

**PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI DI PENGADILAN
AGAMA KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2023-2024**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Disusun Oleh:

Intan Lestari

NIM. 21102040008

Dosen Pembimbing

Dr. Andy Dermawan M. Ag

NIP.19700908 200003 1 001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-611/Un.02/DD/PP.00.9/05/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI DI PENGADILAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2023-2024

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : INTAN LESTARI
Nomor Induk Mahasiswa : 21102040008
Telah diujikan pada : Rabu, 30 April 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6833da9710b94

Ketua Sidang

Dr. Andy Dermawan, M.Ag
SIGNED



Valid ID: 6826f43e2b2d6

Penguji I

Muhammad Toriq Nurmadiansyah,
S.Ag., M.Si
SIGNED



Valid ID: 683033e6b85dc

Penguji II

Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED



Valid ID: 683568e9bdc5

Yogyakarta, 30 April 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Intan Lestari

NIM : 21102040008

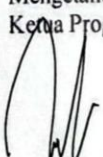
Judul Skripsi : Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Budaya Organisasi Di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta Tahun 2023-2024

sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 21 Maret 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Munif Solihan, MPA
NIP. 19851209 201903 1 002

Dosen Pembimbing


Dr. Andy Dermawan, M. Ag
NIP. 19690401 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Intan Lestari
NIM : 21102040008
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sungguh-sungguh, bahwa skripsi saya yang berjudul **“Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Budaya Organisasi Di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta Tahun 2023-2024”** merupakan hasil karya pribadi yang tidak mengandung unsur plagiarisme dan tidak mengandung materi yang dipublikasikan oleh orang lain kecuali beberapa bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka dari itu peneliti siap bertanggungjawab sesuai dengan hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 21 Maret 2025
Yang menyatakan,



Intan Lestari
NIM.21102040008

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ آلَا تَعْدِلُوا
إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.¹

(Q.S. Al-Ma'idah: 8)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Isi Terjemahannya (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2022) hlm. 108

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Alhamdulillah atas berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Budaya Organisasi Di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta Tahun 2023-2024". Skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa ridha dari kedua orang tua peneliti. Terima kasih untuk kedua orang tua yang telah memberikan segala kebutuhan dan memberikan tempat ternyaman sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi Wasallam yang telah menjadi suri tauladan terbaik bagi peneliti.

Penyusunan skripsi ini dilakukan dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian tingkat sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari doa, dukungan, bantuan, bimbingan, dan semangat yang diberikan dari berbagai pihak baik berupa moril maupun materil. Untuk itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Noorhaidi Hasan, M.A, M.Phil., Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.LS, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

3. Munif Solihan. MPA, selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi serta selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dari awal perkuliahan sampai akhir.
4. Dr. Andy Dermawan, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk senantiasa membimbing, mengarahkan, memotivasi, semangat dan sabar dalam menjawab pertanyaan peneliti sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak dan Ibu seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Terutama Bapak dan Ibu dosen Prodi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu pengetahuan, mendidik, dan membimbing peneliti selama perkuliahan. Rasa hormat dan bangga, peneliti bisa berkesempatan diajarkan dan dibimbing oleh Bapak dan Ibu dosen. Semoga Bapak dan Ibu selalu dilimpahkan kesehatan, kemudahan, dan dalam lindungan-Nya.
6. Seluruh staff akademik yang senantiasa membantu dan melayani kebutuhan peneliti mengenai administrasi selama masa perkuliahan.
7. Ibu Nur Layla Ahmad selaku ketua Pengadilan Agama Kota Yogyakarta Tahun 2023-2024, yang sudah berkenan menjadi *key informan* dan membantu peneliti dalam pengumpulan informasi penelitian ini.
8. Bapak Mochamad Djauhari dan Ibu Verawati Widjaya beserta karyawan lainnya Pengadilan Agama Kota Yogyakarta yang sudah berkenan untuk membantu peneliti melalui wawancara guna menyelesaikan skripsi ini

