
PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENGEMBANGKAN LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) CEMERLANG TEKNIK KOTA BENGKULU

Arjun E Sihombing¹, Lenni Mantili Hutaauruk², Nia Ulfasari³

^{1,2,3} Universitas Bengkulu, Indonesia

¹ arjunsihombing8@gmail.com

Received: Juni, 2025; Accepted: September, 2025

Abstract

The purpose of this study is to describe the role of leadership in developing an excellent vocational training institution (LPK) in Bengkulu City. The research method used is a qualitative method with a descriptive approach. Data collection was carried out through interviews, observations, and documentation studies. The results of this study show the role of leadership in developing vocational training institutions in Bengkulu City. First, it describes the functions of leadership, namely the leader as the decision maker, as the spokesperson for the organization, as an effective communicator, as a mediator, and as an integrator. Second, it describes the characteristics of transformational leadership style, namely leaders who set an example, encourage subordinates' performance, harmonize the work environment, empower subordinates, and are able to deal with difficult situations. Third, it describes the main components of transformational leadership, namely idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration. These components complement each other in forming an effective leadership style, encouraging followers to reach their maximum potential, creating an inspiring vision, encouraging creativity, and paying attention to individual needs and development on a personal level.

Keywords: Role, leadership, transformational leadership style

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan dalam mengembangkan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) cemerlang teknik kota Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan peran kepemimpinan dalam mengembangkan lembaga pelatihan kerja di kota Bengkulu. Pertama mendeskripsikan fungsi-fungsi kepemimpinan yaitu pemimpin sebagai penentu arah, sebagai wakil bicara organisasi, sebagai komunikator yang efektif, sebagai mediator, sebagai integrator. Kedua mendeskripsikan karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, dan mampu menghadapi situasi yang sulit. Ketiga mendeskripsikan komponen utama kepemimpinan transformasional yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration. Komponen ini saling melengkapi dalam membentuk gaya kepemimpinan yang efektif, mendorong pengikut untuk mencapai potensi maksimal, menciptakan visi yang inspiratif, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan dan perkembangan individu secara personal.

Kata Kunci: Peran, kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional

How to Cite: Sihombing, A.E., Hutaauruk, L.M. & Ulfasari, N. (2025). Peran Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Cemerlang Teknik Kota Bengkulu. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 8 (3), 563-571.

PENDAHULUAN

Pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi menginspirasi, dan memberdayakan orang lain demi mencapai tujuan bersama. Pemimpin juga seseorang yang memberikan dampak positif melalui pengaruh yang dimilikinya (Maxwell dalam Nurhayuni, 2023). Hakikat seorang pemimpin terletak pada kemampuannya dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam konteks kerja, dengan menggunakan otoritas atau kekuasaan sebagai alat pengaruhnya (Iqbal 2021). Pemimpin sebagai individu yang memanfaatkan proses pengaruh untuk memandu kelompok secara kolaboratif (Northouse dalam Enceng, 2021). Selain itu, pemimpin juga harus mampu untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan agar menerima pengaruh serta melakukan sesuatu agar tujuan organisasi atau lembaga terpenuhi (Umi rojiati, 2021). Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai otoritas untuk memengaruhi tim untuk mencapai tujuan bersama.

Saat ini isu kepemimpinan sangat penting dimana keberhasilan lembaga pendidikan formal dan nonformal tergantung pada pemimpin. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk mengelola dan mengatur demi mencapai tujuan organisasi (Latifah, 2021). Pemimpin memainkan peran penting dalam mencapai visi dan misi organisasi (Roni Harsoyo, 2022). Seorang pemimpin yang efektif mampu menggerakkan seluruh anggota tim untuk mencapai visi dan misi organisasi dengan cara memberikan arahan yang jelas, membangun semangat kerja sama, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan inovasi organisasi atau lembaga (Rahmi Hayati et.al.,2023). Pemimpin menentukan suatu keberhasilan dari kemajuan suatu lembaga dilihat dari perumusan dan implementasi strategi pengembangannya (Khoirunnisaa, 2021).

