

# GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

## DI CV INDO HEMAT PERKASA

Erwin Himawan<sup>1</sup> Nurali,SE.,MSM<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang

Korespondensi: [noer.aly@gmail.com](mailto:noer.aly@gmail.com)

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh direktur di CV Indo Hemat Perkasa. Metode penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kualitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yakni wawancara kepada narasumber atau informan yang setiap hari bergelut pada usaha tersebut. Data yang digunakan pada penelitian ini yakni sekunder. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa implementasi gaya kepemimpinan di CV Indo Hemat Perkasa adalah gaya Transformasional yaitu pemimpin yang dapat memotivasi pengikut mereka untuk menuju sasaran perusahaan yang ditetapkan dengan inspirasi karyawannya dan dapat mengarahkan para anggota atau bawahan dalam melakukan tanggung jawab dan tugas yang diberikan sepenuhnya.

### Kata Kunci : gaya kepemimpinan

This study aims to determine the leadership style applied at CV Indo Hemat Perkasa. This research method used in this study is a qualitative method with data analysis techniques used, namely interviews with resource persons or informants who struggle every day in the business. The data used in this research is secondary. The results of this study found that the implementation of the leadership style at CV Indo Hemat Perkasa is a transformational style, namely leaders who can motivate their followers to reach the company's goals set with the inspiration of their employees and can direct members or subordinates in carrying out the responsibilities and tasks given to them completely.

### Keywords: leadership style

## A. Pendahuluan

Setiap organisasi selalu memerlukan sumberdaya untuk mencapai rencana strategis yang sudah di susun. Sumberdaya manusia menjadi salah satu aspek penting karena manusia yang akan merencanakan, mengatur, dan melaksanakan segala proses yang ada dalam suatu organisasi. Dalam memajukan organisasi di butuhkan peran pimpinan dalam hal ini tergantung dari gaya kepemimpinan. Menurut (O'donnel, 1984) definisi gaya kepemimpinan mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi, pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu

Sebab yang menarik untuk dilaksanakan penelitian pada CV Indo Hemat Perkasa yakni, peneliti akan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan CV. Indo Hemat Perkasa sehingga dapat mengembangkan dan memajukan organisasi yang dipimpin. Adapun yang menjadi tempat penelitian ini adalah di CV. Indo Hemat Perkasa. Merupakan organisasi yang bergerak dibidang usaha *retail*. Menceritakan tentang

sejarah awal mula berdirinya CV Indo Hemat Perkasa adalah usaha retail yang kecil usaha yang rintis dari tahun 2018 , awalnya kecil-kecilan dan namanya bukan Indo Hemat Perkasa, tetapi masih ABSH group di mana usaha seorangan yang merintis sendiri dari bermodal yang sangat terbatas. Di usia muda perjalanya membuka usaha sendiri dikisaran umur masih bersekolah di SMK dan merintis usahanya dari modal sekitaran 10 juta dan keterbatasan karyawan yang sedikit. Bapak Hassan mengatakan bahwa memotivasi dan mendorong karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu karyawan yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka akan memperoleh insentif yang sesuai. Begitupun sebaliknya jika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka tidak akan mendapatkan insentif dalam bentuk apapun. Dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Dalam perjalanan tersebut semakin banyak peminat dan *reseller* jadi Bapak Hassan daftarkan CV ditahun 2019 dengan nama CV Indo Hemat Perkasa.

Tujuan mengapa peneliti melakukan penelitian di CV Indo Hemat Perkasa adalah memang dikarenakan peneliti melihat ada fenomena yang tampak dan menarik untuk di teliti untuk mencari

makna yang lebih jelas dari nomena tersebut. Penelitian ini akan berfokus pada perspektif gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh pimpinan CV Indo Hemat Perkasa sehingga dapat memajukan usaha/organisasi tersebut. Kemudian akan menjabarkan gaya kepemimpinan tersebut dengan bahasan yang lebih terperinci. Sedangkan bagi Peneliti Selanjutnya penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian bagi peneliti lainnya termasuk perguruan tinggi, serta lembaga pendidikan lainnya untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang di terapkan penjualan pada CV Indo Hemat Perkasa.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh yang pertama, yakni (Pasaribu, 2021) dengan judul Penerapan Gaya Dan Pendekatan Kepemimpinan Untuk Kepemimpinan Yang Efektif Penelitian ini bersifat kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pendekatan beberapa pendekatan kepemimpinan yaitu, a) pendekatan pada sifat kepemimpinan; b) pendekatan tingkah laku pada kepemimpinan, pendekatan kontingensi pada kepemimpinan; c) pendekatan tingkah laku. Simpulan, Keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seseorang pemimpin terlibat terhadap dua orientasi yaitu, hasil yang

telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*).