9. Orang tua peneliti, Bapak Amran dan Ibu Yolan Sari yang sudah membesarkan, memberikan dukungan,kebutuhan serta senantiasa selalu mendo'akan peneliti dalam meraih cita-cita.
10. Saudara peneliti, yakni Sonya Miranda yang selalu peduli dan selalu memberikan dukungan dalam keseharian peneliti hingga penyusunan skripsi ini. Beserta seluruh keluarga besar peneliti, Om Teddi dan Tante Yenti selaku orang tua kedua yang selalu senantiasa meluangkan waktu dan memberikan dukungan yang telah kalian berikan selama peneliti menempuh pendidikan.
11. Patner rantauan, Tiadela Sahrani yang selalu menemani keseharian peneliti semasa di perantauan dan membantu serta memberikan dukungan dan motivasi dalam penyusunan skripsi peiliti.
12. Teman-teman Manajemen Dakwah Angkatan 2021 (Madaroji) terutama Uci Nurnisa Damanik dan Zia Zahra yang telah membersamai dari awal perkuliahan sampai saat ini.
13. Sahabat internasional peneliti ก็น်ຍဲါ (Gina) yang selalu mensupport dan memberikan dukungan, memotivasi peneliti selama masa skripsi via online dan dan Intan Syafiqah yang selalu menemani dan mendukung peneliti via online selama masa MA-perkuliahan.
14. Teman lama peneliti Aulia Syaharani (titi) membantu peneliti selama di rantauan dan Asih Putama yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini via online selama di rantauan.

15. Kak Ola yang telah membantu dan membimbing selama awal perkuliahan dan kak Rahma anak kos ummi yang menemani peneliti dalam keaharian selama di kos.
16. Kepada teman kelompok kkn Pasurenan dan mas karang taruna Karanganyar serta induk semang yang mana telah mendukung proses tugas kuliah selama kkn.
17. Kepada seluruh pihak yang turut membantu memberikan masukan, motivasi, dukungan, dan doa baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas ketulusan hati dan kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu Peneliti berharap skripsi ini dapat membawa dampak positif bagi para pembaca, karena di dalam skripsi ini memuat pembelajaran yang peneliti dapatkan selama penelitian berlangsung. Dalam hal ini peneliti tidak menutup diri untuk menerima kritik dan saran yang sekiranya bisa menjadi pembelajaran bagi peneliti untuk berkembang menjadi lebih baik lagi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 15 Maret 2025

Peneliti,

Intan Lestari
211020400008

ABSTRAK

Pengadilan Agama kota Yogyakarta merupakan lembaga pelayanan peradilan hukum yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara perdata tertentu bagi umat Islam. berdasarkan kewenangan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Bab 1 pasal 1 ayat 2. Salah satu kunci dari keberhasilan lembaga adalah gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin di era yang berubah-ubah. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang mampu mengubah visi misi menjadi sebuah aksi, dengan karakteristik-karakteristik transformasional yang menjadikan sebuah pondasi bagi seorang pemimpin dengan memiliki sikap komunikatif melalui motivasi, inspirasi yang dapat dicontoh oleh anggotanya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Adapun subjek dari penelitian ini yaitu ketua pengadilan agama kota Yogyakarta tahun 2023-2024 dengan didukung dari beberapa karyawan di pengadilan agama kota Yogyakarta sebagai informan. Penelitian ini dilakukan 15 Januari 2025 hingga 28 Februari 2025. Data dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan triangulasi metode dilanjutkan dengan analisis dengan cara mereduksi data, menganalisis data, dan menarik kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta dengan dibuktikan adanya pencapaian yang memperkuat pondasi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi sehingga menghasilkan status WBK dan SIDARA (Sidang Tanpa Suara) tingkat nasional. Adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta yang meliputi empat dimensi yaitu idealis influence, Inspirational motivation, Intelektual Stimulation, individualis consideration.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, WBK, SIDARA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PENGESAHAN	II
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	III
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN	V
MOTTO	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
ABSTRAK	XI
DAFTAR ISI.....	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
D. Kajian Pustaka.....	5
E. Kerangka Teori.....	9
F. Metode Penelitian.....	13
G. Sistematika Pembahasan	22
BAB II GAMBARAN UMUM PENGADILAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA	23
A. Sejarah Berdirinya Pengadilan Agama Kota Yogyakarta	23
B. Profil Pengadilan Agama Kota Yogyakarta	26

