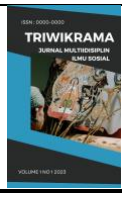
**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:




# REPRESENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KARAKTER MOANA DALAM FILM MOANA TAHUN 2016

Nessa Febrilia Ramadhani, Erindah Dimisyqiyani, Amaliyah, Rizky Amalia Sinulingga, Gagas Gayuh Aji

Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

**ARTICLE INFO**

**Article history:**
Received September, 2025
Revised September, 2025
Accepted September, 2025
Available online September, 2025

amaliyah@vokasi.unair.ac.id
nessa.febrilia.ramadhani-2023@vokasi.unair.ac.id

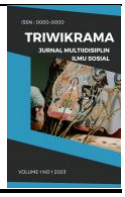
*This is an open access article under the CC BY-SA license.*
*Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.*

## *Abstract*

*Leadership is one aspect that cannot be separated from the sustainability of an organization and company. This study aims to describe the form of transformational leadership style demonstrated by the character Moana in the film Moana (2016). It also explains the representation of the transformational leadership style of the character Moana in the film Moana (2016) based on four main indicators, namely idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. This research uses a qualitative descriptive research method to gain an in-depth understanding of the representation of transformational leadership style in popular media such as film. The data collection techniques used in this study are observation and documentation. Moana provides an innovative solution by cutting down problematic trees and opening new plantations elsewhere. For the prosperity of the people of Motunui, Moana has a strong vision to restore the ancient traditions of the Motunui people as sailors. When Maui is about to give up, Moana offers emotional support and a new perspective that can revive Maui's spirit to realize their vision. The people of Motunui underestimate the chicken Heihei because it often causes problems, but Moana believes that there is other potential in Heihei. Moana successfully restores the heart of Te Fiti and creates prosperity for the people of Motunui.*

***Keywords : Leadership, Transformational, Moana Movie.***

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

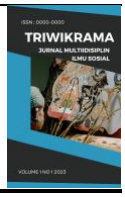



**Abstrak**

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan suatu organisasi dan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh karakter Moana dalam film *Moana* (2016). Serta menjelaskan representasi gaya kepemimpinan transformasional karakter Moana dalam film *Moana* (2016) berdasarkan 4 (empat) indikator utama, yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation,* dan *individualized consideration*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai representasi gaya kepemimpinan transformasional dalam media popular seperti film. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah Moana memberikan solusi inovatif dengan menebang pohon-pohon bermasalah dan membuka kebun baru di tempat lain. Untuk kesejahteraan rakyat Motunui, Moana memiliki visi yang kuat untuk mengembalikan tradisi kuno rakyat Motunui sebagai pelaut. Ketika Maui hampir menyerah, Moana menawarkan dukungan emosional dan perspektif baru yang dapat menghidupkan semangat Maui untuk mewujudkan visi mereka. Rakyat Motunui meremehkan ayam Heihei karena sering menimbulkan masalah, tetapi Moana percaya bahwa ada potensi lain dalam Heihei. Moana berhasil mengembalikan jantung Te Fiti dan menciptakan kesejahteraan bagi penduduk Motunui.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Transformasional, Film Moana.**

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:




# BAB I PENDAHULUAN

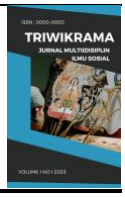
## 1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan menjadi aspek penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan suatu organisasi dan perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, koordinasi anggota tim akan menurun sehingga suatu organisasi dapat mengalami kesulitan untuk mewujudkan tujuan organisasi secara optimal. Kepemimpinan adalah sebuah proses ketika seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk mencapai visi dan misi agar organisasi atau perusahaan mengalami kemajuan (Febriantina et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya sebuah posisi, melainkan bentuk tanggung jawab untuk menciptakan perubahan positif yang mengarah pada kesuksesan organisasi (Wulan Dari et al., 2023). Kepemimpinan yang baik akan mendorong terciptanya kolaborasi, meminimalisasi konflik, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memahami dan mengakui potensi dan kebutuhan setiap anggota tim sehingga mampu memberikan inspirasi dan motivasi. Pemimpin tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan bersama, tetapi mereka juga memperhatikan faktor - faktor internal yang ada dalam individu dan mendorong kinerja setiap anggota tim. Melalui pemahaman terhadap keinginan dan aspirasi anggota tim, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja positif sehingga setiap anggota tim memiliki motivasi untuk melakukan yang terbaik. Adanya hubungan yang kuat dan kepercayaan menjadi bagian dari motivasi yang efektif. Dengan demikian, pemimpin yang memperkuat pengikut mereka dengan demikian memenuhi kebutuhan mereka akan kompetensi (Schaufeli, 2021).

Pada umumnya kepemimpinan memiliki berbagai bentuk dan gaya yang disesuaikan dengan karakter pemimpin serta kebutuhan lingkungan yang dipimpinnya.

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:




Perbedaan gaya ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukanlah sesuatu yang bersifat tetap, melainkan bersifat dinamis karena dipengaruhi oleh kondisi yang terdapat dalam lingkungannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan yang dapat ditetapkan acuan karakter dan sifat. Pemimpin adalah individu yang memiliki rencana untuk sekelompok individu dengan menggunakan gaya tertentu, sehingga kepemimpinan memiliki gaya dalam mendukung, memberikan ide atau gagasan serta mengelola organisasi demi tujuan yang telah ditetapkan (Fiannisa et al., 2020). Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk iklim kerja dan budaya organisasi. Efektivitas pada Gaya kepemimpinan terletak pada kemampuan dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat menciptakan terjadinya penurunan semangat kerja karyawan sehingga menghambat kinerja karyawan (Cahyati & Adelia, 2024). Oleh karena itu, pemahaman terhadap gaya kepemimpinan menjadi aspek penting untuk memastikan efektivitas seorang pemimpin.

Salah satu jenis gaya kepemimpinan yang sering diaplikasikan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan inspirasi dan motivasi individu untuk mengutamakan kepentingan bersama diatas kepentingan individu (Bakker et al., 2023). Gaya kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pemberian motivasi dan inspirasi anggota tim, akan tetapi juga menciptakan lingkungan yang inovatif dengan adanya eksplorasi ide-ide baru, pengembangan kreativitas anggota tim serta membawa perubahan positif untuk menghadapi tantangan baru. Dalam berbagai organisasi, penerapan gaya kepemimpinan transformasional terbukti dapat meningkatkan kinerja individu sehingga tujuan organisasi dapat diwujudkan secara optimal. Kunci

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

keberhasilan organisasi terletak pada pemimpin dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi. Oleh karena itu, seorang pemimpin patut memiliki rasa empati kepada karyawan terhadap lingkungan kerja sehingga mereka dapat mengelola emosinya. (Baba et al., 2021).

