

Interpretasi Gaya Kepemimpinan Transformasional oleh Tokoh Genta pada Film 5cm

¹Amara Bilqis Kinanti, ²Erindah Dimisyqiyani, ³Amaliyah, ⁴Rizky Amalia Sinulingga, ⁵Gagas Gayuh Aji

Manajemen Perkantoran Digital, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya

Corresponding author: gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id

E-mail: amara.bilqis.kinanti-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginterpretasikan gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh tokoh Genta dalam film 5 cm. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan naratif, melalui observasi adegan yang merepresentasikan empat dimensi kepemimpinan transformasional: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Genta mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, mendorong pemikiran kritis, serta memperhatikan kebutuhan individu anggota kelompok. Keempat dimensi tersebut berperan penting dalam menjaga kekompakan dan semangat kelompok hingga berhasil mencapai puncak Mahameru. Temuan ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan dalam organisasi formal, tetapi juga dapat diaplikasikan dalam dinamika sosial sehari-hari, termasuk dalam narasi film.

Kata kunci : *Kepemimpinan transformasional, film 5 cm, tokoh Genta, idealized influence, inspirational motivation.*

ABSTRACT

This study aims to interpret the transformational leadership style demonstrated by Genta in the film 5 cm. The research method used is descriptive qualitative with a narrative approach, focusing on the observation of scenes that represent the four dimensions of transformational leadership: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, and *individualized consideration*. The findings indicate that Genta serves as a role model, provides motivation, encourages critical thinking, and shows concern for the individual needs of group members. These four dimensions play a crucial role in maintaining group cohesion and enthusiasm, enabling them to reach the peak of Mahameru. This study highlights that transformational leadership is not only relevant in formal organizations but can also be applied in everyday social dynamics, including within film narratives.

Keyword : *Transformational leadership, film 5 cm, Genta, idealized influence, inspirational motivation.*

1. PENDAHULUAN

Pemimpin adalah agen perubahan yang memimpin organisasi dalam menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal. Dalam peran ini, mereka tidak hanya mengelola sumber daya dan proses, tetapi juga menginspirasi karyawan dan menciptakan budaya yang mendukung (Iswahyu et al., 2023). Setiap organisasi membutuhkan kolaborasi antar individu dan mengakui bahwa tantangan terbesar

yang dihadapi manusia adalah kepemimpinan (Mu'ah, 2019). Kepemimpinan memiliki peran sentral dalam keberhasilan suatu organisasi karena pemimpin adalah motor penggerak yang membentuk visi, memotivasi, dan memberikan arah yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan memiliki beragam bentuk seperti otoriter, demokratis, dan transformasional, yang dipengaruhi oleh kepribadian, situasi,

serta tujuan kelompok (Yusria et al., 2020). Gaya kepemimpinan transformasional sering dikaitkan dengan perubahan positif dalam organisasi (Iswahyudi, 2023) dan dianggap paling ideal karena mampu memotivasi intrinsik serta mendorong anggota berpikir otonom untuk mencapai kesuksesan. Keberhasilannya dipengaruhi oleh budaya organisasi (Sari, 2021), serta mampu memicu dorongan individu untuk mencapai tujuan pribadi yang selaras dengan tujuan organisasi (Ferine et al., 2021). Pemimpin juga berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi karena dianggap teladan yang membentuk perilaku dan nilai anggota (Al-Swidi et al., 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Putra et al. (2020) menemukan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan keterlibatan serta menciptakan iklim kerja inovatif. Kepemimpinan ini penting karena pemimpin dengan sifat transformasional memberikan teladan positif bagi stafnya. Selain itu, sistematis juga berpengaruh, di mana pemimpin formal memiliki batas kekuasaan yang ditentukan oleh individu, tugas, dan pola interaksi (Sinaga et al., 2021).

Film, sebagai media komunikasi visual yang kaya, telah lama menjadi alat penting dalam merepresentasikan berbagai aspek kehidupan dan budaya manusia. Film tidak hanya sekedar menjadi sumber hiburan, tetapi juga berfungsi sebagai refleksi dari norma, nilai, dan ideologi yang terdapat dalam kehidupan sosial. Dengan menyuguhkan narasi yang rumit, karakter yang bervariasi, serta estetika visual yang menarik, film berperan sebagai alat komunikasi yang signifikan dalam menyampaikan pesan, mengandalkan tampilan visual yang dipadukan dengan