Kepemimpinan yang terbuka sangat penting untuk tujuan lembaga pendidikan dan lingkungan belajar yang baik (Nagel.,2015). Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara atau pola perilaku secara berkesinambungan oleh pemimpin dalam upayanya mempengaruhi dan mengarahkan anggota tim atau bawahannya (Bolangitan & Pasaribu 2023). Gaya kepemimpinan di lembaga pendidikan merupakan faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan (Muti et al., 2024). Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dipengaruhi oleh berbagai faktor terutama tingkat kematangan atau kedewasaan staf atau guru, serta tujuan spesifik yang ingin dicapai oleh lembaga (Lusianita & Khodijah 2023). Salah satu dari gaya kepemimpinan yang diterapkan di lembaga adalah kepemimpinan transformasional.

Menurut Suarga dalam (Sofiah Sinaga et al., 2021) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya melalui pendekatan tertentu. Melalui penerapan gaya ini, para bawahan akan merasa diberi kepercayaan, dihargai, dan menunjukkan loyalitas serta rasa hormat terhadap pemimpinnya. Selain itu, menurut Mudatsir (2021) Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang mampu membangkitkan kesadaran para pengikutnya dengan menanamkan nilai-nilai luhur dan cita-cita mulia, seperti kebebasan, keadilan, dan kesetaraan. Pemimpin dan bawahan harus saling mendorong untuk mencapai tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi secara bersama-sama (Ashari et al., 2024).

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin berusaha untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikutnya untuk mencapai potensi penuh mereka serta berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan bersama. Gaya ini melibatkan

perubahan yang signifikan, baik dalam diri individu maupun organisasi, dengan fokus pada visi jangka panjang dan nilai-nilai kolektif.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti pada 16 November 2024 dapat diketahui kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala lembaga LPK Cemerlang Teknik memberikan pandangan tentang arahan dan motivasi yang relevan dengan kemajuan LPK Cemerlang Teknik dimana telah 5 tahun cemerlang teknik berdiri dan sudah memiliki 3 cabang yaitu Jl. Rafflesia Simpang 3 Kenanga kelurahan Nusa Indah, kota Bengkulu dan tanggal 1 Maret 2019 Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) cemerlang teknik membuka tempat usaha di Jl. Kalimantan Gg. Alfida kelurahan Rawa Makmur kota Bengkulu, pada tanggal 22 Juli 2019, kantor pusat dari Arga Makmur pindah ke kota Bengkulu yaitu di Jl. Kalimantan Gg. Alfida kelurahan Rawa Makmur kota Bengkulu. Wawancara pada responden pertama yang bernama Jl Berusia 20 tahun yang merupakan instruktur di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) cemerlang teknik cabang Pagar Dewa.

Hasil wawancara menunjukkan kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan lembaga sudah baik, terutama dalam hal inovasi pembelajaran, kemajuan lembaga. Wawancara responden kedua oleh J menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin selalu memberikan kesempatan, motivasi, evaluasi beserta kepercayaan dalam menjalankan tugasnya sebagai instruktur. Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran kepemimpinan dalam mengembangkan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) cemerlang teknik kota Bengkulu.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif, karena bertujuan untuk menggambarkan, menganalisis, dan menyimpulkan peristiwa berdasarkan kenyataan yang ditemukan di lapangan. Menurut Sugiyono (2022:8), penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang berpijak pada filosofi postpositivisme dan digunakan untuk mengkaji objek dalam kondisi alamiah, berbeda dengan eksperimen. Dalam pendekatan ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama, pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian lebih menitikberatkan pada pemaknaan daripada generalisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2022:137), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Keutamaan teknik wawancara adalah dapat memperoleh informasi sebanyak banyaknya melalui percakapan langsung dalam penelitian ini peneliti sebagai pewawancara akan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak yang diwawancarai yaitu pengelola, instruktur dan admin lembaga Pelatihan Kerja (LPK) cemerlang teknik kota Bengkulu.

Alasan peneliti menggunakan teknik ini adalah peneliti bisa bertatap muka langsung dengan responden, sehingga dapat menyampaikan jawaban apa yang ditanyakan oleh peneliti.

