



**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA UNIT SDM BIRO AUK
UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA**

Siti Fatimah¹, Yulies Herni²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: fatimahuinjt@gmail.com¹, 01135@unpam.ac.id²

Abstract *This research aims to understand the perceptions of employees at the Human Resources Unit of the AUK Bureau of UIN Syarif Hidayatullah Jakarta regarding the meaning and concept of transformational leadership as well as how well it is implemented in improving work motivation. Transformational leadership is considered an important leadership style in organizations because it can provide inspiration, motivation, and positive changes for employees. This research uses a qualitative descriptive method with a phenomenological approach to explore the experiences and perspectives of informants in depth. Data collection techniques were conducted through observations and interviews. Data analysis was carried out using NVivo software to facilitate the process of systematic data processing and interpretation. The results of this study indicate that the concept and characteristics of transformational leadership, according to the informants, refer to a leadership style that is able to motivate, inspire, provide support, and give clear direction, thereby encouraging employees to improve their capabilities and overall quality in accordance with the organizational vision. In its implementation, leadership in the Human Resources Unit of the AUK Bureau has applied a transformational leadership style that plays a role in increasing employee work motivation. Therefore, transformational leadership plays an important role in creating a more productive work environment and supporting the achievement of organizational goals.*

Keywords: *transformational leadership, work motivation, employees*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk memahami persepsi dari para pegawai pada unit SDM Biro AUK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta mengenai pengertian dan konsep kepemimpinan transformasional serta seberapa baik penerapan di unit SDM Biro AUK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam meningkatkan motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai penting dalam organisasi karena mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan perubahan positif bagi pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk menggali pengalaman dan pandangan informan secara mendalam. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Analisis data dilaksanakan dengan menggunakan bantuan software NVivo dengan tujuan untuk mempermudah proses pengolahan dan interpretasi data secara sistematis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konsep dan karakteristik kepemimpinan transformasional menurut para informan adalah gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi, menginspirasi, memberi dukungan serta memberikan arahan yang jelas sehingga dapat menciptakan pegawai yang semakin pandai, meningkat dalam kualitas diri secara keseluruhan sesuai visi organisasi. Diketahui dalam pelaksanaannya, kepemimpinan di unit SDM Biro AUK sudah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki peran meningkatkan motivasi kerja stafnya. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, pegawai

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi besar ataupun kecil, Sumber Daya Manusia (SDM) yang biasa dikenal sebagai pegawai atau pegawai merupakan komponen penting dan menentukan dalam terciptanya kinerja organisasi yang sesuai visi dan misi. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menunjang pencapaian tujuan dan peningkatan organisasi. Kinerja pegawai yang baik berimbas pada kemampuan organisasi untuk semakin berkembang dan bersaing dengan organisasi sejenis. Sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk dapat merusak kinerja organisasi. Untuk itu dapat dikatakan kinerja organisasi berbanding lurus dengan kinerja para pegawainya.

Kepemimpinan adalah unsur penting dalam proses kemajuan sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menjadi figur motivator yang mampu membangkitkan semangat kerja, meningkatkan antusiasme, dan menjaga semangat tim agar tidak hanya bekerja karena kewajiban, tapi juga karena merasa dihargai dan terdorong secara psikologis. Pemimpin juga harus mampu menginspirasi, mengarahkan, merangsang kreatifitas dari para bawahannya, memberikan perhatian serta penghargaan terhadap prestasi staf sehingga timbul kepercayaan dan kemauan dari para staf untuk bekerja dengan kinerja yang baik. Menurut Sutrisno, dalam jurnal ilmiah pada program Magister Manajemen, kepemimpinan diartikan sebagai proses untuk menggerakkan individu lain melalui arahan, bimbingan, serta pengaruh, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.

Menurut Insan (2019) dalam bukunya berjudul *Kepemimpinan Transformasional: Suatu Kajian Empiris di Perusahaan* menyatakan bahwa "pemimpin memiliki peran menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan karyawan untuk mencapai visi perusahaan melalui pendekatan transformasional

Menurut Bass, et al (2003), kepemimpinan transformasional dalam teorinya dapat dilihat empat komponen inti selalu melekat, yaitu: pengaruh idealis, motivasi yang memberi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Dimana gaya kepemimpinan ini berfokus pada kapasitas seorang pemimpin dalam menyampaikan visi yang terarah, mendorong terciptanya inovasi di kalangan pegawai, serta menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan individu setiap anggota tim.

