

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA INOVATIF TENAGA KERJA DI POLITEKNIK KESEHATAN MANADO

*Transformational Leadership Style And Innovative Workforce Culture At Manado Health
Polytechnic*

Hendiego K. Imbar¹, Olivia Syanne Nelwan², Reitty L. Samadi³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: diegoimbar1203@gmail.com, olivianelwan@gmail.com, rsamadi@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional serta budaya inovatif tenaga kerja di Politeknik Kesehatan Manado. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong tenaga kerja untuk berinovasi serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi. Sementara itu, budaya inovatif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga kerja, khususnya dalam konteks institusi pendidikan kesehatan yang dituntut untuk terus berkembang mengikuti dinamika ilmu pengetahuan dan teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional telah diterapkan dengan cukup baik di Politeknik Kesehatan Manado, yang tercermin melalui kemampuan pimpinan dalam memberikan teladan, memotivasi tenaga kerja, serta mendorong pemikiran kreatif dan inovatif. Selain itu, budaya inovatif juga telah berkembang, ditandai dengan adanya keterbukaan terhadap perubahan, kolaborasi antar tenaga kerja, serta dorongan untuk terus belajar dan berinovasi dalam pelaksanaan tugas. Kepemimpinan transformasional terbukti berperan penting dalam membentuk dan memperkuat budaya inovatif tenaga kerja. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan Politeknik Kesehatan Manado terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional guna mendukung terciptanya lingkungan kerja yang inovatif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Inovatif, Tenaga Kerja, Politeknik Kesehatan Manado

Abstract : This study aims to analyze the transformational leadership style and the innovative culture of the workforce at Manado Health Polytechnic. Transformational leadership is seen as a leadership style that is able to inspire, motivate, and encourage the workforce to innovate and adapt to changes in the organizational environment. Meanwhile, an innovative culture is an important factor in improving the quality of workforce performance, especially in the context of health education institutions that are required to continue to develop following the dynamics of science and technology. The results of the study indicate that the transformational leadership style has been implemented quite well at Manado Health Polytechnic, which is reflected in the leadership's ability to provide examples, motivate the workforce, and encourage creative and innovative thinking. In addition, an innovative culture has also developed, characterized by

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1795

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

openness to change, collaboration between workers, and encouragement to continue learning and innovating in carrying out tasks. Transformational leadership has been proven to play an important role in shaping and strengthening the innovative culture of the workforce. Therefore, it is recommended that the leadership of Manado Health Polytechnic continue to develop a transformational leadership style to support the creation of an innovative and sustainable work environment.

Keywords: Transformational Leadership Style, Innovative Culture, Workforce, Manado Health Polytechnic

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, terutama dalam institusi pendidikan seperti Politeknik Kesehatan (Poltekkes). Salah satu gaya kepemimpinan yang sering dikaitkan dengan efektivitas organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Santoso et al. (2025) menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam mengelola kebutuhan personel yang beragam guna mencapai keunggulan organisasi. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi dan memotivasi tenaga kerja untuk mencapai visi dan tujuan organisasi dengan cara yang inovatif dan berorientasi pada perubahan. Dalam konteks Poltekkes Manado, keberadaan kepemimpinan transformasional menjadi hal yang sangat relevan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan dan adaptasi terhadap tantangan di bidang pendidikan kesehatan.

Di sisi lain, budaya inovatif dalam lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja. Budaya inovatif mencerminkan sejauh mana individu dalam suatu organisasi terdorong untuk berinovasi, berpikir kreatif, serta mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan. Dalam lingkungan Poltekkes Manado, yang berperan dalam mencetak tenaga kesehatan profesional, keberadaan budaya inovatif menjadi suatu keharusan agar institusi ini mampu menghasilkan lulusan yang siap menghadapi perubahan dinamis di sektor kesehatan. Budaya inovatif yang kuat dapat membantu tenaga kerja untuk terus beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel utama yang akan dianalisis, yaitu gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan budaya inovatif tenaga kerja sebagai variabel dependen. Secara teoritis, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap budaya inovatif tenaga kerja. Hal ini dikarenakan pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas, memberikan motivasi intrinsik, serta mendukung kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Pemimpin yang menjadi teladan akan mendorong tenaga kerja untuk lebih percaya diri dalam mengambil inisiatif inovatif, sementara motivasi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja dan keinginan untuk melakukan perubahan. Selain itu, pemimpin yang memberikan stimulasi intelektual kepada tenaga kerja dapat mendorong

