



## Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk Memperkuat Kapabilitas Organisasi Komite Nasional Pemuda Indonesia Tangerang

<https://doi.org/10.25008/wartaiski.v8i1.352>

**Kosasih<sup>1\*</sup>, Ahmad Toni<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Budi Luhur

Jl. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Jakarta 12260 - Indonesia

\* e-mail Korespondensi: 2371600319 @studentpasca.budiluhur.ac.id

**Submitted:** April 7, 2025, **Revised:** April 15, 2025, **Accepted:** May 20, 2025

Accredited by Kemristekdikti No. 72/E/KPT/2024

**Abstract** Nowadays youth organizations are experiencing extraordinary development, both in the development of thought, character and not forgetting communication and handling various problems and not forgetting also the contribution of ideas and concepts in regional and national development. The role of youth as agents of change has enormous potential to impact significant social change, of course change must have strong leadership and be able to direct greater goals. Using a qualitative approach and case studies, this research identifies how leader integrity and transformational leadership style can strengthen organizational capabilities in producing empowered, independent and responsible youth. Of course, the results of this research are expected to provide insight and education for organizations that focus on empowering youth in designing more effective leadership strategies, as well as emphasizing the importance of integrity in realizing an inclusive and sustainable organizational vision.

**Keywords:** Communication, Leadership, Transformational, Integrity, Empowered Youth.

**Abstrak** Dewasa ini organisasi pemuda mengalami perkembangan yang luar biasa, baik dalam perkembangan pemikiran, karakter dan taklupa komunikasi serta penanganan berbagai masalah dan tidak lupa juga kontribusi ide dan gagasan dalam pembangunan baik daerah atau nasional. Peran pemuda sebagai agen perubahan (*agent of change*) memiliki potensi yang sangat besar membawa dampak perubahan sosial yang signifikan, tetunya perubahan harus memiliki kepemimpinan yang kuat dan mampu mengarahkan ketujuan yang lebih besar. Dengan pendekatan kualitatif dan studi kasus, penelitian ini mengidentifikasi bagaimana integritas pemimpin dan gaya kepemimpinan transformasional dapat memperkuat kapabilitas organisasi dalam mencetak pemuda yang berdaya, mandiri, dan bertanggung jawab. Tentunya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan edukasi bagi organisasi yang berfokus pada pemberdayaan pemuda dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif, serta menekankan pentingnya integritas dalam mewujudkan visi organisasi yang inklusif dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Komunikasi, Kepemimpinan, Transformasional, Integritas, Pemuda Berdaya.

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah bagi masyarakat dalam bekerjasama dan mewujudkan cita—cita bersama-sama. Robbins mendefinisikan organisasi sebagai "kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar yang memiliki batasan yang relatif jelas, dan berfungsi secara terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama." Organisasi mengutamakan struktur formal dan kerja sama (Robbins, 2013).

Organisasi memberikan pembelajaran bagi pengurusnya dalam berkoordinasi dan berkomitmen dalam berorganisasi. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Kartika, 2011).

Newstrom (2007) mengatakan, Komitmen Organisasional dapat juga dikatakan sebagai loyalitas karyawan yang merupakan derajat seorang karyawan mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Hal ini juga dapat mengukur keinginan karyawan untuk tetap bertahan di masa yang akan datang. Kecenderungan positif yang muncul dari karyawan adalah catatan kehadiran yang baik, ketiaatan pada kebijakan organisasi dan menurunnya tingkat perputaran karyawan.

Dalam organisasi diperlukan komunikasi yang dapat membuat kehangatan, harmonisasi dan penyelesaian sebuah masalah. Komunikasi adalah suatu proses di mana seorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah, membentuk perilaku orang lain (Sendjaja, 2005). Komunikasi yang baik akan membangun solidaritas dan rasa memiliki tanggungjawab yang tinggi antarsesama terhadap organisasi. Komunikasi merupakan ketrampilan manajerial kritis dan landasan pokok untuk kepemimpinan yang efektif (Nir & Piro, 2016). Jika komunikasi tidak berjalan efektif maka akan terjadi hubungan negatif antara perilaku pemimpin transformasional terhadap pencapaian tujuan organisasi (Diebig, Bormann, & Rowold, 2017).

