@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja lebih efektif dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional diyakini memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan berdasarkan kajian literatur terbaru. Metode penelitian ini melibatkan studi pustaka sistematis yang dilakukan melalui berbagai artikel dan jurnal ilmiah yang terkait dengan topik tersebut dan terindeks dalam database google scholar. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur adalah "*transformational leadership*" dan "*employee motivation*". Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja karyawan melalui dimensi pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja. Kesimpulan: Kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial dalam membangun motivasi kerja dan kinerja yang optimal di berbagai konteks organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Dalam era global saat ini, persaingan yang semakin kompleks membutuhkan individu yang memiliki kemampuan berpikir maju, cerdas, inovatif, dan semangat tinggi untuk menghadapi perubahan zaman (Sony Eko Adisaputro, 2020; Mukhtar & Yassir, 2024). Organisasi berusaha meningkatkan kinerja semua elemen dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia, sebagai pegawai dalam organisasi, bekerja dengan kemampuan mereka untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Keamanan dan kenyamanan di lingkungan kerja dapat meningkatkan dedikasi pegawai dalam menyelesaikan tugas, sehingga membantu mereka mencapai kinerja terbaik (Abigail et al., 2015). Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi, berperan sebagai perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang beragam, sehingga tidak dapat diperlakukan seperti mesin atau material pasif. Mereka memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Septiana & Widjaja, 2020).

Kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan yang efektif, yang juga mampu menciptakan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada hasil kerja yang berkualitas (Mukhtar & Yassir, 2024). Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas penting yang melibatkan bimbingan terhadap

<https://journal.scitechgrup.com/index.php/jtsm>

sebuah kelompok agar tujuan bersama dapat tercapai. Kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, dan menggerakkan orang lain agar mereka menerima pengaruh tersebut adalah ciri dari kepemimpinan (Hayati et al., 2023). Kepemimpinan diperlukan agar suatu organisasi dapat berjalan efektif. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan dapat merujuk pada kepemimpinan administratif atau managerial. Seorang pemimpin dalam organisasi berperan sebagai manajer yang melaksanakan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, hingga pengawasan, dengan tujuan mencapai target organisasi secara efektif dan efisien (Burhanuddin, 2019). Dalam praktik kepemimpinan, pemimpin dihadapkan pada beragam karakter dan latar belakang dari bawahan yang dipimpinnya. Hal ini menuntut pemimpin untuk berupaya keras dalam memahami setiap karakter dan latar belakang individu yang menjadi bagian dari timnya, sehingga pemimpin dapat menentukan pendekatan yang tepat untuk memengaruhi mereka (Wibawa, 2012). Kegagalan dalam memahami karakter dan latar belakang bawahan dapat mengakibatkan kegagalan dalam menjalankan kepemimpinan. Hal ini merefleksikan dinamika dalam kepemimpinan yang penting untuk membawa perkembangan dan kemajuan bagi organisasi yang dipimpin (Tampubolon, 2022 ; Mesiono et al., 2024).

(Gabel, S. et al., 2013 ; Chen, J., Ghardallou, W 2022) hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga kesejahteraan staf/karyawan atau bawahan. Kepemimpinan yang efektif dapat mengurangi tingkat kelelahan kerja di antara perawat dan personel medis lainnya, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong loyalitas terhadap organisasi. Dampak positif ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, karena staf yang termotivasi dan merasa puas cenderung memberikan perawatan yang berkualitas tinggi. Dinamika merujuk pada gerak atau energi yang dimiliki oleh sekelompok orang di dalam masyarakat yang memiliki potensi untuk mengubah pola hidup bersosialisasi mereka (Julia Sari, 2019). (Prihana et al., 2019 ; Amanah et al., 2023) menyatakan bahwa dinamika kepemimpinan dapat berubah dan berkembang sejalan dengan perubahan konstan dalam kondisi manusia yang dinamis. Hubungan antar manusia pun dapat beradaptasi dan berkembang, sehingga sifat kepemimpinan juga menjadi fleksibel. Ketaatan, rasa hormat, kepercayaan, dan kerja sama dapat terus dibina dan ditingkatkan melalui hubungan antar manusia yang bersifat manusiawi dan efektif. Oleh karena itu, sebuah pemimpin harus memiliki sifat-sifat kemanusiaan, demokratis, serta mampu mencintai dan peduli terhadap rakyat atau bawahannya (Amanah et al., 2023). Untuk menciptakan jiwa dan semangat, diperlukan adanya motivasi. Motivasi adalah kesediaan untuk menunjukkan tingkat usaha yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memenuhi berbagai kebutuhan. Para pakar manajemen setuju bahwa motivasi merupakan upaya untuk mengarahkan perilaku orang lain dengan memahami faktor-faktor yang mendorong seseorang bertindak (Jufrizen, 2018). Namun, aksi seseorang didorong oleh dua faktor utama: kemampuan (ability) dan motivasi. Kemampuan dipengaruhi oleh kebiasaan yang diperoleh melalui pengalaman, pendidikan, pelatihan, serta respons biologis dan psikologis yang menjadi karakteristik manusia (Khanafi & Hidayatullah, 2022).