Dalam gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin memiliki peran penting dalam membuat rancangan visi yang kuat, memberikan inspirasi kepada karyawan sehingga menciptakan kreativitas dalam tim. Selain itu, pemimpin transformasional juga memiliki tanggung jawab penting dalam membangun hubungan positif dengan anggota tim, memperhatikan kebutuhan mereka, memberikan dukungan serta arahan demi tercapainya tujuan bersama (Marlius et al., 2024). Pemimpin transformasional berusaha menumbuhkan rasa percaya diri dan keyakinan anggota tim bahwa mereka mampu memberikan kontribusi yang berarti. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, melainkan panutan bagi anggotanya dengan konsistensi terhadap nilai-nilai organisasi. Kehadiran Pemimpin jenis ini mampu memberikan arahan yang jelas, menumbuhkan kreativitas, dan menciptakan iklim yang mendukung inovasi dan pertumbuhan (Nadya et al., 2025). Dengan karakteristik tersebut, pemimpin transformasional dapat membawa perubahan positif yang berkelanjutan bagi organisasi maupun individu di dalamnya.

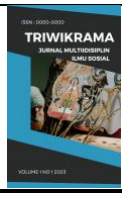
Peran Kepemimpinan transformasional diperlukan dalam proses peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila seorang pemimpin dengan sikap transformasional tinggi, maka dia dapat memberikan panutan positif kepada pegawai (Sinaga et al., 2021). Representasi gaya kepemimpinan transformasional dapat ditampilkan pada Film Moana Tahun 2016. Film Moana menceritakan tentang petualangan seorang gadis muda bernama Moana Waialiki, putri kepala suku Motunui di Polinesia. Dalam petualangannya, Moana menerapkan nilai – nilai kepemimpinan transformasional seperti mengubah cara pandang rakyatnya terhadap ketakutan menjadi

keberanian dengan memberikan inspirasi tentang tradisi nenek moyang mereka dan menghidupkan kembali tradisi itu. Hal ini menunjukkan bahwa karakter Moana dapat mendorong rakyatnya untuk berpikir lebih terbuka dan berani dalam menghadapi tantangan baru. Dengan menelaah representasi gaya kepemimpinan transformasional dalam karakter Moana, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman tentang konsep gaya kepemimpinan transformasional melalui media film sekaligus menjadi inspirasi bagi pengembangan karakter kepemimpinan dalam kehidupan nyata, terutama dalam konteks organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, representasi gaya kepemimpinan transformasional pada karakter Moana memiliki keterkaitan dengan pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya SDG's 5 : *Gender Equality*. Menurut sumber yang diambil dari laman resmi web SDG'S bappenas, SDG's merupakan bentuk komitmen global dan nasional yang diumumkan dalam Sidang Umum PBB pada September 2015 untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui 17 tujuan global yang ditetapkan hingga tahun 2030. Pada SDG's 5 : *Gender Equality*, menekankan pentingnya kesetaraan gender dalam semua bidang kehidupan, termasuk kepemimpinan. Moana membuktikan bahwa perempuan dapat memimpin, membuat keputusan strategis, serta menjadi agen perubahan yang berpengaruh. Melalui kepemimpinannya, ia tidak hanya menyelamatkan bangsanya dari krisis, tetapi juga menginspirasi narasi baru tentang kesetaraan gender, di mana peran kepemimpinan tidak lagi ditentukan oleh jenis kelamin, melainkan oleh visi, keberanian, dan kemampuan untuk membawa perubahan.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:




1. Bagaimana bentuk gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh Karakter Moana dalam film Moana Tahun 2016?
2. Bagaimana keempat indikator kepemimpinan transformasional (*idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration*) tercermin dalam tindakan, sikap, dan keputusan Moana?
3. Bagaimana penerapan strategi gaya kepemimpinan transformasional yang terdapat dalam karakter Moana dapat mempengaruhi keberhasilan misi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan bentuk gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh karakter Moana dalam film *Moana* (2016).
2. Untuk menjelaskan representasi gaya kepemimpinan transformasional karakter Moana film *Moana* (2016) berdasarkan 4 (empat) indikator utama, yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation,* dan *individualized consideration*.
3. Untuk mengidentifikasi nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang tercermin melalui strategi Moana dalam menghadapi hambatan dan mengatasi kegagalan.

## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.1 Manajemen

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Manajemen adalah suatu metode dalam memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan serangkaian aktivitas demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutisna & Effane, 2022). Manajemen memiliki peran penting dalam memajukan organisasi. Manajemen memiliki hubungan dekat dengan pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Dalam organisasi, manajemen memiliki hubungan erat dengan semua upaya yang dilakukan di dalam organisasi yang dimulai dari mempertahankan hubungan kerja sama dengan sekelompok individu yang digunakan untuk mencapai tujuan yang direncanakan dengan memanfaatkan potensi yang ada. Manajemen yang efektif akan membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih cepat dan mudah dengan mengoptimalkan sumber daya yang terbatas. Dengan manajemen yang efektif, keseimbangan yang tercipta dalam organisasi akan baik sehingga dapat meminimalkan biaya yang harus dikeluarkan (Bimaruci et al., 2021).

Secara umum, konsep dasar manajemen dibagi menjadi 3 (tiga) (Rosadi et al., 2021), yakni:

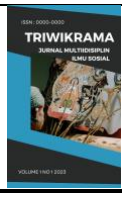
1. Manajemen Sebagai Ilmu

   Manajemen sebagai sebuah ilmu dapat dipahami melalui klasifikasi mengenai kriteria yang dapat dikatakan sebagai ilmu. Berdasarkan hal tersebut, manajemen dapat digolongkan sebagai ilmu sosial bagian dari Ilmu Administrasi bersifat terapan (*Applied Science*), karena ilmu ini dapat bermanfaat jika diterapkan dalam kehidupan guna meningkatkan mutu kehidupan manusia.

2. Manajemen Sebagai Seni

   Manajemen dipandang sebagai seni ketika karakter, kemampuan, bakat dan keterampilan dapat mempengaruhi seorang manager dalam mencapai sebuah tujuan.