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap tenaga kerja di Politeknik Kesehatan Manado
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya inovatif terhadap tenaga kerja di Politeknik kesehatan Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Wahyu, 2024, hlm. 18). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam dunia kerja, sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, sehingga diperlukan strategi dan kebijakan yang tepat dalam pengelolaannya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Purnamawati & Amiruddin, (2022:45) “Kepemimpinan transformasional merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu dalam organisasi” . Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan individu dalam suatu organisasi untuk mencapai perubahan yang positif dan berkelanjutan. Pemimpin dengan gaya ini berperan sebagai agen perubahan yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga membimbing dan memotivasi anggota timnya agar mampu mengembangkan potensi terbaik mereka.

Budaya Inovatif

Budaya inovatif merupakan suatu pola nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi atau komunitas yang mendorong serta mendukung terciptanya inovasi. Budaya ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menciptakan sesuatu yang baru, tetapi juga dengan sikap terbuka terhadap perubahan, keberanian mengambil risiko, serta kesediaan untuk terus belajar dan beradaptasi dalam berbagai kondisi. (Wahjono, 2022:15).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Santoso, Perkasa (2025) Penelitian ini bertujuan untuk menawarkan kepada pembaca referensi yang komprehensif dan kontekstual mengenai fungsi kepemimpinan transformasional dalam perkembangan organisasi di tingkat internasional. Edisi artikel ini sangat relevan untuk diteliti di Indonesia, terutama dalam upaya memberikan dukungan kepada praktisi manajemen sumber daya manusia yang mengawasi perubahan sebagai bagian dari proses pengembangan organisasi di perusahaan multinasional. Kajian tentang transformasional leadership terhadap pengembangan organisasi masih jarang diulas dalam dimensi konseptual dan teoritis pada konteks skala organisasi global.

Selanjutnya Penelitian Sutrisno, Siti Injak Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dengan detail bagaimana dampak positif gaya kepemimpinan jika diterapkan di sebuah organisasi bisnis. Tentu saja, peneliti merujuk referensi atau sumber berkualitas demi meyakinkan para pembaca dan pemangku kepentingan jika gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perusahaan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Kondisi yang demikian, besar kemungkinan menuai kesuksesan maksimal secara cepat dan akurat. Jika perusahaan berhasil, maka yang merasakan kebahagiaan dan kebanggaan bukan hanya atasan, melainkan semua karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif.

Selain itu, Penelitian ini menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi kualitas kehidupan kerja di perguruan tinggi melalui pendekatan kualitatif. Hasil

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, dan menyokong partisipasi aktif tenaga kerja dalam pengembangan diri dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam fenomena gaya kepemimpinan transformasional dan budaya inovatif tenaga kerja di Politeknik Kesehatan Manado. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai karakteristik kepemimpinan transformasional serta kondisi budaya inovatif yang berkembang dalam lingkungan kerja institusi tersebut. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap objek penelitian..

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Informan dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu penentuan informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan dipilih karena dianggap mengetahui, memahami, serta terlibat langsung dalam proses lingkungan kerja di Politeknik Kesehatan Manado.

Jenis Data dan Sumber

Data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui metode seperti wawancara, observasi, atau survei. Proses pengumpulan data primer dilakukan secara langsung dengan melibatkan informan kunci untuk mendapatkan informasi yang relevan.