Wawancara dilakukan untuk menggali data yang mencakup aspek-aspek yaitu alat-alat yang membantu proses wawancara yang digunakan peneliti yaitu Handphone dan kamera.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2022:145) peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang tampak. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui peran kepemimpinan yang diterapkan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) cemerlang teknik kota Bengkulu.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2022:240) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), biografi peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Dengan metode ini, peneliti mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada sehingga penulis dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian seperti gambaran umum Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) cemerlang teknik struktur organisasi lembaga dan personalia, keadaan instruktur dan warga belajar catatan-catatan, foto-foto dan sebagainya. Metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang belum didapatkan melalui metode observasi dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam mempertahankan dan mengembangkan lembaga Pendidikan Nonformal ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan di LPK Cemerlang Teknik menunjukkan bahwa pemimpin memainkan berbagai peran penting yang mendukung keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Temuan ini mengacu pada fungsi-fungsi kepemimpinan sebagaimana dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2017) pemimpin memiliki lima peran utama, yaitu sebagai penentu arah, wakil bicara organisasi, komunikator yang efektif, mediator, dan integrator. Fungsi-fungsi ini terbukti tercermin dalam praktik kepemimpinan yang dilakukan di lembaga tersebut.

Sebagai penentu arah, pemimpin LPK cemerlang teknik menetapkan visi lembaga agar selaras dengan perkembangan kebutuhan pelatihan vokasional. Dalam wawancara, responden R1 menyampaikan bahwa pemimpin secara aktif menyusun rencana strategis tahunan yang menjadi pedoman seluruh tim dan rapat mingguan. Pandangan ini sejalan dengan Enceng Aslichati (2021) bahwa pemimpin transformasional harus mampu menetapkan arah dan menginspirasi anggotanya untuk bekerja menuju visi bersama.

Selanjutnya, dalam perannya sebagai wakil bicara organisasi, pemimpin kerap mewakili LPK dalam berbagai kerja sama eksternal, baik dengan pihak universitas Bengkulu maupun instansi pemerintah. Hal ini memperlihatkan kemampuan pemimpin dalam menjaga relasi eksternal dan memperkuat posisi lembaga di mata mitra. Dukungan terhadap peran ini dapat ditemukan pada pendapat Ghufroon (2020), yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam membangun hubungan strategis dengan pihak luar demi keberlanjutan organisasi.

Dalam hal komunikasi, pemimpin di LPK menunjukkan karakteristik sebagai komunikator yang efektif. R3 menjelaskan bahwa komunikasi di lingkungan kerja berlangsung terbuka dan terstruktur, melalui rapat rutin maupun pendekatan informal. Hal ini memperkuat pendapat Salsabila (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dari seorang pemimpin akan meningkatkan kepercayaan, keterlibatan, dan produktivitas karyawan.

Sebagai mediator, pemimpin mampu menangani perbedaan pendapat yang muncul di antara staf dan instruktur dengan bijaksana. R2 menyampaikan bahwa ketika terjadi ketegangan antar bagian, pemimpin lebih memilih pendekatan dialogis dan mencari titik tengah. Pendekatan ini selaras dengan konsep emotional intelligence (Goleman dalam septiarini 2018) pemimpin yang memiliki empati tinggi lebih mampu meredam konflik dan menjaga keharmonisan tim.

Pemimpin berfungsi sebagai integrator, yang mampu menyatukan berbagai perbedaan latar belakang, peran, dan tujuan individu menjadi sinergi organisasi. R1 menegaskan bahwa pemimpin secara aktif mendorong kolaborasi lintas bidang agar semua bagian dapat bekerja dalam satu arah. Pemimpin yang efektif harus mampu menciptakan kesatuan visi dan semangat kerja tim melalui integrasi peran (Yusuf et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian di LPK cemerlang teknik kota Bengkulu, dapat disimpulkan bahwa pemimpin memainkan lima fungsi utama yang saling melengkapi dalam mendukung kinerja organisasi. Pertama, sebagai penentu arah, pemimpin menetapkan visi dan tujuan strategis yang selaras dengan kebutuhan masyarakat. Kedua, sebagai wakil bicara organisasi, pemimpin berperan dalam membangun citra dan menjalin hubungan eksternal yang produktif. Ketiga, sebagai komunikator yang efektif, pemimpin mendorong komunikasi terbuka dan dua arah untuk memastikan kelancaran koordinasi. Keempat, sebagai mediator, pemimpin mampu menyelesaikan konflik secara adil dan menjaga keharmonisan antar anggota organisasi. Kelima, sebagai integrator, pemimpin berhasil menyatukan berbagai elemen organisasi menjadi sebuah kesatuan yang solid dan sinergis.

