

**STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT LSP DITEKINDO**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister



Diajukan oleh :
Feri Hardiyanto
22132023

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di PT LSP Ditekindo. Dalam era globalisasi, kepemimpinan yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi kerja serta produktivitas karyawan. Kepemimpinan transformasional yang terdiri dari empat dimensi utama—Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration—menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, Focus Group Discussion (FGD), serta analisis dokumen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di PT LSP Ditekindo berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menjadi panutan (Idealized Influence) menciptakan kepercayaan yang lebih tinggi dari karyawan, sementara komunikasi visi yang jelas (Inspirational Motivation) meningkatkan semangat kerja. Selain itu, dukungan terhadap kreativitas (Intellectual Stimulation) dan perhatian terhadap kebutuhan individu (Individualized Consideration) berkontribusi dalam membangun lingkungan kerja yang lebih dinamis dan inovatif. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam penerapan kepemimpinan transformasional, termasuk budaya organisasi yang masih cenderung hierarkis serta keterbatasan komunikasi lintas divisi. Oleh karena itu, strategi yang lebih inklusif dan penerapan komunikasi yang lebih efektif direkomendasikan untuk meningkatkan keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam memotivasi karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur kepemimpinan transformasional serta implikasi praktis bagi manajemen PT LSP Ditekindo dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inspiratif dan produktif.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, PT LSP Ditekindo.

ABSTRACT

This study aims to analyze transformational leadership strategies on employee work motivation at PT LSP Ditekindo. In the era of globalization, effective leadership is the key to increasing employee work motivation and productivity. Transformational leadership consisting of four main dimensions—Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration—is the main focus of this study. The research approach used is qualitative with descriptive methods. Data were collected through in-depth interviews, Focus Group Discussions (FGD), and company document analysis. The results of the study indicate that transformational leadership at PT LSP Ditekindo has a positive impact on employee work motivation. Leaders who are able to be role models (Idealized Influence) create higher trust from employees, while clear vision communication (Inspirational Motivation) increases work enthusiasm. In addition, support for creativity (Intellectual Stimulation) and attention to individual needs (Individualized Consideration) contribute to building a more dynamic and innovative work environment. However, this study also identified several challenges in implementing transformational leadership, including organizational culture that still tends to be hierarchical and limited cross-divisional communication. Therefore, a more inclusive strategy and more effective communication implementation are recommended to improve the success of transformational leadership in motivating employees. This study contributes to the development of transformational leadership literature as well as practical implications for PT LSP Ditekindo management in creating a more inspiring and productive work environment.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, PT LSP Ditekindo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Pada Bab II ini menjelaskan tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dalam organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja di lingkungan yang kompetitif dan dinamis. Motivasi kerja tidak hanya memberikan pengaruh positif, tapi juga memediasi kepemimpinan sehingga meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui peningkatan motivasi intrinsik hingga menghasilkan kesuksesan jangka Panjang. Penelitian ini tidak hanya mengungkapkan dampak motivasi kerja, tapi berfokus pada penerapan, pengaruh, dan tantangan sehingga penelitian ini mampu memberikan masukan untuk pemimpin.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak hanya melibatkan penggunaan otoritas formal, tetapi juga memanfaatkan keahlian interpersonal, karisma, dan kemampuan untuk membangun hubungan yang efektif mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses sosial yang memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi, serta memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapainya (Cahyadi et al., 2023).

Teori kepemimpinan Maslow didasarkan pada hierarki kebutuhan Maslow, yang merupakan teori psikologi motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Meskipun Maslow sendiri tidak secara langsung menciptakan teori kepemimpinan, konsep ini sering diterapkan dalam kepemimpinan untuk memahami bagaimana pemimpin dapat memotivasi dan memenuhi kebutuhan bawahan mereka (Calicchio, 2023).

Dalam praktiknya, kepemimpinan mencakup berbagai peran penting, termasuk mengelola sumber daya manusia, mengarahkan visi dan misi organisasi, serta mengambil keputusan strategis. Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menangani konflik, dan memotivasi anggota tim untuk memberikan kinerja terbaik mereka (Nurdiana, 2023). Hal ini membutuhkan kemampuan untuk memahami kebutuhan karyawan, mengidentifikasi peluang untuk pengembangan, dan menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi.