Beberapa strategi untuk mempengaruhi kinerja karyawan yang bisa dipertimbangkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan termasuk bagaimana perusahaan dapat mengelola faktor kinerja karyawan dengan optimal dan menjamin adanya rasa puas yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja (Alexandro, 2022). Salah satu strategi perusahaan yaitu karyawan harus diberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya

secara adil dan layak, serta terus menerus memberikan motivasi kepada karyawan agar tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai dan perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya (Fauzan, 2022 ; Dwi Oktavia Nur Cahyanti, Nurul Umi Ati, 2021). Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik/bagus diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan atau bawahan. Pengaturan penerangan, tingkat kebisingan, sirkulasi udara yang baik, kebersihan, dan keamanan di lingkungan kerja merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Septiana & Widjaja, 2020).

Artikel ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja karyawan melalui tinjauan literatur yang komprehensif dan analisis kritis terhadap penelitian-penelitian sebelumnya. Artikel ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendetail tentang bagaimana berbagai aspek kepemimpinan transformasional berinteraksi dengan dimensi-dimensi motivasi kerja, serta mengeksplorasi faktor-faktor moderator dan mediator yang dapat mempengaruhi hubungan tersebut. Selain itu, artikel ini akan mengidentifikasi area-area yang masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori kepemimpinan dan motivasi kerja, serta praktik manajemen sumber daya manusia. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan ini dapat membantu organisasi dalam merancang strategi pengembangan kepemimpinan dan program peningkatan motivasi karyawan yang lebih efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka sistematis untuk menganalisis dan menggabungkan hasil-hasil penelitian sebelumnya tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja karyawan. Artikel-artikel ilmiah, jurnal akademik, dan publikasi penelitian yang relevan dengan topik tersebut menjadi sumber data yang dicari melalui database akademik adalah Google Scholar.

3. Review Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja

Kepemimpinan transformasional telah terbukti memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan motivasi kerja karyawan. Sebuah meta-analisis dari 113 studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja karyawan, dengan korelasi sebesar 0,45 (Pak et al., 2022). Temuan ini konsisten di berbagai konteks organisasi dan budaya, serta dimensi inspirasi motivasional memiliki korelasi terkuat dengan motivasi kerja.

Studi lain menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan keterlibatan kerja, dengan pengaruh total sebesar 0,4218 dan p-value 0,0000, serta efek langsung sebesar 0,2144 dan p-value 0,0031 (Chua & Ayoko, 2021). Kepemimpinan transformasional meningkatkan keterlibatan kerja melalui motivasi intrinsik dan otonom, sementara motivasi terkontrol berhubungan negatif dengan keterlibatan kerja. Temuan ini menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik dan otonom, yang menguntungkan karyawan dan organisasi.

Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik memiliki hubungan positif dan signifikan ($r = 0,29$, $p < 0,01$), serta motivasi intrinsik juga berhubungan signifikan dengan kinerja ($r = 0,30$, $p < 0,01$), kelelahan kerja ($r = -$

0,59, $p < 0,01$), dan hubungan sosial ($r = -0,15$, $p < 0,01$) (Khan et al., 2020). Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi diri (X1) berkontribusi sebesar 0,395 terhadap efektivitas kepemimpinan transformasional, sedangkan pemberdayaan (X2) memiliki kontribusi sebesar 0,565 yang lebih besar terhadap efektivitas kepemimpinan transformasional (Y) (Latuihamallo & Hiariey, 2020). Terdapat tiga aspek utama kepemimpinan transformasional, yaitu: pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional. Secara positif memengaruhi inovasi organisasi dan kreativitas karyawan.

