



Eksplorasi Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Budaya Organisasi Positif Di PT. Inspira Energi Sekawan

Benaya Aushaf Razan Putra Marwan

benaya.aushaf@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Achmad Fauzi

achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Novita Wahyu S

novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasanuddin

hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Rycha Kuwara Sari

rycha.kuwara@ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*Korespondensi penulis: benaya.aushaf@gmail.com

***Abstrak** PT. Inspira Energi Sekawan is a company engaged in the supply of cables. This study was conducted to determine the role of transformational leadership in building organizational culture at PT. Inspira Energi Sekawan. This study used qualitative methods with data collection techniques involving field observations, interviews with informants, and documentation. The findings from the interviews with informants, as noted in the observation records under the sub-focus on discipline, revealed several strengths in the observation findings. Specifically, the company leaders have implemented strict regulations, provided constructive suggestions for various issues, and fostered a healthy two-way communication culture*

***Keywords:** Organizational Culture ; Transformational Leadership.*

Abstrak PT. Inspira Energi Sekawan adalah perusahaan yang bergerak dibidang supply kabel. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui peran gaya kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi pada PT. Inspira Energi Sekawan, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melakukan observasi di lapangan, wawancara dengan informan, dan dokumentasi. Pada temuan penelitian hasil dari wawancara dengan para informan, yaitu pada catatan hasil observasi bagian sub focus kedisiplinan dari hasil pertanyaan wawancara yang dilakukan terdapat kelebihan pada temuan observasi yaitu pemimpin perusahaan telah menerapkan beberapa peraturan yang tegas, memberikan saran yang konstruktif terhadap berbagai masalah, serta membangun budaya komunikasi dua arah yang sehat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi ; Kepemimpinan Transformasional

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan kompleks, berbagai organisasi baik di sektor publik maupun swasta dihadapkan pada tantangan besar dalam menciptakan iklim kerja yang sehat, produktif, dan bermakna bagi seluruh anggota organisasi. Banyak organisasi mengalami gejala seperti penurunan motivasi karyawan, minimnya inovasi, serta rendahnya keterlibatan dan loyalitas terhadap visi organisasi.

Semakin banyak organisasi yang menyadari pentingnya menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendukung untuk menunjukkan peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Budaya organisasi menjadi salah satu pendekatan yang mulai banyak diterapkan oleh beberapa organisasi untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Budaya Organisasi menurut (Lase *et al.*, 2025) merupakan elemen mendasar yang membentuk identitas, efisiensi operasional, dan keberlanjutan jangka panjang suatu organisasi. Budaya organisasi dipahami sebagai sistem nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut secara kolektif oleh anggota organisasi dan membentuk pola pikir, sikap, serta perilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Budaya yang kuat tidak hanya memperkuat keterikatan sosial di lingkungan kerja, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan motivasi intrinsik, loyalitas karyawan, serta peningkatan kinerja secara menyeluruh. (Firdaus *et al.*, 2024)

Menurut (Sucahyowati & Sutedjo, 2024) Kepemimpinan transformasional merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pemberian inspirasi, peningkatan motivasi, serta pengembangan kemampuan anggota organisasi guna mengoptimalkan potensi diri secara maksimal. Melalui penekanan pada peningkatan motivasi, penguatan komitmen, dan optimalisasi produktivitas, pemimpin transformasional mampu membentuk tim kerja yang kohesif, kreatif, dan responsif terhadap perubahan, sehingga turut berkontribusi dalam pencapaian sasaran strategis organisasi (Santoso & Perkasa, 2024). Salah satu aspek yang menarik perhatian baik di kalangan peneliti maupun praktisi dalam merespons tantangan pada dinamika persaingan lingkungan bisnis yang semakin pesat adalah pentingnya peran kepemimpinan transformasional sebagai katalis perubahan dan penggerak adaptasi organisasi secara efektif.

