

PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Diva Ayu Syafitri¹, Mohammad Abbas Sastrodiputro², Moh. Isa Ansori³
divaayusyafitri@gmail.com¹, mohammadabbassastrodiputro@gmail.com²,
isa.anshori@gmail.com³
Universitas Trunojoyo Madura

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi penerapan gaya kepemimpinan transformasional di BULOG Cabang Surabaya. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Kami menggunakan 2 data. Data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung. Sedangkan data sekunder kami dapat dari kumpulan literatur. Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam mengelola Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan Bulog Cabang Surabaya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, SDM.

Abstrac

The purpose of this study is to identify the application of transformational leadership style in BULOG Surabaya Branch. The method used is qualitative descriptive. We use 2 data. Primary and secondary data. Primary data were obtained through direct observation and interviews. While our secondary data can be from a collection of literature. The results of our research show that the leadership style of a leader is very influential in managing Human Resources in a company to achieve the vision and mission of the Surabaya Branch of Bulog.

Keywords : Leadership, Transformational Leadership Style, SDM

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Samsuni, 2017). Keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Manusia secara konsisten memegang peranan aktif dan dominan dalam semua aspek kegiatan organisasi, karena mereka berperan sebagai perencana, pelaku, dan pencipta dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Madyarti (2021), untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, kepemimpinan yang baik dari atasan sangatlah penting. Kepemimpinan yang baik memiliki kemampuan untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.

Dalam era persaingan global ini, para pemimpin dihadapkan pada tuntutan untuk memiliki visi progresif, kecerdasan, inovasi, kemampuan berkarya, dan sensitivitas yang tinggi dalam mendorong perubahan di dalam organisasi guna mengikuti perkembangan zaman yang terus maju. Terutama, pemimpin diharapkan mampu mengelola semua sumber daya organisasi dengan efektif dan responsif terhadap evolusi serta tantangan masa depan yang dapat memengaruhi perkembangan organisasi (Abigael, 2015).

Bukan hanya memberikan perintah, seorang pemimpin juga harus mampu membangun suasana yang kondusif dalam sebuah organisasi. Suasana yang kondusif dapat

tercipta apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang benar. Dilansir dari buku *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (2018) karya Muhammad Busro, gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi anggota kelompok. Artinya, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang benar agar para anggota kelompok merasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan organisasi bisa dicapai secara efektif dan efisien.

Tipe dan gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku pada diri seseorang saat mempengaruhi perilaku orang lain, pada umumnya perhatian masyarakat banyak dikaitkan dengan cerita tentang kepemimpinan panglima perang yang termasyhur, kepemimpinan tokoh politik, tokoh agama, dan tokoh masyarakat yang sangat dikagumi sebagai orang-orang yang sangat berjasa.

Jika dilihat dalam perspektif sejarah kepemimpinan dari sudut pandang seni, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah seni yang usianya setua usia manusia di bumi, yang telah dipraktekkan dalam sepanjang sejarah manusia. Dalam sebuah tinjauan komprehensif teori kepemimpinan (Stogdill, 1974), beberapa kategori yang berbeda telah diidentifikasi dalam menangkap esensi studi kepemimpinan dalam abad kedua puluh. Dimana kecenderungan pertama berurusan dengan atribut pemimpin besar. Selanjutnya, kepemimpinan dijelaskan oleh kualitas internal dengan mana seseorang itu dilahirkan (Bernard, 1926). Pikiran adalah bahwa jika ciri-ciri pemimpin dibedakan dan pengikut bisa diidentifikasi, pemimpin yang sukses bisa segera dinilai dan dimasukkan ke dalam posisi kepemimpinan (Alfian, 2013). Kepribadian, fisik, dan karakteristik mental diperiksa. Penelitian ini didasarkan pada gagasan bahwa pemimpin dilahirkan (tidak dibuat), dan merupakan kunci keberhasilan itu hanya dalam mengidentifikasi orang-orang yang dilahirkan menjadi pemimpin besar.

Kepemimpinan transformasional mempunyai peran penting di dalam menciptakan komitmen karyawannya karena dapat mengarahkan perubahan yang lebih baik. Seorang pemimpin memiliki peran yaitu dapat mengayomi bawahannya, jika pemimpin mengayomi bawahannya maka mereka akan memiliki rasa semangat untuk dapat bekerja secara bersungguh-sungguh. Hal ini mengingat kepemimpinan transformasional akan memberikan dorongan semangat terhadap karyawan untuk mencapai tujuan, Atasan yang berkomitmen untuk memperhatikan masalah yang dihadapi oleh karyawannya dan perkembangan kebutuhan setiap karyawan. (Ridwal,2018).