audio. Sebagai sebuah bentuk media, film dapat merepresentasikan nilai-nilai dan pemikiran dari suatu komunitas (Degery, 2024). Pada dunia perfilman, karakter-karakter yang diperankan sering kali dapat mencerminkan berbagai tipe kepemimpinan yang ada di masyarakat terutama kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional dapat terlihat dalam film *5 cm* karya Rizal Mantovani, melalui tokoh Genta yang memimpin perjalanan ke Mahameru. Ia tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menanamkan nilai kebersamaan, keberanian, dan optimisme. Genta memotivasi, memberi semangat, serta menenangkan anggota saat menghadapi rintangan dengan teladan dan visi bersama, bukan otoritas semata. Kepemimpinannya menumbuhkan rasa percaya diri dan solidaritas, sejalan dengan konsep pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Melalui narasi populer seperti film, konsep kepemimpinan menjadi lebih mudah dipahami dan relevan dengan kehidupan sehari-hari.

Penelitian ini berkaitan dengan Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya tujuan nomor 16 tentang *Peace, Justice, and Strong Institutions*. SDG 16 menekankan pentingnya kepemimpinan yang adil, transparan, dan mampu memperkuat kelembagaan. Dalam film *5 cm*, tokoh Genta sebagai pemimpin transformasional tidak hanya memotivasi dan menginspirasi, tetapi juga membangun kerja sama, menumbuhkan kepercayaan, dan memperhatikan kebutuhan anggota. Nilai kepemimpinan ini selaras dengan prinsip SDG 16 karena mendukung solidaritas, keadilan, dan ketangguhan kelompok. Dengan demikian, interpretasi gaya kepemimpinan Genta relevan tidak hanya secara teoritis dan praktis, tetapi juga

dalam mendukung agenda pembangunan berkelanjutan global.

2. LANDASAN TEORI

1. Konsep Manajemen

Manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Judijanto et al., 2025). Definisi ini menekankan pentingnya koordinasi aktivitas dan pemanfaatan sumber daya secara optimal agar organisasi berjalan lancar. Efisiensi terkait penggunaan sumber daya secara hemat, sedangkan efektivitas berfokus pada pencapaian tujuan (Robbins & Coulter, 2020). Penerapan manajemen yang baik meningkatkan produktivitas dan menciptakan ekosistem kerja kondusif (Hill et al., 2022). Selain itu, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong performa tim serta memotivasi karyawan mencapai sasaran organisasi (Northouse, 2021).

2. Fungsi Manajemen

Pratama (2020) menjelaskan fungsi manajemen merupakan komponen dasar yang selalu ada dan terintegrasi dalam proses manajemen. Pengelolaan terjadi dalam suatu proses yang berkesinambungan secara sistematis, mencakup fungsi-fungsi manajemen, yaitu:

1. Planning (Perencanaan): Menentukan tujuan serta cara dan sumber daya untuk mencapainya secara efektif dan efisien.
2. Organizing (Pengorganisasian): Mengatur interaksi antar individu melalui pembagian tugas, pendelegasian wewenang, dan distribusi sumber daya agar kolaborasi berjalan lancar.
3. Actuating (Pelaksanaan): Menggerakkan anggota agar termotivasi mencapai tujuan bersama, meliputi rekrutmen,

pelatihan, pengembangan, serta pemberian motivasi.

4. Controlling (Pengawasan): Memastikan pelaksanaan sesuai rencana melalui pengawasan positif (pencapaian tujuan) dan negatif (pencegahan kesalahan berulang).

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi individu agar hasil tercapai maksimal dengan meminimalkan konflik dan meningkatkan kerja sama. Hal ini mencakup kapasitas pemimpin dalam mendorong pihak lain menyelesaikan tugas serta memengaruhi perilaku anggota organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipahami sebagai penguasaan kolaboratif yang dilakukan secara sadar oleh individu yang mampu memotivasi orang lain sesuai dengan situasi tertentu (Hutahaeen, 2021).

4. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hidayat (2018), kepemimpinan adalah pola perilaku yang dirancang untuk mempengaruhi bawahan guna meningkatkan kinerja mereka, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, juga berfungsi untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar diharapkan dapat meningkatkan produktivitas yang optimal. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan atau bawahannya. Pemimpin harus menentukan metode kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan yang ada, jika strategi yang diterapkan benar, akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dan individu. Sebaliknya, apabila tipe kepemimpinan yang diambil tidak tepat dan tidak sesuai dengan situasi yang ada, hal tersebut dapat menyebabkan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah metode untuk mempengaruhi dan

merayu anggota tim dalam mencapai tujuan bersama di dalam organisasi.

