

Meningkatkan Leadership dalam Berorganisasi pada Forum Kader Posyandu di Tangerang Selatan

A Asrorudin¹, Didi Sujadi^{*2}, Maman Darmansyah³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

*e-mail: dosen02026@unpam.ac.id

Abstrak

Ketika menurunnya efektivitas suatu organisasi salah satunya kurangnya integrasi antara kepemimpinan, komunikasi, dan sistem kinerja yang dianut. Pentingnya komitmen dan kerjasama dari seluruh anggota organisasi merupakan langkah awal dalam mencapai visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan dan melakukan berbagai pelatihan guna meningkatkan kinerja yang lebih baik. Tujuan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan memberikan wawasan tentang leadership dalam berorganisasi pada Forum Kader Posyandu, dan cara komunikasi efektif dalam berinteraksi sehingga memengaruhi efektivitas organisasi demi pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Pengabdian masyarakat ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil pengabdian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, dan komunikasi dapat memperkuat kolaborasi, dan sistem kinerja memastikan akuntabilitas yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas, adaptabilitas, serta kesuksesan organisasi untuk jangka panjang.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, dan Efektivitas Organisasi

Abstract

When an organization's effectiveness declines, one factor is the lack of integration between leadership, communication, and the adopted performance system. The importance of commitment and cooperation from all members of the organization is the first step in achieving the organization's vision and mission. Therefore, organizations need to adapt to change and conduct various training to improve performance. The purpose of this community service is to increase knowledge and provide insight into leadership in organizations at the Posyandu Cadre Forum, and effective communication methods in interactions that influence organizational effectiveness for sustainable organizational growth. This community service uses a qualitative descriptive approach. Based on the results of the service, it shows that transformational leadership and communication can strengthen collaboration, and the performance system ensures accountability, which ultimately increases productivity, adaptability, and long-term organizational success.

Keywords: Leadership, Effective Communication, and Organizational Effectiveness

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk selalu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal maupun internal agar tetap relevan dan kompetitif. Faktor kepemimpinan menjadi salah satu elemen kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut. Dalam lingkungan

organisasi yang semakin dinamis dan kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan sehingga mampu berkompetisi di era saat ini.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015), organisasi merupakan suatu kelompok sosial yang dibentuk secara sadar dengan tujuan tertentu serta memiliki batasan yang jelas [1]. Organisasi beroperasi secara berkelanjutan dan melibatkan koordinasi antar anggota dalam menjalankan berbagai aktivitas yang telah dirancang untuk mencapai sasaran bersama. Tentunya sebuah organisasi bukan hanya sekumpulan orang, namun suatu sistem yang dirancang dengan baik di mana setiap anggota memiliki peran dan tugas yang terstruktur dan sistematis. Kehadirannya tidak bersifat sementara, melainkan berlangsung dalam jangka waktu tertentu dengan aturan yang mengatur setiap proses di dalamnya. Selain itu, organisasi memerlukan kerja sama dan koordinasi yang efektif agar dapat mencapai tujuan secara efektif & efisien. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem yang terstruktur yang melibatkan orang-orang yang bekerja sama satu sama lain dengan pembagian tugas yang jelas untuk mencapai visi.

Kepemimpinan memainkan peranan krusial dalam mendorong perubahan serta meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Dimana seorang pemimpin dituntut memiliki kompetensi dan keterampilan yang memadai agar mampu memotivasi serta mengarahkan / mengendalikan anggotanya untuk bekerja lebih produktif sehingga dapat mencapai target. Adapun kepemimpinan dapat diartikan sebagai kapasitas seseorang dalam memengaruhi kelompok guna meraih tujuan tertentu. Selain itu, kepemimpinan juga mencerminkan proses dalam mengarahkan tindakan individu maupun kelompok dalam konteks tertentu demi tercapainya sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk mengarahkan orang lain menjalankan tugas secara jelas dan terstruktur, sehingga setiap anggota memahami cara bertindak, bagaimana melaporkan hasil, serta lokasi pelaksanaan tugas, yang semuanya bertujuan untuk menciptakan solusi yang efektif [2]. Tujuan utama dari kepemimpinan adalah memperkuat komunikasi dan membina hubungan harmonis antara pemimpin dan tim, sehingga musyawarah menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan [3].

