

Analisis Gaya Kepemimpinan Direktur Operasional PT Swakarya Pagaran Amerta dalam Perspektif Psikologi Kepemimpinan

Widya Maharani¹, Ana Yuliani², Sherly Yulitri³, Azizah Meihana⁴, Nayya Desrial Marsanda⁵, Alifurizky⁶, Suci Rahma Nio⁷
Universitas Negeri Padang ¹⁻⁷

*Email Korespondensi: widyamaharani034@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 16-06-2026
Disetujui 22-06-2026
Diterbitkan 24-06-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the leadership style implemented by the leader of PT Swakarya Pagaran Amerta from the perspective of leadership psychology. The research employed a qualitative method with a case study approach through direct interviews with the Operational Director of PT Swakarya Pagaran Amerta. The collected data were analyzed based on leadership theories, particularly democratic, transactional, and transformational leadership. The findings indicate that the company's leader applies a democratic leadership style characterized by open communication, employee involvement in decision-making processes, and appreciation of team members' opinions. In addition, transactional leadership practices are evident through the implementation of reward and punishment systems based on employee performance. The leader also demonstrates transformational leadership characteristics by providing motivation, guidance, and support for employee development. The combination of these leadership styles contributes to a positive work environment, enhances employee motivation, and supports the achievement of organizational goals effectively. Therefore, the leadership approach implemented not only focuses on organizational performance but also emphasizes human resource development and employee well-being.

Keywords: Democratic Leadership, Transactional Leadership, Transformational Leadership, Leadership Psychology, Human Resources.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Swakarya Pagaran Amerta berdasarkan perspektif psikologi kepemimpinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus melalui wawancara langsung dengan Direktur Operasional PT Swakarya Pagaran Amerta. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan mengacu pada teori-teori kepemimpinan, khususnya kepemimpinan demokratis, transaksional, dan transformasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin PT Swakarya Pagaran Amerta menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang ditandai dengan keterbukaan dalam komunikasi, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta penghargaan terhadap pendapat anggota tim. Selain itu, terdapat penerapan gaya kepemimpinan transaksional melalui sistem penghargaan dan teguran berdasarkan pencapaian kinerja. Di sisi lain, pemimpin juga menunjukkan karakteristik transformasional dengan memberikan motivasi, bimbingan, dan dukungan bagi pengembangan karyawan. Kombinasi ketiga gaya kepemimpinan tersebut terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Dengan demikian, kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berfokus pada

pencapaian target perusahaan, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Psikologi Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Maharani, W., Yuliani, A. ., Yulitri, S. ., Meihana, A. ., Marsanda, N. D. ., Alifurizky, A., & Nio, S. R. . (2026). Analisis Gaya Kepemimpinan Direktur Operasional PT Swakarya Pagaran Amerta dalam Perspektif Psikologi Kepemimpinan. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(4), 6572-6580. <https://doi.org/10.63822/q2hep036>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan individu-individu di dalamnya untuk bekerja secara efektif dan produktif. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang memiliki peran strategis karena pemimpin bertanggung jawab dalam mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi perilaku anggota organisasi agar mampu bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi. Menurut Rahayu dan Agustina (2022), kepemimpinan dalam perspektif psikologi merupakan proses memengaruhi individu atau kelompok melalui aspek kepribadian, motivasi, komunikasi, dan hubungan interpersonal yang dimiliki seorang pemimpin. Dalam perkembangan organisasi modern, kepemimpinan tidak lagi dipahami hanya sebagai kemampuan memberikan perintah, tetapi juga kemampuan membangun hubungan yang positif dengan bawahan. Pemimpin dituntut mampu memahami kebutuhan psikologis karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Eli (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis yang dimiliki karyawan. Oleh sebab itu, keberadaan pemimpin yang efektif menjadi kebutuhan utama bagi setiap organisasi yang ingin berkembang dan bersaing secara berkelanjutan.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak diterapkan dalam organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mendorong anggota organisasi untuk berkembang melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama. Menurut Handayani dkk. (2023), pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang mampu membangun visi organisasi serta menciptakan komitmen yang kuat di antara anggota organisasi. Sejalan dengan itu, Iqbal (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kualitas individu melalui pemberian motivasi, dukungan, dan teladan yang positif dalam lingkungan kerja. Selain kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional juga banyak digunakan dalam organisasi karena berorientasi pada pencapaian target dan efektivitas kerja. Kepemimpinan transaksional menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui sistem penghargaan maupun konsekuensi berdasarkan kinerja yang ditunjukkan. Arifudin (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional sama-sama memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi, meskipun keduanya menggunakan pendekatan yang berbeda dalam memotivasi anggota organisasi. Oleh karena itu, dalam praktiknya seorang pemimpin sering kali mengombinasikan kedua gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang dihadapi.