3.1 Pengaruh Ideal

Pengaruh ideal dari pemimpin dapat menciptakan keyakinan pada karyawan dan memperkuat kepemimpinannya sendiri (Humairoh et al., 2023). Hal ini akan berdampak positif, menantang, dan membangun rasa peduli serta optimisme untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Kepemimpinan transformasional yang kharismatik dari manajer anggota dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota. Diharapkan gaya kepemimpinan tersebut perlu ditingkatkan melalui perilaku berdasarkan rasa hormat yang tinggi, perhatian terhadap orang lain, pengembangan profesional, dan apresiasi (Ayu & Dewi, 2019). Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, di mana para bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat kepada atasan mereka sehingga termotivasi untuk melampaui harapan yang ada (Hadi Suweko, 2014). Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus mampu berkomunikasi dengan orang-orang secara jelas dan cerah untuk memberikan pengaruh positif pada organisasi dan budayanya. Dengan memperlihatkan perilaku kepemimpinan yang ideal, serta berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama, pemimpin dapat mendapatkan dukungan dari para pengikutnya. Salah satu ciri penting dari pemimpin yang berpengaruh adalah kemampuannya untuk memperhatikan kebutuhan dan aspirasi spiritual dari para pengikutnya, serta melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan organisasi (Praditya, 2022).

3.2. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual adalah bagian penting dari kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, menyelesaikan masalah secara inovatif, dan mengajukan pertanyaan yang menantang asumsi yang ada. (Noor & Dartim, 2021) Pemimpin memotivasi karyawan untuk menemukan solusi sendiri dan tidak hanya memberikan jawaban. Berikut adalah beberapa karakteristik utama:

- **Pemikiran Kreatif:** Mendorong karyawan untuk berpikir out of the box dan mencoba pendekatan baru (Usanto et al., 2023).
- **Pemecahan Masalah Inovatif:** Mendorong karyawan untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang guna menemukan solusi baru (Zalukhu & Kunci, 2024).
- **Pertanyaan Menantang:** Mengajukan pertanyaan yang mendorong karyawan untuk meragukan asumsi dan mencari jawaban yang mendalam.
- **Menghargai Pendapat Beragam:** Mendorong dan menghargai perbedaan pendapat serta ide, sehingga menciptakan lingkungan inklusif (Herlina Mustari et al., 2024).
- **Pembelajaran Berkelanjutan:** Mendukung karyawan untuk terus belajar dan berkembang melalui pelatihan dan pengalaman sehari-hari.

Melalui stimulasi intelektual ini, pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, membuat mereka lebih terlibat dan berkontribusi, serta meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas (Zin et al., 2023).

3.3. Motivasi Inspirasional

Menurut Mardizal et al. (2023), motivasi inspirasional dalam kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim secara mendalam, sehingga membangkitkan semangat untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini dapat memperkuat hubungan dengan bawahan, mendorong kreativitas dan inovasi, serta mempengaruhi individu untuk berkembang ke arah yang lebih positif. Tujuan utama dari pemimpin transformasional adalah menciptakan perubahan positif dan membantu anggota tim mencapai potensi terbaik mereka (Khatori & Pujiyanto, 2024). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa motivasi inspirasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Pemimpin yang menggunakan motivasi inspirasional mampu menyampaikan ide dan wawasan mereka dengan jelas kepada karyawan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu bekerja sama dengan seluruh anggota perusahaan untuk memajukan budaya organisasi. Budaya kepemimpinan bukanlah hasil dari individu semata, melainkan hasil kolaborasi dan partisipasi banyak individu serta kepemilikan bersama terhadap budaya perusahaan (Mafiroh & Pujiyanto, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi inspirasional memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap efektivitas organisasi dan perusahaan. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa efeknya cenderung lemah, dan perubahan dalam variabel motivasi inspirasional memiliki dampak yang relatif kecil terhadap efektivitas organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang memimpin dengan motivasi inspirasional dan mengkomunikasikan tujuan penting dengan cara yang sederhana dan meyakinkan kepada karyawan dapat membantu mereka mencapai tujuan yang diinginkan dengan usaha (Praditya, 2022).

