

# Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan SDM Pada Usaha Batik Tosarian Khas Suku Tengger

Winda<sup>1</sup>, Dadang Krisdianto<sup>2,3</sup>, Ainul Chanafi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Malang

<sup>1</sup>[ndawin134@gmail.com](mailto:ndawin134@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini menganalisis strategi kepemimpinan transformasional dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam usaha Batik Tosarian, khususnya di *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives* Desa Tosari, Pasuruan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yang melibatkan wawancara mendalam dengan pemimpin (Bapak Yayak) dan karyawan (Ibu Wulan dan Ibu Ani), serta observasi terhadap praktik kerja di *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif *Miles & Huberman*, dengan validasi triangulasi. Hasil penelitian pada kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa kepemimpinan Bapak Yayak berfokus pada inovasi dan pelestarian budaya Batik Tosarian, tetapi kurangnya inspirasi yang diberikan kepada karyawan serta keterlibatan yang terbatas dalam pengambilan keputusan menghambat inisiatif mandiri dan inovasi karyawan. Meskipun pelestarian budaya telah berhasil, peningkatan pelatihan dan motivasi diperlukan agar karyawan lebih aktif berkontribusi dan berkembang. Sedangkan dalam pengembangan SDM, strategi yang diterapkan menekankan integritas, perencanaan cermat, implementasi yang menghormati nilai budaya, dan evaluasi sistematis. Serta output yang dihasilkan yaitu peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendampingan, yang mendukung inovasi produk serta pelestarian budaya. Penelitian ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diadaptasi dalam usaha mikro dan kreatif, serta kontribusinya terhadap pengembangan karyawan dan pelestarian budaya lokal.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan SDM, Batik Tosarian

## Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, dan salah satu strategi yang terbukti efektif adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional memfasilitasi pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi bawahannya melalui pemberdayaan, komunikasi visi, dan hubungan yang kuat. Menurut Suriagiri (2020), kepemimpinan memegang peran krusial dalam kesuksesan organisasi dengan mengarahkan anggotanya menuju pencapaian tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan pendapat Bass (1999) dalam (Ambalele & Tellu, 2023 : 987) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk mencapai potensi tertinggi mereka.

Dalam konteks Batik Tosarian Khas Suku Tengger, pengembangan SDM di *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives* sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional Bapak Yayak Rahman Hidayat. Batik Tosarian, yang merupakan hasil karya perajin dari Desa Tosari, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, tidak hanya berfungsi sebagai pakaian tetapi juga melambangkan kearifan lokal dan identitas Suku Tengger. Didirikan pada tahun 2017, Batik Tosarian di bawah pimpinan Bapak Yayak memainkan peran penting dalam melestarikan dan mengembangkan seni serta budaya lokal.

Konsep Tosarian mengacu pada nilai-nilai kearifan lokal Brang Kulon, termasuk motif-motif batik yang melambangkan tarian sakral dan rasa syukur. Motif seperti *Mayu Bumi*, yang digunakan dalam acara adat Unan-Unan, hanya boleh dipakai oleh

ketua adat. Batik ini juga didukung oleh Pemerintah Kabupaten dan Dinas Pendidikan Pasuruan, yang mewajibkan penggunaan Udeng dan Syal Tengger oleh siswa dan pekerja di sektor pariwisata, pendidikan, dan perhotelan setiap hari Rabu.

Hasil pra survey di *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives* mengindikasikan kurangnya inspirasi dan pelatihan bagi karyawan dalam pembuatan batik tulis, yang menghambat keterampilan dan inovasi. Ketergantungan pada Bapak Yayasan mengurangi inisiatif mandiri, sementara minat generasi muda dan keseimbangan antara pelestarian budaya dan kreativitas juga menjadi tantangan. Diperlukan strategi untuk memperkuat kepemimpinan, meningkatkan pelatihan, dan mendorong partisipasi aktif.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan di *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*. Berbagai studi sebelumnya, seperti penelitian Pakarti (2016), Elmi et al., (2017), Djunaedi & Gunawan (2020) menunjukkan bahwa semua gaya kepemimpinan efektif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan serta membawa perubahan positif dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi kepemimpinan transformasional dalam pengembangan SDM pada usaha Batik Tosarian di *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*, serta mengidentifikasi strategi pengembangan SDM dan hasil outputnya.