PT. Inspira Energi Sekawan adalah perusahaan yang bergerak dibidang *supply* kabel. Kegiatan PT. Inspira Energi Sekawan yaitu menjual beberapa jenis kabel serta aksesoris kelistrikan lainnya. Perusahaan telah memasarkan produknya di seluruh pasar dalam negeri. Terbatasnya jumlah pegawai dalam menangani beban kerja yang tinggi diatasi melalui penguatan budaya organisasi yang telah berkembang di PT. Inspira Energi Sekawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Arman *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa pimpinan secara konsisten memberikan dukungan, motivasi, serta semangat kerja kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti menemukan fenomena penelitian dimana kepemimpinan yang ada pada PT. Inspira Energi Sekawan masih belum menemui kecocokan untuk meningkatkan kualitas budaya organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul **“Eksplorasi Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam membangun Budaya Organisasi Positif di PT. Inspira Energi Sekawan”**

TINJAUAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut (Kending *et al.*, 2022) merupakan serangkaian karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam rangkaian mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan berlandaskan pada kapasitas seorang pemimpin dalam memengaruhi individu maupun kelompok dalam proses pengambilan keputusan di dalam konteks organisasi (Zakawali & Nawatmi, 2023).

Gaya kepemimpinan menurut (Fauzi *et al.*, 2023) merupakan kapasitas individu dalam menginspirasi, mengarahkan, dan memengaruhi pola pikir serta tindakan orang lain, sehingga mendorong terciptanya kemandirian dalam pelaksanaan tugas serta pengambilan keputusan yang mempercepat pencapaian tujuan pekerjaan.

Kepemimpinan menurut (Hajiali *et al.*, 2022) merupakan suatu bentuk ketetapan yang didasarkan pada kesepakatan bersama, yang mengacu pada indikator-indikator kelayakan seseorang untuk menjadi bagian dari struktur kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut (Lase *et al.*, 2025) merupakan salah satu komponen utama yang membentuk identitas dan karakter suatu lembaga atau institusi. Dalam bentuk yang lain, budaya organisasi dapat dipahami sebagai karakteristik unik yang menggambarkan bagaimana suatu organisasi menjalankan aktivitasnya.

Budaya organisasi menurut (Samosir, 2022), memuat norma-norma mengenai perilaku yang dianggap dapat diterima maupun tidak, sehingga berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak. Peran budaya organisasi sangat signifikan karena tidak hanya berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga tingkat kepuasan kerja, loyalitas karyawan, serta kohesi tim.

Menurut (Wahyuwardhana & Wisesa, 2024) budaya organisasi merujuk pada seperangkat nilai, norma, dan tradisi yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan berperan sebagai pedoman dalam bertindak. Setiap individu yang menjadi bagian dari organisasi perlu memiliki pemahaman yang mendalam mengenai budaya organisasi sebagai suatu system. Budaya organisasi yang efektif berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk mengantisipasi serta menyesuaikan diri terhadap dinamika perubahan lingkungan (Sutoro, 2020).

Menurut Robbins dalam buku (Tewal *et al.*, 2017) budaya organisasi sebagai sistem nilai yang dianut dan dimiliki secara bersama anggotanya memiliki tujuh karakteristik, yaitu:

1. Inovasi
2. Penelitian Terhadap Detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi Pelanggan
5. Kerja Sama Tim
6. Kekuasaan dan Struktur
7. Stabilitas

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menurut (Jiatong *et al.*, 2022) merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang menitikberatkan pada proses perubahan mendalam

terhadap nilai-nilai, pelaku, serta motivasi individu dalam suatu organisasi guna mencapai visi dan tujuan yang bersifat lebih besar dan kolektif.