Hasil penelitian menunjukkan dalam aspek memberi teladan, pemimpin menunjukkan sikap disiplin, integritas dan konsistensi dalam menjalankan tugas, sehingga menjadi panutan bagi staf dan instruktur. Hal ini mendorong terciptanya budaya kerja yang positif. Karakteristik berikutnya, yakni mendorong kinerja, terlihat dari bagaimana pemimpin memberikan motivasi dan apresiasi terhadap pencapaian karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Herlambang & Suwandana (2020) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan self-efficacy karyawan.

Selain itu, pemimpin juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan membuka ruang komunikasi dua arah dan membangun kolaborasi antar bagian. Lingkungan kerja yang sehat ini mendukung produktivitas tim, sebagaimana dijelaskan oleh Ratnaningrum et al. (2020), bahwa lingkungan kerja yang harmonis menjadi variabel penting dalam menunjang kinerja karyawan. Dalam hal pemberdayaan, pemimpin memberikan kepercayaan kepada staf untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas tugasnya, menciptakan rasa memiliki dan kemandirian. Ini selaras dengan pendapat Yani et al. (2020) bahwa pemberdayaan dalam kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja. Terakhir pemimpin juga menunjukkan kemampuan adaptif dalam menghadapi situasi yang kompleks, seperti perubahan regulasi atau dinamika kebutuhan industri pelatihan. Strategi yang digunakan menunjukkan ketenangan dan fleksibilitas dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di LPK Cemerlang Teknik Kota Bengkulu mencerminkan lima karakteristik utama gaya kepemimpinan transformasional menurut, yaitu memberi teladan mendorong kinerja karyawan, mengharmoniskan lingkungan kerja serta memberdayakan bawahan, dan mampu menghadapi situasi rumit (Sudarwan Danim dan Suparno dalam Sugari, 2020).

Hasil Penelitian menunjukkan pada aspek komponen kepemimpinan *idealized influence*, pemimpin menunjukkan sikap konsisten, jujur, dan memiliki integritas tinggi sehingga menjadi teladan bagi staf dan instruktur. R1 mengungkapkan bahwa pemimpin selalu memprioritaskan kepentingan lembaga dan menjaga kepercayaan tim, yang menciptakan loyalitas serta rasa hormat. Hal ini diperkuat oleh Siti Masrifah et.,al (2024) yang menyatakan pemimpin yang memiliki pengaruh ideal mampu membangun hubungan saling menghormati dengan karyawan. Pada Komponen *Inspirational Motivation* dalam kepemimpinan transformasional di LPK cemerlang teknik kota Bengkulu terlihat dari pemimpin menumbuhkan harapan dan semangat kerja di antara admin dan instruktur. Berdasarkan hasil wawancara dengan R2, pemimpin secara konsisten menyampaikan visi lembaga dengan cara yang mudah dipahami dan penuh semangat, baik melalui pertemuan rutin maupun simbol visual seperti slogan dan visi yang dipajang di ruang kerja. Pemimpin yang transformasional mampu menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana. Pendekatan ini membantu tim untuk tetap fokus dan termotivasi dalam menjalankan peran masing-masing secara optimal, dengan keyakinan terhadap kontribusi mereka dalam mencapai tujuan bersama (Senny dalam Handayani, 2021).