C. Tugas dan Fungsi Pengadilan Agama Kota Yogyakarta	27
D. Letak Geografis dan Astronomis Pengadilan Agama Kota Yogyakarta ...	30
E. Visi,Misi, Tujuan dan Nilai Budaya Pengadilan Agama Kota Yogyakarta	32
F. Struktur Organisasi Pengadilan Agama Kota Yogyakarta	36
G. Produk Layanan Pengadilan Agama Kota Yogyakarta	42
BAB III PEMBAHASAN	48
A. Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta Tahun 2023-2024	49
1. Pengaruh Ideal (<i>Idealized influence</i>)	50
2. Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)	65
3. Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	74
4. Pertimbangan Individual (<i>Individualized Consideration</i>)	85
BAB IV PENUTUP	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Triangulasi Sumber.....	12
Gambar 1.2	Triangulasi Teknik.....	11
Gambar 2.1	Letak Geografis Pengadilan Agama Kota Yogyakarta.....	23
Gambar 2.2	Struktur Organisasi Pengadilan Agama Kota Yogyakarta.....	24
Gambar 2.3	Website Pengadilan Agama Kota Yogyakarta.....	36
Gambar 2.4	Prosedur Pelayanan Kelompok Rentan.....	40



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan pada suatu organisasi. Kepemimpinan Transformasional merupakan sebuah pendekatan kepemimpinan yang bertujuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Bernard M. Bass kepemimpinan Transformasional merupakan sebagai proses dimana pemimpin dan pengikut saling mempengaruhi.¹²

Karakteristik dari seorang pemimpin transformatif menurut Bernard M. Bass yaitu melalui 4I, yang mana pemimpin mampu mengaplikasikan dengan baik pada sebuah lembaga, adapun karakteristik tersebut sebagai berikut: *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspiration motivation* (motivasi inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individualis consideration or individualis attention* (pertimbangan individu).³

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem yang menyeluruh dari keyakinan, nilai, dan norma yang menjadi pondasi atau sebuah keyakinan

¹ Harsoyo, R. Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2022, 3(2), 253-254.

² Ibid., Hlm. 254

yang dianut oleh anggota pada suatu organisasi yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku. Menurut Schein ada tiga lapisan yang menjadi konsep budaya organisasi yang pertama artefak, nilai, serta andaian dasar. Sehingga dari tiga lapisan tersebut dapat menjadikan salah satu ciri-ciri budaya organisasi yang berkualitas diantaranya: memiliki asumsi dasar yang kuat, memiliki nilai-nilai yang jelas, memiliki perilaku yang konsisten, fleksibilitas, fokus pada pelanggan memiliki inovasi, memiliki budaya yang mendukung dan mendorong anggota untuk belajar dan berkembang.⁴

Kepemimpinan Transformasional menjadi salah satu kunci yang dapat membangun suatu budaya organisasi yang berkualitas. Dengan adanya pendekatan ini akan memberikan peluang baik bagi pemimpin maupun bawahannya, pemimpin memberikan kesempatan pada bawahannya dalam mengembangkan potensi dan prestasi dalam diri mereka, bawahan yang merasa mendapatkan dukungan penuh sehingga termotivasi dan dihargai keberadaannya akan memaksimalkan dan menciptakan hasil kerja yang baik, terciptanya lingkungan yang positif, inovatif, dan berorientasi pada keberhasilan.

Pengadilan Agama Kota Yogyakarta menjadi salah satu wilayah bebas dari korupsi (WBK) dan telah menunjukkan komitmen yang kuat menuju pembangunan zona integritas dalam mewujudkan birokrasi bersih

⁴ Alviandita, T. H. *Peran budaya organisasi sebagai strategi bertahan: Studi kasus dalam organisasi Radio Republik Indonesia* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Syarif Hidayatullah

dan melayani (WBBM) kesuksesan Pengadilan Agama Kota Yogyakarta dalam mewujudkan zona integritas dapat menjadi satu langkah yang akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan.⁵ Penguatan integritas yang dilakukan oleh Pengadilan Agama Kota Yogyakarta salah satu diantaranya adalah Pengadilan Agama Kota Yogyakarta mengadakan Kegiatan *Public Campaign* dalam Pembangunan Zona Integritas dan juga melakukan survei persepsi korupsi untuk menjadi lokasi *Pilot Project* menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih melayani.

Pengadilan Agama Yogyakarta tidak hanya menunjukkan kualitas dari segi akuntabel akan tetapi mengembangkan inovasinya hingga tingkat nasional dengan menyediakan salah satu inovasi yaitu SIDARA (Sidang Tanpa Suara) yang di mana berbentuk aplikasi yang digunakan untuk membantu teman-teman disabilitas jika bersidang di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta. Kedua program tersebut merupakan kriteria yang telah dipenuhi Pengadilan Agama Kota Yogyakarta terkait dengan kualitas layanan publik yang termasuk kedalam bagian Budaya Organisasi. Hal ini menjadi salah satu alasan untuk diteliti yaitu sejauh mana pemimpin Pengadilan Agama Kota Yogyakarta tetap berkomitmen dalam mempertahankan zona integritas dan pengembangan inovasi. Maka dari itu peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini guna mengetahui bagaimana peran pemimpin

⁵ Zahra Fatima <https://www.pa-yogyakarta.go.id/article/public-campaign-menuju-wilayah-birokrasi-bersih-melayani> di akses pada tanggal 24 November 2024.

transformatif di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta Dalam Membangun Budaya Organisasi Tahun 2023-2024?