5. **Kepemimpinan Transformasional**
Menurut Sangidah et al. (2021), kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang berpengaruh, memberi inspirasi positif, serta menumbuhkan harapan tinggi. Pemimpin transformasional mendorong karyawan berprestasi melampaui batas, meningkatkan rasa percaya diri, dan mengoptimalkan kinerja. Selain itu, pemimpin mengevaluasi kemampuan serta potensi anggota untuk menyelesaikan tugas dengan baik sekaligus membuka peluang peningkatan tanggung jawab di masa depan. Joyosentoso (2018) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku konsisten yang mencerminkan filosofi, keterampilan, karakteristik, dan sikap pemimpin, serta menunjukkan keyakinan pada kemampuan tiap anggota tim. Konsep ini lahir dari kontribusi berbagai ahli dalam teori manajemen. Indra Haris (2015) mengidentifikasi empat karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin agar memiliki kualitas transformasional, antara lain:

1. **Idealized influence** (pengaruh ideal), adalah tindakan yang menimbulkan emosi dan identifikasi yang mendalam dari pengikut terhadap pemimpin.
2. **Individualized consideration** (pertimbangan individual) mencakup penyediaan bantuan, motivasi, dan pelatihan untuk para pengikut.
3. **Inspirational motivation** (motivasi inspiratif), mencakup penyampaian visi yang menarik, dengan memanfaatkan simbol untuk mengarahkan upaya anak buah.
4. **Intellectual stimulation** (stimulasi intelektual), adalah tindakan yang meningkatkan kesadaran

pengikut terhadap isu-isu dan mendorong mereka untuk melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naratif, dengan objek film 5 cm yang berfokus pada tokoh Genta. Penelitian menitikberatkan pada interpretasi gaya kepemimpinan transformasional Genta melalui observasi adegan, yang kemudian ditranskrip dan dikategorikan berdasarkan indikator motivasi inspiratif, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Data yang telah divalidasi dianalisis untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan dengan konteks cerita, serta pengaruhnya terhadap perkembangan alur dan interaksi antar tokoh. Tujuannya adalah memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dikonstruksi dalam film melalui karakter Genta.

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan naratif. Metode kualitatif deskriptif bertujuan menemukan pengetahuan dari penelitian sebelumnya melalui buku dan jurnal nasional maupun internasional (Waruwu, 2024). Narasi sendiri merupakan pendekatan penelitian dalam ilmu sosial (Asfar, 2019) yang menekankan pada penangkapan identitas dan perspektif seseorang melalui cerita-cerita dalam keseharian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Data Primer** adalah data yang diperoleh langsung oleh individu/organisasi dari objek yang sedang diteliti untuk kebutuhan studi yang relevan,

yang dapat mencakup wawancara, observasi (Situmorang & Lufti, 2014). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari adegan-adegan dalam film 5cm karya Rizal Mantovani. Adegan tersebut menjadi sumber utama untuk mengamati dan menganalisis representasi gaya kepemimpinan transformasional yang diperankan oleh tokoh Genta. Data dikumpulkan melalui proses menonton film secara langsung dan mencatat bagian-bagian yang menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional.

2. Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dan dirangkum dari penelitian-penelitian sebelumnya atau yang dipublikasikan oleh berbagai lembaga lainnya (Situmorang & Lufti, 2014). Data sekunder ini dimanfaatkan untuk memperkuat analisis serta memberikan konteks teoritis yang cukup terhadap hasil yang diperoleh dari data primer, seperti jurnal, artikel, dan buku.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Film 5 cm menampilkan penerapan konsep kepemimpinan transformasional melalui tokoh Genta yang menjadi pusat perhatian dalam alur cerita. Sebagai pemimpin dalam perjalanan pendakian bersama teman-temannya, Genta menunjukkan ciri khas kepemimpinan transformasional dengan kemampuannya memotivasi, menginspirasi, dan memberikan arahan yang jelas kepada kelompoknya.