Dalam aspek *intellectual stimulation*, pemimpin di LPK Cemerlang Teknik mendorong seluruh anggota tim untuk berpikir secara inovatif dan tidak terpaku pada cara-cara kerja konvensional. Berdasarkan hasil wawancara, pemimpin membuka ruang diskusi yang mendorong staf menyampaikan pandangan baru dan solusi alternatif atas permasalahan yang dihadapi. Gagasan-gagasan kreatif dihargai dan sering dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan Noor & Dartim (2021) pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk memberikan ide-ide serta pendekatan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencari solusi yang lebih kreatif. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya memfasilitasi inovasi, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan diri dan rasa memiliki dalam diri karyawan terhadap proses kerja yang lebih dinamis.

Dalam dimensi *individualized consideration*, pemimpin di LPK Cemerlang Teknik menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan perkembangan personal setiap anggota tim. Berdasarkan hasil wawancara, R2 menjelaskan bahwa pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap urusan pribadi karyawan termasuk ketika salah satu staf mengajukan izin untuk persiapan pernikahan. Pemimpin tidak hanya memberikan waktu yang fleksibel, tetapi juga memberikan dukungan moral yang membangun semangat kerja. Sementara itu, R3 menambahkan bahwa pemimpin secara aktif melibatkan staf dalam perencanaan strategis lembaga, termasuk mendukung inisiatif staf mengenai rencana membuka cabang LPK di provinsi lain. Ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya peduli terhadap tugas sehari-hari, tetapi juga menghargai aspirasi dan perkembangan pribadi serta profesional karyawan. Pendekatan seperti ini sejalan dengan pendapat Salsabila et al., (2024) yang menyatakan bahwa perhatian individual merupakan bentuk nyata kepedulian pemimpin terhadap perkembangan personal bawahan, yang dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan mereka

terhadap organisasi. Dengan adanya hubungan yang hangat dan penuh empati ini, tercipta suasana kerja yang kondusif, harmonis, dan saling mendukung di lingkungan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) cemerlang teknik.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, observasi dan dokumentasi diketahui bahwa komponen kepemimpinan yang diterapkan LPK Cemerlang Teknik kota Bengkulu memenuhi komponen kepemimpinan transformasional terlihat dari penerapan keempat komponen utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Sri Rahmi, 2014).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa fungsi Kepemimpinan di LPK Cemerlang Teknik Kota Bengkulu menunjukkan peran yang penting dalam mendorong kemajuan lembaga. Pemimpin dipahami sebagai sosok yang menentukan arah lembaga melalui visi dan strategi yang sesuai dengan kebutuhan. Selain itu pemimpin juga berperan sebagai wakil lembaga dalam menjalin hubungan dengan pihak luar, sebagai komunikator yang membangun komunikasi yang baik di dalam lembaga, sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik, dan sebagai integrator yang menyatukan semua unsur lembaga. Kelima peran ini saling berkaitan dan berjalan selaras dalam mendukung perkembangan LPK secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian maka melalui berbagai karakteristik yang mendukung efektivitas kepemimpinan dalam pada gaya kepemimpinan lembaga. Pemimpin dipersepsikan sebagai sosok yang mampu memberi teladan dalam sikap dan tindakan, mendorong kinerja karyawan melalui motivasi dan pengakuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Selain itu, pemimpin juga memberdayakan bawahan dengan memberi ruang untuk berkembang dan mengambil inisiatif, serta menunjukkan kemampuan dalam menghadapi situasi sulit secara bijak dan adaptif. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional di LPK Cemerlang Teknik berkontribusi nyata terhadap terciptanya budaya kerja yang positif dan berorientasi pada kemajuan bersama.