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:




3. Manajemen Sebagai Profesi

   Manajemen sebagai sebuah profesi adalah sebuah bidang keahlian khusus dalam pengelolaan seperti kedokteran, teknik, hukum dan lain-lain.

Selain konsep dasar, dalam ilmu manajemen terdapat 4 (empat) fungsi yang saling berkaitan satu sama lain. Fungsi tersebut, antara lain perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*Actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Tanpa adanya salah satu dari fungsi ini kegiatan manajemen tidak akan berjalan sesuai rencana dan tujuan (Marthadinata & Ritonga, 2024). Berikut penjelasan dari masing - masing fungsi manajemen diatas:

1. Fungsi perencanaan (*planning*)

   *Planning* adalah proses dalam menentukan tujuan organisasi, membangun strategi dalam pencapaian tujuan dan merancang agenda kerja organisasi.

2. Fungsi pengorganisasian (*organizing*)

   *Organizing* yaitu mengelompokkan kegiatan seperti menetapkan susunan dan tugas setiap divisi yang ada dalam organisasi, serta menetapkan peran dan bentuk hubungan kerja antar unit.

3. Fungsi pengarahan (*actuating*)

   *Actuating* merupakan suatu usaha dalam mendorong anggota kelompok sedemikian rupa untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Fungsi pengendalian (*controlling*)

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

*Controlling* merupakan proses dalam memastikan tujuan perusahaan dengan melakukan pengawasan serta evaluasi terhadap pelaksanaan.

## 2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses ketika seseorang menjadi pemimpin melalui tindakan mempengaruhi pengikutnya demi mencapai tujuan bersama (Paais & Pattiruhu, 2020). Kepemimpinan juga meliputi kemampuan dalam memanfaatkan bakat dan metode tertentu untuk pengelolaan dan pengarahan individu sebuah organisasi dengan tujuan bersama mewujudkan visi yang telah ditetapkan (Zen et al., 2023). Kepemimpinan merupakan bidang yang senantiasa bergerak dan mengalami perubahan. Oleh sebab itu, terdapat beberapa perkembangan terbaru dalam studi kepemimpinan mengenai teori kepemimpinan dengan merujuk pada literatur terbaru (Jinga et al., 2024), yakni :

1. *Great Man Theory*

   Secara umum, teori ini mengabaikan kapasitas kepemimpinan wanita dan pencapaian masa lalu sebuah organisasi, serta melebih-lebihkan kebesaran eksekutif dalam organisasi tersebut.

2. *Trait Theory*

   Teori ini didasarkan pada pandangan bahwa semua pemimpin hebat memiliki seperangkat kualitas pribadi yang serupa atau bahwa orang tertentu terlahir dengan sifat tertentu sementara yang lain tidak.

3. *Behavioral Theory*

   Teori perilaku fokus pada efektivitas pemimpin, dan bukan pada kemunculan individu sebagai pemimpin. Teori ini juga menekankan pada

bagaimana pemimpin bertindak dan bagaimana tindakan mereka mempengaruhi kinerja mereka.

4. *Contingency Theory*

   Teori kontingensi kepemimpinan bertujuan untuk mengidentifikasi aspek situasional mana yang paling krusial serta untuk meramalkan perilaku kepemimpinan mana yang akan lebih sukses dalam situasi tertentu.

5. *Path Goal Theory*

   Menurut teori jalur-tujuan, para pemimpin mengarahkan pengikut mereka sepanjang jalur yang akan membawa mereka dari tempat mereka sekarang ke tujuan di tempat kerja.

6. *Leader - Member Exchange Model*

   Teori ini menyatakan bahwa konsep kepemimpinan dalam organisasi yang menekankan pada kualitas hubungan antara pemimpin dengan setiap anggotanya.

7. *Full Range Theory*

   Teori ini mendukung perilaku kepemimpinan transformasional, perilaku kepemimpinan transaksional, dan perilaku kepemimpinan Laissez-faire. Alasan di balik penerapan teori ini adalah terdapat kebutuhan untuk berbagai perilaku kepemimpinan yang diperlukan untuk berbagai keadaan dan setiap pemimpin perlu sadar kapan harus menggunakan strategi tertentu selama perubahan organisasi.

## 2.3 Gaya Kepemimpinan

Pemimpin memiliki posisi yang penting dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi, diperlukan seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan dan

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

mempengaruhi setiap anggota organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi. Mereka harus membimbing dan mengelola anggota mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, seorang pemimpin memiliki pola dan gaya kepemimpinan yang berbeda (Putri et al., 2020). Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan yang umum dikenal dan digunakan oleh suatu organisasi adalah sebagai berikut (Nurwahidah et al., 2024) :

1. Kepemimpinan Otoriter *(Authoritarian Leadership)*

   Gaya kepemimpinan otoriter menggarisbawahi bahwa kekuasaan tertinggi terletak pada seorang pemimpin. Pemimpin memiliki sifat dominan dalam menetapkan kebijakan dan tujuan organisasi serta mengendalikan seluruh aktivitas tanpa adanya saran dan partisipasi dari bawahan.

2. Kepemimpinan Demokratis *(Democratic Leadership)*

   Gaya kepemimpinan demokratis mementingkan pertimbangan dari bawahan dalam pengambilan keputusan. Dengan penerapan tersebut, bawahan akan merasa dihargai sehingga dapat termotivasi untuk memberikan kontribusi dengan optimal.

3. Kepemimpinan Transformasional *(Transformasional Leadership)*

   Kepemimpinan transformasional identik dengan dorongan, inspirasi dan motivasi untuk menciptakan perubahan positif. Sehingga dapat memberikan ruang bagi kreativitas yang berfungsi dalam penyelesaian masalah organisasi.

4. Kepemimpinan Transaksional *(Transactional Leadership)*

Gaya kepemimpinan transaksional menekankan pada penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) bagi kinerja bawahan. Dengan ini, bawahan termotivasi untuk memberikan kinerja secara optimal.

5. Kepemimpinan Laissez-Faire *(Laissez-Faire Leadership)*

   Gaya kepemimpinan laissez-faire kecenderungan dalam menyerahkan banyak tugas kepada anggota tim tanpa pengawasan, sehingga pemimpin tidak terlibat secara aktif dalam pengelolaan tim.