Sementara itu, data sekunder merujuk pada data yang diambil dari studi-studi sebelumnya yang memiliki kemiripan dengan penelitian ini. Data sekunder ini dapat ditemukan dalam berbagai format, seperti skripsi dan jurnal ilmiah yang tersedia secara daring.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi , wawancara , dan dokumentasi , langsung turun ke lapangan, dengan membuat pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian ini, dan ditanyakan langsung kepada narasumber

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional telah diterapkan dengan cukup baik di Politeknik Kesehatan Manado. Hal ini terlihat dari cara pimpinan dalam menyampaikan visi dan arah pengembangan institusi kepada tenaga kerja secara jelas dan berkesinambungan. Pimpinan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai teladan yang mampu membangun kepercayaan, memberikan motivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Tenaga kerja merasakan adanya dorongan moral dan semangat kerja yang meningkat karena pimpinan memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu serta membuka ruang komunikasi dua arah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, indikator kepemimpinan transformasional seperti pengaruh ideal (idealized influence) dan motivasi inspirasional tampak dominan dalam praktik kepemimpinan di Politeknik Kesehatan Manado. Pimpinan dinilai mampu menjadi panutan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Selain itu, pimpinan juga mampu memberikan motivasi yang menginspirasi tenaga kerja melalui penyampaian tujuan organisasi yang bermakna serta dorongan untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini berdampak pada meningkatnya rasa memiliki dan komitmen tenaga kerja terhadap institusi.

Indikator stimulasi intelektual juga terlihat dari upaya pimpinan dalam mendorong tenaga kerja untuk berpikir kreatif dan inovatif. Pimpinan memberikan kesempatan kepada dosen, laboran, dan staf administrasi untuk mengemukakan ide-ide baru, baik dalam proses pembelajaran, pengelolaan laboratorium, maupun pelayanan administrasi. Tenaga kerja tidak merasa takut untuk menyampaikan gagasan, karena pimpinan menunjukkan sikap terbuka terhadap perubahan dan tidak langsung menolak ide yang berbeda dari kebiasaan sebelumnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi..

hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya inovatif di Politeknik Kesehatan Manado telah berkembang dengan cukup baik. Budaya ini tercermin dari keterbukaan tenaga kerja terhadap perubahan, kemauan untuk belajar hal baru, serta adanya kolaborasi antarbagian dalam menyelesaikan pekerjaan. Tenaga kerja terbiasa berdiskusi dan bekerja sama lintas unit untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi menjadi salah satu bentuk nyata dari budaya inovatif yang berkembang di lingkungan institusi..

Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan di Politeknik Kesehatan (Poltekkes) Manado, diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya inovatif memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai teladan yang mampu menginspirasi dan memotivasi tenaga kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya kerja saling berkaitan dan membentuk iklim organisasi yang positif.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan di Poltekkes Manado menampilkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional sebagaimana dikemukakan oleh Purnamawati dan Amiruddin (2022), yang meliputi pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Indikator pengaruh ideal terlihat dari sikap disiplin pimpinan, konsistensi dalam penerapan aturan, serta keterlibatan langsung dalam berbagai kegiatan staf dan dosen. Sikap ini menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan tenaga kerja terhadap pimpinan, sehingga mereka terdorong untuk meneladani perilaku positif tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Aspek motivasi inspiratif juga tampak kuat dalam kepemimpinan di Poltekkes Manado. Pimpinan secara aktif menyampaikan visi dan tujuan institusi dengan cara yang membangun semangat serta memberikan makna pada pekerjaan tenaga kerja. Staf dan dosen merasa termotivasi karena memahami arah dan tujuan yang ingin dicapai bersama, sehingga mereka tidak hanya bekerja berdasarkan kewajiban formal, tetapi juga didorong oleh kesadaran dan komitmen terhadap kemajuan institusi.

