

Literature Review : Meningkatkan Keterampilan Kepemimpinan Untuk Mencapai Tujuan Organisasi

Susan Febriantina ¹, Amanda Rezki Ananda ^{2*}, Endah Sahira ³, Lareina Maritza ⁴,
Maya Agriyani Putri ⁵

¹²³⁴⁵ Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

amandarezki07@gmail.com ^{2*}, endhasyahira@gmail.com ³, reinamaritza77@gmail.com ⁴

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

email korespondensi: amandarezki07@gmail.com

Abstract. :This literature review explores essential leadership skills needed to achieve organizational goals, focusing on communication, decision-making, motivation, and conflict management. Effective leadership, especially in transportation, requires adapting to complex challenges, such as traffic congestion and regulatory changes, while integrating sustainable policies and technological advancements. The study highlights transformational and inclusive leadership styles as critical approaches to fostering team collaboration, trust, and innovation. Using a systematic literature review method, key trends and knowledge gaps were identified, providing a basis for future research. The findings emphasize continuous training and development programs to enhance leadership capabilities, ensuring leaders can address evolving organizational demands and drive long-term success

Keywords: Leadership, Communication, skills

Abstrak.:Tinjauan pustaka ini membahas keterampilan kepemimpinan penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan fokus pada komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, dan manajemen konflik. Kepemimpinan yang efektif, khususnya di bidang transportasi, membutuhkan kemampuan untuk beradaptasi dengan tantangan kompleks seperti kemacetan lalu lintas dan perubahan regulasi, sambil mengintegrasikan kebijakan berkelanjutan dan kemajuan teknologi. Studi ini menyoroti gaya kepemimpinan transformasional dan inklusif sebagai pendekatan penting untuk mendorong kolaborasi tim, kepercayaan, dan inovasi. Dengan menggunakan metode tinjauan pustaka sistematis, tren utama dan kesenjangan pengetahuan diidentifikasi, memberikan dasar untuk penelitian di masa depan. Temuan ini menekankan pentingnya program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan, memastikan pemimpin dapat menghadapi tuntutan organisasi yang terus berkembang dan mendorong kesuksesan jangka panjang.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Keterampilan

1. LATAR BELAKANG

Organisasi diharapkan mampu menyediakan dan melatih tenaga kerja yang berkualitas dan berpengalaman untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi. Karyawan harus dilatih sehingga mereka menguasai bidangnya dengan baik. Dalam hal ini, pelatihan pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Pelatihan selalu merupakan cara untuk mengembangkan kompetensi, diikuti dengan timbal balik yang memelihara kompetensi, dimana kompetensi diletakkan pada tempat yang tepat dan kemudian ada peluang untuk mendukungnya, sehingga kompetensi karyawan membuat perbedaan besar dalam peningkatan kinerja (Wahyuni et al., 2023).

Tercapainya seseorang atau organisasi atas pencapaian yang dapat dilakukan secara sah, dalam lingkup wewenang dan amanah, guna tercapai tujuan organisasi dengan

menaati hukum dan sesuai dengan adab, moral dan etika yang baik. Meskipun Mangkunegara (2013:63) mengemukakan kinerja sebagai rasio meraih hasil ditempat kerja per satuan waktu (biasanya per jam) Standar terukur atau kriteria kinerja untuk kesuksesan karyawan dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja. Namun, untuk mengukur keberhasilan diperlukan untuk menentukan seberapa baik kinerja individu atau kelompok.

Keterampilan kepemimpinan, meliputi komunikasi efektif, pengambilan keputusan, motivasi, dan manajemen konflik, sangat penting dalam organisasi, terutama di bidang transportasi. Kepemimpinan efektif di sektor ini tidak hanya mengelola tim dan

mencapai tujuan organisasi tetapi juga memahami teknologi terbaru, kebijakan transportasi berkelanjutan, serta meningkatkan keselamatan dan efisiensi operasional. Tanpa keterampilan ini, pemimpin transportasi akan kesulitan mengatasi tantangan kompleks seperti kepadatan lalu lintas dan perubahan regulasi. Pendekatan systematic literature review (SLR) memungkinkan analisis yang didasarkan pada bukti kuat, mengidentifikasi tren, temuan kunci, dan kekosongan pengetahuan, serta memberikan panduan untuk penelitian masa depan, memastikan pemahaman yang lebih rinci dan objektif tentang peran keterampilan kepemimpinan dalam transportasi (Kurniawan & Surtiningtyas, 2024).