Kemudian yang kedua penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Akbar Febri Handrian, 2022) dengan berjudul Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Suatu Organisasi. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data dihimpun melalui studi kepustakaan, dimana informasi diperoleh dari buku literatur, jurnal, peraturan, laporan penelitian, karangan ilmiah, media massa dan sumber-sumber tertulis baik cetak maupun elektronik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk implementasi gaya kepemimpinan demokratis pada suatu organisasi dapat diwujudkan dalam beberapa aspek diantaranya yakni Implementasi dalam aspek membuat keputusan, Implementasi dalam aspek memperhatikan bawahan, Implementasi dalam aspek pelimpahan wewenang

Kemudian yang ketiga penelitian ini juga mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Munfarikhah, 2021) dengan berjudul Implementasi Gaya Kepemimpinan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini

menggunakan Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode Purposive Sampling. Data dianalisis dengan menggunakan uji deskriptif kualitatif. Hasil pengujian Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Semarang Garment termasuk gaya kepemimpinan yang otoriter yang mana tidak sesuai dengan kondisi operator produksi. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai PT. Semarang Garment seharusnya pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi masing-masing operator agar kinerja terus meningkat dan membaik.

## **B. Kajian Pustaka Dan Rumusan Masalah**

Definisi pemimpin menurut (Winardi,2014) dalam Veithzal Rivai menyatakan pemimpin itu adalah Seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan

dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut (Toha, 2014) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut (Goetsch, 2014) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

### **1. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

Corak atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. (Robbins, Gaya kepemimpinan , 2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

#### **1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik**

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima indikator pokok pemimpin kharismatik yaitu :

- a. Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada *status quo*, dan mampu mengklarifikasi

pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.

b. Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.

c. Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.

d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

e. Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

## 2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat indikator pemimpin transaksional yaitu :

a. Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.

b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.

c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.

d. Laissez-Faire, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

## 3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menginspirasi, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Indikator kepemimpinan transformasional Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut (Robbins, 2010) Ada empat indikator pemimpin transformasional yaitu :

a) Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya

b) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

c) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan

untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

#### 4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Gaya Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus diraih atau

diwujudkan melalui komitmen semua personil. Terdapat empat indikator pemimpin transaksional yaitu:

- a. Kemampuan menciptakan visi, secara realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.
- b. Kemampuan mengartikulasikan visi, secara realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

#### 1. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2008) gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

##### 1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

##### 2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

##### 3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

##### 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang

lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

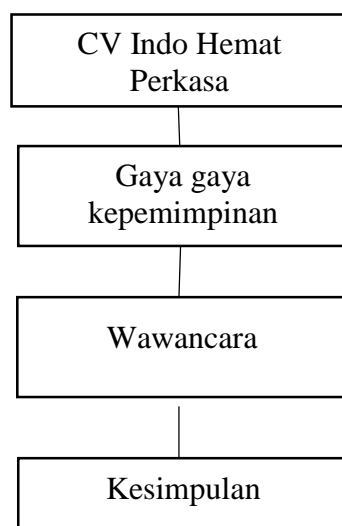
#### 5. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

#### 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

#### Kerangka Pikir Penelitian



### C. Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan Metode Kualitatif. (Sugiyono, metode deskriptif kualitatif, 2016) memaparkan Metode Kualitatif ialah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alami, dimana peneliti sebagai alat utama, teknik pengumpulan data dengan cara (menggabungkan) triangulasi, analisis data bersifat induktif, serta hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi*.