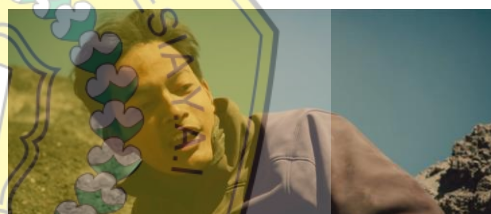
1. Idealized Influence pada Tokoh Genta



Gambar 01. Tokoh Genta sedang membangkitkan emosi kepada teman-temannya. (Menit 59:09)

Genta: "Impian kita sekarang adalah nanti kita semua akan berdiri disana, sebuah tempat yang tidak akan pernah kita lupakan seumur hidup"

2. Inspirational Motivation pada Tokoh Genta



Gambar 02. Tokoh Genta memberi motivasi di tengah perjalanan (Menit 1:38.41)

Genta: "Teman-teman, beberapa langkah lagi, dan puncak tertinggi jawa, inget ga waktu kita mau pisah, gue bilang bakalan keren semuanya, ga akan kita lupain seumur hidup kita. Oke Zafran, bawa kita ke mahameru"

3. Intellectual Stimulation pada Tokoh Genta



Gambar 03. Memimpin momen refleksi sebelum melanjutkan perjalanan ke Mahameru. (Menit 1:00:28)

Genta: "Yang kita perlu sekarang cuma kaki yang akan berjalan lebih jauh dari biasanya, tangan yang berbuat lebih banyak dari biasanya."

Ian: "Mata yang akan menatap lebih lama dari biasanya."

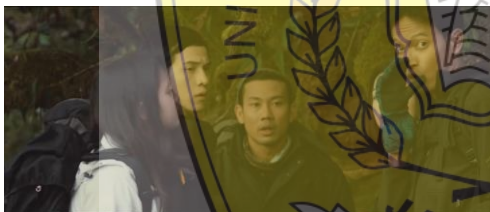
Arial: "Leher yang akan lebih sering melihat keatas."

Riani: "Lapisan tekad yang seribu kali lebih keras dari baja."

Zafran: "Hati yang akan bekerja lebih keras dari biasanya."

Dinda: "Serta mulut yang akan selalu berdoa."

4. Individualized Consideration pada Tokoh Genta



Gambar 04. Tokoh Genta memperhatikan temannya yang kelelahan. (Menit 1:06:52)

Genta: "Pokoknya kalo ada yang capek bilang ya, jangan ada yang gengsi, satu orang capek, semuanya berhenti. Kebanyakan orang gagal ke puncak karena mereka capek dan gengsi mau bilang, akibatnya ga bisa ngelanjutin. Yuk cepet, kita harus berangkat, gak terasa pokoknya, pemandangannya keren!"

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi pada film *5cm*, tokoh Genta menunjukan keempat dimensi transformasional yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Seorang

pemimpin transformasional berperan sebagai teladan, pemberi motivasi, stimulator intelektual, dan pendamping individu (Amir et al, 2023).

1. Idealized Influence

Tokoh Genta dalam film *5cm* menunjukkan perilaku berani mengambil peran dalam mengarahkan jalannya perjalanan menuju Mahameru yang mencerminkan dimensi *idealized influence*. Amir et al. (2023) menjelaskan bahwa pemimpin dengan pengaruh ideal dikagumi, dihormati, serta dipercaya; pengikut meniru pemimpin mereka dan mengidentifikasi diri bersama mereka. Pemimpin juga menempatkan kebutuhan pengikut di atas kebutuhannya sendiri, berbagi risiko, dan berperilaku sesuai etika serta nilai moral yang dianut. Genta menampilkan hal tersebut ketika ia dengan tegas memimpin perjalanan dan menyalakan semangat emosional kelompok sehingga mereka percaya diri bahwa tujuan bersama dapat tercapai. Temuan ini sejalan dengan Putra et al. (2024) yang menyatakan bahwa *idealized influence* berkontribusi signifikan dalam meningkatkan komitmen anggota organisasi agar tetap bertahan meskipun menghadapi krisis. Dengan demikian, perilaku Genta memperlihatkan bahwa teladan moral dan kejelasan arah pemimpin berperan penting dalam menjaga kekompakan kelompok dalam kondisi menantang.

2. Inspirational Motivation

Tokoh Genta dalam film *5cm*, memperlihatkan dimensi *inspirational motivation* ketika ia mengingatkan kembali janji dan visi awal kelompok. Seorang pemimpin transformasional menggunakan *inspirational motivation* untuk menyalurkan optimisme,

menegaskan makna tujuan, dan mengarahkan fokus kelompok pada pencapaian bersama. Nafal (2024) menegaskan bahwa pemimpin menggunakan komunikasi optimis dan antusias untuk menyampaikan visi, sehingga pengikut merasa terinspirasi dan terdorong berkontribusi lebih banyak bagi kelompok. Penelitian Rawung et al. (2015) juga membuktikan bahwa *inspirational motivation* berpengaruh positif terhadap partisipasi dan kerjasama anggota, khususnya dalam berbagi ide dan pengetahuan. Kondisi ini selaras dengan kelompok Genta, di mana semangat baru yang ia tanamkan membuat seluruh anggota kembali termotivasi menjelang puncak Mahameru. Dengan demikian, motivasi inspirasional Genta tidak hanya menjaga arah tujuan, tetapi juga memperkuat energi emosional kelompok.