Dalam perspektif psikologi kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang diterapkan seseorang tidak terlepas dari karakteristik kepribadian yang dimilikinya. Azlansyah, Armansyah, dan Istiningsih (2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cerminan dari karakter, nilai, dan pola perilaku pemimpin dalam berinteraksi dengan anggota kelompoknya. Oleh karena itu, analisis terhadap gaya kepemimpinan menjadi penting untuk memahami bagaimana seorang pemimpin memengaruhi perilaku, motivasi, dan produktivitas anggota organisasi. Hidayat dan Lukito (2021) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang erat dengan pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan perilaku positif

karyawan dalam organisasi. PT Swakarya Pagaran Amerta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi dan penyediaan tenaga kerja outsourcing yang bermitra dengan perusahaan besar seperti PT Telkom dan PT Telkomsel. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif di tengah dinamika dan tuntutan industri telekomunikasi yang terus berkembang. Oleh karena itu, menarik untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur Operasional PT Swakarya Pagaran Amerta dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Berdasarkan uraian tersebut, laporan ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur Operasional PT Swakarya Pagaran Amerta melalui pendekatan psikologi kepemimpinan. Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi karakteristik kepemimpinan yang dominan, memahami pola interaksi pemimpin dengan karyawan, serta mengkaji keterkaitannya dengan teori kepemimpinan transformasional, transaksional, dan demokratis dalam praktik organisasi.

Selain itu, laporan ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu memengaruhi motivasi kerja, kinerja, loyalitas, dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Melalui kajian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penerapan teori psikologi kepemimpinan dalam dunia kerja, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi dan outsourcing. Analisis ini juga diharapkan mampu menjelaskan bagaimana karakteristik kepribadian, pola komunikasi, serta strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan dalam organisasi. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pengembangan karyawan serta pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Selain itu, kajian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa maupun praktisi dalam memahami implementasi teori psikologi kepemimpinan pada dunia kerja nyata, serta memberikan wawasan mengenai pentingnya kepemimpinan yang adaptif dalam menghadapi dinamika dan tantangan organisasi modern yang terus berkembang.

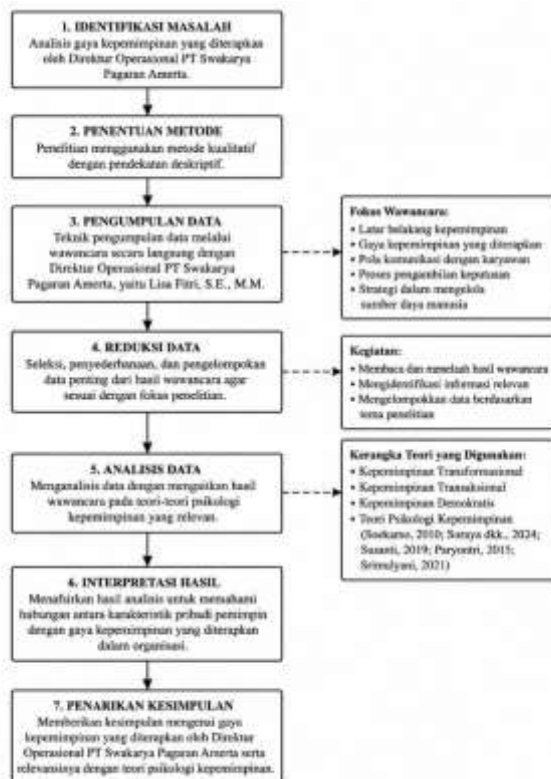
METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam karakteristik dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Swakarya Pagaran Amerta berdasarkan perspektif psikologi kepemimpinan. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena kepemimpinan yang terjadi secara nyata dalam lingkungan kerja melalui pengalaman, pandangan, dan praktik kepemimpinan yang diterapkan oleh informan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara secara langsung dengan Direktur Operasional PT Swakarya Pagaran Amerta, yaitu Lisa Fitri, S.E., M.M. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai latar belakang kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang diterapkan, pola komunikasi dengan karyawan, proses pengambilan keputusan, serta strategi yang digunakan dalam mengelola sumber daya manusia. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan mengaitkan hasil wawancara pada teori-teori psikologi kepemimpinan yang relevan.

