

Implementasi Manajemen Kepemimpinan dalam Meningkatkan Profesional dan Efektivitas TIM pada Pegawai Dinas Sumber Daya Air Bina Marga dan KONstruksi Lubuk Pakam

Adinda Sefina Annisa, Nurbaiti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
aannisaartin@gmail.com, nurbaiti@uinsu.ac.id

Abstrak

Manajemen kepemimpinan sangat penting untuk mencapai tujuan berorganisasi dan merupakan suatu keterampilan untuk mengatur suatu organisasi. Dengan kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan, memotivasi sehingga menjadi efisien dan efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi manajemen kepemimpinan dan melihat peningkatan profesional dan efektivitas tim pada pegawai dinas sumber daya air bina marga dan konstruksi lubuk pakam. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan pendekatan yang berfokus pada kualitas yang mendalam. Adapun pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini menggunakan metode observasi maupun wawancara sehingga dapat menjelaskan dan menguraikan secara mendalam dan sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan sudah terimplementasi dengan baik sehingga meningkatkan profesionalitas dan efektivitas tim yang cukup baik pada pegawai Dinas Sumber Daya Air Bina Marga dan Kontruksi Lubuk Pakam yang menjadi objek lokasi magang peneliti.

Kata Kunci : *Manajemen Kepemimpinan, Profesional, Efektivitas*

Pendahuluan

Berbicara mengenai manajemen maka tidak terlepas dari yang disebut dengan pemimpin dalam manajemen maupun kerjasama tim yang baik adalah bagaimana pemimpin mengarahkan serta mengupayakan agar terciptanya anggota yang memiliki profesionalitas maupun efektivitas. Didalam sebuah rancangan yang telah disusun maka organisasi maupun tim merupakan

penggerak dari sebuah rancangan tersebut baik buruknya hasil ditentukan oleh kinerja dan kerjasama diantara rancangan dan penggerak itu sendiri. Untuk membimbing, mempengaruhi, dan memotivasi orang untuk berperilaku dan beroperasi dengan cara tertentu, seseorang harus menjalankan kepemimpinan. Selain itu, kepemimpinan mengacu pada kapasitas seorang manajer untuk menginspirasi stafnya agar mau bekerja dengan jaminan.

Seorang individu dalam posisi manajemen kepemimpinan perlu memiliki setidaknya satu set metode kepemimpinan untuk mencapai semua itu. Hanya sedikit pemimpin yang mampu menggunakan gaya kepemimpinan ini. Akibatnya, kita sering mendorong lembaga formal untuk memperhatikan keterampilan ini, yang kita sebut sebagai soft skill atau keterampilan pribadi. kepemimpinan merupakan prosedur yang dilakukan oleh seseorang untuk memimpin, mempengaruhi, dan bekerja dengan orang lain sedemikian rupa untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang dalam posisi manajemen yang memiliki kapasitas untuk menginspirasi orang lain di bawahnya agar berkeinginan untuk bekerja dengan percaya diri juga mampu menampilkan kualitas kepemimpinan. Seseorang dalam posisi manajemen kepemimpinan harus memiliki setidaknya seperangkat taktik kepemimpinan agar berhasil agar mereka dapat melakukan semua itu. Ini adalah jenis kepemimpinan yang hanya dilakukan oleh sejumlah kecil pemimpin saat ini. Oleh karena itu, kami sering dan dalam berbagai kesempatan mendesak lembaga-lembaga formal untuk menitikberatkan pada bakat-bakat seperti ini, yang kami sebut sebagai soft skill atau personal skill.

Manajemen dilakukan mungkin untuk melihat manajemen sebagai seni dan ilmu ketika datang untuk mengoordinasikan kegiatan seperti merencanakan, membangun organisasi dan organisasinya, menggerakkan, dan mengendalikan atau mengawasi karyawan. Secara etimologis, manajemen juga dapat disebut sebagai seni penerapan dan pengelolaan, sedangkan secara ilmiah, manajemen adalah disiplin yang mengajarkan teknik untuk mencapai tujuan organisasi.

Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai tindakan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengelolaan sumber daya seseorang untuk mencapai tujuannya dengan cara yang paling efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan seseorang sesuai dengan rencana mereka adalah menjadi efektif, sedangkan efisien adalah untuk melaksanakan tugas-tugas seseorang dengan cara yang akurat, terorganisir dengan baik, dan sesuai dengan jadwal mereka. Menurut Young, pengertian kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang didasarkan pada kemampuan individu untuk mengajak dan mendorong orang lain melakukan

sesuatu berdasarkan penerimaan dari kelompok, serta memiliki keahlian khusus yang sesuai dalam situasi tertentu. Pengertian kepemimpinan ini didasarkan pada kemampuan individu untuk mengajak dan mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan penerimaan dari kelompok.

Salah satu faktor utama yang digunakan organisasi atau bisnis untuk menciptakan budaya baru yang dapat beradaptasi dengan perubahan adalah kepemimpinan. Banyak orang juga berpikir bahwa kepemimpinan dan keberhasilan organisasi sangat erat kaitannya. Pemimpin organisasi memainkan peran penting dalam menentukan apakah suatu perusahaan berhasil atau gagal. Output dari suatu organisasi adalah gambaran dari output manajer yang bertanggung jawab atas organisasi tersebut. Agar organisasi atau lembaga yang dipimpinnya dapat mencapai tujuannya, seorang pemimpin yang kompeten harus mampu membujuk, mengatur, dan mengarahkan orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai arahan..

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melihat komponen kepemimpinan melalui lensa studi literatur yang merupakan contoh pendekatan penelitian kualitatif. Selama penelitian berlangsung, metode observasi dan dokumentasi digunakan. Proses penelitian dan pengolahan data yang berasal dari makalah yang sudah ada sebelumnya dan data penelitian pendukung disebut sebagai dokumentasi. Pendekatan yang digunakan untuk melacak sejarah disebut dokumentasi. Selain itu, dokumentasi menganalisis wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan anggota staf DBMSDA.

Hasil dan Pembahasan

Mempelajari kepemimpinan sangat menarik karena memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Artikel ini akan mencoba untuk menganalisis bagaimana manajemen kepemimpinan dapat diterapkan sehingga dapat mempromosikan profesionalisme dan kemandirian tim untuk mewujudkan keberhasilan suatu organisasi atau korporasi dalam mencapai tujuannya . Perangkat Daerah yang dikenal dengan Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air (DBMSDA) bertanggung jawab atas penyelenggaraan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan bidang Bina Marga dan Sumber Daya Air. DBMSDA dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang melapor kepada Walikota/Bupati melalui Sekretaris Daerah dan mempertanggungjawabkan perbuatannya. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 huruf d, Bidang Bina Marga bertanggung jawab untuk melaksanakan sebagian tanggung

jawab kepala bidang. Tanggung jawab tersebut meliputi memimpin, membina, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan, serta memberikan pelayanan teknis untuk pengelolaan urusan tingkat tinggi dengan menyelenggarakan kegiatan tingkat tinggi. Dinas Bina Marga adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tingkat tinggi meliputi pembangunan, pemeliharaan, dan peningkatan jalan dan jembatan. Selain itu, Dinas Bina Marga bertugas meningkatkan kualitas jalan dan jembatan di seluruh wilayah. Maka peneliti dalam hal ini akan melihat serta mengobservasi bagaimana gaya kepemimpinan, yang diimplementasikan dalam manajemen perusahaan dinas sumber daya air dan bina marga serta kontruksi dalam meningkatkan profesionalitas kinerja tim dan meningkatkan kualitas sdm yang dipekerjakan didinas DBMSDA ini.

