



Menginspirasi Dan Memotivasi: Mengubah Gaya Kepemimpinan Di PCNU Sidoarjo

Fathya Jihan Natasya¹

Faculty of Economics, Nahdlatul Ulama University Sidoarjo

Afifatus Solikhah²

Faculty of Economics, Nahdlatul Ulama University Sidoarjo

Tutie Azzahra³

Faculty of Economics, Nahdlatul Ulama University Sidoarjo

Anala Ilfi Xena Andini⁴

Faculty of Economics, Nahdlatul Ulama University Sidoarjo

Fransisca Eri Yulianti⁵

Faculty of Economics, Nahdlatul Ulama University Sidoarjo

Muhammad Jamaludin Fuadi⁶

Faculty of Economics, Nahdlatul Ulama University Sidoarjo

Muhammad Farly Rizky⁷

Faculty of Economics, Nahdlatul Ulama University Sidoarjo

Alamat: Jl. Rangkah Kidul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61234

Korespondensi penulis: 31421072.mhs@unusida.ac.id

Abstrak. *Leadership is the ability to constructively influence others in running a business. Effective leadership style not only includes managerial skills, but also the ability to inspire and motivate people around them, especially in PCNU Sidoarjo. This study uses a quantitative descriptive method, the population in this study is the MWCNU board in 18 sub-districts in Sidoarjo district with an average population of 60 people, as for ease in collecting the data taken, then the determination of the sample in the study. In this study the authors used purposive sampling technique, namely sampling with certain considerations, determining the sample size using the Solvin formula and found a sample of 53 respondents. The results of the research found that (1) Inspire has a positive and significant effect on Leadership Style at PCNU Sidoarjo. (2) Motivate has a positive and significant effect on Leadership Style at PCNU Sidoarjo.*

Keywords: *Inspire, Motivate, Leadership Style*

Abstrak. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh konstruktif terhadap orang lain dalam menjalankan suatu usaha. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya mencakup kemampuan manajerial, tetapi juga kemampuan menginspirasi dan memotivasi orang-orang disekitarnya khususnya di PCNU Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus MWCNU di 18 kecamatan se kabupaten Sidoarjo dengan rata rata populasi yang di dapat sebanyak 60 orang, adapun untuk memudahkan dalam mengumpulkan data yang diambil, maka dilakukan penentuan sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling purposive sampling yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu, penentuan besar sample menggunakan rumus solvin dan ditemukan sampel sejumlah 53 responden. Hasil penelitian menemukan bahwa (1) Menginspirasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan di PCNU Sidoarjo. (2) Memotivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan di PCNU Sidoarjo.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Memotivasi, Menginspirasi*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi perilaku (Semet, 2022). Kepemimpinan sendiri adalah interaksi dinamis antara pemimpin dan anggota dengan tujuan mencapai perubahan yang nyata. Dalam kerangka ini, kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang kuat di antara individu yang memiliki tujuan bersama untuk mencapai perubahan beragama yang besar (Alamsyah, 2022).

Kepemimpinan merupakan inti dari setiap organisasi yang berhasil. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya mencakup keterampilan manajerial, tetapi juga kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang-orang di sekitarnya terutama pada PCNU Kabupaten Sidoarjo, Transformasi gaya kepemimpinan sangat penting dalam konteks organisasi keagamaan seperti PCNU, hal ini dapat membuka jalan untuk pembaruan dan penyegaran dalam pendekatan kepemimpinan, memperkuat kepercayaan dan keterlibatan anggota, serta meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Latifah, 2021).

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan yang menekankan pembinaan, motivasi, dan pemberdayaan anggota untuk mencapai perubahan positif baik pada tingkat individu maupun organisasi. Pemimpin transformasional mendorong anggota tim untuk mencapai potensi maksimal dan menginspirasi mereka untuk melampaui harapan yang ada. Gaya kepemimpinan ini sering melibatkan penyampaian visi yang kuat, dukungan terhadap inovasi, komunikasi yang efektif, serta pengembangan hubungan yang positif dan kolaboratif di dalam struktur organisasi (Angelia & Astiti, 2020).