Menurut Soekarso (2010), kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi. Dari perspektif psikologi,

kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengelola pekerjaan, tetapi juga kemampuan memahami perilaku, motivasi, dan kebutuhan psikologis anggota organisasi. Soraya dkk. (2024) menjelaskan bahwa psikologi kepemimpinan berfokus pada bagaimana karakteristik kepribadian, kemampuan interpersonal, dan proses psikologis seorang pemimpin memengaruhi efektivitas kepemimpinannya. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dengan beberapa teori kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan demokratis. Susanti (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh nilai, karakter, dan kepribadian yang dimiliki sehingga setiap pemimpin dapat menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang berbeda. Selain itu, Paryontri (2015) menjelaskan bahwa kualitas kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan karakter dan kepribadian individu yang tercermin dalam cara pemimpin berinteraksi, mengambil keputusan, serta memengaruhi orang lain.

Oleh karena itu, pendekatan psikologi kepemimpinan digunakan untuk memahami hubungan antara karakteristik pribadi pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Untuk memperkuat hasil analisis, penelitian ini juga mengacu pada konsep kepemimpinan transformasional yang berfokus pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan mengembangkan pengikut, sebagaimana dijelaskan oleh Srimulyani (2021). Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur Operasional PT Swakarya Pagaran Amerta serta relevansinya dengan teori-teori psikologi kepemimpinan dalam praktik organisasi.



Gambar 1. Bagan Metode Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Demokratis dalam Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil wawancara, Lisa Fitri, S.E., M.M. menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam menjalankan perusahaan. Hal ini terlihat dari keterbukaannya terhadap masukan, saran, dan pendapat yang diberikan oleh anggota tim. Dalam proses pengambilan keputusan, Lisa tidak mengambil keputusan secara sepihak, melainkan terlebih dahulu melakukan diskusi dan musyawarah bersama karyawan yang terlibat. Melalui pendekatan tersebut, setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide, pendapat, serta masukan yang konstruktif sehingga keputusan yang diambil dapat diterima oleh seluruh pihak. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan juga membuat mereka merasa dihargai, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil keputusan yang telah disepakati, serta meningkatkan komitmen dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Tabel 1 Analisis Kepemimpinan Demokratis Direktur Operasional PT Swakarya Pagaran Amerta

Aspek yang Dianalisis	Temuan Hasil Wawancara	Indikator Kepemimpinan Demokratis
Pengambilan Keputusan	Pemimpin melakukan diskusi dan musyawarah sebelum menentukan keputusan penting.	Melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.
Keterbukaan Komunikasi	Pemimpin menerima saran, kritik, dan masukan dari karyawan.	Terjalannya komunikasi dua arah yang terbuka.
Partisipasi Karyawan	Karyawan diberikan kesempatan menyampaikan ide dan pendapat.	Mendorong keterlibatan aktif anggota tim.
Hubungan dengan Karyawan	Pemimpin membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling menghargai.	Mengutamakan kerja sama dan hubungan interpersonal yang baik.
Tanggung Jawab Bersama	Keputusan yang dihasilkan menjadi tanggung jawab seluruh tim.	Menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi.