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang terbukti efektif dalam merespons tantangan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Suwatno (2019:107), gaya kepemimpinan transformasional mampu membangkitkan rasa percaya diri, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat yang lebih besar dari para pegawai terhadap pemimpinnya [4]. Kepemimpinan ini juga menginspirasi anggotanya untuk mencapai hasil yang melampaui ekspektasi. Dimana pemimpin dengan gaya transformasional memiliki peran penting dalam mendorong organisasi dan anggotanya menuju perubahan yang lebih baik. Hal ini mencakup kemampuan dalam memotivasi anggota, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, memperbaiki pola kerja, dan menanamkan nilai-nilai kerja yang lebih kuat. Menurut Muhammad Arief Rachman dan Dewi Kurniawati (2024) menyatakan bahwa "Kemampuan seorang pemimpin juga sangat bergantung pada cara anggota organisasi bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama [5]." Di sisi lain, teori kepemimpinan transformasional menjelaskan bagaimana pemimpin menerapkan strategi manajerial untuk mencapai visi organisasi serta mengubah struktur dan budaya yang ada. Dalam kerangka teori ini, pemimpin perlu menanamkan nilai-nilai yang sejalan dengan visi dan misi organisasi kepada para bawahannya [6].

Pendekatan transformasional mempromosikan kreativitas, loyalitas, dan dedikasi karyawan terhadap visi organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah cara pemimpin berinteraksi dengan anggota tim. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

melalui pengembangan ikatan emosional dan rasa tanggung jawab kolektif. Pemimpin yang memiliki visi jelas dan mampu mengkomunikasikannya dengan baik cenderung mendapatkan dukungan penuh dari karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transaksional, meskipun berfokus pada pencapaian target dengan cara yang sistematis, sering kali kurang mampu menciptakan motivasi intrinsik dalam jangka panjang. Model ini efektif dalam situasi yang membutuhkan kepatuhan dan kontrol ketat, tetapi kurang mendukung inovasi dan inisiatif individu. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk memastikan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal [7].

Pemimpin yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan tim dan tantangan organisasi. Kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dengan memberikan penghargaan atas ide-ide inovatif, menciptakan suasana kerja yang inklusif, serta memberikan arahan yang jelas tanpa mengabaikan aspek humanis. Yukl (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memahami karakteristik individu dalam tim serta menyediakan ruang bagi perkembangan personal dan profesional [8]. Selain itu, pemimpin juga harus secara aktif mengelola komunikasi dua arah, sehingga karyawan merasa didengar dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya, pemimpin efektif memiliki kemampuan untuk menciptakan pengaruh positif dalam tim atau organisasi. Karakteristik pemimpin efektif mencakup integritas, kemampuan komunikasi, dan pengambilan keputusan yang rasional. Integritas adalah pondasi utama yang membangun kepercayaan dalam hubungan profesional.

Menurut Yukl (2013), pemimpin dengan integritas tinggi cenderung menjadi panutan dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas [8]. Kemampuan komunikasi adalah elemen esensial lain yang melekat pada pemimpin efektif. Komunikasi yang jelas dan empatik dapat memperkuat hubungan antara anggota tim dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya menyampaikan instruksi tetapi juga mendengarkan masukan dari anggota tim untuk menciptakan solusi yang inklusif. Pengambilan keputusan yang rasional menjadi ciri penting lainnya. Proses ini melibatkan analisis situasi secara kritis dan mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum membuat keputusan. Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa pemimpin efektif mampu mengelola risiko dan menetapkan prioritas dengan tepat, sehingga organisasi dapat merespons perubahan dengan fleksibilitas tinggi [1].

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasi non-profit. Menurut Azwanda (2024), motivasi kerja terdiri dari dua faktor utama, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene [9]. Faktor motivator, yang meliputi pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, berhubungan langsung dengan peningkatan kepuasan dan motivasi kerja. Sedangkan faktor hygiene, yang meliputi kondisi kerja, hubungan antar individu, dan imbalan finansial, berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan. Meskipun demikian, dalam konteks organisasi non-profit, aspek-aspek seperti pengakuan atas kontribusi, perasaan memiliki tujuan bersama, serta pengembangan pribadi sering kali menjadi motivator utama bagi karyawan [10]. Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu mengoptimalkan kedua faktor ini, dengan menumbuhkan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada forum kader posyandu yaitu tantangan dalam meningkatkan motivasi kerja di organisasi non-profit dikarenakan tidak adanya imbalan / gaji yang diterima bagi anggotanya, dan sering kali terkait dengan sumber daya yang terbatas serta ketergantungan pada kontribusi sukarela dan keiklasan dalam bekerja. Hal ini menjadikan tuntutan seorang pemimpin harus mampu kreatif dalam menciptakan kondisi kerja yang dapat meningkatkan motivasi anggota, meskipun memiliki sumber daya materi yang terbatas. Oleh

karena itu sebagai pemimpin harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai sosial dan moral sehingga setiap individu merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan (*a sense of belonging*). Berdasarkan latar belakang yang telah diutarakan diatas, maka penulis merumuskan bagaimana *leadership* dalam berorganisasi pada forum Kader posyandu. Sedangkan tujuan pengabdian kepada masyarakat yaitu meningkatkan pengetahuan dan memberikan wawasan tentang *leadership* dalam berorganisasi pada Forum Kader Posyandu di Kp.Rawa Lele Kel.Jombang Kec.Ciputat Kota Tangerang Selatan”

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi sekelompok orang untuk bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi [11]. Masing-masing pemimpin memiliki strategi dan cara yang berbeda dalam mempengaruhi dan mengarahkan pengikut atau memiliki gaya yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik organisasi dan pengikut, dan berbagai gaya kepemimpinan telah diteliti dalam konteks organisasi maupun karyawan [12]. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi [13]. Artinya sisi keefektifan sumberdaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang perlu dicapai secara efektif, jadi dapat dikatakan kepemimpinan yang efektif ialah yang dapat mempengaruhi orang lain sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi pada pencapaian kelompok [14].

Menurut teori atribusi kepemimpinan dikatakan bahwa kepemimpinan sematamata suatu atribusi yang dibuat seseorang bagi individu-individu lain. Sedangkan di dalam teori kepemimpinan karismatik, para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu. Selanjutnya dalam teori kepemimpinan visioner, Pemimpin berkemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang atraktif, terpecaya, realistis tentang masa depan suatu organisasi. Dalam kepemimpinan Transaksional, pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegaskan dengan memperjelas peran dan aturan tugas, sedangkan dalam pemimpin Transformasional, pemimpin memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan, dan yang memiliki karisma. Kemudian terkait dengan sifat kepemimpinan yang sukses dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Watak dan keperibadian yang terpuji seorang pemimpin harus mempunyai watak dan keperibadian yang terpuji, agar para bawahan maupun orang yang berada diluar organisasi mempercayainya.
2. Keinginan melayani bawahan seorang pemimpin harus percaya diri. Pemimpin harus mendengarkan pendapat bawahan dan mempunyai keinginan untuk membantu bawahan menimbulkan dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki mereka agar karir mereka meningkat.
3. Memahami kondisi lingkungan seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga dituntut untuk memiliki pengertian yang memadai sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.
4. Intelegensi yang tinggi seorang pemimpin dituntut untuk mempunyai kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi guna menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.
5. Berorientasi ke depan seorang pemimpin harus memiliki instuisi, kemampuan memprediksi dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

6. Sikap terbuka dan lugas pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi. Lugas dalam arti bersifat apa adanya namun konsisten pendiriannya.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan transformasi nilai, perilaku, dan motivasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Selanjutnya teori ini menambahkan dimensi yang lebih terfokus pada pencapaian kinerja organisasi melalui perubahan mendasar dalam cara pengikut memandang pekerjaan. Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada pengaruh pemimpin yang menginspirasi dan menciptakan hubungan emosional yang mendalam, yang kemudian mendorong pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama [15]. Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang membangun visi strategis dan menciptakan motivasi kolektif dalam tim kerja. Dalam praktiknya, gaya ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga memfasilitasi inovasi dan adaptasi organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan yang kompleks. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan pada keberhasilan organisasi. Pemimpin transformasional berperan sebagai katalis perubahan yang mampu mengarahkan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Dengan begitu gaya kepemimpinan memiliki korelasi positif yang kuat dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional menciptakan budaya kerja yang inovatif dengan mendorong kreativitas dan inisiatif di antara anggota tim. Hal ini penting dalam konteks organisasi modern yang menghadapi tekanan persaingan global dan perkembangan teknologi yang cepat. Stimulasi intelektual yang dilakukan pemimpin membantu organisasi untuk tetap relevan dengan menghasilkan solusi inovatif untuk tantangan yang dihadapi.

2. METODE

Adapun metode pelaksanaan yaitu : melakukan diskusi, tanya jawab, dan *interview* di Jl. Masjid Al Huda Kp. Rawa Lele RT.001/017 Kel.Jombang Kec. Ciputat Kota Tangerang Selatan. dan tahapan persiapan meliputi : menjalin kerjasama dengan Forum Kader Posyandu dan menyiapkan materi bidang terkait. kemudian tahap pelaksanaan dengan melakukan seminar/diskusi mengenai *leadership* dan organisasi, selanjutnya melakukan evaluasi dan proyeksi dari hasil tersebut. Selanjutnya, langkah evaluasi dalam kegiatan ini dilaksanakan dalam tiga tahap, yaitu:

1. Tahap perencanaan kegiatan.

Tim pelaksana dengan para mahasiswa pada awal kegiatan mengundang para anggota forum kader posyandu. Selanjutnya tim pelaksana menentukan sasaran seminar/diskusi ini kepada anggota forum kader posyandu yang berada sekretariat Jl. Masjid Al Huda Kp. Rawa Lele RT.001/017 Kel.Jombang Kec. Ciputat Kota Tangerang Selatan.

2. Selama proses kegiatan.

Evaluasi pada tahap ini ditujukan untuk mengetahui tingkat pemahaman para peserta seminar/diskusi disertai umpan balik berupa pertanyaan-pertanyaan dari para peserta undangan yang telah mendapatkan transfer pengetahuan terkait kepemimpinan dan organisasi. Gambar 1 konsep *leadership* yang diterapkan



Gambar 1. Konsep leadership yang diterapkan

3. Tahap akhir kegiatan.

Evaluasi pada akhir kegiatan ini dilakukan untuk mengukur keberhasilan dari seluruh program kegiatan. Dengan melakukan unpan balik/komunikasi dua arah, untuk memastikan bahwa peserta dalam kegiatan forum group diskusi ini dapat memahami tentang kepemimpinan dan organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun beberapa permasalahan maupun tantangan yang dihadapi oleh Forum Kader Posyandu diantaranya Masalah Kepemimpinan terkait gaya kepemimpinan dan kurangnya kompetensi yang dimiliki. Masalah Organisasi terkait keterbatasan sumber daya, struktur dan koordinasi yang lemah, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya pelatihan dan pengembangan kapasitas dimana kader posyandu jarang mendapatkan pelatihan yang memadai tentang tugasnya, atau cara berkomunikasi yang efektif. Tentunya hal ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang akan mereka berikan. Permasalahan Eksternal dan Sosial, yaitu rendahnya partisipasi masyarakat, perbedaan latar belakang sosial dan budaya di suatu wilayah dapat memengaruhi cara anggota berinteraksi dan berkolaborasi serta kurangnya kemandirian finansial. Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, berikut beberapa solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan kepemimpinan dan organisasi pada forum kader posyandu atau organisasi sosial, diantaranya:

1. Solusi untuk Masalah Kepemimpinan: Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Pemimpin harus dilatih untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih inspiratif dan memberdayakan. Ini berarti mereka perlu fokus pada pengembangan potensi anggota, memberikan motivasi intrinsik, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Kemudian peningkatan kompetensi pemimpin. Hal ini penting

untuk mengadakan pelatihan dan lokakarya reguler yang berfokus pada keterampilan manajerial, komunikasi efektif, dan resolusi konflik. Dan pemimpin juga harus belajar bagaimana mengelola relasi dan membangun kepercayaan dengan timnya. Selanjutnya membangun dukungan dari pemangku kepentingan. Dimana sebagai pemimpin perlu menjalin hubungan yang kuat dengan pemerintah daerah dan tokoh masyarakat. Adapun tujuannya untuk memastikan adanya dukungan kebijakan dan alokasi anggaran yang memadai, yang akan memperkuat posisi dan peran kader.

2. Solusi untuk Masalah Organisasi: penguatan sumber daya dan insentif. Dimana organisasi harus mencari sumber pendanaan alternatif, seperti melalui kemitraan dengan sektor swasta atau program donasi. Dan memberikan insentif non-finansial seperti sertifikat penghargaan, pelatihan gratis, atau pengakuan publik juga bisa meningkatkan motivasi kader. Kemudian perbaikan struktur dan koordinasi. Hal ini melakukan evaluasi terhadap struktur organisasi dan buat pembagian tugas yang lebih jelas dan terperinci. Selanjutnya menciptakan lingkungan yang kondusif. Dorong budaya kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru dan perubahan. Oleh karena itu sebagai pemimpin harus memfasilitasi forum diskusi atau sesi *brainstorming* untuk mencari solusi kreatif atas masalah yang dihadapinya.
3. Solusi untuk Permasalahan Eksternal dan Sosial: peningkatan partisipasi masyarakat. Dengan melakukan kampanye kesadaran publik melalui berbagai media, seperti pengumuman di masjid atau media sosial. Dan rangkul tokoh masyarakat untuk menjadi *influencer* yang mempromosikan berbagai kegiatan. Kemudian pengelolaan dinamika sosial, Dimana seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berempati dan memahami keragaman budaya di lingkungan sekitarnya. Dan selenggarakan pertemuan rutin yang memungkinkan kader dan masyarakat untuk berbagi pandangan secara terbuka, sehingga tercipta suasana yang inklusif. Selanjutnya membangun kemandirian organisasi, tentunya Jangan hanya bergantung pada bantuan eksternal, akan tetapi organisasi dapat mengembangkan program wirausaha sosial skala kecil atau mengadakan acara penggalangan dana yang melibatkan masyarakat setempat untuk meningkatkan kemandirian finansial.

4. KESIMPULAN

Setiap anggota organisasi harus memahami dan memiliki ekspektasi ketika bergabung dalam suatu organisasi, dimana semua organisasi memiliki visi dan misi yang ingin dicapai. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dan kerjasama yang kuat serta konsistensi dalam menjalankan roda organisasi. Sebuah organisasi diperlukan kepemimpinan yang visioner dan transformational untuk membangun masa depan yang lebih baik. Dengan kesamaan gerak dan langkah dengan satu visi bersama akan memudahkan organisasi dalam mencapai cita-citanya. Terakhir, organisasi yang berorientasi non profit memberikan nilai tersendiri yaitu sebagai bentuk aktualisasi diri. Maka peran penting sebagai pemimpin dalam membangun kesadaran setiap anggota dalam berorganisasi demi membangun wilayahnya menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education
- [2] Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, A. A. (2022). *Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar*. Jurnal Basicedu, 6(5), 7970-7977.

- [3] Afrizal, D., Saputra, R., Wahyuni, L., & Erinaldi, E. (2020). Fungsi Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.46730/japs.v1i1.10>
- [4] Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] M. Arief Rachman & Dewi K. (2024). Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Mendukung Efektivitas Kinerja Organisasi. *Jurnal Komunikasi dan Bahasa*. Vol: 5 No. 1
- [6] Made Dwi Priskilla, N., Putu Santika, I., Bisnis, F., Triatma Mulya, U., & -Bali, 61 B. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 01(1), 61–73.
- [7] Arianto, B., & Arsyad, A.F. (2024). *Manajemen Strategis: Teori dan Praktik Era Digital*. Borneo Novelty Publishing. <https://doi.org/10.70310/nxxmj859>
- [8] Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- [9] Azwanda, Y. E. H., Hasri, S., & others. (2024). Model Dua Faktor Herzberg dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12).
- [10] Tamsah, H., Nurung, J., Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., NanangTawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., Butarbutar, D. J. A., Se, S., Satriadi, S., others, Lestari, L., Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1.
- [11] Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jogjakarta : ArRuzz Media.
- [12] Setyo et al. (2020). *Budaya Organisasi sebagai mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 50–58. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i1.7822>
- [13] Rahmi, Sri (2014) *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Ilustrasi dibidang Pendidikan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [14] Amirudin, A., & Ariyanto, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, X1(2a), 1–8. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.247>
- [15] Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.