6. Kepemimpinan Karismatik *(Charismatic Leadership)*

   Pemimpin karismatik berupaya untuk mendorong individu melalui gaya komunikasi bijak dan persuasif sehingga bawahan merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## 2.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ditandai sebagai jenis kepemimpinan yang mampu menciptakan ikatan dengan anggota tim mereka sehingga dapat menjadi contoh bagi mereka, mempengaruhi mereka, memotivasi mereka untuk memberikan usaha terbaik, bekerja sama dengan mereka untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, serta mendorong mereka untuk terbuka terhadap perubahan dan pertumbuhan (Kwarteng et al., 2024). Secara umum terdapat 4 (empat) dimensi indikator dalam gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh (Gupta, 2025), yakni :

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Idealisme)

   Pemimpin yang menggunakan strategi transformasional sering kali memimpin dengan contoh, menunjukkan perilaku yang menginspirasi kepercayaan dan rasa hormat dari pengikut mereka. Mereka sering dianggap sebagai teladan di dalam

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

organisasi, menunjukkan standar etika yang tinggi dan komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi.

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi yang menginspirasi)

   Pemimpin transformasional ditandai oleh kemampuan mereka untuk mengartikulasikan visi yang jelas dan menarik untuk masa depan, mengumpulkan pengikut mereka di sekitar tujuan bersama. Visi ini berfungsi sebagai motivator yang kuat, menginspirasi anggota tim untuk melampaui harapan mereka sendiri dan berkomitmen pada tujuan organisasi.

3. *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual)

   Stimulasi intelektual adalah landasan dari kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang merangsang kecerdasan pengikutnya menantang *status quo* dan mendorong pemikiran kreatif. Mereka mengundang pengikutnya untuk mempertanyakan asumsi, mengeksplorasi ide-ide baru, dan menyelesaikan masalah dengan cara inovatif. Dengan menghargai kecerdasan tim mereka, pemimpin transformasional mengembangkan budaya perbaikan dan eksplorasi yang terus-menerus.

4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu)

   Pemimpin transformasional unggul dalam memberikan perhatian pribadi kepada kebutuhan dan pengembangan masing-masing pengikut. Mereka bertindak sebagai mentor atau pelatih, dengan kepedulian aktif dalam membantu pengikut mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Pendekatan ini melibatkan pemahaman dan penghormatan terhadap ambisi unik dan gaya belajar pengikut, serta menyesuaikan bimbingan mereka untuk memenuhi keadaan individu.

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai representasi gaya kepemimpinan transformasional dalam media popular seperti film. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang melibatkan pemahaman terhadap suatu perilaku dan fenomena sosial, sehingga data disajikan dalam bentuk deskriptif (Hadisaputra, 2021). Subjek penelitian adalah pihak yang memberikan informasi tentang situasi dan kondisi yang dibutuhkan dalam penelitian (Mahendra et al., 2024). Subjek penelitian ini adalah karakter Moana, tokoh utama dalam film *Moana* (2016) karya Walt Disney. Sedangkan objek penelitian adalah representasi gaya kepemimpinan transformasional yang tercermin melalui sikap, karakter, dan tindakan Moana dalam berbagai adegan film.

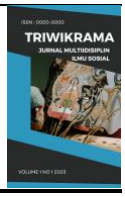
Sumber data penelitian ini menggunakan 2 (dua) sumber yakni, data primer dan data sekunder. Sumber data primer mengarah pada data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari objek yang diteliti. Sedangkan data sekunder berfungsi untuk melengkapi data utama dengan adanya informasi tambahan yang relevan terhadap penelitian (Haifa et al., 2025). Data primer ini berupa hasil observasi langsung terhadap film *Moana* (2016) dengan menonton film secara berulang untuk mencatat dialog, adegan, dan tindakan karakter Moana yang menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional. Data sekunder dari penelitian ini berupa literatur, jurnal ilmiah, artikel, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan kepemimpinan transformasional.

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan dokumentasi. Observasi merupakan tindakan mengamati fenomena sosial di lingkungan dunia nyata, mencatat apa yang dilakukan orang, bukan apa yang mereka

klaim lakukan. Pengamat dapat menjadi bagian dari adegan yang diamati (observasi partisipan) atau berdiri di luar itu (non-partisipan) (Denny & Weckesser, 2022). Sedangkan, dokumentasi meliputi proses mencatat suatu informasi dalam bentuk tertulis, foto, video dan lain - lain (Hasan, 2022). Observasi dilakukan dengan menonton film *Moana* (2016) secara berulang untuk menemukan adegan yang mencerminkan indikator kepemimpinan transformasional. Adegan tersebut kemudian dicatat dan dianalisis berdasarkan indikator kepemimpinan transformasional. Dokumentasi dilakukan melalui tangkapan layar (*screenshot*) dari adegan penting yang menunjukkan praktik kepemimpinan transformasional oleh karakter Moana.

Miles *and* Huberman dalam (Nurrisa & Hermina, 2025), mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) hal yang harus dilakukan dalam analisis data kualitatif, yaitu data *reduction*, data *display* dan *conclusion drawing/verification*. Pada tahap reduksi data, peneliti akan menyederhanakan data yang diperoleh dari film *Moana* (2016), adegan yang tidak relevan dengan indikator kepemimpinan transformasional dieliminasi, sementara adegan yang menunjukkan sikap kepemimpinan transformasional dicatat secara detail. Tahap kedua yaitu penyajian data, peneliti akan mengelompokkan adegan berdasarkan 4 (empat) indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh idealisme, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu. Kemudian di tahap terakhir yaitu penarikan kesimpulan, peneliti akan menjelaskan secara ringkas mengenai karakter Moana dalam adegan tertentu telah mencerminkan gaya kepemimpinan transformasional.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan strategi triangulasi data. Triangulasi ini melibatkan penggunaan berbagai sumber data dan metode untuk mengonfirmasi temuan. Strategi ini membantu untuk memastikan bahwa




temuan penelitian konsisten dan dapat dikonfirmasi melalui berbagai metode atau sudut pandang, yang pada gilirannya meminimalkan potensi bias dan meningkatkan keselarasan penelitian (Lim, 2025). Dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan dengan cara membandingkan hasil observasi terhadap film *Moana* (2016) dengan sumber-sumber lain yang relevan, seperti naskah atau transkrip film, literatur yang membahas teori kepemimpinan transformasional, serta hasil penelitian terdahulu yang mengkaji tema kepemimpinan. Melalui penerapan triangulasi data, hasil penelitian ini menjadi lebih menyeluruh dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## BAB IV