Metode yang dipakai pada penelitian ini ialah dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif ialah cara pemecahan masalah yang diselidiki dengan mengilustrasikan keadaan subjek serta objek pada penelitian bisa orang, lembaga, masyarakat yang pada sekarang ini berdasarkan fakta yang tampak secara apa adanya. Menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini ialah supaya mengetahui dengan pasti serta hanya terfokus pada penggalian informasi dengan narasumber yang telah mengetahui perjalanan berdirinya CV Indo Hemat Perkasa.

### D. Pembahasan

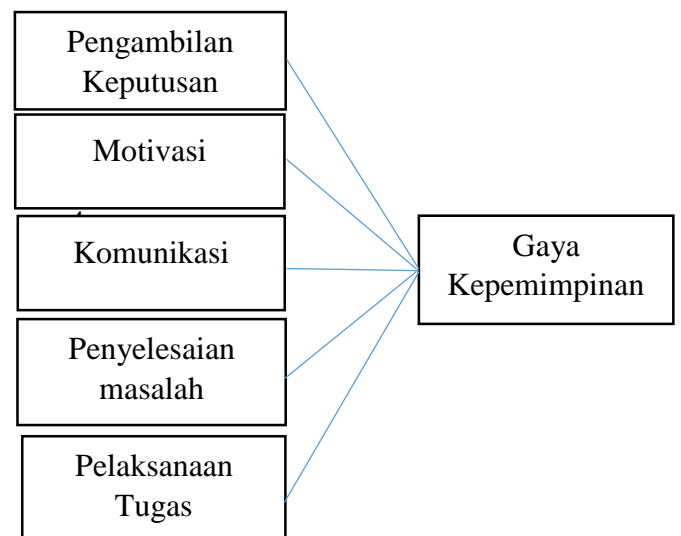
Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 3 informan narasumber, peneliti menemukan hasil wawancara dari jawaban responden dimana bahwa gaya



kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan CV Indo Hemat Perkasa saat ini adalah mengarah pada style atau gaya kepemimpinan jenis Transformasional karena jawaban lebih dominan mengacu pada cerminan atau Ada empat indikator pemimpin transformasional yaitu :

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

Dari hasil pengkategorian yang tempat seperti open coding apabila dibuat oleh gambar axial coding yang tampak pada gambar berikut:



Dari keselarasan indikator tersebut peneliti menyimpulkan bahwa Pimpinan CV Indo Hemat Perkasa bapak Hasan Abdulllah menerarapkan gaya jenis kepemimpinan tranformasional dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan pemilik CV Indo Hemat Perkasa dalam bagaimana pemimpin terkenal memiliki karisma yang diakui oleh karyawan. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfir motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahanya. Pemimpin yang berkasrimas tidak pernah memandang orang lain lebih rendah dari dirinya contohnya suka berkumpul sama karyawan dan bercan dan pemimpin yang memiliki karisma tidak punya waktu untuk menyombongkan diri. Baginya, semua orang punya hak yang sama saat berinteraksi dengannya..

Pemimpin dalam inspirasi karyawannya selalu memberikan insentif supaya karyawan lebih semangat dalam bekerja. Selain itu Pemimpin juga menjaga komunikasi dengan karyawan secara langsung dan memberi arahan yang terbaik. jika dalam pekerjaan terdapat masalah dalam karyawan, Pemimpin melihat dulu apa permasalahannya setelah itu pemimpin mencari jalan keluar yang terbaik dalam mengendalikan bawahan.

Pemimpin melakukan Stimulasi intelektual lihat dari permasalahannya apa . Kalau dilihat dari masalah pekerjaan saya sih orangnya bijaksana. Supaya bisa mengantisipasi permasalahan yang dilakukan para karyawan.Saya buat berdasarkan diskusi bersama setiap *breafing* dengan para karyawan yang ada disini,gimana masukannya kita diskusikan bersama dan kesepakatan bersama.selain itu individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya untuk dapat dipercaya diri atau memiliki kompetensi tertentu secara efektif baik tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas untuk menyelesaikannya.

## **E. Kesimpulan dan Saran**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

setiap pemimpin memiliki karakteristik yang berbeda – beda dalam meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Bapak Hassan di CV Indo Hemat Perkasa adalah jenis gaya kepemimpinan tranformasional.