Sumber: Hasil wawancara dengan Direktur Operasional PT Swakarya Pagaran Amerta (2026).

Selain itu, komunikasi yang dibangun antara pemimpin dan karyawan berlangsung secara terbuka dan dua arah. Lisa berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan merasa dihargai dan tidak ragu menyampaikan pendapat maupun kendala yang dihadapi dalam pekerjaan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong partisipasi aktif anggota tim dalam berbagai proses organisasi. Pemimpin memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun saran sehingga tercipta komunikasi yang terbuka dan hubungan kerja yang harmonis. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sutikno (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan serta hubungan kerja yang didasarkan pada musyawarah dan kerja sama. Melalui penerapan gaya kepemimpinan ini, anggota tim merasa lebih dihargai, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang dijalankan, serta terdorong untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan Transaksional dalam Pengelolaan Kinerja Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Lisa juga menerapkan unsur kepemimpinan transaksional dalam mengelola kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan ini terlihat melalui penggunaan sistem penghargaan (reward) dan evaluasi kerja berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

Karyawan yang menunjukkan kinerja baik dan berhasil mencapai target diberikan apresiasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang belum mencapai target akan memperoleh arahan, evaluasi, dan pembinaan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Evaluasi tersebut dilakukan secara objektif dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi kendala dalam pencapaian target kerja, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Melalui proses pembinaan, pemimpin memberikan masukan, solusi, serta pendampingan yang diperlukan sehingga karyawan dapat memperbaiki kekurangan, meningkatkan kompetensi, dan bekerja lebih efektif pada periode berikutnya. Pendekatan ini menunjukkan bahwa tujuan utama evaluasi bukan semata-mata memberikan teguran, melainkan membantu karyawan berkembang dan mencapai standar kinerja yang diharapkan perusahaan.

Pendekatan tersebut bertujuan untuk menjaga disiplin kerja serta memastikan bahwa seluruh tugas dapat diselesaikan sesuai dengan standar dan target perusahaan. Dalam praktiknya, Lisa berusaha menciptakan keseimbangan antara tuntutan pencapaian target dengan perhatian terhadap kondisi dan kebutuhan karyawan. Melalui sistem yang jelas mengenai penghargaan dan tanggung jawab kerja, karyawan dapat memahami harapan perusahaan sekaligus termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Kejelasan mengenai target, standar kerja, serta bentuk penghargaan yang diberikan membuat karyawan memiliki arah kerja yang lebih terukur dan memahami konsekuensi dari setiap hasil yang dicapai. Strategi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada hasil tetap dapat dijalankan tanpa mengabaikan aspek kemanusiaan dalam organisasi. Selain mendorong produktivitas, pendekatan tersebut juga membantu menciptakan rasa keadilan, meningkatkan disiplin kerja, serta membangun hubungan profesional yang sehat antara pemimpin dan karyawan. Dengan demikian, karyawan tidak hanya terdorong untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan, tetapi juga merasa didukung dalam proses pengembangan kemampuan dan peningkatan kualitas kinerjanya.

Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selain menerapkan kepemimpinan demokratis dan transaksional, Lisa juga menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional. Hal ini terlihat dari komitmennya dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sebagai pemimpin, ia tidak hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga berupaya membantu karyawan untuk terus berkembang baik secara profesional maupun personal. Berbagai bentuk dukungan diberikan melalui motivasi, pembinaan, evaluasi yang konstruktif, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Lisa meyakini bahwa keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, ia berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung proses belajar dan pengembangan diri bagi seluruh anggota tim. Lisa meyakini bahwa setiap karyawan memiliki potensi yang dapat terus berkembang apabila diberikan kesempatan, bimbingan, dan dukungan yang memadai. Untuk mewujudkan hal tersebut, ia mendorong budaya kerja yang terbuka terhadap pembelajaran, berbagi pengalaman, serta peningkatan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Melalui lingkungan kerja yang kondusif, karyawan diharapkan tidak hanya mampu meningkatkan kompetensi profesionalnya, tetapi juga mengembangkan kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, dan kesiapan menghadapi berbagai tantangan kerja di masa depan.