## Kajian Literatur

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk bertindak sesuai harapan, terutama untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan mencakup berbagai aspek seperti mempengaruhi, mendorong, membimbing, dan mengarahkan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Suryana, 2016 : 1) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendorong banyak orang bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Atmosudirdjo (1982) dalam (Suryana, 2016 : 4) menambahkan bahwa kepemimpinan adalah karakteristik pribadi yang memancarkan kewibawaan sehingga orang mau melakukan apa yang diinginkannya. Berdasarkan definisi ini, kepemimpinan merujuk pada kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, dan memotivasi orang atau kelompok.

### Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan menginspirasi pengikut untuk bekerja sama mencapai tujuan dan visi organisasi. (Bass & Riggio, 2006 : 4) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong pengikut untuk menemukan solusi inovatif dengan memberikan dukungan, tantangan, dan pembinaan. Menurut Bernard M. Bass dalam (Hutahaean, 2021 : 52), pemimpin transformasional tidak hanya mengartikulasikan prinsip-prinsipnya tetapi juga bergabung dengan kelompok yang berbagi tujuan yang sama. Pemimpin transformasional diharapkan untuk mendorong anggota tim melampaui kepentingan pribadi mereka demi kepentingan organisasi Bass (1990) dalam (Suryana, 2016). Menurut Bass & Riggio (2006 : 6), kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator, yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

### Sumber Daya Manusia

SDM merujuk pada proses pemanfaatan karyawan untuk memaksimalkan potensi fisik dan mental mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Tsauri (2013) dalam (Metris et al., 2023 : 2), SDM juga mencakup pengelolaan potensi diri dan sumber daya alam secara seimbang.

Nawawi (2000) dalam (Metris et al., 2023 : 2) menjelaskan bahwa SDM dapat dianggap sebagai karyawan, potensi manusia yang menjadi penggerak organisasi, dan aset tidak berwujud yang mendukung kelangsungan perusahaan.

### Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah proses untuk meningkatkan keahlian manusia melalui pelatihan dan pengembangan organisasi. Richard Swanson dalam (Werner & DeSimone, 2012 : 4) mendefinisikan pengembangan SDM sebagai proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepuasan individu serta produktivitas organisasi. Proses ini mencakup analisis kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan Dessler (2017) dalam (Marayasa et al., 2023).

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencerminkan keyakinan, nilai-nilai, dan cara belajar dari pengalaman dalam suatu organisasi. Sari (2009 : 17) mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma yang membentuk cara orang berpikir dan bertindak. Robbins (2002) dalam (Sumartik et al., 2022) menambahkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang membedakan suatu organisasi dari yang lain, sementara Schein (1985) dalam (Sumartik et al., 2022 : 4) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan cara berpikir yang dikembangkan untuk beradaptasi dengan lingkungan.

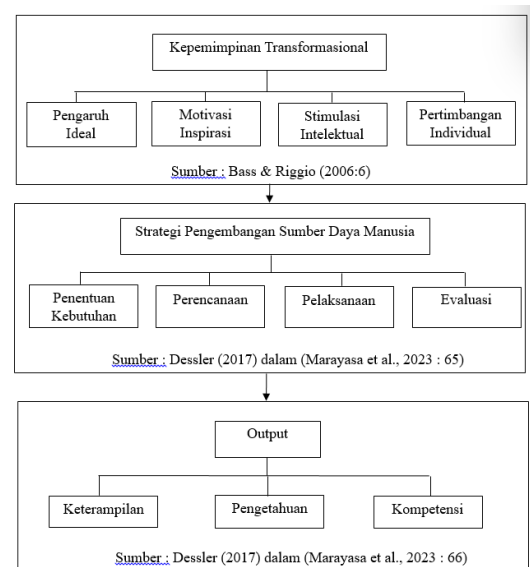
### Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Terry (1996) dalam (Sriatmi, 2021 : 21) menjelaskan bahwa motivasi terkait dengan keinginan untuk memperoleh status dan pengakuan. Morgan et al. (2021) dalam (Sriatmi, 2021 : 21) mengartikan motivasi sebagai kekuatan yang mengendalikan dan mendorong tindakan yang diarahkan pada tujuan.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan reaksi karyawan terhadap pekerjaan atau kondisi lingkungan kerja mereka. Varoglu (1993) dan Kilic et al. (2008) dalam (Sriatmi, 2021 : 35) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sejauh mana kebutuhan karyawan terpenuhi, yang pada gilirannya mempengaruhi layanan yang mereka berikan.