Tabel 1. Data Pra Survei Variabel Motivasi Kerja di Unit SDM Biro AUK
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

No	Indikator Motivasi Maslow	Gambaran di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	
		Ya	Tidak
1	Kebutuhan Fisiologis (pendapatan yang sesuai, bonus, reward, rekreasi pegawai)	√	
2	Kebutuhan Keamanan (keselamatan dalam bekerja, keseimbangan waktu bekerja)	√	
3	Kebutuhan Sosial (penerimaan atau hubungan baik di kantor)	√	
4	Kebutuhan Penghargaan (pengakuan terhadap prestasi kerja)	√	
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (proses pengembangan diri)	√	

Sumber: Data Prasurvei Penulis Tahun 2025

Dengan fungsinya sebagai pusat dalam seluruh kegiatan administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, maka sudah sepantasnya unit SDM Biro AUK harus memiliki tim kerja yang berkinerja baik dan dapat diandalkan serta memiliki motivasi kerja yang positif. Melalui pendekatan fenomenologi, memungkinkan penulis mengeksplor secara mendalam pemahaman pegawai maupun pimpinan mengenai peran kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan motivasi kerja mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Nurdiansyah (2016), kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mewujudkan misi organisasi, mendorong anggotanya untuk terus belajar, serta memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahannya. Dan menurut Armansyah dalam bukunya *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Motivasi Kerja* (2022) menyatakan kepemimpinan transformasional menjadi tipe kepemimpinan sejati karena bekerja tepat tujuan dengan praktek menginspirasi dan mengarahkan (transformasi) organisasi kepada suatu target akhir yang belum pernah dicapai sebelumnya.

Adapun yang menjadi indikator kepemimpinan transformasional menurut Jansen et al. (2016:9) yaitu: 1. Pemimpin yang ideal/karismatik, artinya pemimpin yang dikagumi, dihormati dan dipercaya. 2. Motivasi inspirasional, artinya kemampuan yang dimiliki pemimpin transformasional dalam memotivasi dan menginspirasi pegawainya untuk merasa optimis pada tujuan organisasi dimasa depan. 3. Stimulasi intelektual, artinya perilaku untuk merangsang pemecahan masalah dan pertimbangan yang cermat serta kreatif dari masalah yang dihadapi. 4. Pertimbangan individual. Artinya mencakup pengakuan terhadap kebutuhan pegawai, perhatian secara individu, dan memberikan pelatihan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:142), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Afandi (2018:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Suwanto (2020:161), mengungkapkan motivasi kerja merupakan perangkat dari sebuah kekuatan baik dari dalam maupun luar diri manusia sehingga terdorong untuk mulai bertindak atau berperilaku sesuai dengan arahan, intensitas serta pada jangka waktu tertentu. Berdasarkan pendapat sejumlah ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang dipengaruhi baik aspek internal maupun eksternal sehingga bawahan dalam keadaan produktif untuk secara bersama sama mewujudkan visi dan misi organisasi.

Affandi (2018:82) menyatakan bahwa terdapat enam indikator yang digunakan untuk menilai tingkat motivasi kerja, yaitu: a. Balas Jasa Merupakan kompensasi yang diterima pegawai, baik berupa uang, barang, maupun jasa, sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. b. Keadaan Lingkungan Kerja Diartikan sebagai kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang nyaman dan aman, yang mendukung

pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. c. Fasilitas+ Kerja Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mempermudah dan memperlancar pekerjaan pegawai. d. Prestasi Kerja Pencapaian individu dalam pekerjaan, yang menjadi ukuran keberhasilan dan dapat meningkatkan motivasi untuk terus berprestasi. e. Pengakuan dari Atasan Apresiasi atau pengakuan yang diberikan oleh atasan atas kinerja pegawai, yang dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi kerja. f. Pekerjaan itu Sendiri Karakteristik pekerjaan itu sendiri, seperti tantangan, variasi, dan kesesuaian dengan minat dan kemampuan pegawai, yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologis untuk memahami secara mendalam pengalaman dan persepsi pegawai terkait penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja. Pendekatan fenomenologis dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengalaman subjektif informan mengenai pemahaman, penerapan, serta pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja mereka.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di unit SDM Biro AUK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2025, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Data Jumlah Staf Unit SDM 2025 Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Pegawai	Sebagai Sample
Analisis SDM Aparatur	7 orang	2 orang
Pengelola Kepegawaian	1 orang	-
Pranata Komputer	1 orang	1 orang
Analisis Hukum	3 orang	2 orang
Arsiparis	2 orang	1 orang
Jumlah	14 orang	6 orang