3. Intellectual Stimulation

Tokoh Genta dalam film 5 cm memperlihatkan dimensi *intellectual stimulation* saat mengajak teman-temannya refleksi sebelum melanjutkan perjalanan ke Mahameru. Ia tidak hanya memberi semangat, tetapi juga mendorong anggota untuk melihat pendakian secara fisik, mental, dan spiritual. Menurut Maghfirah (2025), *intellectual stimulation* menumbuhkan pemikiran kritis dan inovatif, sejalan dengan Jiatong et al. (2022) yang menemukan peningkatan keterikatan dan komitmen afektif, serta Jun et al. (2023) yang menekankan perannya dalam memunculkan perilaku inovatif. Refleksi yang dipimpin Genta membangkitkan kesadaran intelektual kelompok sehingga mereka memahami makna perjalanan lebih mendalam daripada sekadar mencapai puncak.

4. Individualized Consideration

Selain itu, Genta juga menunjukkan *individualized consideration* dengan memberikan perhatian personal pada kondisi fisik dan emosional setiap anggota kelompok. Ketika ia menegaskan bahwa jika satu orang merasa lelah, maka seluruh kelompok harus berhenti, Genta menampilkan kepemimpinan yang penuh empati. Hal ini konsisten dengan temuan Njaramba et al. (2024) yang menjelaskan bahwa *individualized consideration* berkontribusi pada terbentuknya *psychological capital* (modal psikologis) berupa rasa aman, percaya diri, dan optimisme pada pengikut. Lebih jauh, Karimi et al. (2023) menegaskan bahwa perhatian personal pemimpin mendorong keterlibatan dan komitmen jangka panjang anggota organisasi. Dalam film 5 cm, sikap Genta menciptakan rasa saling percaya dan menghargai, sehingga setiap anggota merasa memiliki peran penting dalam perjalanan menuju Mahameru.

Dari keempat dimensi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa tokoh Genta dalam film 5 cm berhasil menampilkan karakteristik kepemimpinan transformasional secara utuh. Ia menjadi teladan melalui *idealized influence*, menyalurkan optimisme lewat *inspirational motivation*, membangkitkan kreativitas dan pemikiran kritis melalui *intellectual stimulation*, serta menunjukkan kepedulian personal dengan *individualized consideration*. Kombinasi dari keempat dimensi ini tidak hanya memperkuat solidaritas kelompok, tetapi juga membentuk lingkungan yang penuh kepercayaan, motivasi, dan inovasi. Temuan ini sejalan dengan Jiatong et al. (2022) dan Jun et al. (2023) yang

menekankan bahwa stimulasi intelektual mampu meningkatkan keterikatan dan mendorong perilaku inovatif, serta diperkuat oleh Njaramba et al. (2024) dan Karimi et al. (2023) menjelaskan dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional yang dihadirkan Genta tidak hanya relevan dalam konteks narasi film, tetapi juga menjadi refleksi nyata tentang bagaimana pemimpin dapat membangun semangat kebersamaan, resiliensi, serta kinerja berkelanjutan dalam kehidupan sehari-hari maupun organisasi nyata.

Hal ini sejalan dengan tujuan SDGs 16 yang menekankan pentingnya perdamaian, keadilan, serta institusi yang kuat. Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan Genta mencerminkan bagaimana nilai solidaritas, kepercayaan, dan kepedulian dapat menjadi fondasi bagi terciptanya lingkungan yang inklusif dan berkeadilan. Dengan membangun semangat kebersamaan serta menumbuhkan komitmen bersama, gaya kepemimpinan ini berkontribusi pada penguatan institusi sosial yang berintegritas, transparan, dan berkelanjutan sebagaimana diamanatkan dalam SDGs 16.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan observasi terhadap film 5 cm, dapat disimpulkan bahwa tokoh Genta menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional melalui empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Genta mampu menjadi teladan, memberikan inspirasi, mendorong pemikiran kritis, serta memperhatikan kebutuhan individu dalam kelompok. Keempat dimensi tersebut berperan penting dalam menjaga