Syahril (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan, meskipun menjadi topik yang sudah lama dibahas, tetap menarik untuk diselidiki karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Akuntabilitas merupakan aspek kunci dari kepemimpinan. Isu-isu kepemimpinan terus menjadi subjek penelitian karena mereka merupakan bagian tak terpisahkan dari perdebatan sepanjang sejarah manusia. Terutama di masa kini, di mana nilai-nilai moral dan mentalitas seringkali terdegradasi, menemukan pemimpin yang efektif menjadi semakin sulit. Lotje (2017) menyoroti bahwa dalam konteks memberikan arahan kepada karyawan, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam kesuksesan perusahaan, terutama dalam era transparansi seperti sekarang. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu memberdayakan

timnya menjadi semakin diperlukan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat berperan krusial dalam kesuksesan karyawan.

Menurut Zebua (2021), fenomena kepemimpinan di perusahaan, khususnya di Indonesia, merupakan topik menarik yang layak untuk diselidiki dan dibahas. Kepemimpinan dianggap sebagai aspek kunci yang memegang peran utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam banyak kasus, terjadi kesenjangan antara pemimpin dan karyawan yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu, kesulitan dalam mengimplementasikan ide-ide antara pimpinan dan bawahan juga dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks bisnis, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stabilitas dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Belakangan ini, masalah kepemimpinan telah menjadi perhatian utama karena memiliki cakupan yang sangat luas, termasuk dalam konteks kepemimpinan perusahaan. Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan dampak positif kepada seluruh anggota timnya.

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara dan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin, yang merupakan hasil dari kombinasi antara filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang dimilikinya, yang digunakan untuk memengaruhi kinerja anggota timnya. Secara langsung atau tidak langsung, gaya kepemimpinan mencerminkan keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Rivai (2014:42) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan serangkaian karakteristik yang dipergunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi kinerja bawahannya guna mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga didefinisikan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin.

Menurut Indrayanto (dalam Robertus gita, 2016) gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan. Jadi, berdasarkan penjelasan di atas gaya kepemimpinan memang hal yang penting dimiliki oleh seorang pemimpin di dalam memimpin. Keberhasilan pada suatu organisasi sangat tergantung pada orang-orang yang ada di dalamnya, orang-orang yang berkerja dalam organisasi tersebut harus memiliki komitmen juga integritas serta memiliki sikap dan karakter yang profesional. Kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang ada dalam sebuah organisasi. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku, kinerja, serta kesejahteraan karyawan.

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses untuk menetapkan tujuan organisasi, menginspirasi perilaku pengikut untuk mencapainya, memperbaiki dinamika kelompok dan budayanya. Ini juga mencakup memengaruhi cara pengikut menginterpretasikan peristiwa, mengatur aktivitas untuk mencapai tujuan, memelihara kerja sama dan hubungan kelompok, serta mendapatkan dukungan dari luar organisasi. Dalam era transparansi saat ini, peran kepemimpinan yang memperkuat karyawan menjadi semakin penting.

Harsey dan Blanchard mengartikan seorang pemimpin sebagai "individu yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang agar mencapai tujuan organisasi" (Chaniago, 2017). Pemimpin sendiri merujuk pada individu, sementara kepemimpinan merupakan sifat yang melekat dalam dirinya sebagai seorang pemimpin atau leader. Definisi kepemimpinan juga dapat dilihat dari berbagai teori. Peter G. Northouse (2017), seperti yang dikutip oleh Musaddad (2020) dalam bukunya "Kepemimpinan: Teori dan Praktek", menggambarkan kepemimpinan sebagai proses yang bertujuan untuk memengaruhi individu atau seorang anggota kelompok agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Wijono (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan melibatkan upaya dari seorang pemimpin untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Sementara itu, Badu & Djafri (2017) menjelaskan kepemimpinan sebagai usaha untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan motivasi dan bimbingan agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama.

B. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin saat melaksanakan tugas kepemimpinannya (Wahab, 2006). Gaya kepemimpinan ini mencakup cara pengambilan keputusan, cara memberikan instruksi, cara memberikan perintah, cara berkomunikasi, cara memberikan motivasi kepada bawahan, cara memimpin dan mengarahkan, cara menegakkan disiplin, cara memimpin rapat, dan cara memberikan teguran.