Sumber: Data Jumlah Pegawai 2025

Tabel 2. Data Jumlah Staf Unit SDM 2025 Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Pegawai	Sebagai Sample
Diatas 1 tahun	7 orang	3 orang
Dibawah 1 tahun	7 orang	3 orang

Sumber: Data Jumlah Pegawai 2025

Subjek penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Informan penelitian terdiri dari enam orang staf Unit SDM yang mewakili berbagai jabatan dan masa kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati aktivitas kerja dan interaksi antara pimpinan dan pegawai. Wawancara dilakukan secara

langsung untuk menggali pengalaman, pemahaman, serta pandangan informan mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa struktur organisasi, uraian tugas, laporan kegiatan, serta dokumen lain yang relevan.

Tehnik Analisis Data

Analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Dalam proses analisis, peneliti menggunakan bantuan software NVivo 12 untuk mengorganisasi, mengkodekan, serta mengelompokkan data hasil wawancara sehingga memudahkan dalam menemukan pola dan tema penelitian secara sistematis.

Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan yang memiliki peran berbeda serta memverifikasi data wawancara dengan hasil observasi dan dokumen pendukung. Teknik ini dilakukan untuk memastikan kredibilitas dan konsistensi data sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan fenomena yang diteliti secara lebih akurat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit SDM Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian (AUK) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan melibatkan enam informan pendukung yang berasal dari staf serta dua informan triangulasi dari unsur pimpinan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar informan memahami kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta arahan yang jelas kepada bawahan. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai teladan yang mendorong pengembangan kompetensi pegawai.

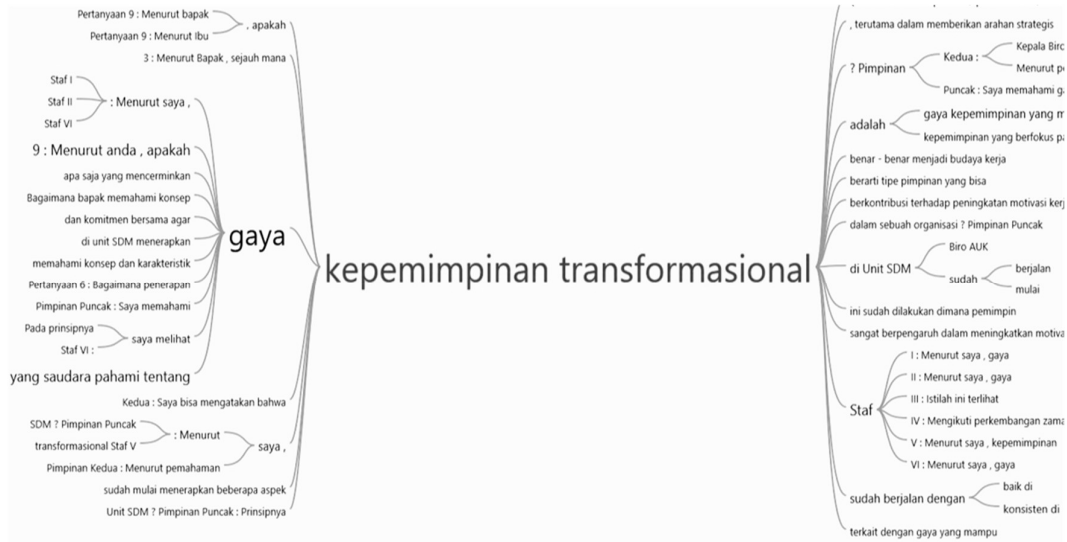
Temuan penelitian menunjukkan bahwa pimpinan telah menerapkan beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional, seperti penyampaian visi dan arahan kerja yang jelas, pemberian dukungan terhadap penyelesaian pekerjaan, serta keterbukaan dalam menerima masukan dari pegawai. Selain itu, pimpinan juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan melalui pelatihan, bimbingan kerja, serta keterlibatan dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan tugas kepegawaian.