Perubahan positif terjadi dalam organisasi sebagai hasil dari pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Salah satu perubahan tersebut adalah berkembangnya hubungan yang akrab dan kekeluargaan tidak hanya antara pekerja tetapi juga antara karyawan dan pimpinan organisasi. Kehadiran ikatan yang kuat dengan keluarga akan memberikan lingkungan yang lebih menyenangkan di tempat kerja. Produktivitas karyawan juga dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Selain itu, lingkungan yang positif di tempat kerja telah terbukti menghasilkan tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa sebagian besar pekerja di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air telah dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu setara atau lebih dari tiga tahun. Gaya kepemimpinan transformasional ditandai dengan tingkat ketegasan dan keadilan dalam cara pelaksanaannya, dan juga berdampak pada keadaan organisasi. Dimana pemimpin adalah jenis pemimpin yang menyemangati rakyatnya dengan memuji mereka, menunjukkan rasa syukur atas hasil kerja mereka, memberikan motivasi dan inspirasi, serta memberikan bantuan. Agar para pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan dan yang melapor kepada pimpinan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Peneliti menanyakan kepada beberapa pegawai yang bekerja di DBMSDA Lubuk Pakam Deli serdang, dengan pertanyaan dalam garis besar yang peneliti simpulkan “bagaimana pemimpin dalam pandangan mereka dalam membina pegawai”, mereka mengatakan bahwa kepemimpinan atau leadership yang dilakukan oleh pemimpin dalam membina pegawai memberikan motivasi dan arahan setiap harinya sebelum melakukan pekerjaan, sesuai dengan implementasi manajemen yang dikatakan dalam penelitian Pramudyo (Pramudyo, 2013),

mengatakan bahwa pemimpin yang dapat mengarahkan pegawainya agar dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan baik disebut sebagai *Master Chef* (peramu talenta ini dikarenakan Pemimpin harus dapat menggabungkan keterampilan dan pengalaman anggota tim mereka agar tim tersebut berhasil melaksanakan tujuan dan tanggung jawab organisasi. Pencampuran menuntut para pemimpin untuk dapat mengidentifikasi individu-individu terbaik yang dapat mereka akses, kemudian memposisikan orang-orang tersebut secara tepat dalam hal tugas, wewenang, dan tempat mereka dalam organisasi sehingga mereka dapat mencapai tingkat kolaborasi dan kinerja sinergis yang luar biasa. Keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk menjadi master chef adalah kemampuan mempersiapkan orang-orang terbaik dengan memilih orang yang tepat, mengembangkan (atau merawat) kemampuan mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan akhirnya membimbing mereka untuk mencapai kinerja terbaik melalui kombinasi antara memilih orang yang tepat dan memberikan pendampingan kepada mereka. Proses yang diuraikan di atas kemudian dilanjutkan dengan menempatkan orang-orang terpilih pada posisi yang sesuai, kemudian menggabungkan orang-orang dengan pengalaman dan keahlian yang berbeda untuk membentuk kombinasi yang tepat dan harmonis, kemudian saling bersinergi untuk mencapai hasil yang sebaik mungkin.

Pada pembahasan berikut kami sajikan pertanyaan kepada karyawan dan pimpinan yang bekerja di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air dengan pertanyaan yang dibuat pada tabel dibawah ini dengan melihat 5 prinsip yang disampaikan oleh Atmadja (2012:56) yang menyatakan bahwa prinsip kepemimpinan adalah kualitas pribadi yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang mengacu pada nilai-nilai yang dapat mengantarkannya mencapai kinerja terbaik guna mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Dalam diskusi berikut, kami menyajikan pertanyaan kepada karyawan dan pimpinan yang bekerja di Dinas Jalan Raya dan Sumber Daya Air dengan pertanyaan yang diajukan:

No	Keterangan	Pertanyaan	Jawaban
1	Leader wilayah lubuk pakam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah sebagai pemimpin bapak menjalankan tugas dengan baik? 2. Bagaimana motivasi yang dilakukan agar pegawai bekerja dengan kinerja yang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai seorang pemimpin harus menjalankan tugas yang baik agar dapat menjadi contoh kepada pegawai lainnya.

		<p>baik?</p> <p>3. Bagaimana perlakuan yang bapak lakukan kepada pegawai?</p> <p>4. Bagaimana penilaian dan pengawasan yang bapak lakukan?</p> <p>5. Apa yang dilakukan Ketika pegawai mengalami kesulitan?</p>	<p>2. Motivasi setiap hari saya lakukan dengan pengarahan setiap sebelum melaksanakan tugas masing-masing</p> <p>3. Pegawai diperlakukan secara adil dan bijaksana demi menjalankan tugas yang baik</p> <p>4. Penilaian dan pengawasan dilakukan setiap hari melihat kinerja mereka disetiap pekerjaan</p> <p>5. Membantu mencari solusi untuk menuntaskan kesulitan tersebut karena jika hambatan yang terjadi tidak terselesaikan maka pekerjaan yang dilakukan juga semakin lambat dan tidak selesai.</p>
2	Pegawai sumber daya air dan bina marga	<p>1. Bagaimana pandangan tentang pekerjaan yang dilakukan pemimpin?</p> <p>2. Apakah pemimpin sering memberi arahan mendorong kemudahan pekerjaan?</p>	<p>1. Pemimpin pastinya melakukan pekerjaan yang baik dan terarah karena pemimpin adalah seorang panutan</p> <p>2. Sering pada setiap</p>