Selanjutnya Budaya inovatif di Poltekkes Manado berkembang seiring dengan dukungan kepemimpinan transformasional tersebut. Sesuai dengan definisi budaya inovatif yang dikemukakan oleh Wahjono (2022), budaya inovatif merupakan budaya yang mendorong penciptaan dan pengembangan ide baru, penerapan inovasi, serta terciptanya lingkungan kerja yang terbuka. Dalam

penelitian ini, budaya inovatif tercermin dari adanya ruang bagi staf dan dosen untuk menyampaikan gagasan serta implementasi nyata dari ide-ide tersebut, seperti digitalisasi arsip administrasi, pencatatan laboratorium berbasis aplikasi, dan penggunaan e-learning dalam proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu. Santoso dan Perkasa (2025) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menginspirasi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara inovatif.

Penelitian Sutrisno, Sitinjak, Diawati, dan Ausat (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan keterlibatan tenaga kerja dalam menghasilkan ide-ide baru. Kondisi ini sejalan dengan temuan di Poltekkes Manado, di mana staf administrasi, laboran, dan dosen merasa memiliki ruang untuk menyampaikan ide serta melihat ide tersebut diwujudkan dalam praktik nyata

penelitian Dewi dan Aslamiah (2025) menemukan bahwa budaya inovatif berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan, khususnya dalam penerapan teknologi pembelajaran. Hal ini terbukti dalam penelitian ini melalui pemanfaatan e-learning yang mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan keaktifan mahasiswa..

Selain itu, Armiyanti (2023) menyatakan bahwa organisasi dengan budaya inovatif cenderung lebih adaptif dalam menghadapi tantangan eksternal. Poltekkes Manado menunjukkan karakteristik tersebut, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan peningkatan mutu pendidikan kesehatan.

Djaluputro dan Andrias (2022) menekankan pentingnya kolaborasi antara pimpinan dan bawahan dalam keberhasilan inovasi organisasi. Temuan penelitian ini mendukung pandangan tersebut, karena inovasi yang diterapkan di Poltekkes Manado lahir dari keterlibatan aktif antara pimpinan, staf, dan dosen. Lingkungan kerja yang kolaboratif, terbuka terhadap diskusi, serta realistis dalam menyikapi risiko inovasi membuat tenaga kerja merasa dihargai dan didukung.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan Poltekkes Manado telah bersinergi dengan budaya inovatif yang berkembang di lingkungan kerja. Sinergi tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, yang terlihat dari proses kerja yang lebih efisien, layanan administrasi yang lebih cepat dan tertata, pengelolaan laboratorium yang lebih baik, metode pembelajaran yang lebih interaktif, serta peningkatan kualitas mahasiswa. Dengan demikian, keberhasilan Poltekkes Manado dalam mencapai tujuan institusi tidak terlepas dari kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya inovatif yang diterapkan secara konsisten.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis gaya kepemimpinan transformasional dan budaya inovatif tenaga kerja di Politeknik Kesehatan Manado, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, gaya kepemimpinan transformasional telah diterapkan dengan baik oleh pimpinan di Politeknik Kesehatan Manado. Hal ini tercermin dari kemampuan pimpinan dalam menjadi teladan bagi tenaga kerja melalui sikap disiplin, konsistensi terhadap aturan, serta keterlibatan langsung dalam berbagai kegiatan institusi. Pimpinan juga mampu menyampaikan visi dan tujuan organisasi secara jelas dan inspiratif, sehingga menumbuhkan semangat kerja, rasa percaya, serta komitmen tenaga kerja dalam mendukung pencapaian tujuan institusi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa sinergi antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya inovatif memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Manado. Dampak tersebut terlihat dari meningkatnya efisiensi proses kerja, pelayanan administrasi yang lebih cepat dan tertata, pengelolaan laboratorium yang lebih efektif, metode pembelajaran yang lebih interaktif, serta peningkatan kualitas mahasiswa. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dan budaya inovatif terbukti menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan institusi pendidikan kesehatan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Politeknik Kesehatan Manado, disarankan agar institusi terus mengembangkan dan memperkuat budaya inovatif dengan menyediakan ruang yang lebih luas bagi staf dan dosen untuk menciptakan serta mengembangkan ide-ide baru. Institusi juga perlu meningkatkan dukungan terhadap implementasi inovasi melalui penyediaan sarana dan prasarana berbasis teknologi, penguatan sistem digital, serta penyelenggaraan forum diskusi atau berbagi gagasan secara rutin. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan daya saing institusi serta mutu layanan pendidikan kesehatan secara berkelanjutan.