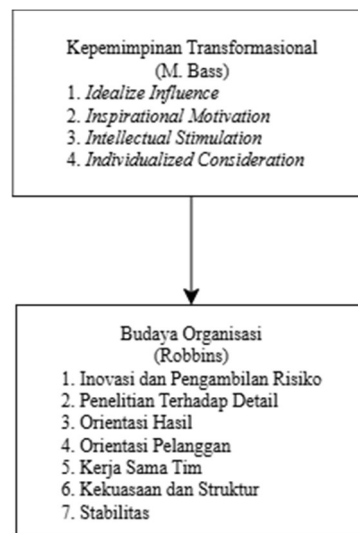
Menurut (Virgiawan *et al.*, 2021) Pemimpin transformasional diasumsikan memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas para pengikutnya, karena mereka mendorong stimulasi intelektual serta menjadi teladan dalam menunjukkan perilaku yang nonkonvensional dan pola pikir orisinal. Melalui pengaruh yang bersifat visioner dan karismatik, pemimpin transformasional tidak hanya memotivasi pengikut untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga mendorong mereka untuk melepaskan kepentingan pribadi demi mendukung tercapainya tujuan bersama (Nasution & Ekowati, 2024).

Pemimpin transformasional menurut (Chika, 2023) merupakan sosok pemimpin yang mencapai tujuan intitusional dan individual melalui upaya yang mendorong serangkaian Tindakan transformatif kepada bawahannya, serta menumbuhkan kesadaran akan pentingnya nilai dari setiap aktivitas yang dijalankan dan kualitas kinerja yang dicapai.

Berdasarkan teori Bernard M. Bass pada penelitian terdahulu menurut (Umro'atin *et al.*, 2023) indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi yang Menginspirasi)
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)
4. *Individualized Consideration* (Perhatian Individu)

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Sumber: Peneliti, 2025

METODOLOGI

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu pendekatan yang bersifat *humanistic*, di mana manusia diposisikan sebagai subjek utama dalam sebuah peristiwa sosial (Safarudin *et al.*, 2023). Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi data, wawancara terhadap informan serta dokumentasi.

Dalam pendekatan ini, pemilihan informan dilakukan melalui teknik *purposive sampling*, yakni pemilihan secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu yang berkaitan dengan kemampuan informan dalam menyampaikan informasi yang relevan, dan sesuai dengan fokus permasalahan yang diteliti.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik triangulasi data berupa triangulasi sumber, Triangulasi sumber merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan untuk mengetahui kredibilitas informasi dengan membandingkan berbagai sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional di PT. Inspira Energi Sekawan

1. *Idealized Influence*

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan, hal ini sesuai dengan teori M. Bass dalam jurnal (Umro'atin *et al.*, 2023) bahwa pemimpin pada PT. Inspira Energi sekawan memiliki karakteristik sebagai *idealize influence* sejalan dengan kutipan dari jawaban narasumber “saya menerapkan kedisiplinan yang bersifat proporsional dan berfokus pada pembentukan tanggung jawab individu”. Pemimpin menerapkan kedisiplinan yang bersifat tidak kaku, sehingga dapat dijadikan panutan dalam mengimplementasikan kedisiplinan oleh para karyawan.

Dimensi ini terlihat dari jawaban narasumber yang menanamkan nilai-nilai kedisiplinan bukan melalui aturan yang kaku, melainkan melalui keteladanan dan prinsip moral yang kuat. Beliau menekankan bahwa kedisiplinan tidak hanya dinilai dari kepatuhan terhadap jam kerja dan seragam, melainkan dari sejauh mana karyawan mampu memikul tanggung jawab. Hal ini mencerminkan pemimpin yang tidak hanya memimpin secara etis dan nilai, sebagaimana dijelaskan dalam (Umro'atin *et al.*, 2023).

2. *Inspirational Motivation*

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan, hal ini sesuai dengan teori M. Bass dalam jurnal (Umro'atin *et al.*, 2023) bahwa pemimpin memiliki karakteristik *inspirational motivation* sejalan dengan kutipan “saya mewajibkan seluruh tim untuk berpartisipasi secara aktif minimal satu kali dalam seminggu” pemimpin memberikan visi yang jelas dengan melakukan rapat mingguan yang wajib dihadiri oleh para karyawan.