		<p>3. Apa perlakuan yang didapatkan dari seorang pemimpin?</p> <p>4. Bagaimana penilaian kepada anda sebagai pegawai?</p> <p>5. Apakah pemimpin membantu Ketika anda mendapat kesulitan?</p>	<p>sebelum melakukan pekerjaan</p> <p>3. Perlakuan layaknya bawahan mungkin dalam beberapa aspek internal juga bisa didiskusikan kepada pemimpin</p> <p>4. Pengawasan mungkin sedikit tidak kondusif karena pekerjaan yang dilakukan juga banyak dan yang dipimpin juga tidak hanya satu orang melainkan beberapa orang sehingga pengawasan juga terbatas</p> <p>5. Setiap masalah yang ada pasti diselesaikan dan dicari solusinya Bersama demi <i>finishing</i> tugas yang dilaksanakan.</p>
--	--	--	--

Oleh karena itu, berdasarkan tabel tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air dapat dikategorikan berdasarkan beberapa prinsip yang telah dijelaskan, dan bahwa Lubuk Pakam telah menerapkan sistem yang dimaksudkan untuk menginspirasi orang lain dengan menjadi contoh di layanan Jalan Raya dan Sumber Daya Air (inspirasi melalui peran panutan). Menjadikan diri sendiri sebagai model kepemimpinan yang sukses adalah metode yang paling efisien untuk menjalankan peran kepemimpinan dan memberikan pengaruh pada bawahan. Kuncinya adalah

menerapkan apa yang telah diperintahkan untuk dilakukan oleh bawahan. Kekuatan pengaruh ini berbanding lurus dengan kapasitas seseorang untuk memotivasi bawahan dengan memberi mereka contoh untuk diikuti (panutan). Manifestasi dari panutan ini dapat terjadi dalam dua cara yang berbeda, terutama melalui semangat dan visi. Tanggung jawab pemimpin dalam membangkitkan nilai-nilai dan perilaku yang diyakini dan ditetapkan oleh perusahaan adalah memiliki semangat untuk bekerja. Peran pemimpin dalam penciptaan visi, strategi, model bisnis, dan konsep bisnis, serta penerapan selanjutnya untuk mencapai tujuan perusahaan, dikenal sebagai "visi". Prinsip Inspiring by Modelling mensyaratkan bahwa setiap pemimpin terlebih dahulu menjadi panutan bagi bawahan melalui nilai-nilai/perilaku dan visi cemerlang yang diajukannya, kemudian menjadikan dirinya sebagai contoh, yang ia gunakan sebagai senjata untuk menginspirasi bawahan dalam menjalankan tugasnya. tugas atau pekerjaan. Hal ini karena prinsip inspiration by modeling mensyaratkan bahwa setiap pemimpin terlebih dahulu menjadi panutan bagi bawahannya melalui nilai-nilai/perilaku dan visi cemerlang yang diusungnya.