Menurut Robert (1992), sebagaimana dikutip dalam Sunarsi (2018), gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin menjalankan perannya serta bagaimana pemimpin tersebut memandang atau dipandang oleh orang lain dari luar. Busro (2018:226) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi orang lain. Konsep gaya kepemimpinan secara konseptual adalah pola perilaku pemimpin yang memengaruhi sikap, perilaku, dan aspek lain dari para pengikutnya (Saklit, 2017). Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mencakup sikap atau perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Pola perilaku ini tidak dipahami sebagai sesuatu yang statis, tetapi dalam konteks dinamis. Sebagaimana dijelaskan oleh Wahab (2006), gaya merupakan sikap atau perilaku seorang pemimpin ketika sedang melaksanakan perannya sebagai pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin dan mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku khas seorang pemimpin saat memengaruhi anggota timnya. Dengan kata lain, cara seorang pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompoknya membentuk gaya kepemimpinan. Teori-teori kepemimpinan yang telah ada lebih fokus pada bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar secara sukarela mau melakukan tindakan bersama sesuai dengan arahan pemimpin tanpa merasa terpaksa, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk bekerja mencapai tujuan bersama. Definisi kepemimpinan terus berkembang seiring dengan perubahan zaman dan organisasi. Berbagai teori kepemimpinan telah dikembangkan, seperti teori sifat, teori perilaku, teori kontinjensi, dan teori transformasional.

Masing-masing teori menekankan aspek-aspek yang berbeda dalam memahami dan mengembangkan kepemimpinan. Pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, seperti otoriter, demokratis, laissez-faire, kharismatik, dan transformasional. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dipengaruhi oleh situasi, budaya organisasi, dan karakteristik pengikut.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kreitner & Kinicki (2014) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai suatu metode kepemimpinan yang bertujuan untuk mengubah anggota tim atau bawahan agar fokus pada pencapaian tujuan organisasi daripada kepentingan pribadi. Pendekatan kepemimpinan ini lebih menitikberatkan pada usaha untuk menginisiasi perubahan dalam struktur organisasi dengan tujuan mencapai kinerja yang unggul (Siswanti, 2015).

Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin mengarahkan perhatiannya pada tantangan yang dihadapi oleh anggota tim, dengan memberikan inspirasi dan dorongan untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk mengomunikasikan visi bersama mengenai masa depan, serta memberikan stimulasi intelektual kepada bawahan.

Kepemimpinan transformasional melibatkan pengenalan akan identitas yang kuat, pembentukan visi bersama untuk masa depan, serta hubungan antara pemimpin dan bawahan yang melebihi sekadar pemberian penghargaan kepada bawahan yang patuh. Pemimpin transformasional mengakui kebutuhan akan perubahan, menggagas visi baru, membangun komitmen, dan mentransformasi pengikut, baik di tingkat individu maupun organisasi (Sudaryono, 2014). Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk mengubah dan mentransformasi pengikutnya. Pemimpin transformasional memberikan visi yang inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada pengikutnya

Ada dua teori utama yang terkait dengan kepemimpinan transformasional, yaitu teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Barnard M. Bass dan teori kepemimpinan transformasional James McGregor Burn (Haryono, 2015). Segera akan diuraikan secara ringkas kedua teori tersebut.

Model kepemimpinan transformasional adalah model yang relatif baru dalam studi kepemimpinan, karena dianggap sebagai model yang paling baik dalam menjelaskan karakteristik kepemimpinan. Menurut Robbins dan Judge (2008) gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi para karyawannya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu maupun organisasi dengan jalan: memperbaiki kembali (reinvent) karakter diri individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan perencanaan, organisasi, pengendalian, dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia mencakup

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan pemberhentian. Tujuan dari fungsi-fungsi tersebut adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mencapai tingkat laba yang optimal daripada hanya menyimpan uang di bank. Selain itu, tujuan tersebut juga mencakup kepuasan karyawan dalam pekerjaan mereka, serta memastikan bahwa masyarakat dapat memperoleh barang dan jasa dengan harga yang wajar dan tersedia secara konsisten di pasar.

D. Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia secara alami (ada sejak lahir) atau sudah dipelajari. Potensi yang dimiliki oleh manusia dilakukan untuk berperilaku tertentu dan hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja) (Mathis dan Jackson). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dan dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan). Menurut Wayne Mondy, MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fokus MSDM adalah bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi terbaik. MSDM berfokus pada bagaimana mengelola sumber daya manusia dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi metode penelitian kepustakaan (*Library Research*), yang melibatkan pengumpulan data dari buku-buku literatur yang relevan dengan topik penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal dan publikasi sebelumnya, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka, yaitu dengan mengumpulkan informasi dari buku-buku sastra. Selain itu penelitian ini juga memerlukan analisis terhadap penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang ada di Bulog cabang Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Bulog Cabang Surabaya

Berdasarkan penelaahan data informasi, diketahui seluruh informasi data pendukung menunjukkan bahwa pimpinan pada BULOG cabang Surabaya menjalankan gaya kepemimpinan transformasional, pimpinan cabang memiliki kepemimpinan yang positif dimana seluruh bawahannya menaruh kepercayaan bahwa pimpinan cabang dapat menjalankan proses bisnis dengan baik. pimpinan cabang menerapkan nilai yang berpedoman oleh aturan standar operasional namun tidak terpaku pada satu sisi dan menetapkan target yang baik untuk bawahannya. Pemimpin cabang menerapkan komunikasi dua arah dimana pimpinan selalu terbuka dan menerima saran dan masukan terbuka dari bawahannya. Pemimpin sering mengadakan pertemuan dengan bawahannya untuk *sharing* dan memberikan motivasi kepada bawahannya. selain itu pemimpin cabang mampu mengatasi kendala-kendala dan permasalahan dihadapi perusahaan. dalam kesehariannya pemimpin cabang juga memahami bahwa bawahannya terdiri dari masing-

masing latar belakang yang beda sehingga mampu memberi tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.

Peran kepemimpinan sangat berpengaruh untuk melakukan perubahan di lingkungan perusahaan dimana di BULOG CABANG SURABAYA di pimpin oleh seorang pimpinan cabang sehingga pimpinan menyampaikan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Bawahannya menganggap pimpinan merupakan panutan bagi mereka. Dimana aktivitas pimpinan selalu disiplin dalam bekerja maka dengan itu karyawan akan bisa termotivasi. Seperti hal pimpinan selalu disiplin dan datang tepat waktu pada saat bekerja maka karyawan akan terpengaruh maka karyawan akan terpengaruh untuk menerapkannya. Karena gaya kepemimpinan transformasional di BULOG KANCAB SURABAYA memiliki pimpinan yang dapat mengarahkan para karyawan untuk melakukan perubahan dengan menciptakan suatu ide atau gagasan yang meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan di BULOG CABANG SURABAYA

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi artinya semakin baik kepemimpinan transformasional dijalankan maka akan semakin meningkatkan kinerja organisasi. Peran kepemimpinan juga sangat berpengaruh untuk melakukan perubahan di lingkungan perusahaan dimana di BULOG CABANG SURABAYA di pimpin oleh seorang pimpinan cabang sehingga pimpinan menyampaikan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Bawahannya menganggap pimpinan merupakan panutan bagi mereka. Dimana aktivitas pimpinan selalu disiplin dalam bekerja maka dengan itu karyawan akan bisa termotivasi. Seperti hal pimpinan selalu disiplin dan datang tepat waktu pada saat bekerja maka karyawan akan terpengaruh maka karyawan akan terpengaruh untuk menerapkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abigael (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1 (2), 42-50.
- Badu, Samsu Q & Novianty Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaniago, Aspizain. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Haryono, S. (2015). *Intisari Teori Kepemimpinan*. Bekasi: Intermedia Personalia Utama
- Jamilatul Hasanah, M Zainal Alim, Vicky Febriansyah, Mochammad Isa Anshori. *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur*. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*. 1(4), 248-261.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: Mc Graw-Hill Education.
- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(002).

- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*,1(1), 291-297
- M Fahri Nursalim, Agustin Pratiwi, Sanida Nisa Farasi, Mochammad Isa Anshori. Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Jurnal of Management and Social Sciences*,(3), 86-108.
- Musaddad, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Teori Kepemimpinan Perilaku: (studi kasus di sebuah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Kabupaten Situbondo). *Nusantara Journal of Islamic Studies*, 1(1), 74-81.
- Rivai, Veithzal M.B.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo, 2013
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi turnover: kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472-496.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124
- Siswanti, Y. (2015). Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial yang Smart Dengan Pendekatan Riset Empiris. Yogyakarta: UPN Veteran
- Sudaryono, S. (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Insan Cendikia
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Riayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 208-215.
- Tuffahul Humairoh, Nasim Nasim, Mochammad Isa Anshori, *STUDI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM KAJIAN LITERATUR*. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 103-117
- Wahab, Azis. (2006). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Wijono, Sutarto. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.