Dalam pernyataannya, narasumber menunjukkan bagaimana beliau menyesuaikan kebijakan dengan karakteristik generasi Z tanoa memberikan tekanan berlebihan. Strategi ini menunjukkan upaya membangun visi bersama yang menginspirasi dan memberdayakan karyawan, sehingga mereka merasa termotivasi untuk disiplin secara mandiri. Penyampaian visi kedisiplinan yang lebih berfokus pada *attitude* positif merupakan motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja secara bertanggung jawab dan produktif, sebagaimana dijelaskan dalam (Umro'atin *et al.*, 2023).

3. *Intellectual Stimulation*

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan, hal ini sesuai dengan teori M. Bass dalam jurnal (Umro'atin *et al.*, 2023) bahwa pemimpin memiliki karakteristik *intellectual stimulation* sejalan dengan kutipan “Namun, apabila permasalahan yang terjadi masih dalam kategori ringan misalnya kesalahpahaman cekcok antar pegawai, atau pelanggaran kedisiplinan seperti absensi yang tidak sesuai prosedur maka langkah awal yang kami tempuh adalah memberikan peringatan secara bertahap mulai dari surat peringatan, sebelum mengambil Tindakan lanjutan.” pemimpin

mendorong karyawan untuk berfikir kritis, menyelesaikan masalah secara kreatif, dan terbuka terhadap pendekatan baru.

Pendekatan fleksibel yang diterapkan kepada divisi dengan mobilitas tinggi seperti tim lapangan dan marketing mencerminkan stimulasi intelektual yang menghargai konteks dan pemikiran mandiri karyawan. Narasumber tidak menuntut kepatuhan mutlak pada aturan tanpa mempertimbangkan kondisi nyata di lapangan, namun pendekatan tersebut justru mendorong terciptanya pola pikir yang kritis serta kemampuan pengambilan keputusan secara mandiri yang dilandasi oleh rasa tanggung jawab individu. Hal ini sejalan dengan karakteristik kepemimpinan transformasional yang berfokus pada pemberdayaan inovasi serta pengembangan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan secara konstruktif dan kreatif, sebagaimana dijelaskan dalam (Umro'atin *et al.*, 2023).

4. Individualized Consideration

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan, hal ini sesuai sesuai dengan teori M. Bass dalam jurnal (Umro'atin *et al.*, 2023) bahwa pemimpin memiliki karakteristik *individualize consideration* sejalan dengan kutipan “saya akan mengambil inisiatif untuk melakukan pendekatan secara personal, melalui diskusi empat mata” pemimpin memberikan perhatian terhadap psikologis dan emosional karyawan, serta mampu mengenali perubahan sikap dan merespon dengan pendekatan yang empatik.

Narasumber juga menunjukkan perhatian terhadap kondisi personal karyawan, seperti toleransi terhadap kesalahan incidental seperti keterlambatan absensi karena alasan pribadi atau hal yang tidak dapat dikendalikan. Namun, beliau tetap menjaga batas toleransi untuk menjaga akuntabilitas. Pendekatan ini mencerminkan perhatian terhadap kebutuhan individu sekaligus menjaga keseimbangan antara empati dan kedisiplinan sebagaimana dijelaskan dalam (Umro'atin *et al.*, 2023).

Hasil pembahasan diatas sesuai menurut (Senjaya & Anindita, 2020) bahwa kepemimpinan transformasional berfokus pada peran pemimpin sebagai teladan yang mampu mengarahkan organisasi melalui visi dan misi yang jelas, sehingga mampu menumbuhkan rasa hormat serta kepercayaan dari karyawan terhadap kepemimpinannya. Perilaku pemimpin yang efektif tercermin dari kemampuannya mengkomunikasikan visi bersama dengan cara yang inspiratif, serta menjelaskan tujuan organisasi secara sederhana dan mudah dipahami. Perilaku pemimpin yang efektif ditandai dengan dengan kemampuannya mendorong kecerdasan bawahan guna meningkatkan kreativitas, inovasi, berpikir rasional, serta ketelitian dalam menyelesaikan masalah. Perilaku pemimpin yang efektif terlihat dari kemampuannya memberikan perhatian secara personal, memperlakukan setiap bawahan sebagai individu dengan kebutuhan, potensi, dan aspirasi yang berbeda, serta secara aktif membimbing dan memberikan nasihat untuk pengembangan karyawan

