



Peran Komunikasi pada Kepemimpinan Transformasional: Sebuah Studi Pustaka tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Dadang

Universitas Pamulang
dosen02565@unpam.ac.id

Kata kunci:	Abstrak
Komunikasi, Kepemimpinan Transformasional, MSDM	Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk membentuk visi yang jelas, menciptakan hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan pengikut, serta mendorong inovasi dan perubahan yang berkelanjutan dalam organisasi. Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau peran komunikasi dalam kepemimpinan transformasional, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka. Data diperoleh dari berbagai sumber literatur, seperti jurnal akademik, buku, dan laporan penelitian. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi yang efektif adalah fondasi di mana pemimpin transformasional membangun visi mereka dan menginspirasi pengikut mereka untuk mencapai tujuan mereka. Melalui komunikasi yang jelas dan ringkas, para pemimpin dapat menyampaikan visi dan tujuan mereka, memberikan panduan dan umpan balik, serta menciptakan budaya kepercayaan, kolaborasi, dan inovasi. Beberapa temuan penting tentang fungsi komunikasi dalam kepemimpinan transformasional disorot oleh kajian literatur. Menurut penelitian, komunikator yang efektif memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk menginspirasi pengikut mereka, menumbuhkan rasa visi dan tujuan bersama, dan mendukung hasil organisasi yang positif seperti peningkatan kepuasan kerja, produktivitas, dan inovasi. Budaya komunikasi terbuka dan umpan balik dikembangkan oleh para pemimpin dengan bantuan komunikasi yang efektif dan berperan dalam manajemen sumber daya manusia.

Pendahuluan

Salah satu gagasan dalam manajemen sumber daya manusia adalah kepemimpinan transformasional. Konsep kepemimpinan ini memungkinkan manajer untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kreatif dan produktif dan mendorong staf untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi. Dalam situasi ini, komunikasi yang efektif adalah salah satu elemen kunci yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan transformasional (Kuswaeri, 2017). Komunikator yang efektif dapat menginspirasi tim, membangun kepercayaan, dan mengarahkan mereka menuju tujuan. Dalam hal penelitian, masih sedikit kajian tentang bagaimana komunikasi dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional

dalam manajemen sumber daya manusia, meskipun banyak kajian menunjukkan penting untuk model kepemimpinan ini. Studi ini akan meninjau literatur untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana komunikasi dapat mendukung kepemimpinan transformasional di tempat kerja dalam melakukan manajemen sumberdaya manusia.

Tujuan artikel jurnal ini adalah untuk membahas bagaimana komunikasi dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia. Kajian ini menawarkan perspektif baru dan pemahaman yang lebih dalam tentang peran yang dimainkan komunikasi dalam mengembangkan kepemimpinan transformasional yang efektif dan bermanfaat. Kajian ini juga diharapkan bisa menjadi sumber bagi para manajer dan pemimpin yang ingin lebih memahami bagaimana komunikasi mempengaruhi kepemimpinan transformasional di tempat kerja.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya manajemen yang menekankan pada membuka potensi karyawan, menginspirasi mereka untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dan mendorong lingkungan kerja yang inovatif (Putri, 2021). Ciri-ciri pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional meliputi menginspirasi, memotivasi, memberi contoh yang baik, dan mendorong staf untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Nengsih dkk., 2020).

Organisasi dan karyawan dapat memperoleh manfaat dari kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja (Lisabella & Hasmawaty, 2021; Nurtjahjani dkk., 2020). Selain itu, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi serta loyalitas karyawan dan reputasi perusahaan di mata masyarakat luas (Cahyadi dkk., 2023). Namun kepemimpinan transformasional juga memiliki beberapa kekurangan, seperti sulit diukur dan membutuhkan waktu lama untuk menghasilkan hasil yang nyata.