2. KAJIAN TEORITIS

Keterampilan kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi, sebagai entitas yang terdiri dari sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, sangat bergantung pada efektivitas pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi anggotanya. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Berbagai teori dan penelitian telah mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan untuk memimpin secara efektif. Salah satu pendekatan yang sering dibahas adalah kepemimpinan transformasional. Menurut (Wahyuni et al., 2023.), kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang menekankan pentingnya pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi anggota tim. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan anggota tim untuk memberikan kontribusi jangka panjang

bagi organisasi. Gaya kepemimpinan ini mencakup kemampuan untuk menciptakan visi yang jelas dan memotivasi anggota tim untuk mencapai visi tersebut.

Selain itu, kepemimpinan inklusif juga menjadi penting dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan. (Wahyuni et al., 2023,) menekankan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan inklusif cenderung lebih berhasil dalam membangun tim yang produktif, karena mereka melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Keterlibatan ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki tetapi juga menghasilkan keputusan yang lebih kaya perspektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja tim. Dalam konteks ini, keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik menjadi pilar utama dalam kepemimpinan yang efektif. Komunikasi yang baik memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan visi dan memberikan arahan yang jelas kepada tim. (Wahyuni et al., 2023,) menyatakan bahwa pemimpin dengan keterampilan komunikasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana anggota tim merasa dihargai dan termotivasi. Pengambilan keputusan yang tepat, terutama dalam situasi kompleks, dapat meningkatkan kepercayaan tim terhadap pemimpin. Sementara manajemen konflik yang lebih baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, di mana pemimpin mampu menyelesaikan perselisihan dengan cara yang adil dan produktif.

Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan juga sangat penting dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan. Marzali (2016) menekankan bahwa pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan pemimpin dalam mengelola keberagaman dalam tim sangat penting. Pelatihan ini dapat mencakup pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal, pengambilan keputusan berbasis data, dan teknik resolusi konflik. Organisasi perlu menyediakan program pelatihan pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan untuk memastikan para pemimpin dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, penting bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup pelatihan berbasis kebutuhan, evaluasi rutin, dan pengembangan strategi untuk mendukung kepemimpinan yang inklusif. (Purnamasari et al., 2023,) menyarankan agar organisasi mengadopsi pendekatan ini untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tantangan yang dihadapi. Pemimpin harus memiliki visi yang jelas dan dapat menginspirasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, organisasi perlu

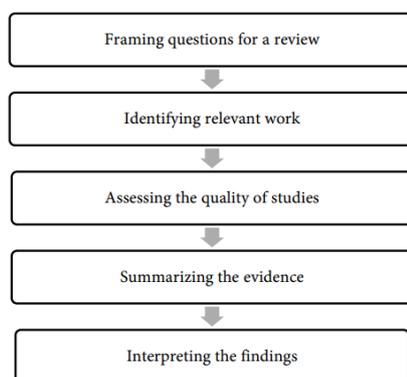
menciptakan budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Keterampilan kepemimpinan yang baik berkontribusi pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan kepemimpinan harus menjadi prioritas bagi organisasi yang ingin mencapai tujuan jangka panjang dan meningkatkan daya saing.

3. METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah desain *literature review* atau tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka sistematis dengan melakukan pemetaan literatur yang relevan untuk mengetahui model-model kerja sama. Identifikasi artikel penelitian sebelumnya yang mungkin relevan dengan melalui 4 database jurnal penelitian seperti ERIC, *Google Scholar*, *Research Gate*, dan *Science Direct* (Soleh et al., 2023).

Tinjauan pustaka merupakan langkah awal untuk keseluruhan proses penelitian yang umumnya dilakukan disaat awal penelitian (Saleh et al., 2019).

Dalam proses tinjauan pustaka meliputi 5 (lima), seperti menyusun pertanyaan, mengidentifikasi artikel yang relevan, menilai suatu kualitas penelitian, rangkum bukti yang ada, dan menyimpulkan penemuan akhir.



