

Memperkuat Lembaga Pendidikan Non-Formal: Analisis Dampak Pengetahuan Pemimpin dan Keterampilan Karyawan

¹Silka Marlida Adryani, ²Siska Ayudia Adiyanti

^{1,2}Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Bandung

Abstrak

Introduction: In the digital transformation era, organizational resilience within educational institutions heavily relies on the synergy between leadership quality and human resource competence. This study explores how these internal factors fortify institutional structures in non-formal education sectors. **Background Problems:** Despite their established legal status, many vocational training centers face operational stagnation due to a significant gap between managerial vision and the practical digital skills of staff. This research addresses the question of how leaders' knowledge and employees' skills collectively influence the institutional strengthening of the Dias Vocational Training Center (LKP Dias) in Cianjur Regency. **Novelty:** While previous studies often focus on general management, this paper highlights the critical role of technical agility and the digital gap as a primary barrier to institutional growth in rural-based training centers – a perspective less explored in existing literature. **Research Methods:** This study employs a quantitative associative design with a total sampling (census) of 30 employees at LKP Dias. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression and hypothesis testing (t-test and F-test) through SPSS 23. **Findings/Results:** The empirical results demonstrate that both leaders' knowledge and employees' skills significantly influence institutional strengthening, with a combined contribution of 78.6%. Notably, employees' skills emerge as the more dominant factor, contributing 54.9% compared to the 23.7% contribution from leadership knowledge. **Conclusion:** The main conclusion is that institutional strengthening is primarily driven by technical proficiency at the grassroots level. This implies that management must prioritize digital up-skilling programs and modern communication strategies to ensure long-term institutional sustainability.

Kata Kunci: pengetahuan pimpinan; keterampilan karyawan; dan penguatan kelembagaan

PENDAHULUAN

Dalam era transformasi digital yang masif, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dan kompetensi sumber daya manusia di dalamnya (Ismunandar, 2025). Fenomena fundamental yang terjadi secara global saat ini adalah tuntutan bagi lembaga pendidikan dan pelatihan untuk tidak hanya sekadar bertahan, namun juga mampu beradaptasi melalui penguatan kelembagaan berbasis teknologi informasi (TI). Masalah utama muncul ketika terdapat kesenjangan antara kebutuhan organisasi akan tata kelola yang tangkas dengan realitas di lapangan, di mana keterbatasan pengetahuan pemimpin dan keterampilan karyawan

dalam mengintegrasikan teknologi menghambat efektivitas organisasi. Hal ini menjadi krusial karena kepemimpinan adalah kunci vital dalam membangun tim yang kuat serta menyelaraskan visi organisasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis. Tanpa penguatan kelembagaan yang didukung oleh sumber daya yang kompeten, sebuah lembaga akan kehilangan relevansi dan daya saingnya di tengah kompetisi yang semakin ketat (Suryana, 2022).

Sejumlah penelitian terdahulu telah berupaya membedah faktor-faktor yang memengaruhi penguatan kelembagaan. Penelitian dari Hakim menggaris bawahi pentingnya peran pemimpin transformasional dalam merangkul inovasi melalui kebijakan yang demokratis (Hakim et al., 2024). Sementara itu, penelitian Mulyani menemukan bahwa meskipun sebuah lembaga memiliki legalitas yang sah, keterbatasan pada aspek tata kelola dan keterampilan praktis pengurus tetap menjadi hambatan utama dalam pembangunan berkelanjutan (Mulyani et al., 2022). Lebih lanjut, penelitian dari Indrawan menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan syarat mutlak dalam kehidupan sosial dan organisasi, terutama bagi lembaga pendidikan yang kini menghadapi tekanan kompetisi baik secara nyata maupun implisit (Indrawan & Khairudin, 2024). Secara umum, literatur sebelumnya telah mengidentifikasi bahwa pengetahuan dan kemampuan merupakan karakter mendasar (kompetensi superfisial) yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja efektif di dalam pekerjaan (Purnama et al., 2023).

Meskipun kajian mengenai kepemimpinan dan keterampilan telah banyak dilakukan, masih terdapat celah terkait bagaimana sinergi spesifik antara pengetahuan pemimpin dan keterampilan karyawan mampu memitigasi hambatan operasional pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) yang bersifat non-formal. Originalitas penelitian ini terletak pada fokus analisis yang mengintegrasikan fenomena resistensi teknologi di tingkat akar rumput, di mana prasarvei menunjukkan adanya ketidakmampuan dalam memanfaatkan TI untuk komunikasi strategis dan pengembangan iklim organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas cakupan variabel pengetahuan pemimpin yang tidak hanya terbatas pada manajerial, tetapi juga pada kemampuan stimulasi intelektual berbasis teknologi. Secara praktis, studi ini mengisi kesenjangan dengan memberikan bukti empiris mengenai besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap penguatan kelembagaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh pengetahuan pimpinan dan

keterampilan karyawan terhadap penguatan kelembagaan di LKP Dias Kabupaten Cianjur, baik secara parsial maupun simultan.