Komitmen afektif juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Dalam hal ini kepemimpinan organisasi di KNPI Kabupaten Tangerang mempunyai perbedaan dan persamaan di masa kepemimpinan satu sama lain. Pada periode 2017-2019 digawangi Cucu Abdurrosyied mempunyai visi dan program pemuda berdaya: bagaimana para pengurus untuk menjadi pemuda berdaya, maksudnya adalah memaksimalkan visi dan program menjadi motivasi pemuda yang mandiri.

Harapanya di kemudian hari para pemuda mempunyai cita-cita yang dapat digapai dan sukses, dalam kondisi internal dan eksternal di masa ini banyak polemik yang terjadi. Pada periode 2019-2021 dinahkodai Adang Akbarudin yang sebelumnya menjadi sekretaris periode sebelumnya. Pada periode ini banyak program-program yang digalakkan bagaimana pemuda bukan hanya berdaya akan tetapi juga ditekankan berwirausaha dengan capaian tujuan pemuda mandiri dan berkolaborasi dengan pemerintah daerah.

Di lain sisi pada masa ini, kesenjangan internal minim tidak seperti sebelumnya sehingga semua program bisa dijalankan maksimal. Selanjutnya dalam periode 2021-2023, masa ini dikomandoi Juanda, dalam perjalanan ini cukup landai dan damai. Program berjalan kurang maksimal, tetapi pada periode ini disibukkan dengan berbagai pesta demokrasi: Pilpres dan Pilkada, sehingga sedikit mengganggu efektivitas penyelesaian program kerja. Tetapi kondisi ini memaksimalkan para anggota ke ranah penyelengaraan pesta demokrasi. Dari ketiga contoh masa kepemimpinan yang ada tersebut, seluruhnya memiliki kepemimpinan transformasional.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan: Lijuan & Hallinger (2016); Higham (2016); Prabowo (2012); Prasetyo (2016). mendukung hipotesis penelitian dengan menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan, komunikasi dan efektivitas organisasi.

Kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan atau pegawai. Hal itu ditunjukkan dengan bukti jika seorang pemimpin memiliki sikap transformasional yang tinggi, dia akan memberikan contoh yang bersifat positif kepada pegawai. Selain itu dalam kepemimpinan transformasional, sistematika dapat berpengaruh: seorang pemimpin

masuk ke dalam bagian struktur (pemimpin formal) yang memengaruhi besarnya kewenangan yang dimiliki dan batas-batas pengaruh itu dilakukan oleh orang, pekerjaan dan pola hubungan (Suryana 2010).

Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa kelebihan yakni efisiensi biaya, komitmen tinggi, aktualisasi potensi SDM, dan komunikasi interpersonal, sedangkan kelemahannya yakni butuh waktu relatif lama, pemberdayaan yang tidak merata, butuh perhatian intens, dan sulit diterapkan pada anggota dalam jumlah banyak (Gilley, 2009).

Dari ketiga periode tersebut, semua memiliki tujuan dalam pemberdayaan. Pemberdayaan organisasi dalam hal ini pemuda merupakan salah satu elemen kunci dalam pembangunan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan. Pemuda, sebagai generasi penerus, memiliki potensi besar untuk membawa perubahan positif dalam masyarakat. Namun, untuk mewujudkan potensi tersebut, diperlukan sebuah sistem organisasi yang tidak hanya mendukung, tetapi juga membimbing mereka menuju perkembangan diri yang optimal.

Dalam konteks ini, integritas dan komunikasi kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk lingkungan yang kondusif untuk pemberdayaan pemuda. Integritas dalam kepemimpinan mencakup kejujuran, konsistensi antara kata dan perbuatan, serta komitmen untuk bertindak sesuai dengan prinsip moral yang tinggi.

Pemimpin yang berintegritas akan menciptakan rasa percaya dan rasa aman di antara anggota tim atau organisasi. Kepercayaan ini sangat penting, karena tanpa kepercayaan, upaya pemberdayaan pemuda tidak akan berjalan dengan efektif. Pemimpin yang memiliki integritas mampu menjadi teladan bagi pemuda, mengajarkan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan yang dapat mereka aplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

## KERANGKA TEORI

Komunikasi kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengaruh positif untuk mendorong individu, khususnya pemuda, untuk mencapai tujuan lebih besar, melampaui kepentingan pribadi mereka (Syafrudin, 2019). Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan dan motivasi, tetapi juga membangun hubungan yang mendalam dengan pengikutnya melalui komunikasi yang inspiratif, terbuka, dan membangun rasa saling percaya.

Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat menyampaikan visi dan tujuan organisasi secara jelas, serta mengajak pemuda untuk terlibat dalam proses perubahan. Kedua elemen ini, yaitu integritas dan komunikasi kepemimpinan transformasional, saling melengkapi dalam menciptakan iklim organisasi yang memberdayakan pemuda. Pemuda yang didorong oleh pemimpin yang memiliki integritas dan kemampuan komunikasi yang baik cenderung merasa lebih dihargai, termotivasi untuk berkembang, dan terinspirasi untuk berkontribusi lebih banyak bagi masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi yang fokus pada pemberdayaan pemuda untuk menanamkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang berintegritas dan memiliki komunikasi yang efektif, sebagai landasan dalam mewujudkan tujuan mereka.

Kepemimpinan transformasional meningkatkan perilaku komunikasi karyawan, seperti *voice behavior* dan *megaphoning*. Hubungan ini dimediasi oleh norma hubungan komunal dan pertukaran antara karyawan dan organisasi. Studi Dwidienawati et al. (2020) meneliti peran kepemimpinan transformasional dan kualitas komunikasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi, keterlibatan karyawan, dan retensi selama pandemi Covid-19. Hasilnya, kepemimpinan transformasional dan komunikasi berkualitas tinggi secara signifikan memengaruhi keterlibatan karyawan dan persepsi efektivitas organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara integritas dan komunikasi dalam kepemimpinan transformasional, serta dampaknya terhadap pemberdayaan pemuda dalam organisasi. Diharapkan temuan-temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pemimpin organisasi dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif, yang tidak hanya mampu

mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memberdayakan pemuda untuk menjadi individu yang berdaya, mandiri, dan berkontribusi positif bagi masyarakat.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini ialah deskriptif kualitatif. Tujuannya mendeskripsikan serta menggambarkan fenomena yang ada, baik yang sifatnya alamiah maupun rekayasa yang lebih memperhatikan tentang karakteristik, kualitas, relasi antar kegiatan (Mahmudah & Rahayu, 2020). Penelitian kualitatif memahami kondisi suatu fenomena dengan mendeskripsi secara mendalam tentang kondisi dalam suatu fenomena alami yang sebenarnya terjadi di lapangan (Maeskina & Hidayat, 2022).

Penelitian ini memakai metode studi kasus. Metode ini biasa dipakai jika pertanyaan penelitian berhubungan dengan bagaimana dan mengapa, peneliti mempunyai sedikit peluang dalam mengontrol hal yang dikaji, dan penelitian berfokus pada fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan riil (Ananda & Febriaan, 2017; Denzin & Lincoln, 2009; Monica, Junita & Fitriawati, 2020; Wahyuni, 2020; Maryanto, 2019). Pengumpulan data dibuat dengan memakai wawancara serta studi dokumentasi.

### **HASIL PENELITIAN**

Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) adalah sebuah wadah bagi para pemuda yang berdomisili di Kabupaten Tangerang yang bersama-sama berkeinginan dan berkontribusi dalam pembangunan di Kabupaten Tangerang. KNPI memiliki pengurus yang mewakili/keterwakilan dari berbagai organisasi kepemudaan atau biasa disebut Organisasi Kepemudaan (OKP) dan keterwakilan dari pengurus KNPI kecamatan yang biasa disebut PK.

Melihat kondisi geografis, letak Kabupaten Tangerang yang merupakan bagian dari wilayah administratif Provinsi Banten yang berada antara 6 °0 – 6 °20 Lintang Selatan dan 106 °20- 106 °43 Bujur Timur dan memiliki 29 kecamatan. Selain itu, kabupaten ini juga memiliki 28 kelurahan dan 246 desa. Luas wilayah Kabupaten Tangerang mencapai 959,61 km<sup>2</sup>.