Gambar 1. Langkah-langkah tinjauan pustaka (Zakaria et al., 2019).

Kata kunci yang digunakan Adalah “Keterampilan Kepemimpinan”, “Keterampilan”, “Kepemimpinan”, dan “Leadership Skill”, “Skill”, “Leadership”. Artikel yang dipilih adalah artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi: batas waktu penerbitan jurnal maksimal 10 tahun (2014-2024), menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Inggris.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan mengkaji tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Berdasarkan kajian literatur, kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk keberhasilan organisasi. Menurut Didiks (2008), gaya kepemimpinan adalah pendekatan etis dan strategis yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku orang lain demi mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, tiga elemen utama yang menjadi pilar keterampilan kepemimpinan yang efektif adalah komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik.

Komunikasi menjadi keterampilan inti yang memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan visi, menyatukan tim, dan memberikan arahan yang jelas. Pemimpin dengan keterampilan komunikasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana anggota tim merasa dihargai dan termotivasi. Sebagai contoh, komunikasi yang efektif tidak hanya mempermudah koordinasi tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota tim. Selain itu, pengambilan keputusan yang tepat merupakan keterampilan penting, terutama dalam situasi yang kompleks dan penuh ketidakpastian. Keputusan yang cepat dan akurat dapat meningkatkan kepercayaan tim terhadap pemimpin. Manajemen konflik, di sisi lain, memungkinkan pemimpin untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara yang adil dan produktif, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan inklusif cenderung lebih berhasil dalam membangun tim yang produktif. Menurut Sulton (2019), kepemimpinan inklusif melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, yang tidak hanya meningkatkan rasa memiliki tetapi juga menghasilkan keputusan yang lebih kaya perspektif. Selain itu, pemimpin yang inklusif mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan kepercayaan antar anggota tim.

Hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional, seperti yang dijelaskan oleh Didiks (2008), memberikan kerangka kerja yang membantu pemimpin untuk memotivasi anggota tim mereka mencapai kinerja optimal. Gaya ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek tetapi juga pada pengembangan anggota tim untuk memberikan kontribusi jangka panjang bagi organisasi.

Namun, penerapan gaya kepemimpinan ini tidak terlepas dari tantangan. Salah satu tantangan utama adalah keberagaman individu dalam tim, termasuk perbedaan budaya, latar belakang pendidikan, dan tingkat pengalaman. Tantangan ini menuntut pemimpin untuk memiliki fleksibilitas dan empati dalam pendekatan mereka. Sebagai solusi, Marzali (2016) menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan pemimpin dalam mengelola keberagaman ini. Pelatihan semacam ini dapat mencakup pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal, pengambilan keputusan berbasis data, dan teknik resolusi konflik.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh hasil kinerja organisasi. Kepemimpinan yang dipersepsikan secara positif menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sedangkan kepemimpinan yang dipersepsikan negatif dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini menyoroti pentingnya evaluasi kinerja kepemimpinan yang dilakukan secara berkala untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada para pemimpin.

Implikasi hasil penelitian ini tidak hanya terbatas pada pengembangan individu pemimpin tetapi juga menyarankan perlunya perubahan pada kebijakan organisasi secara keseluruhan. Organisasi perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup pelatihan berbasis kebutuhan, evaluasi rutin, dan pengembangan strategi untuk mendukung kepemimpinan yang inklusif. Selain itu, organisasi perlu memanfaatkan teknologi dalam mendukung gaya kepemimpinan modern, seperti aplikasi kolaborasi dan sistem umpan balik digital, untuk mempermudah pemimpin dalam mengelola tim mereka

Literature Review

Tabel 1. Hasil penelitian

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ahmad Muktamar ¹ , Faisal ² , Joaquim Pinto ³ , Hartini ⁴ (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan	Kualitatif	Penelitian ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Implikasinya, pemimpin perlu mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Meskipun ada keterbatasan seperti validitas konstruk, penelitian ini mempertegas relevansi