### Kerangka Pikir



Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (23 Maret 2024)

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Whitney (1960) dalam (Hasanah, 2022) pendekatan deskriptif melibatkan pengumpulan fakta dan memberikan interpretasi yang sesuai. Menurut Nazir (1988) dalam (Hasanah, 2022), penelitian deskriptif adalah studi yang mengeksplorasi situasi tertentu dengan memeriksa masalah yang muncul dalam masyarakat serta hubungan antara aktivitas, sikap, pandangan, dan fenomena saat ini terhadap fenomena yang diamati. Data penelitian dikumpulkan dengan cara membuat panduan wawancara, menjadwalkan kunjungan lapangan, dan mengidentifikasi sumber data sekunder yang relevan. Peneliti kemudian melakukan wawancara mendalam dengan pemangku

kepentingan utama dan melakukan observasi langsung di *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*.

Selain itu, data sekunder dikumpulkan melalui penelusuran literatur dan analisis dokumen terkait. Dengan 3 narasumber, yaitu Bapak Yayak selaku pemilik sebagai informan kunci, Ibu Wulan selaku karyawan sebagai informan utama, dan Ibu Ani selaku karyawan sebagai informan pendukung. Selain itu literatur dan dokumen yang dipilih yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, SDM dan batik yang mendukung saja. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan yang diadaptasi dari *Miles dan Huberman*, yang melibatkan proses reduksi, penyajian, penarikan kesimpulan, serta validasi melalui triangulasi sumber dan metode. *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives* dipilih karena perannya yang signifikan dalam pengembangan dan pemasaran Batik Tosarian Khas Suku Tengger. Tempat ini memungkinkan pengunjung untuk mengalami secara langsung proses pembuatan batik dan menjalin hubungan yang kuat dengan komunitas perajin batik setempat.

## Hasil Dan Pembahasan

### Kepemimpinan Transformasional

**a) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)**  
Pemimpin *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*, menerapkan kedisiplinan dan memberikan contoh akhlak yang baik, yang dihargai oleh karyawannya. Ia juga bertekad memajukan budaya lokal dengan mengembangkan motif Batik Tosarian dan menerapkannya pada media modern seperti masker, menggabungkan tradisi Tengger dengan inovasi. Meskipun pelatihan pengambilan keputusan telah diberikan, karyawan masih merasa kesulitan menerapkannya, menunjukkan perlunya dukungan lebih lanjut. Temuan ini mencerminkan kepemimpinan transformasional Bapak Yayak yang memadukan disiplin, inovasi, dan pengembangan SDM. Pendekatan ini

mendukung teori Bass (1999) dalam (Ambalele & Tellu, 2023 : 987), yang menekankan lingkungan kerja yang memotivasi. Meski ada tantangan dalam kepercayaan diri karyawan, Bapak Yayak berhasil menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

### b) Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*)

Bapak Yayak memotivasi karyawan *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives* dengan pujian, penghargaan, dan pelatihan mandiri, meskipun inspirasi dalam pembuatan batik tulis masih kurang. Visi tertulis tidak ada, tetapi komitmen terhadap pelestarian Batik Tosarian sudah tertanam kuat. Untuk menarik minat generasi muda, Bapak Yayak menggunakan media sosial sebagai strategi promosi batik, meski mereka masih memandang batik sebagai sesuatu yang kurang modern. sesuai teori kepemimpinan situasional Suryana (2016) dan Downton dalam (Hutahaean, 2021 : 52) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional membantu pengikut melebihi harapan mereka.

### c) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Bapak Yayak mendorong kreativitas karyawan *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives* melalui tutorial YouTube dan pembelajaran otodidak. Namun, keputusan penting masih diambil olehnya karena karyawan belum memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup. Ini menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Bernard M. Bass dalam (Hutahaean, 2021 : 52) dan Suryana (2016) menekankan pentingnya melibatkan pengikut dan mendorong kerjasama untuk inovasi. Temuan ini menunjukkan perlunya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk memaksimalkan kreativitas dan inovasi.