Bagi pimpinan Politeknik Kesehatan Manado, disarankan untuk mempertahankan dan terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang telah terbukti efektif. Pimpinan diharapkan tetap konsisten dalam memberikan teladan, motivasi inspiratif, dan perhatian terhadap kebutuhan individu tenaga kerja. Selain itu, pimpinan perlu lebih aktif dalam mendampingi proses inovasi agar ide-ide yang muncul tidak hanya berhenti pada tataran gagasan, tetapi dapat diwujudkan secara nyata dan berkelanjutan. Pimpinan juga diharapkan mampu mendorong kolaborasi lintas unit kerja agar sinergi inovasi semakin kuat dan berdampak luas terhadap peningkatan kinerja institusi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak informan dari berbagai unit kerja sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk mengukur secara lebih mendalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya inovatif, dan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian lanjutan dapat diarahkan pada perbandingan antar-institusi pendidikan kesehatan guna memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya inovatif di lingkungan pendidikan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

AR, F. M., & Hendriyani, S. (2022). GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA PONDOK PESANTREN KAUMAN PADANG PANJANG DALAM MENINGKATKAN PRESTASI SISWA DAN MUTU PESANTREN. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 16(1).

<https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/3372>

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.

<http://www.ejournal.unma.ac.id/index.php/educatio/article/view/5104>

Azzaakiyyah, H. K., Ausat, A. M. A., Gadzali, S. S., & Diawati, P. (2023). ANALISIS FAKTOR PEMBENTUK BUDAYA INOVATIF DALAM KONTEKS BISNIS: KUNCI KESUKSESAN UNTUK INOVASI ORGANISASI. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 7(1), 41-52.

<https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/jrb/article/view/4668>

DEWI, R. S., & ASLAMIAH, A. (2025). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA: STUDI KUALITATIF PADA PERGURUAN TINGGI. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 196-208.

<https://jurnalp4i.com/index.php/learning/article/view/4323>

Djaluputro, S., & Andrias, M. S. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Keterikatan Karyawan di PT. DMI: Studi Kasus Kualitatif. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 514-529.

<https://ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/8230>

Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.

<https://repository.penerbiteureka.com/es/publications/558204/manajemen-sumber-daya-manusia>

Haeruddin, H., Ruslan, M., & Said, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Indonesia Journal of Business and Management*, 5(1), 34-42.

<https://www.academia.edu/download/101654070/1309>

Hindarwati, E. N., Munawar, A., Judijanto, L., Lukito, D., Budiman, D., Sya'rani, R., ... & Agustin, D. (2024). *Inovasi Bisnis: Membangun Keunggulan Bersaing di Era Digital*. PT. Green Pustaka Indonesia.

https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=XLLzEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA18&dq=+inovasi+Bisnis:+Membangun+Keunggulan+Bersaing+di+Era+Digital&ots=4gTT4ybmKf&sig=pqgjs-RnAAj_CpcQ9HvrwbPZSow

Hudoyo, C. P., Rachmanudin, M. E., & Widayanti, D. A. (2025). Manajemen Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Proyek Konstruksi Infrastruktur Jalan: Evaluasi dan Mitigasi. *JRST (Jurnal Riset Sains dan Teknologi)*, 51-62.