### 4.1 HASIL

Setelah melakukan observasi film dan memahami alur cerita dengan seksama, beberapa hasil telah ditemukan dan akan dijelaskan secara deskriptif pada bab ini. Film *Moana* (2016) adalah film animasi Disney yang bercerita tentang seorang gadis muda, putri kepala suku Motinui bernama Moana. Sejak kecil, Moana dipilih oleh laut untuk menjalankan misi besar, yaitu mengembalikan jantung Te Fiti yang telah dicuri oleh Maui. Akibat pencurian itu, alam mulai rusak, panen gagal, dan ikan menghilang, sehingga kehidupan di pulau Motunui terancam. Meski dilarang oleh ayahnya yang merupakan kepala suku untuk pergi melaut, Moana tetap bertekad melintasi samudra demi menyelamatkan penduduknya. Dalam perjalanannya, ia bertemu Maui yang awalnya enggan membantu. Namun, berkat kegigihan dan semangat Moana, mereka akhirnya bekerja sama menghadapi berbagai rintangan, mulai dari monster laut hingga *Te Kā*, sosok dewi yang berubah menjadi gelap akibat kehilangan jantungnya. Perjalanan penuh tantangan ini membuat Moana

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

menemukan jati dirinya sebagai seorang pelaut sejati sekaligus pemimpin yang berani. Ia berhasil mengembalikan jantung Te Fiti, memulihkan keseimbangan alam, dan membawa masyarakat Motunui kembali pada tradisi leluhur mereka sebagai bangsa pelaut.

**1. *Idealized Influence* (Pengaruh Idealisme)**




Gambar 1. Moana memberikan solusi mengenai masalah panen.

(Menit 13:25)

Penduduk : (sambil menunjukkan hasil panen yang bermasalah) "ini hasil panennya. pagi ini aku mengupas kelapa dan …"

Moana : "(sambil menunjuk ladang didepan) kita tebang pohon yang bermasalah dan buat perkebunan baru disana"

Penduduk :"Terima kasih Moana, dia anak yang hebat"

Dalam adegan tersebut, penduduk desa menunjukkan kelapa yang bermasalah akibat ladang yang sudah tidak produktif, suasana mulai dipenuhi rasa khawatir. Situasi itu berpotensi menimbulkan sikap pesimis, tetapi Moana memberikan ketegasan sekaligus solusi yang inovatif, yaitu menebang pohon yang bermasalah dan membuka perkebunan baru di tempat lain**.** Moana menunjukkan keberanian mengambil sikap dalam isu

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

yang sulit. Ia tidak sekadar menghibur atau menenangkan warganya, melainkan mengambil posisi dengan keputusan yang praktis dan penuh keyakinan. Moana menempatkan diri sebagai figur yang dapat dipercaya dengan menunjukkan komitmen terhadap kelangsungan hidup desanya.

**2. *Inspirational Motivation* (Motivasi yang menginspirasi)**




Gambar 2 : Moana ikut berdiskusi dengan penduduk.

(Menit 28:21)

Penduduk : "Panen jadi hitam. Bagaimana dengan ikannya? Ini terjadi di seluruh pulau."

Ayah Moana : "Aku mohon semua tenanglah. Kita gali ladang baru. Kita akan menemukan cara."

Moana : "Kita bisa hentikan kegelapan! menyelamatkan pulau kita! Ada gua berisi perahu, sampan sampan besar. Kita bisa gunakan, cari maui, paksa dia kembalikan jantungnya. Dulu kita pelaut. Kita bisa melaut lagi!."

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Moana berkata seperti itu setelah neneknya menceritakan dan menyuruh Moana untuk masuk ke goa yang berisi mengenai tradisi nenek moyang mereka pada zaman dahulu yaitu pelaut. Pada adegan ini, pulau Motunui mulai diliputi kegelapan, panen gagal, dan hasil laut semakin berkurang, penduduk desa menjadi cemas dan putus asa. Ayah Moana, sebagai kepala suku, berusaha menenangkan penduduknya dengan cara yang praktis yaitu menggali ladang baru dan mencari solusi lokal. Namun, pendekatan itu hanya menjawab masalah sesaat tanpa menyentuh akar penyebab bencana. Akan tetapi, Moana justru tampil dengan visi yang lebih besar dan penuh makna. Setelah mendengar cerita dari neneknya dan menemukan warisan leluhur di gua berupa perahu-perahu besar, Moana menyampaikan gagasan "kembali ke laut, mencari Maui, dan mengembalikan jantung Te Fiti".

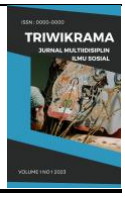
**3. *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual)**




Gambar 3 : Moana meyakinkan Maui

(Menit 01:09:48)

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:




Maui sempat merasa putus asa saat akan melanjutkan perjalanan ke Te Fiti karena dirinya tidak yakin dapat mengalahkan *Te Kā*. Setelah itu, Moana berbicara kepada Maui.

Moana : "Kau mencuri jantung itu untuk mereka. Kau melakukan segalanya untuk mereka, agar mereka mencintaimu."

Maui : "Tapi itu tidak pernah cukup."

Moana : "Mungkin dewa - dewa menemukanmu untuk suatu alasan. Mungkin lautan membawamu kepada mereka. Karena melihat kau sangat layak untuk diselamatkan. Tapi bukan para dewa yang menjadikanmu Maui, melainkan dirimu sendiri."

Dalam adegan ini, Maui sempat putus asa dan hampir menyerah di tengah jalan. Akan tetapi, Maui bersemangat kembali untuk melanjutkan perjalanan ke Te Fiti dalam melawan *Te Ka* demi kembalinya jantung Te Fiti. Ketika Maui merasa putus asa untuk melanjutkan perjalanan ke Te Fiti, Moana tidak hanya memberi semangat emosional, tetapi juga menghadirkan cara pandang baru terhadap situasi yang dihadapi Maui. Dia menegaskan bahwa jati diri Maui tidak semata-mata berasal dari pengakuan orang lain atau pemberian para dewa, melainkan dari pilihan dan tindakan Maui sendiri.

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

**4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu)**




Gambar 4. Moana percaya ayam Heihei memiliki potensi

(Menit 12.49)

Penduduk : "Aku penasaran dengan ayam yang makan batu itu. Sepertinya dia kurang pintar dalam semua hal. Apakah ayam itu kita masak saja?"

Moana : "Kadang kekuatan kita berada dibalik tampilan luar. Sangat jauh berada di dalam. Tapi aku yakin Heihei punya potensi".