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka dapat diambil rumusan yang relevan untuk dibahas yakni bagaimana peran pemimpin Transformatif di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta dalam membangun Budaya Organisasi Tahun 2023-2024?

C. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan menganalisis bagaimana peran pemimpin Transformatif di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta tahun 2023-2024
2. Kegunaan penelitian
 - a. Kegunaan Teoritis
 - 1) Memberikan gambaran pemikiran mengenai tentang bagaimana peran kepemimpinan Transformatif di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta Tahun 2023-2024
 - 2) Bertambahnya kepustakaan dan bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian terkait di masa yang akan datang.
 - b. Kegunaan Praktis
 - 1) Bagi Pengadilan Agama Kota Yogyakarta penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan dalam mengambil keputusan terkait tentang kepemimpinan Transformatif dalam membangun Budaya Organisasi di masa yang akan datang.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan atau referensi untuk memperbanyak data penelitian tentang gaya kepemimpinan Transformasional dalam membangun Budaya Organisasi.

D. Kajian Pustaka

Pertama, skripsi Muhammad Jirmun Akbari, Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang berjudul “Penerapan Gaya Kepemimpinan pada Paud DI Ra Al Uswah Delanggu 2023”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah bahwa, kepala RA Al Uswah Delanggu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan melaksanakan unsur-unsur yang terdapat pada teori gaya kepemimpinan transformasional. Pada unsur *idealized influence*, kepala RA Al Uswah menjadi sosok teladan bagi guru dan staff nya dengan mencontohkan sifat seperti ramah, santun, dan memperlakukan guru dan staff seperti keluarga.⁶

Kedua, skripsi Zafira Maulida Rahma, Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Yang Berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Tahun 2022”. Metode yang digunakan dalam

⁶ Akbari, M. J., & Ernawati, F. *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Paud Di Ra Al Uswah Delanggu* (Doctoral dissertation, UIN Surakarta). 2023, hlm. 84

penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun hasil yang di dapat dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional BUMDes Ekowisata Boon puring kurang mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan BUMDes Ekowisata Boon puring.⁷

Ketiga, skripsi Yusticia Ghea Fahira, Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor Yang Berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 2022”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dalam bentuk angka. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah Dari hasil persamaan regresi secara parsial (uji t) terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil yang menunjukkan bahwa terhitung $2,565 > \text{nilai tabel } 2.048$ dan $\text{sig. } 0,016 < 0,05$ Sehingga dapat

⁷ Rahma, Z. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: Studi kasus pada BUMDes Ekowisata Boonpring Sanankerto Turen Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). 2022, hlm 92

dinyatakan H1 yang menyatakan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan” diterima.⁸

Keempat, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, H yang ditulis oleh Mauli Siagian dan Abdul Basar yang berjudul “Transformasional Leadership In Human Resource Management: A Bibliometric Analisis Of Academic Research On Its Impact And Organization Implications”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset tindak (action research) dengan pengambilan data secara cross sectional. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang ditandai dengan kepositifan dan pemberdayaan. Hal ini, pada umumnya, mengarah pada peningkatan tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya menghasilkan amplifikasi efektivitas keseluruhan inisiatif manajemen sumber daya manusia (SDM).⁹

Kelima, Jurnal Komunikasi Hukum yang ditulis oleh M. Afief Rifqi dan Mitro Subroto yang berjudul “Analisis Penerapan Kepemimpinan Transformasional. Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di LPKA Kelas I Palembang”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset tindak (action research) dengan pengambilan data secara cross

⁸ Fahira, Y. G. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan). 2022, hlm.75

⁹Siagian, M.& Basar, A. Transformasional Leadership In Human Resource Management: A Bibliometric Analysis Of Academic Research On Its Impact And Organizational Implikations. *Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 2023, 14, 225-233.

sectional. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memengaruhi kualitas pelayanan publik di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Palembang secara positif dan signifikan, Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kualitas pelayanan publik akan semakin baik. Kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan ketika gaya kepemimpinan yang digunakan tepat sehingga memotivasi kinerja pegawai.¹⁰