Studi ini akan meninjau penelitian sebelumnya di bidang tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana komunikasi dapat mendukung kepemimpinan transformasional di tempat kerja. Tujuan dari artikel jurnal ini adalah untuk membahas bagaimana komunikasi dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia berdasarkan temuan kajian literatur. Hasil penelitian ini harus memberikan wawasan baru dan pemahaman yang lebih dalam tentang fungsi yang dimainkan komunikasi dalam menciptakan kepemimpinan transformasional yang berhasil dan bermanfaat. Kesimpulan studi ini seharusnya menjadi titik acuan bagi para manajer dan pemimpin lainnya yang ingin mengetahui lebih banyak tentang bagaimana komunikasi dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional di tempat kerja.

Salah satu ide kunci dalam manajemen sumber daya manusia adalah kepemimpinan transformatif. Kepemimpinan transformasional adalah gaya manajemen yang menekankan pada membuka potensi karyawan, menginspirasi mereka untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dan mendorong lingkungan kerja yang inovatif dan kreatif (Lisabella & Hasmawaty, 2021; Nurtjahjani dkk., 2020; Putri, 2021). Ciri-ciri pemimpin yang mempraktekkan kepemimpinan transformasional antara lain menginspirasi, memotivasi, memberikan contoh yang baik, dan mendorong staf untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Berbagai teori dan model kepemimpinan telah dikembangkan untuk membantu para pemimpin memahami karakteristik kepemimpinan yang efektif. Teori kontingensi, sebagai salah satu contoh teori kepemimpinan, menganggap bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor situasional yang berbeda-beda. Faktor situasional ini dapat berupa kondisi organisasi, lingkungan, atau karakteristik karyawan. Salah satu teori kontingensi yang terkenal adalah Fiedler's Contingency Theory (Zulaihah, 2017). Teori ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berbeda-beda tergantung pada karakteristik situasi. Misalnya, pada situasi yang tidak terstruktur atau tidak pasti, gaya kepemimpinan yang efektif adalah yang berorientasi pada hubungan, sedangkan pada situasi yang terstruktur dan jelas, gaya kepemimpinan yang efektif adalah yang berorientasi pada tugas.

Teori transformasional adalah salah satu teori kepemimpinan yang paling banyak dikenal dan diteliti. Teori ini pertama kali dikembangkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 (Aini & ST, 2021). Menurut teori ini, kepemimpinan yang efektif tidak hanya tentang memimpin dan mengendalikan orang lain, tetapi juga tentang mempengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, penting bagi seorang pemimpin untuk mengembangkan karyawan sebagai upaya menciptakan perubahan positif dalam organisasi.

Beberapa model kepemimpinan transformasional terkenal, salah satunya adalah model kepemimpinan transformasional Bass. Model ini dikembangkan oleh Bruce J. Avolio dan Bernard M. Bass pada tahun 1985. Model ini mengidentifikasi empat komponen penting dari kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Ahmad dkk., 2017; Harsoyo, 2022). *Idealized influence* mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menjadi contoh bagi karyawan. *Inspirational motivation* mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi karyawan. *Intellectual stimulation* mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mendorong karyawan untuk berpikir secara kreatif dan inovatif. *Individualized consideration* mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memperhatikan dan mengembangkan potensi karyawan secara individual.

Model kepemimpinan transformasional lainnya adalah model kepemimpinan transformasional House yang dikembangkan oleh Robert J. House pada tahun 1977. Model ini mengidentifikasi tiga dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *charisma*, *inspirasi*, dan *intelektualitas*. *Charisma* mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menarik perhatian dan pengaruh orang lain. *Inspirasi* mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi karyawan. *Intelektualitas* mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mendorong karyawan untuk berpikir secara kreatif dan inovatif.

Selain itu, terdapat juga model kepemimpinan transformasional Yukl yang dikembangkan oleh Gary Yukl pada tahun 1999. Model ini mengidentifikasi enam komponen kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*, *providing a vision*, dan *managing change*. *Providing a vision* mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mengembangkan visi dan arah bagi organisasi. *Managing change* mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mengelola perubahan dalam organisasi.

Keempat model kepemimpinan transformasional tersebut memiliki kesamaan dalam memandang pentingnya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, semua model tersebut menekankan pentingnya pengembangan karyawan dan inovasi dalam organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus memilih model kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan karakteristik organisasi dan karyawan yang ia pimpin.