Hasil penelitian menunjukkan empat komponen utama kepemimpinan Pertama, *idealized influence* tampak dari sikap pemimpin yang menjadi teladan dan dihormati oleh bawahan. Kedua, *inspirational motivation* dalam kemampuannya memberikan semangat dan visi yang jelas kepada seluruh anggota lembaga. Ketiga, *intellectual stimulation* terlihat dari dorongan pemimpin kepada bawahan untuk berpikir kreatif dan menyelesaikan masalah secara inovatif. Keempat, *individual consideration* tampak dalam perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan pengembangan individu. Keempat komponen ini berjalan secara terpadu dan mendukung terbentuknya iklim kerja yang positif dan transformatif.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dapat disimpulkan sesuai dengan empat komponen kepemimpinan yang dikaji yaitu *Idealized influenced*, *inspirational motivation*, *intelektual stimulation* dan *individual consideration* menunjukkan bahwa komponen itu mencakup komponen utama kepemimpinan tranformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, R. P., M, S. B. P., F, M. A. A., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Karyawan yang Inovatif. 1(2).
- Bashori, B., Chaniago, Z. I., Oktaviani, M., & Tamin, B. (2020). Peran Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. *PRODUK: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 38–49. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2046>
- Bolangitan, A. H., & Pasaribu, S. C. (2023). Gaya Kepemimpinan Ketua Pengelola dalam Meningkatkan Kinerja Tutor di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Charity Tomohon. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(2), 1331–1338.
- Enceng, & Aslichati, L. (2020). Konsep Dasar Kepemimpinan. Bab I, 7, 1–16.
- Ghufron. (2020). Teori-teori Kepemimpinan. *FENOMENA*, Vol. 19 No. 1 April 2020, 19(1), 73–79.
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Hayati, R., Armanto, D., Kartika, Y., Almuslim, U., & Medan, U. N. (2023). Kepemimpinan pendidikan. 3, 32–43.
- Herlambang, P. G. D., & Suwandana, I. M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 129. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24070>
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Khoirunnisaa', K., & Maunah, B. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional Dan Modern. *MANAGER: Indonesian Journal of Educational Management*, 3(2), 31–42. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v3i2.124>
- Latifah, Z., Universitas, P., Kalimantan, I., & Muhammad, S. (n.d.). No Title. 234–243.
- Lusitania, N., & Khodijah, N. (2023). Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan. 7, 26809–26814.
- Masrifah, S., Kuswinarno, M., & Madura, U. T. (2024). Peran kepemimpinan transformasional dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. 2(11).
- Mudatsir, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Educational Journal of Islamic Management*, 1(2), 55–67. <https://doi.org/10.47709/ejim.v1i2.1192>
- Muti, M., Hsb, S., & Syukri, M. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Lembaga Pendidikan. 1(6), 325–331.
- Nagel, P. J. F. (2015). Sustainability Peran Pemimpin Strategi Sdm Dalam Perspektif Persaingan Bisnis Modern. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 2(1), 1–10.
- Noor, I. H., & Dartim, D. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam Yang Unggul. *Iseedu: Journal of Islamic Educational Thoughts and Practices*, 5(1), 68–84. <https://doi.org/10.23917/iseedu.v5i1.15993>
- Nurhayuni, Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim. *Al-Mujahadah: Islamic Education Journal*, 1(1), 81–90.
- Ratnaningrum, R., Haryanti, F., & Nurhidayat, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan

- Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 76–86. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v1i1.227>
- Rojiati, U., Saloom, M. K. I. G., Rosmawati, M. S., Pi, S., & Fathihani, M. S. (2021). *T e o r i*. Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Sahabuddin, M., Selatan, K., & Selatan, K. (2022). KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN PERSPEKTIF MANAJEMEN. 2(1), 102–112.
- Salsabila, E. N., Fitri, N., Putri, R., & Wildan, M. A. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. 4(1), 727–739.
- Septiarini. (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(4), 24–41.
- Shalahuddin, M. A., & Nurhaliza, S. R. (2024). Komunikasi dalam Organisasi: Dinamika Interaksi dan Pengambilan Keputusan. *Propaganda*, 4(1), 38–42. <https://doi.org/10.37010/prop.v4i1.1605>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Yani, M., Saleh, A. R., Yuniarsih, N., Sunandar, D., Rohmalia, Y., Hubeis, M., & Ramly, A. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 1(2). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v1i2.4945>
- Yusuf, M. P., & Etikariena, A. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Pada Perusahaan Rintisan: Peran Kepemimpinan Inklusif, Keamanan Psikologis, dan Pemberdayaan Psikologis. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 9(1), 101. <https://doi.org/10.22146/gamajop.78672>