Keenam, Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam yang ditulis oleh Fajar Mustika Violeta dan Suwadi yang berjudul “Urgensi Dan Nilai Keislaman Dalam Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Di Lembaga Pendidikan Berbasis Keislaman” Metode yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kualitatif deskriptif, Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa dengan memadukan kepemimpinan transformasional dengan nilai-nilai keislaman, pemimpin dapat mencapai puncak kepemimpinannya. Nilai-nilai amanat, hablum minannas, uswatun hasanah, kolaborasi akal dan qalb, dan musyawarah menjadi landasan moral dan etika yang memperkuat kepemimpinan transformasional. emimpin lembaga pendidikan Islam perlu menerapkan kepemimpinan

¹⁰ Rifqi, M. A., & Subroto, Analisis Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di LPKA Kelas I Palembang. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 8(2), 2022, hlm 869

transformatif Islam untuk mencapai mutu pendidikan yang lebih baik dan mencetak generasi muslim yang unggul.¹¹

Persamaan dan perbedaan penelitian ini dari beberapa penelitian diatas adalah memiliki kesamaan pada konteks sama-sama meneliti gaya kepemimpinan transformatif, sedangkan perbedaannya, jika penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi gaya kepemimpinan Transformatif secara umum tanpa memiliki spesifik pada konteks atau variabel tertentu sedangkan penelitian ini secara khusus bagaimana penerapan kepemimpinan Transformatif dalam membangun Budaya Organisasi.

E. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan konsep teoritis yang digunakan untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian. Penggunaan teori ini bertujuan untuk menganalisis adanya permasalahan dalam penelitian. Adapun teori yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Tinjauan tentang Gaya Kepemimpinan Transformatif

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformatif

Menurut M. Bernard Bass yang dikenal dengan teori 4I nya mengemukakan mengemukakan gaya kepemimpinan Transformatif sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan bersama.¹² Pemimpin

¹¹ Violeta, F. M. URGensi dan Nilai Keislaman dalam Kepemimpinan Transformatif Bernard M. Bass di Lembaga Pendidikan Berbasis Keislaman. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 2023, hlm 258

¹² Bass, B. M., & Riggio, R. E. *Transformational leadership*. Psychology press. New York, 2006. Hlm. 6-7

Transformasional tidak hanya sebagai pemberi perintah kepada bawahannya akan tetapi juga menginspirasi perubahan-perubahan yang positif dalam diri, baik untuk pengikutnya maupun organisasinya. Sehingga teori kepemimpinan Transformasional yang terkenal dengan 4I-nya memberikan kerangka kerja yang sangat kuat untuk memberikan pemimpin pedoman dalam menginspirasi serta memotivasi orang lain dengan menerapkan prinsip-prinsip 4I, sehingga mencapai hasil kinerja yang diinginkan bersama.

b. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut M. Bernard Bass ada 4 komponen yang menjadi karakteristik dari dimensi kepemimpinan Transformasional diantaranya:¹³

- 1) *Idealized Influence* (pengaruh ideal) yaitu seorang pemimpin harus mampu menjadi panutan yang patut untuk ditiru, di mana seorang pemimpin memiliki nilai-nilai yang kuat dan konsisten dalam melakukan tindakan, sehingga para pengikut merasa terinspirasi untuk mengikuti jejak pemimpinnya.
- 2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif) yaitu seorang pemimpin harus merumuskan visi yang jelas serta menarik bagi para pengikutnya, pemimpin harus dapat menggunakan bahasa yang dapat membangkitkan semangat serta antusiasme dan

¹³ Bass, B. M., & Riggio, R. E. *Transformational leadership*...2006. Hlm. 6-7

optimisme para pengikutnya, sehingga pengikut akan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

- 3) *Intelektual simulation* (Stimulasi Intelektual) yaitu seorang pemimpin harus mampu mendorong kreativitas dan inovasi di antara pengikutnya sehingga para pengikutnya menentang status quo dan mendorong pemikiran-pemikiran yang kritis, para pengikutnya merasa didorong untuk terus-menerus dalam hal belajar dan berkembang baik untuk diri sendiri maupun organisasi.
- 4) *Individual Consideration* Seorang pemimpin harus mampu memberikan perhatian individual kepada setiap anggota tim, di mana pengikutnya merasa mendapatkan dukungan serta pertumbuhan dan perkembangan karir bagi mereka dan akan merasa dihargai dan didukung oleh pemimpinnya.