Gaya kepemimpinan melibatkan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan anggota tim, membuat keputusan, memberikan motivasi, dan membimbing upaya untuk mencapai tujuan bersama. Variasi gaya kepemimpinan mencakup pendekatan otoriter, demokratis, transformasional, transaksional, atau jenis lainnya, tergantung pada karakteristik pribadi pemimpin, nilai-nilai yang dipegang, dan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mempengaruhi kinerja anggota (H.A et al., 2023). Gaya kepemimpinan di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama (PCNU) Kabupaten Sidoarjo, khususnya yang dipimpin oleh KH Zainal Abidin periode 2021-2026, menunjukkan sifat keteladanan pemimpin yang dipengaruhi oleh kepribadian Kiai. Gaya kepemimpinan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang meliputi warisan budaya dan tradisi, kredibilitas keagamaan, komunikasi efektif, pengalaman kepemimpinan sebelumnya, serta keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Jaya et al., 2020).

Menginspirasi dan memotivasi para pemimpin PCNU Kabupaten Sidoarjo untuk mengubah gaya kepemimpinan dari kharismatik menuju transformational menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan efektivitas dan dampak positif organisasi. Transformasi kepemimpinan menuju gaya yang lebih transformative seperti yang diinginkan agar membawa perubahan yang lebih signifikan dan berkelanjutan dalam upaya mencapai visi dan misi NU dan menghadapi tantangan serta peluang masa depan (Pida, 2024).

Dalam konteks ini, pendekatan yang hati-hati dan strategis diperlukan untuk menginspirasi dan memotivasi pemimpin PCNU Kabupaten Sidoarjo. Pendekatan ini melibatkan diskusi terbuka tentang visi dan nilai-nilai organisasi, memberikan contoh-contoh inspiratif dari pemimpin transformational baik di dalam maupun di luar NU, memberikan dukungan serta pengakuan kepada pemimpin yang berusaha bertransformasi, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu pemimpin berkembang secara pribadi dan organisasional (Sufiyati et al., 2022).

Dengan adanya inspirasi serta motivasi perubahan gaya kepemimpinan menuju yang lebih transformational, diharapkan PCNU Kabupaten Sidoarjo dapat mencapai tujuan-tujuan organisasionalnya dengan lebih efektif dan memberikan dampak yang positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. Jurnal ini akan membahas secara lebih mendalam bagaimana menginspirasi dan memotivasi pemimpin PCNU Kabupaten Sidoarjo terutama untuk mengubah gaya kepemimpinannya, menghadapi tantangan dan peluang yang ada, serta memberikan rekomendasi strategis untuk mencapai transformasi yang diinginkan (Riana & Ibrahim, 2021).

Hipotesis

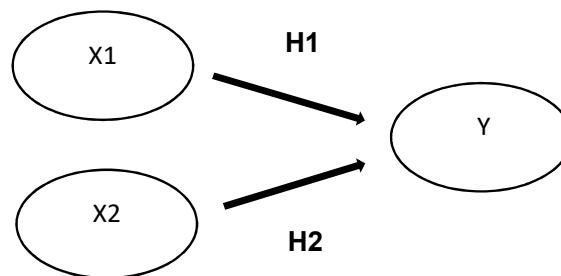


Figure 1. Conceptual Framework

H1 : Menginspirasi berpengaruh positif terhadap Gaya Kepemimpinan Pada PCNU Kabupaten Sidoarjo

H2 : Memotivasi berpengaruh positif terhadap Gaya Kepemimpinan Pada PCNU Kabupaten Sidoarjo

KAJIAN TEORI

Menginspirasi

Pemimpin yang menginspirasi bawahannya memegang peranan yang sangat penting dalam merumuskan visi, menginspirasi tim, mengambil keputusan strategis, dan mengelola sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi pendapat dan tindakan rekan kerja serta menciptakan hubungan antar rekan kerja dengan tujuan terciptanya kerjasama yang seimbang, efisien dan efektif guna mencapai tingkat produktivitas kerja tertentu, artinya membina kerjasama (Mattayang, 2019).