Teori transformasional, sebagai contoh teori kepemimpinan lainnya, menekankan pada pengembangan dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Teori ini memandang bahwa pemimpin yang efektif harus dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melakukan perubahan dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu contoh teori transformasional yang terkenal adalah Teori Transformasional Burns. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, meningkatkan kepuasan kerja, dan membawa perubahan positif dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi. Pada karyawan, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan keterikatan dalam bekerja. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi, serta meningkatkan loyalitas karyawan dan citra organisasi di mata publik. Namun, kepemimpinan transformasional juga memiliki beberapa keterbatasan, seperti sulit diukur dan membutuhkan waktu yang cukup untuk mencapai hasil yang signifikan.

Komunikasi dan kepemimpinan transformasional terkait erat dalam manajemen sumber daya manusia. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk kepemimpinan transformasional yang sukses karena memfasilitasi pertukaran ide, memotivasi pengikut, dan

membangun kepercayaan antara pemimpin dan pengikut. Keberhasilan kepemimpinan transformasional bergantung pada kemampuan pemimpin untuk mengomunikasikan visinya dengan jelas dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapainya.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan studi yang mengeksplorasi bagaimana komunikasi berdampak pada kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia. Memahami peran komunikasi dalam kepemimpinan transformasional dapat membantu para pemimpin dan manajer meningkatkan keterampilan komunikasi mereka dan meningkatkan keefektifan mereka sebagai pemimpin transformasional. Dengan mempelajari dampak komunikasi terhadap kepemimpinan transformasional, kita dapat memperoleh wawasan tentang bagaimana menumbuhkan kreativitas, inovasi, dan kolaborasi di antara karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Metode studi literatur ini bertujuan untuk mensintesis dan menganalisis literatur yang ada tentang dampak komunikasi pada kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia. Studi ini mengadopsi pendekatan tinjauan sistematis, yang melibatkan pencarian dan sintesis literatur yang ada yang relevan dengan topik penelitian.

Proses peninjauan dimulai dengan identifikasi kata kunci dan frase relevan yang terkait dengan topik penelitian. Kata kunci ini mencakup "komunikasi", "kepemimpinan transformasional", "manajemen sumber daya manusia", "dampak", dan istilah terkait. Pencarian dilakukan menggunakan database elektronik seperti Google Scholar.

Proses pencarian melibatkan serangkaian langkah, termasuk menyaring abstrak dan judul artikel yang teridentifikasi, membaca teks lengkap artikel yang relevan, dan melakukan pencarian bola salju untuk mengidentifikasi artikel tambahan yang relevan. Setelah mengidentifikasi artikel yang relevan, tim peneliti melakukan analisis kritis terhadap artikel tersebut, termasuk desain penelitian, metode penelitian, ukuran sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis statistik. Proses peninjauan juga melibatkan identifikasi keterbatasan studi, kesenjangan penelitian, dan area yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

Metodologi penelitian yang digunakan dalam kajian literatur ini didasarkan pada pendekatan kualitatif, yang melibatkan kajian literatur yang ada secara sistematis dan komprehensif. Penelitian mengandalkan sumber data sekunder dan tidak melibatkan pengumpulan data primer. Pendekatan tinjauan literatur sesuai untuk penelitian ini karena memungkinkan analisis yang komprehensif dan kritis terhadap literatur yang ada tentang dampak komunikasi pada kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan inspirasi dan motivasi pengikut untuk mencapai potensi penuh mereka sementara juga bekerja menuju tujuan bersama. Komunikasi memainkan peran penting dalam keberhasilan kepemimpinan transformasional. Tujuan dari tinjauan literatur ini adalah untuk memberikan ringkasan penelitian tentang bagaimana komunikasi dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional.

Kajian literature dari ketiga artikel yang diberikan berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dalam berbagai konteks. Artikel pertama, yang dilakukan oleh Riwukore dkk., (2021) bertujuan untuk mengukur prinsip kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan Kota Kupang. Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional di Pemerintah Kota Kupang secara umum telah diterapkan dengan baik dan dapat dilihat dari kemampuan membangun visi, komunikasi inspiratif, dukungan dari pemimpin, peningkatan kemampuan intelektual, dan penghargaan terhadap individu.