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja karyawan. Dimensi utama dari kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional, berperan penting dalam membangun motivasi kerja karyawan melalui komunikasi yang jelas dan kharismatik, mendorong kreativitas dan inovasi, serta memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan bersama. Dengan adanya motivasi kerja yang lebih tinggi akibat dari kepemimpinan transformasional, diharapkan terjadi peningkatan kinerja, produktivitas organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja organisasi di berbagai konteks penelitian. Berdasarkan hasil penelitian literatur, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dimensi utama kepemimpinan transformasional—yaitu pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional—memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dicapai melalui komunikasi yang jelas dan karismatik, yang mendorong kreativitas dan inovasi, serta memberikan inspirasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan meningkatnya motivasi kerja yang disebabkan oleh kepemimpinan transformasional, diharapkan akan terjadi peningkatan dalam kinerja, produktivitas organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional memiliki

kontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja organisasi di berbagai konteks penelitian.

Daftar Pustaka

- Abigail, W., Zainuri, M., & Pranowo, W. S. (2015). Studi Tentang Produktivitas Primer Berdasarkan Distribusi. *Jurnal Oseanografi*, 4(1989), 150–158.
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Amanah, D. A., Nurbayani, S., Komariah, S., & Nugraha, R. A. (2023). Sunda Dalam Kepemimpinan. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 12(2), 410–430.
- Ayu, I. G., & Dewi, M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Intention To Quit Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan*. 8(4), 2042–2070.
- Burhanuddin, B. (2019). Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 11(1), 9–13. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v1i1.44>
- Dwi Oktavia Nur Cahyanti, Nurul Umi Ati, T. R. I. (2021). MALANG Jurusan Administrasi Negara , Fakultas Ilmu Admiministrasi , Universitas Islam Malang , Jl . MT Haryono 193 Malang , 65144 , Indonesia Pendahuluan Tinjauan Pustaka. *Jurnal Respon Publik*, 15(7), 1–7.
- Fauzan, A. (2022). Pekaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.
- Hadi Suweko, L. D. (2014). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Pustaka Indonesia*, 13(2), 69–71.
- Hayati, R., Armanto, D., & Kartika, Y. (2023). Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 3(2), 32–43.
- Herlina Mustari, V., Hasan, S. Z., Sulaeman, M. M., Lubis, F. M., & Suyatno, A. (2024). Pengaruh Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(2), 1–6.
- Humairoh, T., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Kamal, K., & Timur, J. (2023). Studi Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Literatur. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 103–117.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Julia Sari, I. S. (2019). Hakekat, Dinamika Organisasi, Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13(1), 26. <https://doi.org/10.30984/jii.v13i1.934>
- Khanafi, K., & Hidayatullah, H. (2022). Manajemen Motivasi Islam. *TADRIBUNA: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 12–26.
- Khatori, A., & Pujiyanto, W. E. (2024). Transformasi Organisasi: Peran Vital Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi IPPNU di Desa Durung Bedug Sidoarjo yang Berkelanjutan. *Cakrawala: Jurnal Pengabdian*, 3(1), 102–107.
- Mafiroh, E. H., & Pujiyanto, W. E. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Tanggung Jawab Agama dalam Menanggapi Tantangan Organisasi: Studi Kasus pada

-
- Kepemimpinan IPPNU. *Jurnal Pengabdian Kepada*, 2(4).
- Mardizal, J., Handayani, E. S., Ghazali, A., Al Haddar, G., Anggriawan, F., & Arifudin, O. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Mesiono, M., Wasiiem, W., Zakiyah, N., Fahrezi, M., Nursakinah, I., & Taufiq Azhari, M. (2024). Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan dan Strategi Manajemen untuk Menanggapi Perubahan Cepat di Era Globalisasi. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 3146–3153.
- Muktamar, A., & Yassir, B. M. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181–190.
- Noor, I. H., & Dartim, D. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam Yang Unggul. *Iseedu: Journal of Islamic Educational Thoughts and Practices*, 5(1), 68–84.
- Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review. *Journal, International of Social, Policy and Law*, 03(01), 29–34.
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Sony Eko Adisaputro. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 1(1), 1–27.
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi*, 2(1), 1–7.
- Usanto, U., Sucahyo, N., Warta, W., & ... (2023). Transformasi Kepemimpinan Yang Bersifat Profetik Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Era Society 5.0 Yang Berkelanjutan. *Community*, 4(2), 5287–5301.
- Wibawa, D. ari. (2012). Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional. *Academia*, 5(2), 40–51.
- Zalukhu, T. J., & Kunci, K. (2024). Implementasi Strategi Pelatihan Dalam Meningkatkan Keterampilan Non-Teknis Karyawan Untuk Memenuhi Tuntutan Bisnis Dan Mendorong Inovasi Pada Pt Pln (Persero) Up3 Nias. 7(2), 1694–1702.
- Zin, E. M., Wildana, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 208–231.