Kepemimpinan Transformational menjadi sangat relevan di era yang semakin kompleks dan saling terhubung satu sama lain.

Kepemimpinan Transformasional mampu mengkoordinasikan tim yang terdiri dari berbagai disiplin yang dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang lebih besar di era yang serba mudah dan cepat serta penuh perubahan. Maka dari itu pemimpin transformasional mampu membawa organisasi ke masa depan yang lebih baik.

2. Tinjauan tentang Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein Budaya Organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai, dan norma yang menjadi pedoman atau yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Di mana budaya ini akan terbentuk dari waktu ke waktu dan akan mempengaruhi perilaku serta cara bekerja anggota organisasi.¹⁴

b. Jenis-jenis Tingkatan Budaya Organisasi

Menurut Schein Budaya Organisasi dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu:¹⁵

- 1) Artefak, terdiri dari simbol-simbol, fisik (logo, bangunan), perilaku (upacara, ritual) dan bahasa yang digunakan di dalam sebuah organisasi.
- 2) Nilai-nilai yang dianut atau menjadi pedoman oleh anggota organisasi di mana nilai ini seringkali diungkapkan dalam visi misi dan pernyataan nilai-nilai organisasi.
- 3) Asumsi dasar yaitu level yang paling sulit untuk dilihat di mana asumsi-asumsi yang mendasari perilaku dan pemikiran anggota organisasi. Asumsi ini juga seringkali tidak diucapkan, akan

¹⁴ Schein, Edgar H. Budaya organisasi dan kepemimpinan . Vol. 2. John Wiley & Sons, 2010. Hlm. 23-32

¹⁵ *Ibid.*, Hlm.32

tetapi sangat mempengaruhi cara anggota organisasi memandang dunia dan berinteraksi satu sama lain.

c. Indikator Budaya Organisasi yaitu:

- 1) Tingkat kepuasan karyawan, di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan Budaya Organisasi.
- 2) Produktivitas, di mana organisasi mencapai tujuan serta target yang telah ditetapkan.
- 3) Turn over karyawan yaitu tingkat perpindahan karyawan cukup rendah.
- 4) Inovasi, setiap organisasi mampu menghasilkan ide-ide baru dan produk yang pro inovatif.
- 5) Reputasi organisasi memiliki Budaya Organisasi tentu memiliki reputasi yang baik di mata publik, kepercayaan masyarakat pada instansi.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang bersifat empiris, sistematis dan rasional yang digunakan untuk mendapatkan data yang dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada makna yang mendalam dan

bersifat deskriptif yang di mana data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar bukan berbentuk angka.¹⁶

Mengingat judul skripsi ini adalah “Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Budaya Organisasi Di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta Tahun 2023-2024” dengan adanya fenomena status WBK dan WBBM, maka jenis penelitian kualitatif yang paling relevan adalah studi kasus. Studi kasus dapat digunakan untuk memahami konteks sosial, budaya, dan historis dimana fenomena tersebut terjadi. Hal ini terjadi karena kepemimpinan Transformasional tidak bekerja dalam ruang hampa, akan tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi.

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dapat dilihat dari proses penguraian fakta keseluruhan secara teliti dengan permasalahan yang akan dipecahkan. Selain itu, penelitian ini diarahkan untuk mendapatkan data atau hasil mengenai objek penelitian dengan mengumpulkan data dari Pengadilan Agama Kota Yogyakarta tahun 2023-2024.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan seseorang yang memberikan informasi atau data mengenai permasalahan dalam penelitian.

¹⁶ Sugiyono, D. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019). Hlm. 13

Adapun subjek dalam penelitian ini yaitu ketua tahun 2023-2024, sub bagian panitera dan sub bagian sekretariat Pengadilan Agama Kota Yogyakarta.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi fokus dalam penelitian. Fokus penelitian ini yaitu Penerapan Gaya Transformasional Dalam membangun Budaya Organisasi Di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta.

3. Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui observasi, wawancara, dan lain sebagainya. Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil observasi, wawancara dari ketua tahun 2023-2024, sub bagian panitera dan sub bagian sekretariat Pengadilan Agama Kota Yogyakarta.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada di situs web, buku, artikel ataupun jurnal serta dokumen lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini dapat dari buku atau jurnal mengenai penerapan gaya kepemimpinan Transformasional dalam membangun Budaya Organisasi serta melalui situs web mengenai Pengadilan Agama Kota Yogyakarta.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan disengaja melalui pengamatan terhadap gejala-gejala yang diselidiki.¹⁷ Penelitian ini akan dilakukan menggunakan teknik observasi non-partisipatif, dimana peneliti tidak terlibat dengan kegiatan sehari-hari dari objek penelitian yang diamati. Adapun tujuan observasi ini untuk mengumpulkan data terkait tentang penerapan gaya kepemimpinan Transformasional dalam membangun Budaya Organisasi di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta tahun 2023-2024.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan ingin mengetahui hal yang lebih mendalam dari responden.¹⁸ Metode wawancara yang akan digunakan oleh peneliti adalah wawancara semi terstruktur, yang di mana dengan menanyakan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan guna untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dan lebih mendalam. Kegiatan

¹⁷ Abdussamad, Z. *Buku Metode Penelitian Kualitatif..* Makassar: Syakir Media Press.2022. Hlm. 147

¹⁸ *Ibid.*, Hlm. 137

wawancara ini akan dilakukan dengan menggunakan alat handphone sebagai perekam dan buku sebagai catatan untuk mencatat hasil wawancara mengenai penerapan gaya kepemimpinan Transformasional dalam membangun Budaya Organisasi Di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta Tahun 2023-2024.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi.¹⁹ Metode dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai profil Pengadilan Agama Kota Yogyakarta.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan kemudian mengorganisasikan data kedalam kategori sertan sehingga mudah untuk dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²⁰

Teknik analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah model Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Abdussamad, aktivitas dalam analisis data penelitian

¹⁹ Abdussamad, Z. *Buku Metode Penelitian Kualitatif..* Makassar: Syakir Media Press.2022, hlm. 149

²⁰ *Ibid.*, hlm. 159

kualitatif yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Adapun dalam analisis data diantaranya:²¹

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah merangkum memilih ide-ide pokok, memfokuskan tema-tema yang penting, upaya ini guna untuk mendapatkan gambaran dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data dan selanjutnya bila diperlukan.

b. Penyajian Data

Penyajian data biasanya dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Penyajian data ini juga akan memberikan kemudahan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan pekerjaan selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan yang belum pernah ada yakni dapat berupa gambaran dari suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang ataupun kurang jelas akan tetapi, setelah diteliti menjadi jelas atau dapat berupa hubungan kasual atau interaktif hipotesis ataupun teori.

²¹ Abdussamad, Z. *Buku Metode Penelitian Kualitatif..* Makassar: Syakir Media Press.2022. hlm. 161

6. Teknik Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif uji keabsahan data meliputi:

a. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas maksudnya uji yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan dari data hasil penelitian kualitatif guna untuk memastikan data yang didapat bisa dipertanggungjawabkan. Uji ini dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti perpanjangan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, atau member *check*. Dalam penelitian ini uji kredibilitas digunakan adalah triangulasi. Pengujian ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, berbagai waktu. Maka dari itu terdapat triangulasi sumber, triangulasi pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

Teknik triangulasi yang akan digunakan peneliti adalah teknik triangulasi pengumpulan data dan teknik triangulasi sumber. Triangulasi teknik yang dilakukan dengan cara mengecek kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Sedangkan triangulasi sumber yaitu mengecek data yang telah diperoleh dari sumber yang berbeda.

Gambar 1.1 Triangulasi Sumber



Sumber: Olahan Peneliti

Gambar 1.2 Triangulasi Teknik



Sumber: Olahan Peneliti

b. Uji Transferabilitas

Uji transferabilitas adalah validitas eksternal. Sehingga peneliti dalam membuat laporan harus memberikan uraian yang rinci, jelas sistematis dan dapat dipercaya. Maka dari itu, pembaca atau peneliti lain dapat menerapkan atau mengaplikasikan penelitian tersebut di tempat lain. Uji transferabilitas yang akan dilakukan oleh peneliti dengan melakukan hasil penelitian dengan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan terpercaya mengenai penerapan gaya

kepemimpinan Transformasional dalam membangun Budaya Organisasi di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta 2023-2024.

c. Uji Dependabilitas

Uji dependabilitas adalah uji yang dilakukan dengan mengaudit keseluruhan proses penelitian. Ini akan dilakukan oleh *auditor* yang independen atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan proses penelitian. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui bahwa peneliti benar-benar mendapatkan data dari hasil aktivitas lapangan. Uji dependabilitas peneliti berupa foto saat observasi di Pengadilan Agama Yogyakarta dan wawancara dengan narasumber yang sudah ditentukan disertai dengan pencantuman waktu dan tanggal pelaksanaan.