Sementara itu, artikel kedua oleh Prasetyo & Anwar (2021) membahas konsep dasar komunikasi interpersonal di pesantren yang relevan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian ini dilakukan di Pesantren Al-Mujaddid Kota Sabang Aceh dan menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat relevan dengan praktek komunikasi interpersonal dan mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Komunikasi interpersonal menjadi fundamental dalam resolusi konflik organisasi dan mampu meningkatkan peran kehumasan lembaga.

Artikel ketiga, yang dilakukan oleh Putranto & Wijayanti (2018), mempelajari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Titra Aji di Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini menemukan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal maka gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komunikasi harus dilaksanakan secara optimal dan berkaitan langsung dengan kinerja karyawan yang dapat menurunkan atau meningkatkan kinerja tersebut.

Secara keseluruhan, ketiga artikel ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam berbagai konteks, mulai dari manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan hingga di pesantren dan perusahaan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya terkait dengan kepemimpinan yang baik, tetapi juga berkaitan langsung dengan komunikasi interpersonal, penghargaan terhadap individu, dukungan pemimpin, dan peningkatan kemampuan intelektual, yang semuanya penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Mayoritas penelitian menunjukkan pentingnya komunikasi dalam meningkatkan kepemimpinan transformasional. Antara pemimpin dan pengikut, komunikasi yang baik dapat menumbuhkan kepercayaan, rasa hormat, dan pengertian. Selain itu, dapat memperkuat komitmen organisasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan membantu dalam menciptakan visi dan tujuan bersama.

Pemimpin yang dapat berkomunikasi secara efektif dengan pengikutnya dapat mendorong dan menginspirasi mereka untuk mencapai potensi penuh mereka. Umpan balik yang efektif, komunikasi terbuka, dan mendengarkan aktif adalah teknik komunikasi yang dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, agar berhasil menerapkan kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia, para pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi yang kuat.

Pembahasan

Komunikasi memainkan peran penting dalam keberhasilan kepemimpinan transformasional dengan memfasilitasi pertukaran ide, memotivasi pengikut, dan membangun kepercayaan antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin transformasional menggunakan komunikasi sebagai alat untuk menginspirasi dan mempengaruhi pengikut mereka menuju visi atau tujuan bersama.

Pertama, komunikasi membantu memfasilitasi pertukaran ide antara pemimpin dan pengikut (Darmawan dkk., 2020). Pemimpin yang berkomunikasi secara efektif mampu mengartikulasikan visi mereka dengan jelas, mengungkapkan harapan mereka, dan secara aktif mendengarkan perspektif pengikut mereka. Pertukaran ide ini memupuk lingkungan kreativitas dan inovasi, di mana ide-ide baru dapat dihasilkan dan diimplementasikan.

Kedua, komunikasi membantu memotivasi pengikut dengan menciptakan rasa tujuan dan arah (BK, 2019). Pemimpin yang berkomunikasi secara efektif mampu menginspirasi pengikut mereka dengan tujuan dan arah bersama, yang menciptakan rasa urgensi dan energi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi juga membantu para pemimpin untuk memberikan umpan balik dan pengakuan kepada pengikut mereka, yang memotivasi mereka untuk melanjutkan upaya mereka untuk mencapai visi bersama.

Ketiga, komunikasi memupuk budaya kepercayaan di antara pengikut dan pemimpin (Daud & Don, 2012). Komunikasi yang transparan dan terbuka antara pemimpin transformasional dan pengikutnya menumbuhkan rasa kredibilitas dan kepercayaan.

Pemimpin membangun lingkungan yang mendukung dan kolaboratif di mana pengikut merasa dihargai dan dihormati dengan bersikap terbuka dan jujur kepada mereka.