Selain itu, kegiatan seperti gathering dan program penghargaan karyawan juga menjadi bagian dari upaya membangun semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Umi dan Olievia (2020) yang menyatakan bahwa

kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan pemberdayaan psikologis karyawan melalui motivasi, inspirasi, dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional di PT Swakarya Pagaran Amerta berkontribusi dalam menciptakan karyawan yang lebih percaya diri, produktif, dan berorientasi pada pengembangan diri. Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Lisa Fitri merupakan kombinasi antara kepemimpinan demokratis, transaksional, dan transformasional. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut saling melengkapi dalam mendukung efektivitas organisasi, meningkatkan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur Operasional PT Swakarya Pagaran Amerta menunjukkan karakteristik kepemimpinan demokratis yang kuat. Hal ini terlihat dari keterbukaannya dalam menerima masukan, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, serta membangun komunikasi yang baik dengan seluruh anggota tim. Pendekatan tersebut menciptakan suasana kerja yang partisipatif sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan juga mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, dari perspektif psikologi kepemimpinan, pemimpin PT Swakarya Pagaran Amerta juga menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang ditunjukkan melalui sistem penghargaan dan teguran berdasarkan pencapaian kinerja. Di sisi lain, terdapat pula unsur kepemimpinan transformasional yang terlihat dari upaya pemimpin dalam memotivasi, membimbing, dan mengembangkan potensi karyawan agar terus berkembang secara profesional. Kombinasi ketiga pendekatan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia dan pembentukan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu mendukung produktivitas perusahaan sekaligus meningkatkan loyalitas dan kesejahteraan karyawan. Kondisi tersebut tercermin dari terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatnya motivasi karyawan untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, Opan, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja. (The Effect Transactional - Transformational Leadership Style Perception and Performance). JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 3.
- Azlansyah, Armansyah, dan Istiningsih, (2022). Gaya Kepemimpinan Wali Kelas Dalam Perspektif Psikologi, Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Penelitian Vol. 1 No. 3.
- Eli, Retnowati, Eli, (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Baruna Horizon Volume 6, Nomor 1.

- Handayani, Putri, dkk. (2023). Kepemimpinan Transformasional. Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi. Vol.1, No.3.
- Hidayat, Abdi, and Lukito, Hendra. (2021). Pengaruh pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi Vol.7 No.1.
- Iqbal, Muhammad. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. Jurnal Pendidikan. Volume 10, Nomor 3.
- Rahayu, Puspita Puji dan Agustina, Menik Tetha. (2022). Kepemimpinan Dilihat dari Perspektif Psikologi: Literature Review. JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan), Volume 5, Nomor 9.
- Ramon Ananda Paryontri. (2015). Kepribadian Islami Dan Kualitas Kepemimpinan. Jurnal UNISIA, Volume 37, Nomor 82.
- Soekarso. (2010). Teori Kepemimpinan. Mitra Wacana Media.
- Soraya, Hanumatul Hasuna, dkk. (2024). Psikologi Kepemimpinan. Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam. Vol.2, No.3.
- Srimulyani, Veronika Agustini. (2021). Analisis Perbandingan Transformasional Leadership, Servant Leadership, Dan Authentic Leadership Dalam Perspektif Etis. Jurnal Widya Warta No. 01.
- Susanti, S. S. (2019). Moral Kepemimpinan Pendidikan Berlandaskan Agama, Filsafat, Psikologi Dan Sosiologi. As-Salam: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman, Volume 2, Nomor 3.
- Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Holistica : Lombok.
- Umi, Anugerah Izzati, dan Olievia, Prabandini Mulyana. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Psikologis pada Guru, Jurnal Bimbingan Konseling Vol. 4 No. 1.
- Widayati, Catur, dkk. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi/Volume XXII, No. 03.