kekompakan dan semangat anggota kelompok hingga berhasil mencapai puncak Mahameru. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang menumbuhkan rasa percaya, motivasi, kreativitas, dan solidaritas. Dengan demikian, kepemimpinan Genta dapat dijadikan teladan bagi generasi muda dalam mengembangkan jiwa kepemimpinan yang visioner dan berorientasi pada kebersamaan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis kepada dr. Amaliyah, S.AB., M.M selaku dosen pembimbing, teman-teman, serta semua pihak yang telah kebersamaan peneliti saat penyusunan penelitian ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112.
- Amir, M. R., Firmansah, R. F., Sidik, A., Zidna Rizqia, A. Q. S., Azhar, M., Lailatul Izzah, Z., Farohi, S., Masruroh, A., Alfatah, M. R., Nisa, M., Afifah, N., Henilalita, R., & Nadifah, M. (2023). *Menjadi pemimpin pendidikan yang efektif dan strategis*. Fatiha Media.
- Asfar, A. M. I. T. (2019). Analisis naratif, analisis konten, dan analisis semiotik (penelitian kualitatif). Universitas Muhammadiyah Bone.

- Degery, A. (2024). Representasi nilai sejarah pada film “Mencuri Raden Saleh” karya Angga Dwimas Sasongko pada film bergenre “Heist” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7), e07698.
- Haris, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).
- Hidayat, A. (2018). Analisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Jakarta Timur.
- Hill, C. W. L., Jones, G. R., & Schilling, M. A. (2022). *Strategic management: Theory: An integrated approach*. Cengage Learning.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Teori kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Mukhtar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., Dewi, L. P., Januaripin, M., Dewi, A. R., Munawar, A., & Purnomo, R. (2023). *Kepemimpinan organisasi: Teori dan praktik*. PT Green Pustaka Indonesia.
- Jiatong, W., et al. (2022). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*.
- Joyosentoso, D. (2018). Hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan pada PT Surya Putra Barutama. *Agora*, 7(1).
- Judijanto, L., Firdaus, A., Jati, P., Santika, T., Nurjanah, N., & Ramli, A. (2025). *Konsep dasar manajemen*. PT Green Pustaka Indonesia.
- Jun, K., et al. (2023). Transformational leadership and followers' innovative behavior. *PMC*.
- Karimi, S., et al. (2023). The role of transformational leadership in developing sustainable employee engagement. *Sustainability (MDPI)*.
- Maghfirah, M., Zahra, L., & Cahyani, A. I. (2025). Kepemimpinan transformasional. *Psikosospen: Jurnal Psikososial dan Pendidikan*, 1(2), 738–745.
- Mu'ah, M., Indrayani, T. I., Masram, M., & Sultan, M. (2019). *Kepemimpinan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Nafal, Q. (2024). Hakikat kepemimpinan transformasional. *Ihsanika: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(3), 45–58.
- Njaramba, F., et al. (2024). Transformational leadership in a crisis: Dimensional analysis with psychological capital. *Heliyon*.

- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Pratama, R. Y. (2020). Fungsi-fungsi manajemen “P-O-A-C.” Program Studi S-1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani.
- Putra, A. S., Waruwu, H., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Leadership in the innovation era: Transactional or transformational style? *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 89–94.
- Putra, H. M., Suhariadi, F., Wijoyo, S., Ma'mun, S., Aldhi, I. F., & Hardaningtyas, D. (2024). Crisis and organizational sustainability: Empirical analysis of the implication of transformational leadership on the decision to stay mediated by the commitment of the Democratic Party in Indonesia. *Social Sciences*, 13(6), 309.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management*. Pearson.
- Sangidah, U., Prayekti, & Septyarini, E. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(1), 119–120.
- Sangidah, U., Prayekti, & Septyarini, E. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(1), 119–120.
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846.
- Situmorang, S. H., & Lufti, M. (2014). *Analisis data: Untuk riset manajemen dan bisnis* (Edisi ke-3). USU Press.
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika kepemimpinan. *Skylandsea Profesional: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1–7.
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan penelitian kualitatif: Konsep, prosedur, kelebihan dan peran di bidang pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198–211.
- Yusria, I. F., Halilintar, D. P., Ilyas, M. P., & Kholisoh, N. Q. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter pada usia remaja. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 4(1), 67–74.