d. Uji Konfirmabilitas

Uji Konfirmabilitas atau yang disebut dengan uji objektivitas penelitian. Dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Uji ini sama dengan uji dependabilitas, sehingga dapat dilakukan secara bersamaan. Uji konfirmabilitas dikaitkan dengan menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji konfirmasi dengan memaparkan proses pelaksanaan penelitian sampai penarikan kesimpulan.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan menggambarkan secara naratif bagaimana alur penulisan skripsi, berkaitan, dan runtutan antara pembahas satu dengan yang lainnya.²² Dalam penelitian ini, peneliti akan membagi menjadi 4 bab untuk mempermudah dalam pembahasannya diantaranya:

BAB I, bab ini berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II, bab ini menjelaskan tentang gambaran umum Pengadilan Agama Kota Yogyakarta yang meliputi sejarah, letak geografi, visi dan misi serta struktur organisasi Pengadilan Agama Kota Yogyakarta.

BAB III, bab ini akan membahas tentang laporan hasil penelitian yang membandingkan antara teori dan realitas mengenai penerapan gaya kepemimpinan Transformasional dalam membangun Budaya Organisasi di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta tahun 2023-2024.

BAB IV, bab ini adalah bab yang terakhir yang berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian kemudian saran yang dibutuhkan oleh Pengadilan Agama Kota Yogyakarta, dan untuk para peneliti selanjutnya, serta mencantumkan daftar pustaka dalam lampiran-lampiran.

²² Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Skripsi Penulisan Tesis* (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta), hlm. 13

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, mengenai Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Organisasi di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta Tahun 2023-2024, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ketua Pengadilan Agama telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan adanya pelaksanaan dimensi-dimensi yang terdapat pada teori gaya kepemimpinan transformasional yang berdampak positif dalam membangun Budaya Organisasi di Pengadilan Agama Kota Yogyakarta.

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu mendorong karyawan dalam mencapai hasil yang lebih tinggi dan meningkatkan kepentingan organisasi, secara langsung berkontribusi dalam memperkuat budaya organisasi dan mendukung konsistensi dalam pelaksanaan tugas serta mendorong pencapaian dan tujuan organisasi. Dengan memadukan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara positif keduanya memperkuat pondasi dengan motivasi, inspirasi dan komunikasi terbuka dapat memberikan sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat sehingga mencapai kinerja yang optimal dan memberikan dampak yang baik bagi organisasi.

B. Saran

1. Bagi Ketua Lembaga

- a. Sebagai seorang pemimpin sebaiknya lebih mengenali dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan potensi unik setiap anggota
- b. Sebagai seorang pemimpin sebaiknya memberikan contoh sosok inovator yang meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Agama dengan mengkoordinasi anggota menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi Karyawan Lembaga

- a. Sebagai seorang staff sebaiknya dapat mengembangkan diri dan skill secara mandiri dan sadar dengan kebutuhan dirinya dalam mengembangkan potensi.
- b. Sebagai seorang staf lebih memahami kondisi yang dihadapi lembaga.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press, 2021
- Akbari, M. J., & Ernawati, F. *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Paud Di Ra Al Uswah Delanggu* (Doctoral dissertation, UIN Surakarta), 2024
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. *Transformational leadership*. Psychology press. 2006
- Fahira, Y. G. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan), 2022
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Skripsi Penulisan Tesis* (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta), 2022
- Harsoyo, R. Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 2022.
- Rahma, Z. M. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: Studi kasus pada BUMDes Ekowisata Boonpring Sanankerto Turen Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim), 2022
- Rifqmi, M. A., & Subroto, M. Analisis Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di LPKA Kelas I Palembang. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 8(2), 2022
- Rivai, A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 2020
- Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership* . Vol. 2. John Wiley & Sons, 2010.

- Siagian, M .& Basar, A. *Transformasional Leadership In Human Resource Management: A Bibliometric Analysis Of Academic Research On Its Impact And Organizational Implikations*. *Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 14, 2023
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia pada PT Citra Karya Persada Cilacap. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 5(3), 2021
- Sugiyono, D. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019
- Suriagiri. *Kepemimpinan Transformasional*. Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020
- Violeta, & Mustika F. Urgensi Dan Nilai Keislaman Dalam Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Di Lembaga Pendidikan Berbasis Keislaman. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 2023