Dalam adegan ini, para penduduk meremehkan Heihei, ayam yang terlihat tidak pintar karena memakan batu dan kerap membuat masalah. Mereka bahkan beranggapan lebih baik menjadikannya makanan. Namun, Moana justru menolak pandangan tersebut. Dia menegaskan bahwa kekuatan kadang tersembunyi dibalik tampilan luar yang sederhana, dan menyatakan keyakinannya bahwa Heihei memiliki potensi yang belum terlihat. Sebagai pemimpin, Moana tidak melihat Heihei hanya dari kelemahannya, melainkan dari kemungkinan untuk berkembang.

**5. Keberhasilan misi**

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



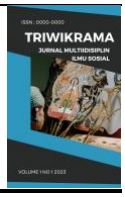
Gambar 4 : Moana berhasil mengembalikan jantung Te Fiti.

(Menit 01:32:15)

Pada adegan ini, Moana berdiri di hadapan Te Fiti setelah berhasil mengembalikan jantung yang sebelumnya dicuri Maui. Wajah Te Fiti yang awalnya murka kini berubah kembali menjadi damai, penuh kehidupan, dan menyatu dengan alam. Momen ini menandai puncak keberhasilan Moana, karena tindakannya tidak hanya menyelamatkan alam dari kegelapan, tetapi juga memastikan bahwa pulau Motunui dapat kembali makmur dengan hasil panen yang subur, laut yang kaya akan ikan, dan kehidupan masyarakat yang harmonis dengan lingkungannya.

## 4.2 PEMBAHASAN

Film Moana Tahun (2016) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional melalui sikap, tindakan, visi, dan kemampuan Moana dalam mempengaruhi penduduknya. Moana memiliki visi besar untuk menyelamatkan penduduk Motinui dari kegelapan dan keberanian dalam menentang tradisi berlayar di laut yang telah dianggap permanen oleh penduduk Motinui. Moana menunjukkan tekad yang kuat untuk tetap

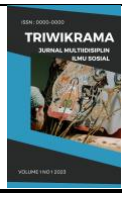



mewujudkan misinya meskipun keberaniannya itu diragukan oleh ayahnya yang merupakan kepala suku pulau Motinui. Sikap kepemimpinan Moana juga terlihat ketika Moana mampu mendorong perubahan besar dengan menginspirasi penduduk Motinui melalui ketangguhannya dalam melawan Te Ka secara langsung, dengan keyakinan besar bahwa masih terdapat kebaikan yang dapat diselamatkan jika jantung Te Fiti dikembalikan ke tempatnya. Tindakan Moana ini membuktikan bahwa pemimpin transformasional memiliki peran penting dalam mengarahkan dan menginspirasi perubahan positif di dalam organisasi (Ambawani et al., 2024).

Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional Moana juga terlihat dari kemampuannya dalam menghidupkan kembali kepercayaan diri Maui yang sempat hilang. Sebelumnya, Maui menolak untuk membantu Moana di tengah jalan karena Maui merasa bersalah dan menganggap dirinya tidak pantas. Namun, dengan adanya dukungan dan keyakinan yang diberikan Moana kepada Maui, akhirnya kepercayaan diri Maui akan potensinya sendiri telah kembali. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi mendorong dan menginspirasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka (Rojak et al., 2024). Dari tindakan Moana terhadap Maui dapat digaris bawahi bahwa Moana merupakan sosok pemimpin transformasional yang mampu menggerakkan individu maupun organisasi untuk mengarah pada perubahan yang lebih baik.

Bentuk gaya kepemimpinan transformasional pada Moana dapat diuraikan lebih jelas melalui 4 (empat) indikator utama kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh idealisme, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu. Keempat dimensi ini dapat menciptakan kepemimpinan transformasional

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:




yang efektif serta menguatkan para pemimpin dalam memberikan motivasi dan inspirasi sehingga bawahan dapat mencapai kinerja yang terbaik serta mewujudkan perubahan berkelanjutan (Variani & Al Qadri, 2024).

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Idealisme)

   *Idealized Influence* tercermin saat adegan panen kelapa bermasalah, Moana memberikan solusi inovatif dengan menebang pohon yang rusak dan membuka perkebunan baru. Sikap ini menunjukkan keberanian mengambil keputusan dalam isu sulit, sekaligus memberi teladan tentang sikap optimis dan komitmen pada kelangsungan hidup bersama. Penduduk melihat Moana sebagai sosok yang pantas dipercaya dan dikagumi karena karakter konsisten dan solutif yang dimiliki Moana. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh ideal dapat mempengaruhi respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan melalui kharisma yang dimiliki oleh seorang pemimpin (Jannah et al., 2021). Melalui tindakannya, Moana tidak hanya menyelesaikan masalah yang ada, tetapi juga menumbuhkan keyakinan bahwa setiap tantangan dapat dihadapi dengan keberanian, tujuan yang jelas, dan sikap kepemimpinan yang dapat dipercaya.
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi yang menginspirasi)

   *Inspirational Motivation* terlihat saat Moana membangkitkan semangat penduduk Motunui yang putus asa akibat panen gagal dan hasil laut yang memburuk. Dia menampilkan visi dan motivasi besar bahwa pulau dapat diselamatkan dengan keberanian mereka untuk kembali melaut. Moana menghubungkan visi tersebut dengan identitas leluhur penduduk Motinui sebagai pelaut sejati. Melalui motivasi yang menginspirasi ini, Moana berhasil mengubah cara pandang masyarakat dari ketakutan menjadi harapan untuk

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

bertahan hidup dengan berjuang menyelamatkan masa depan pulau Motinui. Tindakan moana ini menunjukkan bahwa motivasi inspiratif memberikan tantangan dan makna kepada pengikut untuk terlibat dalam tujuan bersama (Sutanto et al., 2021).