Keterkaitan dalam membangun Budaya Organisasi Positif

1. Kedisiplinan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber dari divisi yang berbeda menunjukkan bahwa sesuai dengan teori Victor dalam (Jayen *et al.*, 2023). Beberapa karyawan merasa termotivasi karena kebijakan pemimpin yang tegas namun adil, serta menunjukkan komitmen tinggi terhadap peraturan perusahaan terkait absensi, pelaporan kerja, dan penggunaan seragam. Beberapa karyawan juga menunjukkan kedisiplinan yang fleksibel sesuai dengan dinamika lingkungan kerja di lapangan. Serta beberapa

karyawan menganggap pelaporan harian sebagai alat koordinasi dan komunikasi yang penting untuk kelancaran operasional. Penekanan *attitude* dalam bentuk memberikan informasi kepada atasan jika ada sesuatu yang *urgent* sehingga karyawan tidak dapat melakukan absen dengan tepat waktu. Kedisiplinan ini tidak semata-mata muncul karena adanya sanksi, tetapi dikarenakan adanya kesadaran tanggung jawab dan dukungan sistem yang memudahkan karyawan dalam mengatur pekerjaan mereka secara mandiri.

Hal tersebut terdapat peran penting dari pemimpin sebagai panutan dengan menerapkan aturan yang konsisten dan mendidik. Peran pemimpin dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan bukan karena takut akan hukuman, tetapi karena memiliki tujuan yang jelas. Pemimpin menyesuaikan sistem bagi divisi dengan kebutuhan kerja berbeda dengan mencerminkan perhatian antar individu.

2. Kerja Sama

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber dari divisi yang berbeda menunjukkan bahwa sesuai dengan teori Victor dalam (Jayen *et al.*, 2023). Beberapa karyawan menilai bahwa pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menumbuhkan semangat kerja sama. Pemimpin tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga mendorong distribusi tugas secara adil, hadir secara aktif dalam proyek tim, dan mendukung kolaborasi dalam tekanan seperti pekerjaan proyek besar.

Hal tersebut terdapat peran penting pemimpin untuk menjadi teladan dalam menjunjung nilai kolektif dan saling mendukung. Peran pemimpin dalam menyemangati tim dengan tujuan bersama. Peran pemimpin untuk memperhatikan keseimbangan beban kerja tiap anggota tim. Serta peran pemimpin untuk memimpin rapat yang dijadikan sebagai ruang berpikir inovatif untuk menyelesaikan masalah secara strategis.

3. Budaya Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber dari divisi yang berbeda menunjukkan bahwa sesuai dengan teori Victor dalam (Jayen *et al.*, 2023). Beberapa karyawan beranggapan budaya organisasi di perusahaan ditandai oleh keterbukaan, partisipasi aktif, dan dialog dua arah antara pimpinan dan karyawan antar divisi. Karyawan diberikan ruang untuk menyampaikan saran, kritik, laporan, tidak hanya diterima secara formal, tetapi juga ditindaklanjuti secara nyata.

Hal tersebut terdapat peran penting pemimpin untuk membuka ruang dialog dan menerima ide atau solusi dari karyawan. Peran pemimpin dalam menanggapi laporan sebagai bentuk perhatian personal terhadap kinerja antar individu. Serta peran pemimpin dalam menumbuhkan komunikasi sehat sebagai sarana membangun kenyamanan dan produktivitas kerja.