				kepemimpinan transformasional untuk menciptakan organisasi pendidikan yang dinamis dan berkinerja tinggi.
2.	Reni Yusnita ¹ , Nuri Aslami ² (2022)	Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi	Kepustakaan	Perubahan organisasi adalah proses berkelanjutan yang dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Hambatan seperti budaya dan pembatasan pribadi dapat menghalangi perubahan. Langkah penting untuk keberhasilan perubahan termasuk mempercepat proses, memimpin dengan seimbang, dan menciptakan budaya yang mendukung. Kerja tim yang produktif juga krusial, dan manajer harus mampu membangun tim yang efektif.
3.	Armiyanti ¹ , Tatang Sutrisna ² , Lia Yulianti ³ , Nova Rati Lova ⁴ , Endang Komara ⁵ (2023)	Kepemimpinan Transformasi al Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan	Kualitatif	Kepemimpinan transformasional meningkatkan layanan pendidikan dengan mendorong inovasi, visi yang kuat, dan kolaborasi. Pemimpin transformasional mengembangkan potensi peserta didik dan staf melalui pelatihan serta mendukung inovasi dalam pengajaran. Kepala SMPN 01 Purwakarta berhasil mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dengan membangun visi dan menciptakan budaya pembelajaran kolaboratif.
4.	Sri Wulan Dari ¹ , Vebri Pradinata Putra ² , Salfen Hasri ³ , Sohiron ⁴ (2023)	Dinamika Kepemimpinan dalam Organisasi: Sebuah Analisis Komprehensif Mengenai Tipologi, Gaya, dan Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan	Kualitatif	Penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam mengelola dinamika organisasi, dengan fokus pada keterampilan manajerial seperti motivasi, bimbingan, dan manajemen hubungan kerja. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat berdampak pada organisasi, dengan pendekatan sifat, perilaku, dan situasional sebagai dasar. Kesimpulannya, pemimpin harus

		Keberlanjutan Organisasi		flexibel dan tepat dalam memilih strategi untuk memastikan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.
5.	Ridwan Nur Pangestu ¹ , Dhea Septia Rani ² , Tuhu Setya Ning Tyas ³ , Zahratul Farhah ⁴ , Zaqiyah Nur Afifah ⁵ , (2022)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)	Kualitatif	Artikel ini mereview Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, yaitu: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan, suatu studi literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Perencanaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Kualitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Ida Oetari Poernamasari ¹ , Adi Muhajirin ² , Hapzi Ali ³	Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi	Literature Review	Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh tiga faktor utama, yaitu kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan diidentifikasi sebagai variabel independen pertama, dengan fokus pada gaya kepemimpinan dan kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan membimbing tim. Variabel independen kedua adalah keseimbangan kehidupan kerja, yang mencerminkan sejauh mana karyawan dapat mengintegrasikan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Sementara itu, kompleksitas tugas dianggap sebagai variabel independen ketiga, mengevaluasi tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas yang dihadapi oleh anggota organisasi.
7.	Bakhtiar (2022)	Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan	Kepustakaan (<i>library research</i>)	Penelitian ini menyoroti tentang pengembangan keterampilan kepemimpinan sangat diperlukan oleh pemimpin dalam menjalankan

				<p>lembaga/institusi yang dipimpinnya dalam era global sekarang ini yang berubah sangat cepat. Terdapat tiga keterampilan yang sangat penting untuk dikembangkan oleh pemimpin dalam kepemimpinannya untuk menuju ke arah kesuksesan, yaitu keterampilan interpersonal, keterampilan membangun kepercayaan dan keterampilan pengambilan keputusan</p>
8.	<p>Osias Kit T. Kilag, Marsha Heyrosa-Malbas, Durivil D. Ibañez, Gliezel A.Samson, John Michael Sasan (2023)</p>	<p><i>Building Leadership Skills in Educational Leadership: A Case Study of Successful School Principals</i></p>	Kualitatif	<p>Penelitian ini menyoroti kepala sekolah yang sukses unggul dalam pengambilan keputusan kolaboratif, membangun hubungan, pengembangan profesional berkelanjutan, dan kepemimpinan yang visioner. Praktik-praktik ini menumbuhkan rasa memiliki bersama, kepercayaan, inklusivitas, dan visi yang sama, yang mengarah pada peningkatan hasil belajar siswa dan budaya sekolah yang positif. Untuk memastikan kepemimpinan yang efektif, lembaga pendidikan harus memprioritaskan pelatihan dan mendukung keterampilan-keterampilan ini bagi calon kepala sekolah dan kepala sekolah yang sedang menjabat. Hal ini akan menciptakan pemimpin yang mampu mendorong kesuksesan sekolah & menumbuhkan lingkungan belajar yang berkembang.</p>
9.	<p>(Alhamidi, 2022,)</p>	<p>Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan</p>	Kuantitatif	<p>Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja dengan memberikan visi yang jelas</p>