3. *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual)

   *Intellectual Stimulation* pada karakter Moana memberikan cara pandang baru kepada Maui saat Maui merasa putus asa untuk melanjutkan perjalanan. Moana meyakinkan Maui bahwa kekuatan yang dimiliki bukan berasal dari pengakuan orang lain, tetapi berasal dari tekad dan tindakan Maui sendiri. Dengan cara itu, Maui dapat menghilangkan keraguan dirinya dan kembali memiliki keyakinan kuat untuk menghadapi tantangan dalam melawan Te Ka. Tindakan Moana ini mempengaruhi cara berpikir Maui dengan menumbuhkan perspektif dalam memandang masalah lama (Maui merasa tidak berharga dan putus asa) menjadi pandangan yang baru (kekuatan pada diri Maui tidak bergantung pada dewa atau senjata, tetapi berasal dari dirinya sendiri). Hal ini membuktikan bahwa rangsangan intelektual dapat mendorong para pengikut untuk menilai kembali asumsi dasar dan nilai-nilai lama mereka, menginspirasi individu untuk melihat permasalahan organisasi dari sudut pandang yang berbeda, merancang cara baru dalam melakukan tugas, dan menganalisis prinsip-prinsip rekayasa ulang proses (Rad et al., 2021)

4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu)

   *Individualized Consideration* dapat dilihat dari tindakan Moana saat Penduduk Motunui meremehkan ayam Heihei yang terlihat tidak pintar dan selalu membuat masalah. Dalam adegan tersebut, Moana tidak setuju dengan opini penduduk Motinui tersebut dan mengatakan bahwa kekuatan seseorang

kadang tersembunyi pada tampilan luar. Moana yakin bahwa ayam Heihei pasti memiliki potensi. Tindakan Moana ini membuat ayam Heihei merasa dihargai dan berusaha untuk membantu Moana dalam menjalankan misinya. Karakter Moana dalam hal ini juga merupakan seorang pemimpin yang mengadopsi aspek pertimbangan individu mampu menangani, menghormati, dan melihat keunikan karyawan (Alzoraiki et al., 2023).

Penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam karakter Moana berperan besar terhadap keberhasilan misi Moana dalam menyelamatkan pulau Motinui dari kegelapan. Keberhasilan misi Moana ini dipengaruhi oleh kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan hambatan selama berlayar di laut untuk melawan Te Ka. Dalam perjalanannya, Moana menghadapi berbagai rintangan seperti, bahaya alam (ombak yang besar), penolakan Maui hingga kekuatan api lahar dari Te Ka. Kendati demikian, Moana tetap bersikap tenang, berpikir inovatif serta fokus pada tujuan utama hingga dia mampu menemukan jalan keluar. Strategi Moana ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu tentang motivasi dan inspirasi, akan tetapi menempatkan diri pada isu-isu sulit dan siap menghadapi konsekuensi dari pengambilan keputusan penting. Hal ini sejalan dengan karakteristik kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh (Basirun & Turimah, 2022), yakni siap terhadap risiko dari segala keputusan yang dipertimbangkan secara matang.

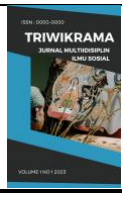
Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh karakter Moana memiliki keterkaitan erat dengan SDGs 5: *Gender Equality*. Dikarenakan keberaniannya dalam melampaui batasan tradisi yang umumnya membatasi

peran perempuan. Moana tampil sebagai pemimpin transformasional tidak hanya memimpin rakyatnya dengan keberanian, tetapi juga menginspirasi mereka untuk percaya pada potensi yang mereka miliki tanpa memandang apapun. Dalam perjalanannya, Moana juga menunjukkan bahwa perempuan mampu mengambil keputusan penting, menghadapi tantangan besar, dan memimpin perubahan positif. Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan tetapi sejalan dengan misi SDGs untuk mendorong kesetaraan hak, kesempatan, dan partisipasi bagi perempuan di segala bidang. Dengan demikian, kepemimpinan Moana menegaskan bahwa kepemimpinan ditentukan oleh keterampilan individu, sebab kepemimpinan merupakan keterampilan dasar bagi seorang pemimpin untuk mengelola tim secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Latifah et al., 2024).

## BAB IV KESIMPULAN

Penelitian ini telah membuktikan bahwa karakter Moana dalam film Moana Tahun 2016 telah merepresentasikan gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan Moana tercermin melalui visi besar untuk menyelamatkan penduduk Motinui, keberanian dalam mengambil resiko hingga kemampuan dalam memberikan inspirasi pada penduduk Motinui. Tindakan Moana menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan besar dengan mengedepankan etika, komitmen dan tekad yang kuat. Dengan representasi kepemimpinan Moana, gambaran mengenai pemimpin sejati tidak hanya soal kekuasan atau wewenang, tetapi tentang bagaimana menumbuhkan motivasi dan keyakinan demi tercapainya tujuan bersama. Karakter Moana juga menggambarkan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada potensi individu dalam mencapai tujuan bersama.

**Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial**
Volume 11, Number 6, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:




## DAFTAR PUSTAKA

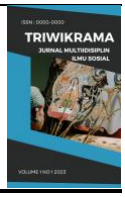
Rojak Abdul, J., Witjaksono Dwijianto, A., & Kistyanto, A. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, *5*, 977–990. https://jurnaledukasia.org

Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A. A., Naji, G. M. A., Almaamari, Q., & Beshr, B. A. H. (2023). Impact of Teachers' Commitment to the Relationship between Transformational Leadership and https://docs.google.com/document/d/1b1Q4lJH4VBMOhryBHv7jXY27qOQlQFXR/edit?usp=sharing&ouid=109281849673247315962&rtpof=true&sd=trueSustainable Teaching Performance. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(5). https://doi.org/10.3390/su15054620

Baba, M. M., Makhdoomi, U. M., & Siddiqi, M. A. (2021). Emotional Intelligence and Transformational Leadership Among Academic Leaders in Institutions of Higher Learning. *Global Business Review*, *22*(4), 1070–1096. https://doi.org/10.1177/0972150918822421

Bakker, A. B., Hetland, J., Kjellevold Olsen, O., & Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, *41*(5), 700–708. https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004

Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 34–41. https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28




Bimaruci, H., Havidz, H., & Suprapto, E. (2021). *THE ROLE AND FUNCTION OF MANAGEMENT IN GLOBAL ORGANIZATIONS*. *2*. https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4

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. https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550

Denny, E., & Weckesser, A. (2022). How to do qualitative research?: Qualitative research methods. *BJOG: An International Journal of Obstetrics and Gynaecology*, *129*(7), 1166–1167. https://doi.org/10.1111/1471-0528.17150

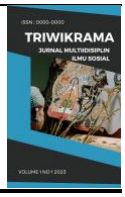
Fiannisa, M., Datuk, B., Rambe, M. F., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Kerja, M., Kerja, D., & Guru, K. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.18998

Gupta, P. (2025). Transformational Leadership: Inspiring Change and Innovation. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, *14*(2), 504–509. https://doi.org/10.21275/mr25206180024

Hadisaputra, P. (2021). *PENELITIAN KUALITATIF*. https://www.researchgate.net/publication/353587963

Hasan, H., & Tidore Mandiri, S. (2022). PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI DOKUMENTASI TERPUSAT PADA STMIK TIDORE MANDIRI. In *Jurnal Sistem Informasi dan Komputer)* (Vol. 2, Issue 1). http://www.php.net

Rosadi I. K., Rengat Madinatun N, S., UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, P., & Kunci, K. (2021). Manajemen Sebagai Sains, Seni dan Profesi serta Implementasinya di Madrasah Tsanawiyah Madinatun Najah Rengat As'adut Tabi'in. *Jurnal Keagamaan Dan Penddikan*, *17*(1), 31–46.