Selain itu, juga dapat dilihat dari perspektif pemberdayaan dan motivasi (empowerment and motivation). Kapasitas untuk menanamkan kepercayaan pada bawahan adalah keterampilan terpenting yang harus dimiliki seorang pemimpin (pemberdayaan orang lain). Dia harus memiliki kemampuan untuk menggali kemampuan terpendam dari orang-orang yang berada di bawah komandonya dan memberi mereka alat yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang luar biasa. Memberikan wewenang kepada bawahan memungkinkan bawahan tersebut untuk menemukan solusi mereka sendiri atas tantangan yang mereka hadapi saat membuat pilihan. Inilah yang kami maksud ketika kami berbicara tentang pemberdayaan. Pemberdayaan saja tidak cukup; pemimpin juga membutuhkan kemampuan untuk menggerakkan tim mereka, seperti dengan menetapkan tujuan yang sulit dicapai. Dalam kerukunan yang berbuah (harmoni produktif) Istilah “harmoni produktif” mengacu pada lingkungan yang ada di dalam suatu organisasi ketika terdapat tingkat keharmonisan yang tinggi di antara para pekerja, namun dorongan untuk mencapai tingkat kinerja yang luar biasa masih dimungkinkan dan didorong secara aktif. . Dalam konteks ini, mengacu pada pelestarian keteduhan, kekeluargaan, saling pengertian, dan kedamaian. Namun demikian, dinamika persaingan antar pekerja untuk mencapai kinerja tertinggi juga dapat dipertahankan di balik layar. Namun pada pelayanan Bina Marga, kurang harmonisnya yang sudah terbentuk dibuktikan dengan pengawasan yang sangat jarang dilakukan, bagaimana komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan yang banyak memimpin

pegawai menjadi baik, tentu hal ini tidak konklusif. dan tidak efektif, namun hal itu menunjukkan bahwa ada kekurangan harmonisan yang telah terbentuk.

Pertanyaan dan jawaban yang disajikan pada tabel yang terletak di atas memberikan pertanyaan dan jawaban tentang status yang dianggap pemimpin dipegang oleh karyawannya. Dalam skenario khusus ini, pemimpin mungkin mengatakan hal yang sama karena prinsipnya menyatakan bahwa semua pekerja berhak atas keadilan dan kebijaksanaan seorang pemimpin. Setiap orang berhak merasa berarti. Saat kami berasumsi bahwa setiap orang, termasuk semua pekerjaan dan posisi di dalam organisasi atau perusahaan, sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, kami menggunakan frasa "setiap orang penting". Setiap orang berkontribusi, sesuai dengan peran dan tanggung jawab khusus mereka, untuk upaya keseluruhan. Tingkat kerja sama dan kekuatan yang luar biasa dihasilkan sebagai hasil kolaborasi dan sinergi yang dihasilkan dari fungsi dan tanggung jawab yang dimainkan oleh masing-masing individu tersebut. Jika seorang karyawan merasa bahwa mereka penting bagi perusahaan, bahwa mereka dihargai oleh perusahaan, dan bahwa mereka berperan penting bagi perusahaan, maka orang tersebut akan menemukan tujuan di balik pekerjaan yang mereka lakukan. Interpretasi peran seseorang di tempat kerja ini merupakan komponen penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang dan, pada akhirnya, tingkat produktivitas seseorang. Anggapan bahwa pekerjaan seseorang lebih dari sekedar tanggung jawab melainkan panggilan akan menimbulkan perasaan terpanggil karena makna kerja akan menimbulkan anggapan demikian. Perasaan memiliki tujuan, dalam arti mendekati pekerjaan seseorang sebagai bagian dari misi yang lebih besar untuk memenuhi tujuan perusahaan, juga akan muncul sebagai akibatnya. Oleh karena itu, akan muncul apa yang disebut sebagai komitmen pribadi, yang dapat diartikan sebagai perasaan kewajiban untuk bekerja yang berasal dari pekerja itu sendiri bukan dari atasan. Pada akhirnya, pentingnya pekerjaan seseorang, panggilan seseorang, dan pengabdian seseorang akan mendorong keterlibatan karyawan dalam berbagai proyek, tugas, dan program yang diperintahkan oleh pemimpin untuk memenuhi tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap pekerja akan saling bekerjasama dan memberikan kontribusi (kontribusi) bagi perkembangan perusahaan. Pada akhirnya, mereka akan merasa seolah-olah memiliki bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Selanjutnya adalah Pemimpin adalah pelindung, yang menandakan bahwa pemimpin juga pelindung. Dia harus siap membela tentaranya ketika mereka dihadapkan pada tantangan sulit yang tidak dapat mereka atasi dan karenanya membutuhkan bantuannya.