Komponen kunci dari kepemimpinan transformasional adalah komunikasi yang efektif karena penting untuk mewujudkan visi atau tujuan bersama. Pemimpin dapat mendorong pengikut, memfasilitasi pertukaran ide, dan membangun kepercayaan dengan tim mereka melalui komunikasi yang efektif. Ide-ide baru dapat dikembangkan dan dipraktikkan di lingkungan di mana ada kreativitas dan inovasi. Para pemimpin memberi energi kepada tim mereka untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama dengan menginspirasi pengikut mereka. Lingkungan yang mendukung dan kolaboratif di mana setiap orang merasa dihargai dan dihormati diciptakan dengan mengembangkan kepercayaan antara pemimpin dan pengikut.

Isyarat nonverbal, komunikasi tertulis, dan interaksi tatap muka hanyalah beberapa dari banyak cara orang dapat berkomunikasi. Pemimpin komunikatif serba bisa lebih mampu memotivasi dan mempengaruhi tim mereka menuju pencapaian. Mendengarkan secara aktif adalah komponen lain dari komunikasi yang efektif karena memungkinkan para pemimpin untuk memahami pendapat dan keprihatinan para pengikutnya.

Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional yang sukses bergantung pada komunikasi yang efektif. Membangun kepercayaan antara pemimpin dan pengikut difasilitasi oleh komunikasi yang efektif, yang juga memotivasi pengikut. Pemimpin transformasional dapat memotivasi dan menggerakkan pengikut mereka untuk bekerja menuju visi atau tujuan bersama dengan menggunakan komunikasi sebagai alat. Kesimpulan

Kesimpulan

Dari kajian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memainkan peran penting dalam keberhasilan kepemimpinan transformasional. Komunikasi yang efektif adalah fondasi di mana pemimpin transformasional membangun visi mereka dan menginspirasi pengikut mereka untuk mencapai tujuan mereka. Melalui komunikasi yang jelas dan ringkas, para pemimpin dapat menyampaikan visi dan tujuan mereka, memberikan panduan dan umpan balik, serta menciptakan budaya kepercayaan, kolaborasi, dan inovasi.

Beberapa temuan penting tentang fungsi komunikasi dalam kepemimpinan transformasional disorot oleh kajian literatur. Menurut penelitian, komunikator yang efektif memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk menginspirasi pengikut mereka, menumbuhkan rasa visi dan tujuan bersama, dan mendukung hasil organisasi yang positif seperti peningkatan kepuasan kerja, produktivitas, dan inovasi. Budaya komunikasi terbuka dan umpan balik dikembangkan oleh para pemimpin dengan bantuan komunikasi yang efektif.

Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya merupakan keterampilan yang diperlukan untuk kepemimpinan transformasional, tetapi juga merupakan komponen penting dari kesuksesan mereka. Pemimpin yang mengutamakan komunikasi efektif dapat menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hal-hal hebat dan menciptakan budaya inovasi dan kolaborasi yang dapat mendorong kesuksesan organisasi.

Daftar Pustaka

- Ahmad, R. B., bin Mohamed, A. M., & Manaf, H. B. A. (2017). The relationship between transformational leadership characteristic and succession planning program in the Malaysian public sector. *International Journal of Asian Social Science*, 7(1), 19–30.
- Aini, N. K., & ST, S. P. I. (2021). *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren*. Jakad Media Publishing.
- BK, M. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(02).
- Cahyadi, N., S ST, M., Joko Sabtohad, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.

- Darmawan, A., Ruliana, P., & Irwansyah, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja. *Warta Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 3(01), 23–33.
- Daud, Y., & Don, Y. (2012). Budaya sekolah, kepemimpinan Transformasional dan pencapaian akademik pelajar. *Malaysian journal of learning and instruction*, 9, 111–139.
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262.
- Kuswaeri, I. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 1–13.
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226.
- Nengsih, S., Gusfira, R., & Pratama, R. (2020). Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Nurtjahjani, F., Batilmurik, R. W., & Masreviastuti, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 191–204.
- Prasetyo, M. A. M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1), 25.
- Putranto, A., & Wijayanti, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1(1), 14–21.
- Putri, C. C. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Hotel* [PhD Thesis]. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia (Studi kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 87–96.
- Zulaihah, I. (2017). Contingency Leadership Theory/Pendekatan Situasional. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* <https://doi.org/10.33650/altanzim.v1i1.29>.