Hal ini sesuai dengan teori (Putri & Yusuf, 2022) bahwa budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam mendukung keberlangsungan suatu organisasi, karena memberikan arah dan makna terhadap aktivitas yang dijalankan. Budaya yang positif dapat memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila budaya yang berkembang bersifat negatif, maka hal tersebut berpotensi menjadi hambatan dalam proses pencapaian tujuan. Dalam konteks perusahaan, budaya organisasi yang kuat akan membentuk kesamaan nilai yang dipahami secara mendalam oleh seluruh karyawan, sehingga menjadi acuan dalam bersikap dan bertindak sesuai dengan harapan organisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan transformasional yang dijalankan di dalam perusahaan menunjukkan peran penting seorang pemimpin dalam mengimplementasikan budaya

organisasi. Pemimpin menunjukkan keterlibatan dalam memberikan arahan serta pengawasan terhadap organisasi secara langsung, menjadi seorang pemimpin yang layak dijadikan panutan yang baik terhadap para karyawannya. Menurut karyawan, perusahaan memiliki pemimpin yang adil dan tegas dalam memberikan peraturan serta ketentuan dalam organisasi. Pemimpin juga memberikan sanksi yang tegas jika ada pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan baik dalam skala kecil maupun besar. Organisasi dapat menciptakan budaya yang positif dan lingkungan kerja yang nyaman dengan mempertahankan serta mengembangkan peraturan yang dimiliki oleh perusahaan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi awal bagi penelitian lain yang tertarik mengkaji lebih lanjut mengenai keterkaitan antara peran gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi. Diharapkan penelitian mendatang dapat memperluas cakupan objek dan variabel penelitian guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dalam bidang ini

DAFTAR PUSTAKA

- Lase, D., Absah, Y., Lumbaranja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.121>
- Firdaus, K., Naurahanif, R., & Lendran Anu Swaran Abdullah, M. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Organisasi yang Positif: Kajian Pustaka. *Muhamad Lendran Anu Swaran Abdullah INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4.
- Sucahyowati, H., & Sutedjo, B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement pada PT. Pertamina Trans Kontinental. *Saintara : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 8(2).
- Santoso, T. N., & Perkasa, D. H. (2024). Literature Review: Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Organisasi Internasional. In *Journal of Mandalika Literature* (Vol. 6, Issue 2).
- Arman, Mujahid, & Muin, S. A. (2023). *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Di Perumda Air Minum Danum Taka Kabupaten Penajam Paser Utara*. <https://doi.org/https://doi.org/10.47354/poma.v1i1.627>
- Kending, R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 2022.
- Zakawali, A. G., & Nawatmi, S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Ocb*. 12(4). <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Fauzi, A., Hasanuddin, Rizky, M., Abadi, I. C., Salsabila, F., & Nabila, R. A. (2023). *Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v1i3>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>

- Samosir, A. M. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BCA, Tbk Pekanbaru. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 3, Issue 1). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Wahyuwardhana, M. H., & Wisesa, A. (2024). *The Role of Democratic Transformational Leadership Style in Supporting Clan Organizational Culture*. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V7-i2-49>
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. Ch. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-0065>
- Nasution, H. A., & Ekowati, V. M. (2024). Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Menciptakan Budaya Pelayanan Unggul di Hotel XX Malang. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(7), 7164–7171. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i7.4882>
- Chika, O. (2023). Transformational Leadership Style: Implication for Nursing Practice. *IDOSR JOURNAL OF ARTS AND MANAGEMENT*, 8(1), 1–8. www.idosr.org
- Umro'atin, Y., Patoni, A., & Maunah, B. (2023). *Komponen Kepemimpinan Transformasional* (Vol. 1, Issue 1). Juni. <https://journal.as-salafiyah.id/index.php/jmpi>
- Safarudin, R., Zulfamanna, Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). *Penelitian Kualitatif*. Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). The Role of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Organizational Commitment Through Job Satisfaction Among Mining Industry Employees. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(4). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.04.15>
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>