<https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/JRST/article/view/24656>

Iskandar, A., Fitriani, R., Ida, N., & Sitompul, P. H. S. (2023). *Dasar metode penelitian*. Yayasan Cendekiawan Inovasi Digital Indonesia.

https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=dMnfEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Dasar+Metode+Penelitian+By+Akbar+Iskandar,+Andrew+Ridow+Johanis+M,+Mansyur,+Rita+Fitriani,+Nur+Ida,+Putra+Hendra+S.+Sitompul&ots=98CVxhqKH&sig=P_QIAQK6S2ceNQFkw2sZN2k3iNo

Joen, S., Purnamawati, P., & Amiruddin, A. (2022). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru.

<https://eprints.unm.ac.id/28129/>

Komala, D. Y. P. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Untuk Pengembangan Pendidikan Karakter. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(11), 905-910.

<http://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/980>

Kusumastuti, S. Y., Anggraeni, A. F., Rustam, A., Desi, D. E., & Waseso, B. (2025). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

[Metodologi Penelitian : Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif - Sri Yani Kusumastuti, Annisa Fitri Anggraeni, Andi Rustam, Dona Elvia Desi, Bayu Waseso - Google Books](#)

Muhammadiyah, M. U., & Rahmaniah, R. (2024). Implikasi Aplikasi Emis Dan Simpatika Terhadap Kualitas Administrasi Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah. *Bosowa Journal of Education*, 5(1), 85-89.

<https://journal.unibos.ac.id/jpe/article/view/5324>

Riza, M. F., Putra, I. K., Arif, A. B., & Marsha, D. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Dalam ORganisasi Bisnis*. Airlangga University Press.

[https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=JxcUEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=KEPEMIMPINAN+TRANSFORMASIONAL+DALAM+ORGANISASI+BISNIS.%C2%A0\(2024\).%C2%A0\(n.p.\):%C2%A0Airlangga+University+Press.&ots=77UC-kxS96&sig=3SUJkr9lw_46u1wQ_PILD24AloM](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=JxcUEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=KEPEMIMPINAN+TRANSFORMASIONAL+DALAM+ORGANISASI+BISNIS.%C2%A0(2024).%C2%A0(n.p.):%C2%A0Airlangga+University+Press.&ots=77UC-kxS96&sig=3SUJkr9lw_46u1wQ_PILD24AloM)

Sani, E. P., Komala, Y., Damayanti, F., & Saputra, D. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(4), 327-335.

<https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/view/58>

Santoso, A. P., Mehrad, A., & Al Harrasi, N. Leadership Excellence and Transformational Management Practices.

https://www.researchgate.net/profile/Nasser-AlHarrasi/publication/389734004_Organizational_Behavior_2025_A_Scholarly_Integration_of_Advanced_Theories_and_Analytical_Methodologies/links/67d002becc055043ce6fe324/Organizational-Behavior-2025-A-Scholarly-Integration-of-Advanced-Theories-and-Analytical-Methodologies.pdf#page=129

Santoso, T. N., & Perkasa, D. H. (2025). Literature Review: Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Organisasi Internasional. *Journal of Mandalika Literature*, 6(2), 307-315.

<https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jml/article/view/3934>

Sari, N. R., & Oktariyanda, T. A. (2023). Inovasi Layanan Drive Thru Dalam Pembayaran Pajak Daerah Oleh Badan Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Sidoarjo (Studi Pada Mal Pelayanan Publik Kabupaten Sidoarjo). *Publika*, 1995-2006.

<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/publika/article/view/51543>

Sugiyono, S. (2022). Metode penelitian kualitatif. bandung: Alfabeta. *Google Scholar Alfabeta*.

<https://inislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=30948>

Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.

<http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan/article/view/55>

Sutrisno, S., Sitinjak, H., Diawati, P., Sitinjak, I. Y., & Ausat, A. M. A. (2023). Telaah dampak positif gaya kepemimpinan transformasional bagi peningkatan produktivitas individu dan organisasi. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 726-731.

<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/12483>