Menurut (Angelia & Astiti, 2020) menginspirasi berarti mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara disiplin dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, manajer harus mampu memberikan teladan yang tepat

bagi individu. Pada dasarnya, pemimpin yang ideal adalah seseorang yang dapat menggunakan kreativitasnya untuk mengatasi masalah yang kompleks, sedangkan menurut (Al Qusaeri et al., 2023) role model yang cocok untuk memberikan inspirasi mempunyai keterampilan teknis seperti kemampuan menerapkan pengetahuan dan pengalaman, berkolaborasi dan memahami orang lain. seperti kemampuan, dan keterampilan konseptual. Hal ini berkaitan dengan kemampuan mengambil keputusan, dan semua itu diperlukan bagi seorang pemimpin. Keputusan yang diambil dalam menyikapi permasalahan yang timbul dalam suatu organisasi merupakan kemampuan inspiratif seorang pemimpin.

Memotivasi

Menurut (Musyadad et al., 2022) motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses yang timbul dari faktor psikologis seseorang, dan dorongan psikologis ini mengarahkan dan menentukan perilaku seseorang menuju suatu tujuan. Ada faktor yang mendasari munculnya motivasi. Orang akan termotivasi untuk bekerja jika ada sesuatu yang diperlukan untuk tujuan akhir perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan motivasi antara lain prestasi, pengakuan, jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan.

Mengenai motivasi, apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi telah banyak dibahas pada penelitian-penelitian sebelumnya, termasuk (Hartoyo Soehari, 2021) hal itu merupakan cerminan yang berkaitan dengan kepribadian seseorang. Faktor-faktor seperti situasi, lingkungan, dan dukungan emosional dari rekan kerja dan keluarga merupakan faktor yang mendorong motivasi. Kegiatan memotivasi menjadi hal yang sangat penting bagi pemimpin selain mereka harus memotivasi mereka juga terkadang perlu memotivasi diri sendiri karena harus bekerjasama dengan orang lain ketika menjalankan kegiatan, motivasi adalah bentuk dorongan untuk melakukan suatu kegiatan dengan ikhlas, gembira, dan penuh integritas sehingga terjadi hasil dari kegiatan tersebut, suatu keinginan yang bersumber dari dalam diri suatu orang atau individu (Suryadi, 2023).

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Muhamad Nanang et al., 2019) Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara konstruktif atau bekerja sama untuk mencapai tujuan. Jadi, kepemimpinan berarti membantu seseorang dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien dalam seluruh proses manajemen untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang efektif menunjukkan seberapa dekat seorang pemimpin dengan bawahannya. Jika individu melihat pemimpin mereka menunjukkan contoh kepemimpinan yang baik, mereka mungkin lebih termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan disiplin dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, diharapkan para pemimpin dapat memberikan contoh yang baik kepada karyawan dan staf mereka. Pemimpin yang ideal secara esensial adalah mereka yang dapat mengatasi masalah yang sulit dengan kreatif (Wirdah & Mirawati, 2022).

Menurut (Sufiyati et al., 2022) menyatakan bahwa ada Gaya Kepemimpinan yang berbeda-beda, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan karismatik; gaya ini dikenal dengan daya tarik pribadi pemimpinnya. Pemimpin ini memiliki kepribadian yang menarik dan visi yang kuat.

- 2) Gaya kepemimpinan transaksional: Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin dan pengikut bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan memenuhi keinginan dan harapan pengikut, termasuk membuat janji atau komitmen untuk menghormati dan mempercayai.
- 3) Gaya kepemimpinan transformasional: Pemimpin gaya transformasional mendorong pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka untuk kepentingan organisasi.
- 4) Gaya kepemimpinan visioner: Ini adalah model kepemimpinan yang bertujuan untuk mendorong orang mencapai tujuan mereka. Model ini memiliki dampak psikologis yang paling positif dan cocok untuk situasi di mana perubahan memerlukan gagasan baru atau yang diperlukan.
- 5) Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, penelitian kuantitatif digunakan dengan mengumpulkan informasi terkait gejala yang ada, menjelaskan tujuan yang dicapai, merencanakan akses ke mereka, dan mengumpulkan berbagai informasi (Fauzy, 2019). Metode deskriptif digunakan untuk membuat gambaran secara sistematis aktual dan akurat mengenai fenomena yang ada (Waruwu, 2023). Penelitian ini dilaksanakan ruang Lingkup PCNU Kabupaten Sidoarjo. Ruang lingkup dari penelitian ini adalah mencakup pembahasan mengenai cara menginspirasi dan memotivasi terhadap gaya kepemimpinan. Pada penelitian ini untuk mengukur data penelitian dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini kemudian diproses dengan teknik analisis statistik yang sesuai untuk menguji kebenaran hipotesis dan untuk mendapatkan kesimpulan yang tepat. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus MWCNU di 18 kecamatan se kabupaten Sidoarjo dengan rata rata populasi yang di dapat sebanyak 60 orang, adapun untuk memudahkan dalam mengumpulkan data yang diambil, maka dilakukan penentuan sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling purposive sampling yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu, penentuan besar sample menggunakan rumus solvin:

$n = \frac{N}{1+(N.e)^2}$ dengan keterangan n : sampel, N : Populasi, e=tingkat ketelitian (error) adapun dari rumus tersebut maka diperoleh :

$$n = \frac{N}{1+(N.e)^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + (60.(0,05))^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + (60.(0,0025))}$$

$$n = \frac{60}{1 + (0,15)}$$

$$n = \frac{60}{1,15}$$

n = 53

Maka diperoleh nilai ukuran sampel yaitu sebanyak 53 pelanggan yang dijadikan sebagai objek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

I. Hasil

Validity and Reliability

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan kevalidan instrument penelitian untuk mengukur sejauh mana instrument yang diteliti. Semakin tinggi validitas instrument, semakin akurat alat pengukuran penelitian. Dikatakan valid apabila nilai outer loadings > 0,7 serta nilai average dikatan baik apabila nilainya > 0,5 menunjukkan indikator yang digunakan cukup mewakili konstruk yang diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrument penelitian konsisten dan dapat diandalkan. Dikatakan reliable apabila nilai composite reliability dan Cronbach alpha > 0,6.

Tabel 1. Validity and Reliability test

Item	Outer Loading	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	AVE
X1.1	0.851	0.928	0.903	0.720
X1.2	0.825			
X1.3	0.822			
X1.4	0.853			
X1.5	0.891			
X2.1	0.884	0.959	0.950	0.769
X2.2	0.822			
X2.3	0.859			
X2.4	0.860			
X2.5	0.936			
X2.6	0.883			
X2.7	0.890			
Y.1	0.814	0.938	0.924	0.684
Y.2	0.798			
Y.3	0.909			
Y.4	0.794			
Y.5	0.859			
Y.6	0.804			
Y.7	0.806			

Nilai keseluruhan outer loadings diatas dinyatakan memenuhi validitas konfergen yang baik karena nilai > 0,7 dan dinyatakan valid. Nilai AVE > 0,5 menunjukkan tingkat konvergen lbahwa nilai telah memenuhi asumsi validitas, Sedangkan nilai composite reliability dan Cronbach alpha telah dikatakan reliabel karena nilai > 0,6.

R-Square

R Square pada konstruk endogen ialah koefisien determinasi yang menampilkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Nilai R Square sebesar 0.67 dinyatakan kuat, 0.33 dinyatakan moderat, dan 0.19 dinyatakan lemah.

Tabel 2. R- square test

	R-Square	R-Square adjusted
Gaya Kepemimpinan (Y)	0.581	0.564

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai R-Square untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,564 atau 56,4%. Maka hasil pengujian model structural diperoleh nilai R-Square dalam kategori moderat untuk variable leadership style

F-Square

Tabel 3. F-square test

F-Square	Inspire	Motivate	Leadership Style
Menginspirasi			0.086
Memotivasi			0.156
Gaya Kepemimpinan			

Berdasarkan tabel diatas nilai F-square digunakan sebagai penilai berapa dampak relative dari suatu variabel yang memenuhi (eksogen) terhadap variable,yang dipengaruhi (endogen), dengan kriteria jika F-square = 0.02 (kecil/buruk), 0.15 (Sedang), dan 0.35 (Besaar/baik). Adapun hasil pengujian yang telah di uji, dapat disimpulkan:

- 1) Nilai dari penerapan menginspirasi berpengaruh terhadap leadership style sebesar 0.086
- 2) Nilai dari penerapan memotivasi berpengaruh terhadap leadership style sebesar 0.156

Goodness Of Fit

Analisis Goodness of Fit (GoF), kategori nilai GoF yaitu 0,00 – 0,24, 0.25 – 0,37 dan 0.38 – 1,00 yang dikategorikan kecil, medium dan besar. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Gof &= \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2} \\
 &= \sqrt{0,724} \times \sqrt{0.581} \\
 &= 0,742
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan GoF di atas diperoleh nilai 0,742 sehingga disimpulkan bahwa model penelitian memiliki nilai GoF yang besar dan semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan penelitian.

Path Coefficients

Nilai koefisien jalur yang diharapkan berada antara -1 dan 1, di mana nilai yang lebih besar menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara variabel eksogen dan endogen. Sementara itu, pengujian hipotesis antar variabel dilakukan dengan menggunakan statistik t-value atau p-value. Jika t hitung lebih besar dari 1,96 (t tabel) atau nilai p-value dari hasil pengujian lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.

Tabel 4. Path coefficients test

	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
Menginspirasi – Gaya Kepemimpinan	0.340	0.357	0.110	3.090	0.002
Memotivasi – Gaya Kepemimpinan	0.456	0.448	0.135	3.375	0.001

Berdasarkan data tersebut variabel menginspirasi pada gaya kepemimpinan mendapatkan nilai koefisien 0,340 dengan nilai positif. Variabel memotivasi terhadap variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.456 dengan nilai positif. maka tabel 4 dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel menginspirasi memperoleh nilai t-statistic: 3,090 > 1,96 dan nilai p-value: 0,002. Artinya menginspirasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan.
- 2) Variabel motivate memperoleh nilai t-statistic: 3,375 > 1,96 dan nilai p-value: 0,001. Artinya memotivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan.

II. Discussions

Menginspirasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan Pada PCNU Kabupaten Sidoarjo.

Menginspirasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan, pengaruh yang inspiratif memiliki peran yang besar dalam membentuk gaya kepemimpinan seseorang. Seorang pemimpin yang mampu menginspirasi orang lain cenderung memengaruhi mereka dengan cara yang positif dan memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik (Stokes, 2022). Pengaruh inspiratif sering kali terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, di mana seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi orang lain melalui kekuatan kepribadiannya, tetapi juga dengan visi, nilai-nilai, dan aspirasi yang mereka komunikasikan (Bakker et al., 2023).

Pemimpin yang mampu menginspirasi dapat menciptakan ikatan emosional yang kuat dengan anggota mereka, membangkitkan semangat dan dedikasi yang tinggi, serta mengarahkan mereka menuju tujuan bersama. Mereka juga seringkali menjadi contoh yang diikuti dan sumber motivasi bagi orang lain (Muhimmah et al., 2022). Oleh karena itu, pengaruh inspiratif dapat mengarah pada gaya kepemimpinan yang membangun hubungan yang kuat, memotivasi kinerja yang tinggi, dan menciptakan lingkungan kerja yang membangun serta berdaya. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) **diterima**.

Memotivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan Pada PCNU Kabupaten Sidoarjo

Memotivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan, motivasi yang kuat memiliki pengaruh yang mendalam terhadap gaya kepemimpinan seseorang khususnya pemimpin di PCNU Sidoarjo. Ketika seorang pemimpin merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang lebih kuat dan efektif. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pemimpin untuk mencari solusi kreatif, menghadapi tantangan dengan tekad yang kuat, dan menemukan cara untuk mengajak orang lain (Xue et al., 2022). Seorang pemimpin yang sangat termotivasi untuk mencapai visi dapat mengadopsi gaya kepemimpinan yang baik, Di sisi lain, motivasi yang kuat juga dapat mendorong seorang pemimpin untuk mengambil pendekatan yang baik, di mana ia memotivasi anggota timnya untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif (Aesah et al., 2023).