**d) Pertimbangan Individu  
(Individualized Consideration)**

Bapak Yayak, pemimpin *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*, memberikan perhatian individual kepada karyawan melalui dukungan pembelajaran otodidak dan video YouTube. Ia memantau kebutuhan mereka secara langsung dan mengikutsertakan karyawan dalam program beasiswa LPDP untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Simamora dalam (Sriatmi, 2021 : 21), yang menekankan bahwa kepemimpinan yang fokus pada individu meningkatkan keterampilan, rasa percaya diri, dan kinerja organisasi.

**Pengembangan Sumber Daya Manusia  
a) Penentuan Kebutuhan**

Bapak Yayak, pemimpin *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*, menegakkan integritas dan kejujuran dalam setiap aspek kepemimpinannya, termasuk pengambilan keputusan dan komunikasi. Kepemimpinan yang terbuka dan berkelanjutan ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efektif, di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, serta memiliki kepercayaan penuh terhadap pemimpinnya. Hal ini sejalan dengan teori (Suryana, 2016) tentang pentingnya kerjasama, mendengarkan keluhan dan mencari solusi adil, Bapak Yayak meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan kolaborasi, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mengintegrasikan nilai-nilai moral dalam interaksi.

**b) Perencanaan**

Bapak Yayak, pemimpin *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*, melakukan perencanaan matang dengan menetapkan tujuan jelas dan langkah strategis, seperti pelatihan dan pameran. Beliau memantau proses kerja untuk mengantisipasi hambatan, berkomunikasi terbuka dengan karyawan, dan memberikan pujian harian untuk meningkatkan semangat kerja.

Komitmennya terhadap perencanaan dan transparansi tercermin dalam kegiatan yang direncanakan dan kolaborasi dengan acara Marathon, yang membuka peluang baru bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan teori (Sutikno, 2018 : 12) dan Terry (1996) dalam (Sriatmi, 2021 : 21), pendekatan ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, kolaborasi, dan motivasi, membangun fondasi kuat untuk pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

**c) Pelaksanaan**

Bapak Yayak, pemimpin *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*, efektif dalam mengimplementasikan rencana dengan pengawasan ketat dan komunikasi terbuka. Ia memastikan program seperti pameran dan pelatihan berjalan sesuai jadwal, serta memilih penjualan langsung untuk menjaga makna motif Batik Tosarian. Motivasi karyawan melalui pengawasan aktif dan pelatihan internal serta eksternal turut memperkuat identitas lokal dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan program di galeri. Hal ini sejalan dengan teori Noe et al. (2016) dalam (Marayasa et al., 2023 : 67) Bapak Yayak juga menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional dengan memotivasi karyawan dan menjaga komunikasi terbuka, mendukung pelestarian seni Batik Tosarian.

**d) Evaluasi**

Bapak Yayak secara rutin mengevaluasi hasil kegiatan dan kunjungan dengan menganalisis data dan umpan balik dari karyawan. Proses evaluasi ini membantu mengidentifikasi kekurangan serta menyesuaikan strategi untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan galeri. Hal ini sesuai teori kepemimpinan situasional (Suryana, 2016), bahwa pendekatan ini mendukung efisiensi operasional dan keberlanjutan *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*.

## Output

### a) Peningkatan Keterampilan

Bapak Yayak aktif meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan video YouTube dan contoh langsung. Meskipun karyawan dengan latar belakang petani mengalami kesulitan dalam pembuatan motif batik, Bapak Yayak terus mendorong mereka dengan praktik dan bimbingan, menunjukkan komitmen terhadap pengembangan keterampilan dan efektivitas organisasi. sesuai teori Dessler (2017) dalam (Marayasa et al., 2023 : 65) Meskipun karyawan awalnya tidak memiliki keahlian batik, Bapak Yayak memotivasi mereka untuk belajar dan beradaptasi. Pendekatan ini meningkatkan keterampilan karyawan, efektivitas organisasi, dan mendukung inovasi di *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*.

### b) Pengetahuan

Bapak Yayak secara aktif mendukung peningkatan pengetahuan karyawan di *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives* melalui pelatihan berkelanjutan dan sumber daya seperti video YouTube. Ia mendorong karyawan untuk memperluas keterampilan dan menciptakan budaya pembelajaran yang memotivasi inovasi dalam seni batik, meskipun penerapan pengetahuan tetap menghadapi tantangan. menciptakan budaya pembelajaran yang memotivasi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kreativitas, mendukung kemajuan dan keberlanjutan *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*.