				<p>dan membangun hubungan yang harmonis. Semua komponen kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim, meskipun ada penelitian lain yang menunjukkan hasil bertentangan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.</p>
10.	(Triwisudaningih, 2020,)	Tipologi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja.	Literature Review	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberdayakan dan memotivasi anggotanya dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Selain itu, penelitian menggarisbawahi pentingnya karakteristik pemimpin, seperti integritas, visi, dan kemampuan komunikasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.</p>

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan yang efektif memiliki peran krusial dalam kesuksesan organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengembangkan keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan yang tepat, serta manajemen konflik dapat mendorong tim untuk bekerja lebih produktif dan mencapai visi organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada pengembangan karyawan berkontribusi besar pada pencapaian tujuan jangka panjang. Peningkatan keterampilan kepemimpinan

tidak hanya bergantung pada pengalaman, tetapi juga pada pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Untuk itu, beberapa saran dapat diberikan agar organisasi dapat lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan. Pertama, organisasi perlu menyediakan pelatihan dan program pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan untuk memastikan para pemimpin dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi. Kedua, pemimpin harus dilatih untuk memiliki keterampilan komunikasi yang efektif, sehingga mereka dapat menginspirasi, memotivasi, dan membimbing tim dengan lebih baik. Selain itu, penerapan kepemimpinan transformasional yang berfokus pada pemberdayaan karyawan, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama sangat disarankan. Terakhir, organisasi sebaiknya melakukan evaluasi dan memberikan umpan balik secara rutin terhadap kinerja kepemimpinan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan organisasi dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

DAFTAR REFERENSI

- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan*, 1(1), 52-62. [URL yang tidak valid dihapus]
- Bakhtiar, B. (2022). Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan Bidayah: Studi Ilmu Keislaman. *Bidayah*, 13(1), 103–112. <https://doi.org/10.47498/bidayah.v13i1.1003>
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership*. New York: Free Press.
- Didiks. (2008). *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Kurniawan, Y. C., & Surtiningtyas, S. R. (2024, Juli 11). Systematic Literature Review(SLR): Peran Keterampilan Kepemimpinan dalam Organisasi Bidang Transportasi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(3), 393. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v5i3.420>
- Marzali, R. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Studi Kepemimpinan*. Bandung: Abadi Press.
- Kilag, O. K. T., Heyrosa-Malbas, M., Ibañez, D. D., Samson, G. A., & Sasan, J. M. (2023). Building Leadership Skills in Educational Leadership: A Case Study of Successful School Principals. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 1(8), 913–926. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v1i8.3571>

- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Ning Tyas, T. S., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215. Retrieved Desember Selasa, 2024, from <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1222/762>
- Purnamasari, I. O., Muhajirin, A., & Ali, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerjadan Pengembangan KarirterhadapKinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(1), 30. Retrieved Desember Selasa, 2024, from <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1679/1009>
- Soleh, A. A., Triyanto, T., Parno, P., Suharno, S., & Estriyanto, Y. (2023). Tinjauan Pustaka Sistematis: Model Kemitraan antara SMK dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri. *JIPTEK: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik dan Kejuruan*, 16(2), Article 2.
- Sulton, H. (2019). *Teori dan Praktik Kepemimpinan di Organisasi Modern*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Triwisudaningsih, E. (2020). Tipologi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja. *Tipologi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja*, 6, 151-171. <https://doi.org/10.36835/attalim.v5i2.371>
- Wahyuni, A. D., Bagaskoro, D. S., Ramadhani, N., Pangestu, R. N., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023, Juli Sabtu). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, Pengambilan Keputusan: Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi(Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*,4(6), 976. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. New York: Pearson.
- Zakaria, M. I., Maat, S. M., & Khalid, F. (2019). A Systematic Review of Problem Based Learning in Education. *Creative Education*, 10(12), 2671–2688. <https://doi.org/10.4236/ce.2019.1012194>.