Sejalan dengan penelitian (Khair et al., 2019) motivasi sangat berpengaruh terhadap kepemimpinan apabila motivasi tinggi dapat memperkuat kualitas kepemimpinan seperti keberanian, integritas, dan ketekunan, yang semuanya merupakan aspek penting dari

kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, motivasi yang kuat adalah pendorong kunci dalam membentuk gaya kepemimpinan seseorang dan dapat memiliki dampak yang signifikan pada bagaimana mereka memimpin dan memengaruhi orang lain. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H2) **diterima**.

KESIMPULAN

Menginspirasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan, pengaruh yang inspiratif memiliki peran yang besar dalam membentuk gaya kepemimpinan seseorang. Seorang pemimpin yang mampu menginspirasi orang lain cenderung memengaruhi mereka dengan cara yang positif dan memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Memotivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan, motivasi yang kuat memiliki pengaruh yang mendalam terhadap gaya kepemimpinan seseorang khususnya pemimpin di PCNU Sidoarjo. Ketika seorang pemimpin merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang lebih kuat dan efektif. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pemimpin untuk mencari solusi kreatif, menghadapi tantangan dengan tekad yang kuat, dan menemukan cara untuk mengajak orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aesah, S., Suprapti, E., & Hernawati, S. P. (2023). The Influence of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Indonesian Business Review*. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v2i2.679>
- Al Qusaeri, M. A., Sunarni, Khasanah, M., Khasbulloh, M. W., & Mesra, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pada Perusahaan Teknologi: Studi Deskriptif Pada Startup XYZ Di Kota Bandung. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.58812/smb.v1i03.220>
- Alamsyah, M. N. (2022). Tahapan Kepemimpinan Transformasional. *Tarbawi Ngabar: Jurnal of Education*. <https://doi.org/10.55380/tarbawi.v3i2.249>
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Kjelleve Olsen, O., & Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Fauzy, A. (2019). Metode Sampling. In *Universitas Terbuka* (Vol. 9, Issue 1).
- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hartoyo Soehari. (2021). MOTIVASI DAN PENGUKURANNYA. *Jurnal Visi Manajemen*. <https://doi.org/10.56910/jvm.v7i1.152>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI, PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan. *Seminar Nasional*.
- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. *JEMMA | Journal*

Menginspirasi Dan Memotivasi: Mengubah Gaya Kepemimpinan Di PCNU Sidoarjo

of Economic, Management and Accounting. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>

- Muhamad Nanang, R., Sukidjo, & Efendi, R. (2019). The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*.
- Muhimmah, H. A., Budiyo, Mudjito, & Supriyanto. (2022). Inspiring Leadership: Values in Building the Excellent Inclusive Higher Education. *European Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.11.3.1475>
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.653>
- Pida, P. (2024). Gaya Komunikasi Kepemimpinan Organisasi Muslimat Nahdlatul Ulama di Kabupaten Sambas. *Jurnal Ilmiah Al-Muttaqin*. <https://doi.org/10.37567/al-muttaqin.v9i2.2422>
- Riana, R., & Ibrahim, M. (2021). MOTIVASI BELAJAR MAHASISWA UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA NTB DI MASA PANDEMI COVID-19. *Paedagogia: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Kependidikan*. <https://doi.org/10.31764/paedagogia.v12i2.4950>
- Semet, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40543>
- Stokes, J. (2022). LEADERSHIP-CHARISMATIC OR INSPIRING? AN INQUIRY INTO REGRESSIVE AND DEVELOPMENTAL FORMS OF LEADERSHIP. In *Leadership, Psychoanalysis, and Society*. <https://doi.org/10.4324/9781003265122-3>
- Sufiyati, S., Dewi, S. P., & Susanti, M. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1). <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.261>
- Suryadi, M. (2023). Nahdlatul Ulama Dan Isu Lingkungan(Komitmen Nu Mewujudkan Keadilan Ekologi Dan Sumber Daya Alam). *Mimikri: Jurnal Agama Dan Budaya*.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1).
- Wirdah, E., & Mirawati, M. (2022). Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Educativo: Jurnal Pendidikan*. <https://doi.org/10.56248/educativo.v1i2.80>
- Xue, H., Luo, Y., Luan, Y., & Wang, N. (2022). A meta-analysis of leadership and intrinsic motivation: Examining relative importance and moderators. In *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.941161>