Di era modern, kepemimpinan menjadi semakin kompleks akibat globalisasi, perubahan teknologi, dan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Pemimpin masa kini harus memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, keterampilan komunikasi yang efektif, dan empati yang mendalam untuk menghadapi tantangan ini. Selain itu, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya diukur dari pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga dari keberlanjutan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki. (Pahlefy & Putri, 2025)

Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai kebutuhan organisasi dan situasi. Dengan memahami konsep dasar kepemimpinan, organisasi dapat memilih pendekatan yang paling sesuai untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan potensi SDM sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal, baik dalam jangka pendek maupun panjang (Nursalim et al., 2023)

C. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan dan inspirasi, di mana pemimpin berusaha menciptakan perubahan positif dalam organisasi dengan memotivasi pengikut untuk mencapai potensi terbaik mereka. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (1978) dan kemudian diperluas oleh Bernard Bass (1985), yang mendefinisikannya sebagai kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memengaruhi, dan mendukung pengembangan individu untuk mencapai hasil yang melampaui harapan awal (Armiyanti et al., 2023).

Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama yang saling mendukung : (Saputro, 2021)

- a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal): Pemimpin bertindak sebagai panutan dengan menunjukkan integritas, komitmen, dan konsistensi terhadap nilai-nilai organisasi. Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal menciptakan rasa hormat dan kepercayaan dari para pengikutnya. Hal ini memungkinkan karyawan untuk merasa termotivasi mengikuti pemimpin mereka, karena mereka melihat pemimpin sebagai figur teladan yang dapat diandalkan.
- b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif): Pemimpin memberikan visi yang jelas dan optimisme dalam mencapai tujuan bersama. Dengan menggunakan komunikasi yang efektif, pemimpin membangkitkan semangat, keyakinan, dan rasa memiliki pada karyawan. Motivasi inspiratif membantu menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan terpacu untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.
- c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual): Pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, inovatif, dan kritis dalam menghadapi tantangan. Dengan memberikan kebebasan untuk mengemukakan ide dan mencari solusi baru, pemimpin membantu menciptakan budaya kerja yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan.
- d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu): Pemimpin memberikan perhatian khusus pada kebutuhan dan pengembangan individu setiap karyawan. Melalui pendekatan ini, pemimpin mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan, baik melalui pelatihan, pembinaan, maupun penghargaan.

Kepemimpinan transformasional dianggap relevan dalam menghadapi tantangan organisasi modern yang kompleks dan dinamis. Dengan memadukan visi strategis dan pendekatan personal, pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Penerapan kepemimpinan transformasional memerlukan penyesuaian terhadap budaya kerja yang cenderung hierarkis. Pemimpin harus memahami dinamika budaya lokal dan mengadopsi pendekatan kolaboratif untuk menciptakan komunikasi yang terbuka dan kepercayaan antara pemimpin dan karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat menjadi alat yang efektif untuk membangun motivasi, komitmen, dan kinerja dalam organisasi.

D. Pengertian Motivasi Karyawan

Motivasi karyawan adalah faktor kunci yang mendorong individu untuk bekerja dengan antusias dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai sasaran tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan (Zin et al., 2023).

Teori motivasi yang banyak digunakan dalam memahami perilaku karyawan antara lain teori hierarki kebutuhan Maslow (Widodo & Yandi, 2022). Teori ini menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks kerja, karyawan yang kebutuhan dasarnya terpenuhi akan lebih fokus pada kebutuhan yang lebih tinggi, seperti pengakuan dan pengembangan diri.

Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan gaya kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran strategis dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung motivasi. Misalnya, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan melalui inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap kebutuhan individu (Sulaeman & Sugiarto, 2024). Dalam praktiknya, motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan hubungan interpersonal. Budaya organisasi yang inklusif, transparan, dan menghargai kontribusi individu dapat menciptakan rasa memiliki yang lebih kuat di antara karyawan. Hubungan yang baik

antara pemimpin dan karyawan juga membantu membangun kepercayaan dan rasa nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja.

Dengan memahami konsep dan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan, organisasi dapat merancang strategi yang efektif untuk memaksimalkan potensi SDM. Hal ini mencakup menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, serta mengadopsi gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan.

E. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Karyawan

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menginspirasi mereka untuk melampaui ekspektasi dengan menggugah semangat, memberikan tantangan intelektual, dan menciptakan hubungan personal yang mendukung pengembangan individu. (Mahfudh, 2022).

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan dapat dilihat melalui empat dimensi utama kepemimpinan transformasional (Makmuriana, 2021) :

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal): Pemimpin menjadi teladan yang dihormati dan dipercaya oleh karyawan. Melalui integritas dan komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, pemimpin menciptakan rasa hormat dan kepercayaan yang tinggi. Karyawan yang mengagumi pemimpin mereka cenderung merasa termotivasi untuk mengikuti arahnya dan berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan bersama.
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif): Pemimpin mampu memberikan visi yang jelas dan memotivasi karyawan melalui komunikasi yang penuh semangat. Pemimpin yang memanfaatkan dimensi ini mendorong karyawan untuk percaya pada kemampuan mereka dan berkomitmen pada tujuan yang lebih besar. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa terlibat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual): Pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah. Dengan memberikan kebebasan untuk mengemukakan ide dan mengeksplorasi pendekatan baru, pemimpin membantu menciptakan motivasi intrinsik. Karyawan merasa dihargai atas inisiatif mereka, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.
4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu): Pemimpin memberikan perhatian pada kebutuhan dan pengembangan masing-masing karyawan. Dengan menunjukkan kepedulian pribadi melalui pelatihan, mentoring, atau pengakuan atas kontribusi individu, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang lebih baik.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui penguatan motivasi intrinsik dan penciptaan hubungan kerja yang positif. Dalam konteks organisasi, pemimpin transformasional tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan secara individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif.