### **1. Saran**

1. Bagi direktur/pemilik dan karyawan CV Indo Hemat Perkasa. Diharapkan tetap melaksanakan visi, misi, dan tujuan perusahaan serta tetap meng inspirasasi karyawannya dan dapat mengarahkan para anggota atau bawahan dalam melakukan tanggung jawab dan tugas yang diberikan sepenuhnya dan memberdayakan seluruh kemampuan para karyawan atau bawahan yang dipimpin secara optima
2. Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan dan masih banyak kekurangan, yakni dari sisi referensi yang mungkin masih sedikit. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar kedepannya mengkaji lebih dalam terkait gaya kepemimpinan serta diharapkan dapat memberikan acuan yang positif bagi peneliti terkait impleentasi gaya kepemimpinan. selanjutnya adalah

karena ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengambilan data dengan teknik wawancara, maka sebaiknya peneliti selanjutnya lebih aktif berkomunikasi dengan pihak CV Indo Hemat Perkasa untuk mendapat informasi lebih dalam

## F. Daftar Pustaka

- Akbar Febri Handrian, M. I. (2022, Juni 2). *Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Suatu Organisasi*. Retrieved From Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Suatu Organisasi. : <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/4254/0>
- Goetsch, D. (2014). *Pengertian Gaya Kepemimpinan*. Retrieved from Gaya Kepemimpinan: <http://repo.darmajaya.ac.id/334/3/BAB%20II.pdf>
- Hayati, R. (2022, Februari 16). *Pengertian Hasil Penelitian, Jenis, Ciri, Cara Menulis, dan Contohnya*. Retrieved from Hasil Penelitian: <https://penelitianilmiah.com/hasil-penelitian/>
- Hidayatul Riski, R. G. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama*. Retrieved from Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama: <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/download/944/pdf>
- Kartono, M. (2008, Juni 16). *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*. Retrieved from Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan: <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>
- Kepemimpinan Transformasional: Definisi, Kualitas, dan Dampaknya Terhadap HR*. (n.d.). Retrieved from Karakter para pemimpin transformasional: [https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/kepemimpinan-transformasional-definisi-kualitas-dan-dampaknya-terhadap-hr/?utm\\_campaign=id-h-ao-\[h\]\\_jsid\\_google\\_all\\_sem\\_dsa\\_rlsa\\_hirerpage\\_ao&utm\\_content=&utm\\_term=&utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&pem=google&gc](https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/kepemimpinan-transformasional-definisi-kualitas-dan-dampaknya-terhadap-hr/?utm_campaign=id-h-ao-[h]_jsid_google_all_sem_dsa_rlsa_hirerpage_ao&utm_content=&utm_term=&utm_source=google&utm_medium=cpc&pem=google&gc)
- Mahmud. (2022, Mei 15). *Karyawan, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja*. Retrieved from Karyawan, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja: <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/in>

- dex.php/syntax-literate/article/view/6459
- Moleong. (2017).
- Munfarikhah, A. (2021). *Implementasi Gaya Kepemimpinan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Studi Pada Area Produksi Factory 2 Di Pt. Semarang Garment)*. Retrieved From Mplementasi Gaya Kepemimpinan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan: <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1737>
- O’donnel. (1984).
- Pasaribu, M. H. (2021, Desember 2). *Penerapan Gaya Dan Pendekatan Kepemimpinan Untuk Kepemimpinan Yang Efektif* . Retrieved from Penerapan Gaya Dan Pendekatan Kepemimpinan Untuk Kepemimpinan Yang Efektif : <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/2568/1994>
- Robbins. (2006). *Gaya kepemimpinan* . Retrieved from Gaya kepemimpinan : <http://repository.ubharajaya.ac.id/213/6/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Robbins. (2010).
- Robbins. (2006). *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Retrieved From Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: <https://media.neliti.com/media/publications/89599-ID-none.pdf>
- Sugiyono. (2016, September). *metode deskriptif kualitatif* Retrieved from metode deskriptif: <https://www.google.com/search?q=metode+deskriptif+kualitatif+adalah&aq=chrome.1.69i57j0i512j0i22i30l8.4202j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Retrieved from Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data:

