

Membangun Kepemimpinan Efektif Berbasis Kepercayaan Dalam Organisasi Modern

Diki Hendrianto^{1*}, Fadhillah Amaliah², Da'i Bachtiar³

Program Studi Ekonomi Syariah,Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember

¹dhendrianto03@gmail.com, ²amaliahfadhillah99@gmail.com, ³daibachtiar249@gmail.com

Abstrak

Di tengah kompleksitas era digital dan transformasi organisasi, kepercayaan menjadi fondasi utama dalam membangun kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan. Studi ini menganalisis berbagai literatur akademik mengenai peran kepercayaan dalam membentuk budaya organisasi, meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), serta efektivitas model kepemimpinan transformasional dibandingkan transaksional. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepercayaan yang dibangun melalui integritas, transparansi, dan konsistensi pemimpin dapat menciptakan iklim kerja yang aman secara psikologis, mendorong loyalitas, dan memperkuat semangat kolektif tim. Di era kerja hybrid dan digital, strategi komunikasi adaptif dan nilai etika digital menjadi penting untuk mempertahankan digital trust. Penelitian ini juga merumuskan strategi praktis seperti pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemberian umpan balik positif sebagai langkah nyata membangun kepercayaan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan berbasis kepercayaan menjadi strategi kunci dalam menciptakan organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berdaya saing tinggi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepercayaan, Organisasi Modern, Transformasional, OCB

PENDAHULUAN

Dalam era organisasi modern yang ditandai oleh kompleksitas dan dinamika tinggi, kepemimpinan yang efektif menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya kemampuan teknis dan strategi yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin, tetapi juga keterampilan dalam membangun dan mempertahankan hubungan yang sehat dengan anggota tim. Salah satu elemen krusial dalam kepemimpinan yang sukses adalah kepercayaan, yang berfungsi sebagai fondasi utama dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Kepercayaan bukan hanya memperkuat komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan, tetapi juga memperkuat komitmen terhadap visi bersama serta mendorong loyalitas dan partisipasi aktif seluruh anggota organisasi. Dalam konteks ini, kepercayaan menjadi jembatan yang menghubungkan tujuan organisasi dengan semangat kolektif karyawan. Tanpa kepercayaan, visi pemimpin akan sulit diinternalisasi oleh tim, koordinasi akan melemah, dan resistensi terhadap perubahan akan meningkat. Sebaliknya, ketika kepercayaan terbentuk secara kokoh, organisasi cenderung lebih adaptif, kolaboratif, dan terbuka terhadap inovasi. Hal ini sejalan dengan temuan Pangestu dan yang menyatakan bahwa kepercayaan yang tinggi dalam hubungan kepemimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan, kooperatif, dan responsif terhadap dinamika perubahan (Pangestu & Kustiawan, 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kepercayaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) dan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Pemimpin yang memiliki karakter autentik, transparan, dan konsisten dalam tindakan serta komunikasi, dinilai lebih mampu menumbuhkan rasa aman dan keterbukaan dalam tim, yang pada gilirannya mendorong anggota tim untuk menunjukkan loyalitas, komitmen tinggi, dan kesediaan untuk melakukan tugas di luar peran formal mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat solidaritas dan semangat kerja kolektif dalam organisasi (Pangestu & Kustiawan, 2023). Lebih lanjut, pendekatan kepemimpinan modern seperti kepemimpinan distributif yang melibatkan pembagian tanggung jawab dan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi juga terbukti efektif dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan. Kepemimpinan jenis ini tidak hanya menumbuhkan rasa memiliki di kalangan karyawan, tetapi juga menciptakan budaya kerja kolaboratif yang memperkuat struktur organisasi secara horizontal dan mempercepat respons terhadap perubahan eksternal (Suharti, 2024). Dengan demikian, kepercayaan menjadi pondasi strategis dalam berbagai model kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif di era modern.

Namun, meskipun berbagai model kepemimpinan telah dikembangkan dan diterapkan dalam banyak organisasi, masih terdapat kesenjangan dalam memahami secara menyeluruh bagaimana kepercayaan dapat dibangun dan dipelihara secara konsisten dalam lingkungan organisasi modern yang kompleks dan terus berubah. Tantangan-tantangan seperti meningkatnya tekanan kerja, ketidakpastian ekonomi, hingga transformasi digital yang cepat sering kali menyebabkan hubungan antara pemimpin dan anggota tim menjadi renggang. Dalam konteks ini, nilai-nilai seperti integritas, keterbukaan, dan kompetensi memang sering disebut sebagai fondasi utama dalam membangun kepercayaan. Namun pada praktiknya, banyak pemimpin kesulitan menginternalisasi nilai-nilai tersebut secara nyata dalam perilaku sehari-hari dan pengambilan keputusan strategis.



Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun konsep kepercayaan dalam kepemimpinan telah banyak dibahas, implementasinya dalam berbagai konteks organisasi yang beragam masih membutuhkan eksplorasi dan pendekatan yang lebih aplikatif serta disesuaikan dengan karakteristik budaya organisasi masing-masing.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam konsep kepemimpinan berbasis kepercayaan dalam organisasi modern melalui pendekatan studi literatur. Dalam era yang ditandai dengan perubahan cepat, kompleksitas struktural, dan kebutuhan kolaborasi lintas fungsi, kepercayaan menjadi elemen kunci yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Penelitian ini akan menganalisis berbagai pendekatan teoritis, model kepemimpinan, serta temuan empiris yang relevan untuk menggambarkan bagaimana kepercayaan dibangun dan dipertahankan dalam organisasi masa kini. Selain itu, fokus kajian juga diarahkan pada identifikasi nilai-nilai inti yang mendasari kepemimpinan berbasis kepercayaan serta praktik terbaik yang dapat diterapkan secara nyata dalam konteks organisasi yang beragam. Dengan melakukan sintesis dari berbagai sumber ilmiah, diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis berupa wawasan yang komprehensif mengenai strategi membangun kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga berkelanjutan dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif, inklusif, dan penuh integritas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur atau library research, yang dilakukan secara sistematis dengan menelusuri, menganalisis, dan mensintesis berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan topik kepemimpinan berbasis kepercayaan dalam organisasi modern (Ayudha & Setyarsih, 2021). Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk membangun landasan teoritis yang kuat serta mengevaluasi temuan-temuan terdahulu guna memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap konsep, strategi, dan praktik kepemimpinan berbasis kepercayaan.

Tahapan penelitian ini mencakup beberapa langkah utama yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Langkah pertama adalah identifikasi fokus penelitian, di mana peneliti menentukan isu sentral yang akan ditelaah, yaitu mengenai kepemimpinan efektif berbasis kepercayaan dalam organisasi modern. Selanjutnya, dilakukan pengumpulan sumber literatur yang relevan dari jurnal-jurnal nasional. Proses ini dilakukan dengan menggunakan kata kunci pencarian seperti kepemimpinan berbasis kepercayaan, organisasi modern, dan efektivitas kepemimpinan. Setelah memperoleh sejumlah artikel, tahap berikutnya adalah seleksi literatur yang relevan berdasarkan kriteria inklusi, yaitu artikel yang terbit dalam rentang waktu 2019 hingga 2024. Kemudian, data dianalisis menggunakan metode analisis tematik dengan teknik coding untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dalam literatur, seperti nilai-nilai dasar kepercayaan, berbagai model kepemimpinan, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana hasil sintesis literatur dirumuskan menjadi model konseptual serta rekomendasi implementatif yang relevan untuk diterapkan dalam konteks organisasi masa kini (Rozali, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan secara umum dipahami sebagai Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dikenal sebagai kepemimpinan. apa yang dia inginkan dengan membujuk, mengancam, memberi penghargaan, menghukum, atau memaksakan kehendaknya kepada mereka. (Hayati, Armanto, and Kartika 2023). Pemimpin adalah kemampuan untuk memimpin, menginspirasi, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. dimana seorang pemimpin dapat mendorong, menginspirasi, dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pengambilan keputusan, membangun kerja tim, dan beradaptasi terhadap tantangan adalah semua bagian dari ini. Namun, kata pemimpin dalam Bahasa Yunani kuno disebut "Hegeomai", yang berarti "memimpin" atau "memerintah." Dalam konteks pemerintahan atau kepemimpinan, baik politik, militer, maupun sosial, kata ini sering digunakan. Nashar (2020) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah tentang apa yang pemimpin lakukan. mencakup proses di mana pemimpin menggunakan kekuatan mereka untuk mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada karyawan, bawahan, atau mereka yang dipimpinnya. Mereka melakukan ini dengan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tersebut dan membantu membangun budaya kerja yang produktif di dalam organisasi. (Hayati et al. 2023).

Bentuk kepemimpinan di era teknologi mengalami perubahan besar. Karena pemimpin harus mengelola tim yang berada di tempat yang berbeda, yang memerlukan keterampilan tertentu, pengarahan dari jarak jauh menjadi penting. komunikasi yang intens dan penggunaan teknologi bersama. Analisis data digunakan dalam pengambilan keputusan strategis oleh pemimpin data-driven, yang memungkinkan organisasi untuk lebih responsif dan berbasis bukti. Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan beradaptasi secara cepat terhadap perubahan, organisasi harus memiliki kemampuan untuk menjadi inovatif dan cepat. Organisasi teknologi besar di Indonesia seperti Gojek dan Tokopedia adalah contoh sukses kepemimpinan transformasional. Perusahaan ini memanfaatkan visi yang kuat tentang transformasi sosial dan inovasi berbasis teknologi untuk mengerakkan seluruh organisasi menuju pertumbuhan. yang bertahan lama. Mereka tidak hanya menekankan pertumbuhan ekonomi tetapi juga pemberdayaan sosial, menunjukkan bagaimana peran pemimpin dapat mengubah masyarakat. (Wijaya, 2021).

Kepemimpinan berbasis kepercayaan dalam organisasi modern tidak hanya terbentuk melalui hubungan interpersonal antara pemimpin dan bawahan, tetapi juga melalui sistem, budaya organisasi, serta nilai-nilai yang diinternalisasi bersama. Berdasarkan hasil kajian literatur, ditemukan bahwa kepercayaan menjadi pilar utama dalam efektivitas kepemimpinan yang berdampak langsung pada kinerja karyawan, loyalitas, serta perilaku prososial dalam organisasi.

a. Peran Kepercayaan dalam Membangun Budaya Organisasi

Kepercayaan memiliki peran yang sangat vital dalam membentuk budaya organisasi yang terbuka, kolaboratif, dan partisipatif. Dalam organisasi modern, di mana kolaborasi lintas tim dan inovasi menjadi kunci keunggulan kompetitif, kepercayaan menjadi fondasi utama dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan dinamis. Pemimpin yang menunjukkan integritas, konsistensi, dan transparansi akan membangun persepsi positif dari anggota timnya. Kepercayaan ini mendorong munculnya psychological safety, yaitu kondisi di mana individu merasa aman untuk mengemukakan pendapat, menyampaikan ide, bahkan mengakui kesalahan tanpa takut mendapat hukuman atau stigma negatif. Lingkungan yang berlandaskan kepercayaan semacam ini sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan secara emosional dan profesional terhadap organisasi.

Penelitian oleh Kurniati dan Rojuanah (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi yang dibangun di atas landasan kepercayaan mampu meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks ini, kepercayaan tidak hanya mendorong komunikasi yang lebih terbuka, tetapi juga memfasilitasi pengambilan keputusan yang inklusif dan responsif. Budaya yang dibentuk dari rasa percaya ini juga berperan dalam mengurangi konflik internal, menciptakan rasa saling menghormati, serta memperkuat nilai-nilai kolektif dan identitas organisasi. Ketika kepercayaan telah menjadi bagian dari struktur organisasi, maka organisasi tersebut akan lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih siap menghadapi tantangan eksternal secara kolektif dan solid (Kurniati & Rojuanah, 2023).

b. Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

Model kepemimpinan transformasional dinilai lebih efektif dalam membangun kepercayaan, loyalitas, dan keterlibatan emosional karyawan dibandingkan kepemimpinan transaksional. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi bawahannya melalui visi yang kuat, nilai-nilai moral yang luhur, serta dukungan emosional yang membangun. Mereka mendorong karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi dan berkontribusi bagi tujuan organisasi secara kolektif. Menurut Daeli et al. (2024), kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan keterlibatan karyawan di sektor manufaktur. Pemimpin jenis ini terbukti mampu mendorong kreativitas, inovasi, serta memperkuat loyalitas dan komitmen kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi secara menyeluruhan.

Sebaliknya, kepemimpinan transaksional lebih mengutamakan hubungan kerja berdasarkan sistem imbal jasa, yang berorientasi pada tugas-tugas yang bersifat rutin, terstruktur, dan jangka pendek. Gaya kepemimpinan ini cenderung efektif dalam lingkungan kerja yang membutuhkan stabilitas dan kepatuhan prosedural, namun kurang mampu membangun keterlibatan emosional dan rasa memiliki yang mendalam. Dalam organisasi modern yang menghadapi perubahan cepat dan kompleksitas tinggi, pendekatan transformasional menjadi jauh lebih relevan. Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan iklim kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan (Daeli et al., 2024). Oleh karena itu, organisasi yang ingin bertahan dan unggul di tengah disrupti harus mengadopsi model kepemimpinan yang menumbuhkan kepercayaan dan menggerakkan semangat kolektif.

c. Pengaruh Kepercayaan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merujuk pada perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tanggung jawab formalnya, namun memiliki kontribusi besar terhadap efektivitas dan harmoni organisasi. Bentuk-bentuk OCB seperti membantu rekan kerja, bersikap loyal terhadap organisasi, menjaga etika kerja, dan menunjukkan inisiatif pribadi, tidak dapat dibentuk secara instan. Kepercayaan terhadap pemimpin dan lingkungan kerja merupakan fondasi utama tumbuhnya perilaku tersebut. Ketika karyawan merasa dihargai, dipercaya, dan didukung oleh atasan, mereka cenderung berperilaku lebih proaktif dan peduli terhadap kemajuan organisasi. Studi oleh Baihaqi dan Saifudin (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan yang berbasis pada kepercayaan secara langsung memengaruhi munculnya OCB. Dalam organisasi yang menerapkan kepemimpinan transformasional, kepercayaan menjadi jembatan bagi karyawan untuk melampaui batas tanggung jawab formal dan secara aktif memberikan kontribusi tambahan.

Lebih lanjut, kepercayaan juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan aman secara psikologis. Dalam situasi ini, karyawan merasa bebas menyuarakan ide, membantu sesama, dan bertindak berdasarkan kepentingan bersama tanpa takut disalahkan atau dicurigai. Mereka menjadi lebih loyal, komitmen meningkat, dan menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kepercayaan yang dibangun secara konsisten antara atasan dan bawahan juga memperkuat hubungan interpersonal dalam tim, memperlancar koordinasi kerja, dan memperbesar peluang terciptanya inovasi kolaboratif. Dengan demikian, OCB yang didorong oleh kepercayaan bukan hanya memperkuat produktivitas individu, tetapi juga memperkokoh daya saing organisasi secara kolektif (Baihaqi & Saifudin, 2023).

d. Implikasi pada Era Digital dan Hybrid Workplace

Transformasi digital dan penerapan sistem kerja hybrid membawa tantangan baru dalam membangun dan mempertahankan kepercayaan dalam organisasi. Keterbatasan interaksi langsung mengurangi intensitas komunikasi informal dan kehadiran fisik pemimpin, yang sebelumnya menjadi elemen penting dalam pembentukan hubungan emosional. Oleh karena itu, pemimpin harus mengembangkan strategi komunikasi digital yang adaptif, terbuka, dan etis untuk menggantikan kedekatan fisik dengan kedekatan psikologis. Selain itu, transparansi dalam pengambilan keputusan, jaminan keamanan data karyawan, serta keterbukaan akses informasi menjadi indikator penting dalam menumbuhkan digital trust. Studi oleh Rasyid et al. (2024) menunjukkan bahwa dalam konteks kerja jarak jauh, kepercayaan terhadap sistem, teknologi, dan kepemimpinan menjadi penentu utama efektivitas organisasi di era digital.

Pemimpin yang mampu menjaga kepercayaan dalam lingkungan kerja hybrid akan menciptakan loyalitas yang lebih tinggi dan produktivitas yang berkelanjutan, bahkan tanpa kehadiran fisik yang konstan. Pendekatan ini tidak hanya menekankan penguasaan teknologi, tetapi juga pemahaman mendalam terhadap kebutuhan emosional dan psikologis karyawan. Etika digital, seperti penggunaan data pribadi secara bijak, serta kemampuan mendengarkan secara aktif melalui

media daring, menjadi bagian dari kepemimpinan yang humanis dan relevan di era digital. Selain itu, fleksibilitas, empati, serta pemberdayaan berbasis kepercayaan menjadi aspek penting untuk mempertahankan semangat kerja dan kolaborasi lintas jarak dan waktu. Dengan demikian, membangun kepercayaan bukan hanya persoalan strategi komunikasi, tetapi juga soal nilai-nilai kepemimpinan yang berakar pada tanggung jawab moral dan kemanusiaan (Rasyid, Nurhani, & Paweroi, 2024).

e. Strategi Praktis Membangun Kepercayaan

Membangun kepercayaan dalam organisasi bukanlah proses instan, tetapi membutuhkan pendekatan yang sistematis dan berkesinambungan dari seorang pemimpin. Strategi utama yang perlu diterapkan meliputi komunikasi yang terbuka, transparansi dalam penyampaian informasi, serta pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Ketika karyawan merasa didengarkan dan dilibatkan, mereka akan merasa dihargai dan percaya bahwa kepemimpinan yang ada mengedepankan keadilan dan nilai-nilai kolektif. Penelitian oleh Widodo et al. (2021) menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi dan komitmen afektif menjadi mediasi penting antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, di mana pemimpin yang mampu menunjukkan konsistensi antara ucapan dan tindakan cenderung lebih dipercaya dan diikuti oleh bawahannya.