Untuk itu, pemimpin perlu memiliki rasa kasih sayang, yang dapat diartikan sebagai mentalitas seorang pemimpin yang tidak hanya mementingkan kepentingannya sendiri, tetapi juga menawarkan dedikasi yang tulus kepada orang-orang yang berada di bawah komandonya. Selain welas asih, pemimpin perlu memiliki sejumlah kualitas lain, antara lain kesediaan berkorban (sacrifice), kemampuan menerima tanggung jawab (responsibility), dan keberanian mengambil risiko (take risk). Dinas bina marga pastinya juga menerapkan system ini, musyawarah adalah satu metode yang dilakukan seorang pemimpin dalam mencari solusi dari permasalahan yang dihadapinya.

Maka dapat kita gambarkan bahwa profesionalitas dalam pekerjaan yang dilaksanakan di dinas bina marga dan sumber daya air lubuk pakam menjalankan tugas dengan penuh prinsip dalam memanajemen perusahaan, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan profesionalitas pegawai, bagaimana kepemimpinan yang dilakukan agar loyalitas yang diterapkan dalam kinerja pegawai juga meningkat, loyalitas ini adalah factor pendukung dalam meningkatkan profesionalitas pegawai dalam bekerja, sesuai dengan pendapat (Andriani, 2015) dalam menjabarkan Faktor-faktor yang mendukung profesionalisme kerja, Loyalitas pegawai yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme kerja menurut islami dalam Royen (2007) adalah kesetiaan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkain satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

Kesimpulan

Sebuah perusahaan tidak dapat berfungsi tanpa kepemimpinan yang kuat. Terserah kepada para pemimpin organisasi untuk menentukan apakah mereka akan berhasil atau tidak dalam mencapai tujuan mereka. Proses membimbing dan berdampak pada tindakan yang dilakukan anggota kelompok sehubungan dengan pekerjaan mereka dikenal sebagai kepemimpinan. Pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan bahwa persyaratan organisasi terpenuhi sambil juga mempertimbangkan persyaratan anggota organisasi. Sangat penting bagi keberhasilan perusahaan untuk memiliki manajemen kepemimpinan yang efektif, karena ini akan membantu organisasi bekerja untuk mewujudkan tujuannya.

Kepemimpinan yang dijalankan dalam suatu organisasi dituntut untuk didukung oleh adanya karakteristik kepemimpinan yang kuat serta penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan secara

tepat dan efektif. Kemudian, jika karakteristik pemimpin dan prinsip kepemimpinan ini diajarkan kepada seluruh karyawan perusahaan, bawahan tersebut akan memahaminya, mematuhi, dan mempraktikkannya, yang memungkinkan mereka menciptakan iklim kepemimpinan di dalam organisasi. Karena budaya kepemimpinan organisasi, maka siklus manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, tindakan, dan pengendalian dapat berjalan dengan sukses. Akibatnya, pencapaian tujuan perusahaan akan dilakukan lebih mudah dan dengan hasil yang lebih berkualitas.

Daftar Pustaka

- Andriani, D. R. (2015). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mewujudkan Sekolah Efektif. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2).
- Bafadal, M. R., Roesminingsih, E., & Sumbawati, M. S. (2022). Implementasi kepemimpinan pembelajaran untuk mewujudkan mutu sekolah. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 5(1), 77-86.
- Muhtarom, M. (2018). Implementasi Kepemimpinan Dan Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 12, 33.
- Prajogo, N. S. (2019). Implementasi kepemimpinan gembala yang melayani berdasarkan 1 Petrus 5: 2-10 di kalangan gembala jemaat Gereja Bethel Indonesia se-Jawa Tengah. *HARVESTER: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen*, 4(1), 1-21.
- Pramudyo, A. (2013). Implementasi manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal bisnis, manajemen, dan akuntansi*, 1(2).
- Rahmat, H. K., Syarifah, H., Kurniadi, A., Putra, R. M., & Wahyuni, S. W. (2021). Implementasi Kepemimpinan Strategis Guna Menghadapi Ancaman Bencana Banjir Dan Tsunami Di Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Manajemen Bencana (JMB)*, 7(1).
- Rahayu, R. S. (2018). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 2(3), 192-201.
- Saragih, D. R. P. (2019). IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KRISTEN. *Voice of Wesley: Jurnal Ilmiah Musik Dan Agama*.
- Usman, H., & Raharjo, N. E. (2013). Strategi kepemimpinan pembelajaran menyongsong implementasi kurikulum 2013. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(1).
- Wahyudi, A., & Suryono, J. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-14.