Dengan kondisi yang luas tertunya perlu dukungan dan partisipasi dari masyarakat, salahsatunya adalah KNPI. Sebagai organisasi pemuda yang representatif tentunya memiliki agenda kerja organisasi yang sudah disepakati, salah satunya adalah pemberdayaan bagi anggota.

Organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerja sama dengan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan pencapaian tujuan ini sangat bergantung pada beberapa faktor, termasuk ketersediaan sumber daya keuangan, kerja tim melalui insentif, dan komitmen bersama untuk mencapai hasil terbaik (Arifin, dkk.2017:123). Dalam berbagai kegiatan yang dilakukan tetunya harus melibatkan sumber daya manusia yang ada untuk merealisasikan program kerja yang keluar dari ide dan gagasan pengurus.

KNPI berdiri tahun 1973. Organisasi ini lahir melalui deklarasi pemuda Indonesia dengan tujuan menumbuhkan, meningkatkan, dan mengembangkan kesadaran sebagai sebuah bangsa. Sebagai organisasi besar tentunya harus memiliki pemimpinan yang mempunyai kompetensi dan integritas dan harus mempunyai program kerja dan bagaimana memberdayakan anggota menuju kemandirian secara ekonomi. Integritas adalah sifat keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh dan memiliki potensi untuk memancarkan suatu kejujuran dan kewibawaan. Integritas juga dapat diartikan sebagai konsistensi antara ucapan dan keyakinan yang tercermin dalam perbuatan sehari-hari.

Ashford & Halfon di dalam (Widyarini et al., 2019) menyatakan, seseorang yang memiliki integritas, kewajiban moralnya tinggi dan cenderung selalu benar dalam moral, serta dalam hal lain apabila seseorang menekankan tujuan moral di dalam dirinya akan mendorong seseorang tersebut tetap konsisten, mempunyai pemikiran yang logis dan jelas serta berhati-hati didalam mempertimbangkan isu-isu yang berkaitan dengan moral.

Sebagai organisasi besar dalam membangun sinergitas sesama pengurus dan pihak luar tentunya harus menciptakan komunikasi yang baik. Menurut Hovland, Janis dan Kelly, komunikasi adalah suatu proses melalui mana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah, membentuk perilaku orang lain (komunikasi/khalayak) (Sendjaja, 2005). Begitu juga dalam memilih pemimpin sebagai regenerasi harus cermat, karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2006).

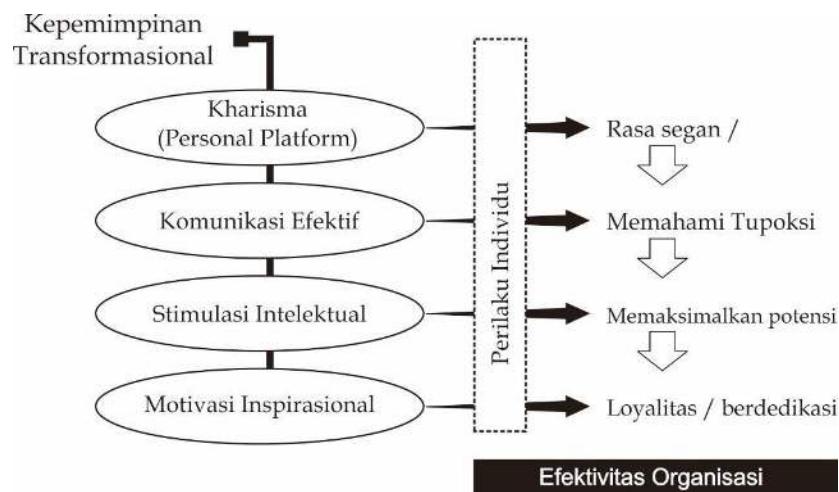
Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu proses memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan (Jacob & Jacques, 2008). Dalam perjalanan organisasi tentunya dalam suatu kegiatan tahunan ada kegiatan yang diprioritaskan bagaimana para pengurus bisa berdaya agar bisa memiliki kekuatan atau kemampuan untuk mengatasi persoalan hidup pribadi.