Dari sisi motivasi kerja, sebagian besar informan menyatakan bahwa dukungan pimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, serta adanya apresiasi terhadap kinerja pegawai menjadi faktor yang mendorong munculnya semangat kerja. Secara umum, para informan menilai bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di Unit SDM Biro AUK sudah berjalan cukup baik dan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Pembahasan

Pada bagian pembahasan ini, peneliti menguraikan hasil analisis data wawancara dengan pendekatan kualitatif yang berfokus pada pengalaman dan persepsi pegawai terkait peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja di Unit

SDM Biro AUK UIN Jakarta. Proses analisis dilakukan dengan bantuan software NVivo, yaitu perangkat lunak analisis kualitatif yang digunakan untuk mengorganisasi, mengkode, dan memvisualisasikan data teks secara sistematis. Melalui NVivo, peneliti dapat mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antarkonsep yang muncul dari narasi informan, termasuk menampilkan visualisasi seperti *word tree*, *coding tree*, dan *project map* untuk memperkuat interpretasi. Dengan penggunaan NVivo, proses analisis menjadi lebih terstruktur dan akurat sehingga temuan yang dipaparkan pada bagian ini dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai penerapan kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap motivasi kerja pegawai.



Gambar 1. *Word Tree* Kepemimpinan Transformasional di Unit SDM UIN Jakarta

Hasil *Word Tree* di atas menunjukkan bahwa istilah “kepemimpinan transformasional” muncul dalam berbagai konteks jawaban informan, baik ketika mereka menjelaskan pemahaman konsep maupun saat menggambarkan pengalaman kerja sehari-hari di unit SDM. Secara umum, kata kunci ini selalu dikaitkan dengan gaya kepemimpinan, pemahaman informan tentang karakteristiknya, serta persepsi mengenai penerapannya oleh pimpinan.

Pada sisi kiri *word tree*, istilah ini banyak muncul saat informan menjawab pertanyaan mengenai pemahaman konsep dan karakteristik kepemimpinan transformasional. Informan menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya yang menekankan pemahaman konsep, upaya perbaikan, dan refleksi terhadap penerapan pimpinan dalam tugas sehari-hari. Beberapa informan juga menyebutkan bahwa meskipun gaya ini sudah mulai diterapkan, masih ada aspek yang perlu ditingkatkan agar lebih optimal.

Sementara itu, pada sisi kanan *word tree*, istilah tersebut sering muncul dalam konteks pengaruh pimpinan dalam meningkatkan motivasi. Informan menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan tindakan pimpinan yang dianggap mampu memberikan inspirasi, perhatian, bimbingan, serta dukungan motivasional. Mereka menilai bahwa gaya kepemimpinan ini telah berkontribusi terhadap peningkatan motivasi

staf, terutama melalui arahan yang jelas, sikap membimbing, serta peran pimpinan sebagai fasilitator.

Selain itu, muncul pola bahwa informan melihat penerapan kepemimpinan transformasional sebagai sesuatu yang sudah berjalan cukup baik dan konsisten, meskipun ada pengakuan bahwa karakteristik tertentu masih perlu dikembangkan lebih jauh. Beberapa informan juga menegaskan bahwa gaya ini telah menjadi bagian dari budaya kerja yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi di unit SDM.



Gambar 4.4 Word Cloud Suasana Kerja di Unit SDM UIN Jakarta

Berdasarkan visualisasi *word cloud* yang dihasilkan dari jawaban para informan, terlihat bahwa kata “iya” muncul sebagai kata yang paling dominan dan ditampilkan dengan ukuran paling besar. Dominannya kata “iya” menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban afirmatif ketika ditanya apakah suasana di unit SDM mendukung motivasi kerja mereka. Hal ini menandakan bahwa mayoritas staf merasakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi mereka.

Selain itu, kata “cukup” dan “mendukung” juga menempati ukuran yang besar dalam word cloud. Kehadiran kedua kata ini memperkuat gambaran bahwa suasana kerja di unit SDM dinilai cukup mendukung, meskipun beberapa responden mungkin melihatnya dalam tingkat yang sedang atau belum sepenuhnya optimal. Namun demikian, kecenderungan kata-kata tersebut tetap menunjukkan bahwa suasana di unit kerja telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, meskipun dalam intensitas yang bervariasi.