Jannah, D., Latip, Tarmizi, A., Afrizal, T., Saputra, J., & Bon, A. T. (2021). A qualitative study of transformational leadership and organization success. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 5031–5038. https://doi.org/10.46254/an11.20210864

Jinga, A. A., Oumer Hussen, J., Gezahagn Negash, H., & Bezabih Estifanos, A. (2024). Leadership behavior and organizational change management in selected public universities of Ethiopia: Exploring the impact of leadership influences and change processes. *Heliyon*, *10*(19). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e37149

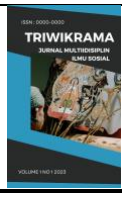
Kwarteng, S., Frimpong, S. O., Asare, R., & Wiredu, T. J. N. (2024). Effect of employee recognition, employee engagement on their productivity: the role of transformational leadership style at Ghana Health Service. *Current Psychology*, *43*(6), 5502–5513. https://doi.org/10.1007/s12144-023-04708-9

Latifah, N., Assyahri, W., Ningsih, Y., & Mohammad Natsir Bukittinggi, U. (2024). Analisis Perbedaan Gender dalam Kepemimpinan. In *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora (Isora* (Vol. 2). https://isora.tpublishing.org/index.php/isora

Lim, W. M. (2025). What Is Qualitative Research? An Overview and Guidelines. *Australasian Marketing Journal*, *33*(2), 199–229. https://doi.org/10.1177/14413582241264619

Mahendra, A., Ilhami Wahyu, M., Nurfajriani, W. V., Sirodj, R. A., Afgani, M. W., Negeri, I., Fatah, R., & Abstract, P. (2024). Metode Etnografi Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(17), 159–170. https://doi.org/10.5281/zenodo.13853562

Marlius, D., Melaguci, R. A., Keuangan, A., Padang, P., Tinggi, S., & Kbp, I. E. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA*




*TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN PADANG DEPARTEMENT SUMBER DAYA MANUSIA*. *17*(2). https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2

Marthadinata, S., & Ritonga, J. (2024). Pengaruh Social Media Instagram dan Citra Merek Terhadap Keputusan Jobseeker Menggunakan Jasa Outsourcing Pada PT Telexindo Bizmart. In *KARIR: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). https://www.instagram.com/telexindobizmart

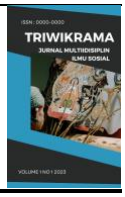
Nadya, E., Mentari, N., Mitaliani, R., Mulya, J., Terbuka, U., Tinggi, S., & Perdagangan, I. E. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Optimalisasi Kinerja Tim: Studi Kasus di Kantor Walikota Pekanbaru. In *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Pendidikan* (Vol. 1, Issue 1). https://jurnal.suriaacademicpress.com/index.php/JISEP

Nurrisa, F., & Hermina, D. (2025). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian: Strategi, Tahapan, dan Analisis Data*. *02*, 793–800.

Haifa Nurul M., Nabilla I., Virda Rahmatika V., Hidayatullah R., & Harmonedi Harmonedi. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran : Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, *2*(2), 256–270. https://doi.org/10.62383/dilan.v2i2.1563

Nurwahidah, I., Nisa, R., Nurjamaludin, & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, *1*(4), 449–456. https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.300

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(8), 577–588. https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577




Putri, S. A., Mirzania, A., & Hartanto, D. (2020). THE IMPORTANCE OF A TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP MODEL IN MANAGING ORGANIZATIONAL CULTURE. In *Journal of Leadership in Organizations* (Vol. 2, Issue 1). https://jurnal.ugm.ac.id/leadership

Rad, H. F., Shahi, S., & Fazeli, A. (2021). The role of transformational leadership and knowledge management in organizational innovation of schools. *Education and Self Development*, *16*(1), 40–53. https://doi.org/10.26907/esd16.1.05

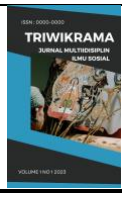
Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? In *Frontiers in Psychology* (Vol. 12). Frontiers Media S.A. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556

Ambawani Shandilia L., C., Saputra, I., Kusuma Meista M., T., Sumardjoko, B., Fathoni, A., Pendidikan, A., Kunci, K., Transformasional, K., Sekolah Penggerak, K., Guru, K., & Pembelajaran, K. (2024). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak di TK. In *Journal of Education Research* (Vol. 5, Issue 4).

Sinaga S., N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, *1*(7), 840–846. https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123

Febriantina S., Kimura C., Nurkhairani H., Wicaksono Mohammad Fajar B., Nugraha Pradipta A., & Primadhita S. (2024). Literature Review : Teori-Teori Kepemimpinan. *Journal of Student Research*, *3*(1), 97–109. https://doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3531

Sutanto, H., Utami, Y., & Diantoro, A. K. (2021). The Effect of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individual Consideration on HR Performance. *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, *1*(3), 100–109. https://doi.org/10.31098/bmss.v1i3.293




Sutisna, N. W., & Effane, A. (2022). Fungsi Manajemen Sarana dan Prasarana. In *Karimah Tauhid* (Vol. 1).

Variani, H., & Al Qadri, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia di sebuah satuan pendidikan. In *Academy of Education Journal* (Vol. 15, Issue 1). Online.

Wulan Dari, S., Putra P., V., Hasri, S., & Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, U. (2023). Dinamika Kepemimpinan dalam Organisasi: Sebuah Analisis Komprehensif Mengenai Tipologi, Gaya, dan Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Keberlanjutan Organisasi. In *Jurnal Kependidikan* (Vol. 12, Issue 4). https://jurnaldidaktika.org

Zen, A., Yanti, S., Hutomo, M. R., Kraugusteeliana, K., & Arisutama, H. Y. (2023). The Role of Leadership in Managing Organisational Culture Change in the Context of Information Technology Implementation. *Jurnal Minfo Polgan*, *12*(1), 1247–1255. https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12697