Dari berbagai kegiatan ini diantaranya adalah kegiatan pelatihan kepemimpina, pelatihan teknologi tepat guna, kewirausahaan dan pelatihan lainnya yang mempunyai tujuan bagaimana ke depan para anggota dan masyarakat memiliki kemampuan untuk berdaya dan kemandirian secara ekonomi. Sebagai contoh, dalam melaksanakan kegiatan usaha ternak ikan lele dengan memanfaatkan lokasi yang tidak produktif menjadi produktif dengan menggunakan berbagai cara keilmuan, pengalaman dan teknologi yang dapat membuat hemat pakan, dan hasil yang maksimal.

**Table 1.** Tabel Wawancara Penelitian

<b>Nama pemimpin</b>	<b>Indikator</b>	<b>Analisis</b>
Cucu Abdurosyied	Bagaimana menangani anggota tim yang kurang termotivasi?	Saya biasanya melakukan diskusi satu-satu untuk mengetahui tantangan yang mereka hadapi. Setelah itu, saya mencoba menghubungkan tugas mereka dengan visi yang lebih besar sehingga mereka merasa pekerjaan mereka memiliki dampak. Selain itu, saya juga memberikan pengakuan atas pencapaian kecil untuk meningkatkan kepercayaan diri mereka
Adang Akbarudin	Bagaimana menginspirasi tim untuk menerima perubahan?	Saya mulai dengan menjelaskan mengapa perubahan itu diperlukan dan bagaimana hal itu akan menguntungkan tim maupun organisasi. Selain itu, saya melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa memiliki kontribusi terhadap perubahan tersebut. Saya juga memberikan pelatihan dan dukungan yang mereka butuhkan untuk beradaptasi dengan perubahan.”
Juanda	Apa langkah untuk memastikan setiap anggota tim merasa dihargai?	berusaha mengenal setiap anggota tim secara personal, memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Saya memberikan penghargaan

atas pencapaian mereka, baik secara publik maupun privat. Selain itu, saya membuka ruang untuk diskusi, mendengarkan ide-ide mereka, dan memastikan mereka merasa didukung dalam pengembangan karier dan pencapaian tujuan mereka



**Gambar 1.** Hasil Penelitian  
Model Kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas Organisasi

Dari Gambar 1 bisa dilihat bagaimana kerangka atau format kepemimpinan transformasional yang memiliki kharisma pribadi atau individu, membuat seseorang berwibawa dan dihormati. Selanjutnya pemimpin mampu berkomunikasi secara efektif sehingga tidak ada gap komunikasi di dalam pengurus, serta dia mampu memaksimalkan potensi yang ada untuk membangun organisasi yang maju. Motivasi dari pemimpin dan yang lainnya secara berkala dan berkelanjutan juga diperlukan untuk menuju capaian organisasi yang diinginkan secara bersama.

### KESIMPULAN

Kemajuan dan bertahannya sebuah organisasi bisa dilihat dari kontribusi yang diberikan pemimpinnya serta adanya program kerja unggulan untuk pemberdayaan anggota menjadi mandiri. Semua itu tidak lepas dari adanya pengaruh suatu kepemimpinan seorang pemimpin yang memiliki dan menerapkan prinsip, fungsi, serta memiliki tujuan dari suatu kepemimpinan.

Pemimpin merupakan jembatan tercapainya suatu tujuan organisasi atau lembaga. Upaya yang dilakukan untuk menjadi pemimpin yang baik harus memiliki karakteristik atau gaya yang dapat memberikan kepercayaan pada sebuah kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan keadaan sosial dan masyarakat, yang nantinya pemimpin tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap segala sikap dan kebijakan yang akan diambil.

Pada dasarnya seorang pemimpin itu haruslah bisa memberikan pengaruh kepada masyarakat atau (*leadership influence*) dan memberikan karya nyata bagi anggota dan masyarakat terlebih hasil dari berbagai pemberdayaan yang dapat dirasakan bagi anggota dan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, L. R., & Febriaan, K. I. (2017). Studi Kasus Kematanan Sosial pada Siswa Homeschooling. *Jurnal Empati*, 6(1), 257–263.
- Arifin, R. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua Kelompok Intrans Publishing
- Denzin, N. K. dan L. Y. S. (2009). *Handbook of Qualitative Research*. Pustaka pelajar.
- Dwidienawati, D., Tjahjana, D., Faisal, M., Gandasari, D., & Abdinagoro, S. B. (2020). *Transformational leadership, communication quality influences to perceived organization effectiveness and employee engagement and employee retention during the COVID-19 pandemic*. BINUS Business School.
- Gilley, A., Gilley, J. W., & Mcmillan, H. S. (2009). Organizational Change: Motivation, Communication, and Leadership Effectiveness. *Wiley Inter Science*, 21(1), 75–94. <https://doi.org/10.1002/piq>
- Higham, R. (2016). Communication Breakdown: How Conflict can Promote Responsible Leadership in Students. *School Leadership & Management*, 36(1), 96–112.
- Jacob, J. (2008). *The Relationship Among Principal Leadership, School Culture, and Student Achievement* in Missouri Midle Schools. University of Missouri-Columbia.
- Kartika, E.W. 2011. *Analisis Pengaruh Leader- member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Lee, Y., & Chon, M.-G. (2021). *Transformational leadership and employee communication behaviors: the role of communal and exchange relationship norms*. Leadership & Organization Development Journal, 42(1), 61-82.
- Lijuan, L., & Hallinger, P. (2016). Communication as a Mediator between Principal Leadership and Teacher Professional Learning in Hong Kong Primary Schools. *International Journal of Educational Reform*, 25(2), 192–212. [https://doi.org/10.1177/1056787916025002\\_05](https://doi.org/10.1177/1056787916025002_05)
- Maryanto, T., & Syahida, A. R. (2019). Strategi Komunikasi Pemasaran dalam Meningkatkan Hasil Penjualan di Kampung Keramik Dinoyo Kota Malang. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 1(1), 36–42.
- Maeskina, M. M., & Hidayat, D. (2022). Adaptasi Kerja Content Creator Di Era Digital. *Jurnal Communio*, 11(1), 20–30.
- Monica, J., & Fitriawati, D. (2020). Efektivitas Penggunaan Aplikasi Zoom Sebagai Media Pembelajaran Online Pada Mahasiswa Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Communio*, 9(2), 1630–1640.
- Mousa, M., Abdelgaffar, H. A., Chaouali, W., & Aboramadan, M. (2020). Organizational Learning, Organizational Resilience and the Mediating Role of Multi-Stakeholder Networks. *Journal of Workplace Learning*.
- Newstrom, J.W. (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 12<sup>th</sup> Edition. Singapore: McGraw-Hill.
- Nir, A., & Piro, P.-L. (2016). The Added Value of Improvisation to Effectiveness-Oriented Transformational Leadership. *International Journal of Educational Reform*, 25(3), 265–281. [https://doi.org/10.1177/1056787916025003\\_03](https://doi.org/10.1177/1056787916025003_03)
- Prabowo, H. (2012). Aspek-Aspek Pengelolaan dan Kepemimpinan Inovatif untuk Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Di Perguruan Tinggi. *Binus Business Riview*, 3(2), 795–802.
- Prasetyo, M. A. M. (2016). The Relationship between Kyai Managerial Competence, the Management Based Islamic Boarding School (MBIBS), and the Educator's Performance in Islamic Islamic Boarding School: Approach Concept. In *The First International Conference on Law, Economics and Education Muhammadiyah University of Metro, Indonesia*.

- Robbins, S. P. (2006). *Teori Organisasi: Struktur Desain dan Aplikasi*. Jakarta : Arcan.
- Sendjaja, S.D. (2005). *Pengantar Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Stephen, P.S. (2013).*Organizational Behavior*, Pearson Education.
- Suryana, A. (2010). Konsep Dasar Kepemimpinan. *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Dasar* 1–77.
- Syafrydin, A. (2019). The Moderinization of Education in Islamic Boarding Scools and The Shift of Santries (Islamic Boarding Student) Politics. *Internazional Juornal of Educational*, 9(2),33-42.
- Wahyuni, P. A., & Ernungtyas, N. F. (2020). Pemanfaatan Media Sosial dalam Public Relations di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 2(1), 10–16.
- Widyarini, I., Yuniarti, K. W., Nugraha, L. A., Psikologi, J., Brawijaya, U. (2019). Kerangka Konseptual Integritas: Studi Eksplorasi pada Guru-guru Sekolah Dasar di Yogyakarta. *MEDIAPSI*, 5(1), 16–29.