Kata “staf” muncul dengan ukuran besar, menandakan bahwa banyak jawaban informan merujuk pada pengalaman mereka sendiri sebagai staf. Ini menunjukkan bahwa persepsi mengenai suasana kerja yang mendukung motivasi bersumber langsung dari pengalaman keseharian dalam lingkungan unit SDM. Sementara itu, kata-kata seperti “pemimpin”, “membantu”, “meningkatkan”, “positif”, dan “motivasi” muncul dalam ukuran yang lebih kecil, namun tetap konsisten. Kehadiran kata-kata tersebut menggambarkan bahwa responden juga mengaitkan suasana unit kerja dengan dukungan yang diberikan oleh pimpinan, baik dalam bentuk bantuan, arahan, maupun dorongan yang mampu meningkatkan motivasi mereka.

Kemunculan kata “sangat”, “banget”, dan “kualitas” juga memperlihatkan adanya variasi jawaban yang menunjukkan pengalaman positif yang cukup kuat dari sebagian informan. Kata-kata ini mengindikasikan bahwa bagi sebagian staf, suasana

kerja di unit SDM bukan hanya sekadar mendukung, tetapi bahkan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas dan motivasi kerja mereka.

Secara keseluruhan, interpretasi *word cloud* ini memberikan gambaran bahwa suasana di unit SDM dipersepsikan cukup mendukung motivasi kerja pegawai. Mayoritas responden menilai bahwa lingkungan kerja, hubungan antar staf, serta dukungan pimpinan berperan dalam menunjang motivasi mereka. Walaupun tidak semua staf memberikan penilaian bahwa suasana tersebut “sangat” mendukung, kecenderungan kata-kata yang muncul tetap menggambarkan persepsi yang positif dan konsisten mengenai pengaruh suasana unit kerja terhadap motivasi pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada prinsipnya para informan sudah memahami kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pembentukan budaya positif. Kepemimpinan transformasional memiliki peran dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di bawahnya melalui penguatan inspirasi, perhatian, serta peran pimpinan sebagai fasilitator perubahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sudah berjalan dengan cukup baik di unit SDM Biro AUK UIN Jakarta seperti memberi arahan, bimbingan, dan dukungan ketika staf menghadapi kesulitan serta suasana kerja yang mendukung motivasi kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan agar menjaga kekonsistenan dalam menjalankan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan di unit SDM agar terus diperkuat seperti pemberian inspirasi, bimbingan, serta perhatian individual secara berkelanjutan. Penguatan atau peningkatan strategi motivasi yang lebih sistematis, melalui umpan balik rutin, pemberian apresiasi, atau penciptaan ruang diskusi yang mendorong staf merasa dihargai dan dilibatkan juga agar terjadi peningkatan motivasi.

Sehingga untuk memastikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional terus berkembang, diperlukan evaluasi berkala melalui diskusi staf, survei kepuasan kerja, atau wawancara internal, sehingga memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tetap relevan dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., & dkk. (Februari 2024). *Gaya Kepemimpinan*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Motivasi Kerja*. Sumatera Barat: CV Azka Pustaka.
- Atmawati, F. D., & Permadi, A. S. (2019). Studi Kualitatif Fenomenologis: Motivasi Memakai Hijab Modis pada Mahasiswa. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 70-78.

- Bass., et al. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218
- Buchori, U., Ma'mur, I., & Muhtarom, A. (2024). Peran Penting Kepemimpinan Transformasional Dalam Proses Pengembangan Madrasah. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 124-143.
- Dahirin, D. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 371-387.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hulu, F., Syamsuddin, S., Sutrisno, A., Putri, F. L. S., & Ilham, I. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan Teknologi Informasi. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 1358-1364.
- Insan, A. N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional: Suatu Kajian Empiris di Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Karlina, D., & Herni, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika Dan Aeroakustika Bppt Indonesia. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(1), 21-28.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849-859.
- Nasikhah, K., Maunah, B., & Patoni, A. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kerjasama Guru: Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 3(2), 130-143
- Romanus Yoga Cahyono, . M. (2023). *Sistem Informasi Manajemen*.
- Santosa, M. A. L., & Andi, D. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ISS INDONESIA AREA GELORA BUNG KARNO. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1808-1819.
- Sopandi, A., & Solihin, D. (2025). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PREDIKTOR KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *EQUILIBRIUM: JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN DAN EKONOMI*, 22(2), 156-168.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-dasar Manajemen Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung
- Wujarso, R. (2023). *Kepemimpinan: di Era Kekinian*. Kalimantan Tengah: Asadel Liamsindo Teknologi.