Di Indonesia, penerapan kepemimpinan transformasional sering menghadapi tantangan budaya kerja yang hierarkis. Oleh karena itu, pemimpin perlu menyesuaikan pendekatan mereka dengan mengedepankan komunikasi terbuka dan membangun kepercayaan. Dengan strategi ini, kepemimpinan transformasional dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan dalam organisasi.

F. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang melampaui kepentingan pribadi dan organisasi. Pemimpin transformasional cenderung memfokuskan perhatian mereka pada perkembangan individu dan

pencapaian tujuan jangka panjang, yang pada akhirnya dapat mendorong kinerja karyawan secara signifikan. (Silaban & Siregar, 2023)

G. Studi Kasus PT LSP Ditekindo

PT LSP Ditekindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang layanan sertifikasi dan pelatihan, dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan berbasis standar kompetensi. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada pengembangan kompetensi dan profesionalisme, PT LSP Ditekindo memiliki visi untuk menjadi lembaga sertifikasi terdepan yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas tenaga kerja di Indonesia. Misi perusahaan ini mencakup pemberian layanan sertifikasi yang berkualitas tinggi, berkelanjutan, dan responsif terhadap kebutuhan industri, dengan tujuan utama menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan global.

Kepemimpinan transformasional memiliki relevansi yang sangat kuat dengan visi dan misi PT LSP Ditekindo, terutama dalam upaya perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan mengembangkan potensi karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat mendukung pencapaian visi perusahaan dengan cara mendorong inovasi, menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, dan memperhatikan pengembangan individu di dalam organisasi. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini akan mampu menginspirasi karyawan untuk berkontribusi lebih dalam mengembangkan kualitas layanan serta memperkuat komitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Namun, tantangan dalam memotivasi karyawan di PT LSP Ditekindo tidak terlepas dari karakteristik lingkungan kerja yang mungkin masih dipengaruhi oleh pola pikir hierarkis yang lebih dominan. Beberapa karyawan mungkin merasa kurang terlibat dalam pengambilan keputusan strategis atau kurang memperoleh perhatian dalam pengembangan pribadi. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional di perusahaan ini harus dilakukan dengan pendekatan yang sensitif terhadap budaya organisasi yang ada, untuk memfasilitasi perubahan menuju gaya kepemimpinan yang lebih terbuka dan berbasis pemberdayaan.

Sebagai contoh, implementasi kepemimpinan transformasional di PT LSP Ditekindo bisa melibatkan pemimpin yang lebih aktif mendengarkan aspirasi karyawan, memberikan motivasi yang lebih inspiratif, serta menekankan pada pentingnya pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan. Ini akan mendorong peningkatan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan perusahaan. Dengan pendekatan yang tepat, PT LSP Ditekindo dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan inovatif, seiring dengan penerapan kepemimpinan transformasional yang mendalam.

H. Kerangka Berpikir

Berikut adalah tabel kerangka berpikir dengan judul Strategi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT LSP Ditekindo:

Tabel 1. Kerangka Berpikir

No.	Variabel	Indikator	Hubungan/Asumsi
1	Kepemimpinan Transformasional	- Kepemimpinan yang visioner - Kepemimpinan yang inspiratif - Pendekatan individual - Pengembangan diri dan karier	Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja dengan menginspirasi karyawan, memberikan arah yang jelas, serta memfokuskan pada pengembangan individu.
2	Motivasi Kerja Karyawan	- Peningkatan kinerja - Kepuasan kerja - Komitmen terhadap perusahaan - Rasa tanggung jawab yang tinggi	Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana kepemimpinan memberikan pengakuan, peluang pengembangan, dan kejelasan visi yang meningkatkan semangat dan dedikasi mereka.