### c) Kompetensi

Bapak Yayak, pemimpin *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*, efektif dalam mengimplementasikan rencana dengan pengawasan ketat dan komunikasi terbuka. Ia memastikan program seperti pameran dan pelatihan berjalan sesuai jadwal, serta memilih penjualan langsung untuk menjaga makna motif Batik Tosarian. Motivasi karyawan melalui

pengawasan aktif dan pelatihan internal serta eksternal turut memperkuat identitas lokal dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan program di galeri. seperti dijelaskan oleh Sari (2009 : 9) Pendekatan ini memotivasi karyawan untuk belajar mandiri dan beradaptasi, mendukung kemajuan *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives*.

## Simpulan dan Saran

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional Bapak Yayak di *Tosariart Space Gallery Local Genius Motives* berhasil membangun kepercayaan dan motivasi melalui pengaruh ideal dan visi yang jelas. Namun, tantangan tetap ada dalam meningkatkan penerapan mandiri karyawan dan motivasi dalam pelatihan batik tulis. Penguatan pelatihan dan pemberdayaan mandiri diperlukan untuk hasil yang lebih optima.

### b) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM dimulai dengan identifikasi kebutuhan kompetensi dan dilanjutkan dengan perencanaan yang melibatkan karyawan. Program dilaksanakan secara terstruktur dengan pendekatan inovatif dan diakhiri dengan evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan, memastikan efektivitas dan adaptabilitas pengembangan SDM.

### c) Output

Peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, dan strategi pengembangan yang inklusif. Ini menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi, meningkatkan kreativitas dan daya saing, serta menyeimbangkan pelestarian budaya dengan inovasi untuk memperkuat daya saing organisasi.

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**a) Bagi Tosariart Space Gallery Local Genius Motives**

*Tosariart Space Gallery Local Genius Motives* perlu memperkuat strategi kepemimpinan transformasional dengan fokus pada: menjadi panutan<sup>1</sup>, meningkatkan motivasi karyawan<sup>2</sup>, mendorong inovasi<sup>3</sup>, dan perhatian individual<sup>4</sup>. Perencanaan SDM harus lebih komprehensif, termasuk analisis kebutuhan, penyusunan program pengembangan, dan evaluasi sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Penggunaan teknologi harus dioptimalkan untuk meningkatkan efisiensi, daya saing, dan nilai tambah bagi pelanggan.

**b) Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya perlu diperluas dengan melibatkan lebih banyak responden dan mengeksplorasi faktor eksternal seperti pasar dan kebijakan pemerintah. Perbandingan dengan perusahaan serupa dan penggunaan metode penelitian beragam akan memberikan wawasan mendalam. Penting juga untuk meneliti dampak jangka panjang dari strategi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan daya saing organisasi.

**Daftar Rujukan**

Ambalele and A. H. Tellu, "Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Daya Manusia," *J. Ilm. Mhs. Pendidik. Sej.*, vol. 8, no. 2, pp. 984–992, 2023.

Bass and R. E. Riggio, *Transformasional Leadership*, Second. 2006.

Djunaedi and L. Gunawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Teknol. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 186–193, 2020.

Elmi, S. Rusmiwari, and R. M. C. W, "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Memberikan

Hasanah, "Peran Orang Tua dan Guru dalam Menumbuhkan Kemandirian Anak Usia Dini," p. 25, 2022.

Hutahaean, *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press, 2021.

Marayasa, E. Sugiarti, and R. Septiowati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama*, no. 39. 2023.

Metris et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Penamuda Media, 2023.

Pakarti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial (Studi Pada Karyawan Ublixmedia)," pp. 1–23, 2016.

Sari, *Budaya Organisasi Membangun Etos Kerja Profesional*. 2009.

Sriatmi, *Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja*. 2021.

Sumartik, R. Abadiyah, and H. Ubaidillsh, *Buku Ajar Budaya Organisasi*. 2022.

Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*. 2020.

Suryana, *Konsep Dasar Kepemimpinan*. 2016.

Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. 2018.

Werner and R. L. DeSimone, *Human Resource Development*, 6th ed., vol. 58, no. 3. Erlin Joyner, 2012.