Strategi praktis lainnya mencakup pemberian umpan balik yang membangun, pengakuan terhadap kontribusi individu, serta penciptaan hubungan personal yang positif antar sesama anggota tim. Dalam organisasi modern, rasa dihargai dan hubungan yang bermakna secara emosional menjadi salah satu faktor dominan dalam menciptakan loyalitas jangka panjang. Pemimpin yang membina hubungan personal secara tulus tidak hanya meningkatkan kepercayaan, tetapi juga memperkuat ikatan emosional yang berdampak langsung pada peningkatan budaya kerja kolaboratif. Kepercayaan yang tumbuh melalui pendekatan tersebut bukan hanya memperkuat stabilitas organisasi, tetapi juga membentuk kesiapan tim dalam menghadapi ketidakpastian dan tantangan di masa depan (Widodo, Wijastuti, dan Darmaningrum, 2021).

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji secara mendalam konsep kepemimpinan berbasis kepercayaan dalam organisasi modern melalui pendekatan studi literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepercayaan merupakan fondasi utama dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif, yang tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga membentuk budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif. Kepercayaan yang dibangun melalui integritas, transparansi, dan konsistensi pemimpin mampu menciptakan iklim kerja yang aman secara psikologis, mendorong keterlibatan emosional, serta memperkuat perilaku prososial. Dalam konteks era digital dan hybrid workplace, kepercayaan tetap menjadi faktor kritis, meskipun tantangan seperti keterbatasan interaksi fisik dan transformasi digital mengharuskan pemimpin mengembangkan strategi komunikasi yang adaptif dan etis. Model kepemimpinan transformasional terbukti lebih efektif dibandingkan kepemimpinan transaksional dalam membangun kepercayaan dan loyalitas, terutama di lingkungan yang dinamis dan penuh ketidakpastian.

Penelitian ini juga mengidentifikasi strategi praktis untuk membangun kepercayaan, seperti komunikasi terbuka, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian umpan balik yang membangun. Implementasi nilai-nilai tersebut secara konsisten dapat memperkuat hubungan interpersonal, meningkatkan produktivitas, dan memastikan keberlanjutan organisasi di tengah perubahan yang cepat.

Dengan demikian, kepemimpinan berbasis kepercayaan tidak hanya relevan untuk organisasi masa kini tetapi juga menjadi kunci dalam menghadapi tantangan di masa depan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis berupa rekomendasi yang dapat diadaptasi oleh berbagai organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan berorientasi pada hasil.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan serta kontribusi dalam penyusunan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayudha, C. F. H., & Setyarsih, W. (2021). Studi Literatur: Analisis Praktik Pembelajaran Fisika di SMA untuk Melatih Keterampilan Pemecahan Masalah. *Jurnal Pendidikan Fisika Undiksha*, 11(1).
- Huda Nur Aziz, H. F. (2020). Pengaruh Pelatihan Komunikasi Efektif. *Jurnal Pendidikan & Budaya WARTA PENDIDIKAN*, 28-36.
- Hasrat Putera Damai Daeli, T. A. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR. *TADBIR PERADABAN*, 404-419.
- Hayati, Rahmi, Dian Armanto, And Yessi Kartika. 2023. "Kepemimpinan Pendidikan." *Jurnal Manajemen DanBudaya* 3(2).
- IMAM BAIHAQI, S. (2021, MEI). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN OCB SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Journal of Students Islamic Economics and Business*, 2, 8-17.

- Nenny Kurniati, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA*, 1153-1172.
- Nuraini Rasyid, N. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital . *Bulletin of Community Engagement* , 240-247.
- Roni, F. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta . *WIDYA CIPTA*, 171-178.
- Siregar, H. S., & Priyatmono, B. (2025). Kepemimpinan. Journal Central Publisher, 3(3), 359-364.
- Suharti, S., Fajri, R., & Suharyat, Y. (2024). Analisis fungsi kepemimpinan dalam era organisasi modern. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 22-36.
- Wijaya, A. (2021). Kepemimpinan di Era Digital: Perspektif Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis*.
- Zandra Dwanita Widodo, S. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Afektif di PT Arpeni Pratama Ocean Line Tbk. Cabang Jepara . *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 238-248.