3	Strategi Kepemimpinan Transformasional	- Menciptakan komunikasi terbuka - Memberikan penghargaan dan apresiasi - Menyediakan peluang pengembangan diri - Mendorong inovasi dan kreativitas	Strategi ini berfokus pada pemberian ruang untuk pengembangan, pengakuan atas prestasi, dan komunikasi yang mendorong karyawan untuk lebih berinovasi dan berkembang.
---	--	--	---

Tabel ini menjelaskan hubungan antara strategi kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan di PT LSP Ditekindo, serta bagaimana indikator-indikator yang ada saling mendukung untuk meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, T. S., & Putra, M. N. C. (2021). Kreativitas para pekerja kreatif radio gen 103.1 fm Surabaya ditinjau dari peran gaya kepemimpinan transformasional. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(1), 63–76.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061–1070.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14.
- Calicchio, S. (2023). *Abraham Maslow, dari hierarki kebutuhan hingga pemenuhan diri: Sebuah perjalanan dalam psikologi humanistik melalui hierarki kebutuhan, motivasi, dan pencapaian potensi manusia sepenuhnya*. Stefano Calicchio.
- Dongoran, F. R. (2024). *Teori dan Model Kepemimpinan Implementasi Teori dan Model Kepemimpinan dalam Membangun Kepemimpinan yang Efektif*. umsu press.
- Efendi, H., & Paluala, K. (2024). STRATEGI KEPEMIMPINAN UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. TANI PRIMA MAKMUR. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(1), 112–199.
- Fadri, Z., & Fil, S. (2024). Perencanaan Strategis. *Manajemen Dan Kepemimpinan*, 42.
- Gunawan, H., & Efendi, S. (2022). Analisis pengaruh kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 614–631.
- Hardiyansyah, H., Koesharijadi, K., Akbar, M., & Kasisariah, T. R. (2020).

KEBIJAKAN E-GOVERNMENT, KOMITMEN PIMPINAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PELAYANAN PUBLIK. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 2–76.

Ivantoro, T. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Operator PT. PJB (Unit Pembangkitan Paiton) Dengan Pendekatan Partial Least Square*. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.

Kartika Saga, I., & Saputro, E. P. (2024). *Analisis Peran Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Di Lembaga Pelatihan Keterampilan (LPK) KARTIKA SINAR PERSADA DI SALATIGA*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kirana, K. C., Setyawati, N. D., & Kurniawan, I. S. (2021). Memperkuat Ocb: Peran Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Intrinsik: Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 354–363.

Kusumawati, N. A., PF, K. A. P. D., & Purwadi, K. D. A. (2024). Implementasi Teori Kebutuhan Maslow Dalam Pembelajaran Abad 21: Pendekatan Psikologi Humanistik. *Sang Acharya: Jurnal Profesi Guru*, 5(1), 98–112.

Leader, T. A. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Dewan Kerja Pramuka Di Provinsi Jambi*. Universitas Jambi.

Mahfudh, M. (2022). Konstruksi Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(2), 131–150.

Makmuriana, L. (2021). *Kepemimpinan Transformasional*. Penerbit Nem.

Novitasari, D., & Fidiastuti, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi pada Puskesmas Kalibawang, Kabupaten Kulon Progo). *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 5(1), 17–31.

- Nurdiana, A. (2023). Peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan di stai siliwangi garut. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 278–286.
- Nurkhafifah, A. (2018). Good Public Governance: Solusi Perlakuan Akuntansi Aset Bersejarah (Studi pada Museum La Pawawoi di Kabupaten Bone. *Universitas Negeri Alauddin Makassar*.
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 86–108.
- Pahlefy, M. R., & Putri, T. A. (2025). Influence Tactics of Leaders: The Role of Ray Kroc's Transformational Leadership in Shaping McDonald's Organizational Culture and Global Success. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(1), 223–240.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ridlo, S. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pola Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Era Digital. *Khatulistiwa*, 5(2), 28–38.
- Riza, M. F., Putra, I. K., Arif, A. B., & Marsha, D. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Dalam ORganisasi Bisnis*. Airlangga University Press.
- Rusmayadi, G., Salawati, U., & Suparwata, D. O. (2023). Analisis Sistem Agrometeorologi dalam Meningkatkan Ketahanan Pangan saat Kemarau. *Jurnal Geosains West Science*, 1(03), 143–150.
- Saputro, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan ocb terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*,

2(01), 16–26.

- Sulaeman, M., & Sugiarto, I. (2024). Peran motivasi, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di mediasi kepuasan kerja. *Insight Management Journal*, 4(2), 104–115.
- Utami, N. Q. (2024). Komunikasi Kepemimpinan Perempuan Dalam Membentuk Budaya Perusahaan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. *CommLine*, 9(2), 184–198.
- Wahjono, S. I., Surabaya, U. M., Marina, A., & Surabaya, U. M. (2022). Manajemen Motivasi. *Penerbit: ResearchGate*.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Zai, E. N., Lase, F. A., Ndruru, P., & Lombu, R. A. (2025). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Sektor Jasa. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 51–57.
- Zin, E. M., Wildana, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 208–231.