STUDI LITERATUR

Pengetahuan Pimpinan dan Penguatan Kelembagaan

Pengetahuan pemimpin merupakan fondasi utama dalam mengarahkan organisasi menuju tujuannya karena kepemimpinan adalah kunci vital keberhasilan organisasi (Ramadhani et al., 2023). Secara teoretis, pengetahuan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar bagi individu untuk menunjukkan kinerja efektif dalam tugasnya. Indikator utama dalam mengukur efektivitas pengetahuan pimpinan meliputi keinginan menerima tanggung jawab, kemampuan bersikap objektif, kemampuan menentukan prioritas, serta kecakapan dalam berkomunikasi. Pemimpin berperan sebagai peran utama yang memediasi hubungan pekerja dengan perusahaan guna mengomunikasikan visi dan misi untuk mencapai tujuan organisasi (Safitri et al., 2026).

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian oleh yang dilakukan oleh Hakim menunjukkan bahwa penguatan kelembagaan sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin melalui terobosan dan formula baru, terutama dalam merangkul elemen organisasi sebagai motor penggerak ekonomi (Hakim et al., 2024). Lebih lanjut, penelitian lainnya menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan syarat mutlak dalam kehidupan sosial dan organisasi, di mana efektivitas pemimpin dalam membangkitkan motivasi kerja sangat bergantung pada kedalaman pengetahuannya terhadap tugas dan tanggung jawab (Indrawan & Khairudin, 2024) . Dengan demikian, pengetahuan pimpinan berfungsi untuk memandu, menuntun, dan mengarahkan bawahan secara tepat sasaran (Firdaus & Muttaqin, 2024).

Keterampilan Karyawan dalam Struktur Organisasi

Keterampilan didefinisikan sebagai kecakapan atau keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu yang diperoleh melalui praktik dan pelatihan (Sumantika et al., 2021). Keterampilan karyawan dikategorikan ke dalam empat aspek utama, yaitu literasi dasar (*basic literacy skill*), keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan interpersonal (*interpersonal skill*), dan kemampuan pemecahan masalah (*problem solving*). Keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan karena pengetahuan merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki setiap orang dalam menjalankan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya (Anwar et al., 2023).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyani menguatkan pandangan ini dengan menyatakan bahwa meskipun sebuah lembaga memiliki legalitas kepengurusan, keterbatasan terkait keterampilan praktis tetap menjadi hambatan utama dalam tata kelola dan penguatan kelembagaan (Mulyani et al., 2022). Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa ketidakmampuan karyawan dalam mengoperasikan teknologi informasi sering kali disebabkan oleh pekerjaan yang tidak selalu bersinggungan dengan teknologi, sehingga menghambat interaksi antara rekan kerja maupun atasan. Oleh karena itu, keterampilan karyawan menjadi variabel kunci untuk mencapai penguatan perusahaan yang lebih baik (Aulia & Ali, 2024).

Dinamika Penguatan Kelembagaan

Kelembagaan merujuk pada sesuatu yang bersifat mantap (*established*) dan hidup (*constituted*) di dalam masyarakat (Wibawanto, 2022). Penguatan kelembagaan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator penguatan ini mencakup keterlibatan total seluruh karyawan, pengembangan iklim organisasi yang berkualitas, adanya pusat penjaminan mutu yang independen, serta ketersediaan berbagai instrumen untuk mendeteksi peningkatan kualitas *input*, proses, hingga *outcome* (Windari & Rini, 2024).

Secara empiris, pengetahuan dan kemampuan tinggi adalah pendorong utama yang menghindarkan organisasi dari kinerja buruk (Shafira et al., 2025). Hal ini didukung oleh temuan Astuti yang mengonfirmasi bahwa pengetahuan pemimpin dan keterampilan karyawan secara simultan memberikan pengaruh signifikan sebesar 20,2% terhadap kinerja karyawan (Astuti, 2023). Sinergi antara aspek manajerial dan teknis ini menjadi krusial karena untuk memajukan sebuah lembaga, diperlukan perpaduan teknologi dan sistem informasi dengan aspek manajemen lainnya agar memberikan dukungan maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Natavia et al., 2025). Berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh Pengetahuan Pimpinan terhadap Penguatan Kelembagaan pada LKP Dias Kabupaten Cianjur.

H₂: Terdapat pengaruh Keterampilan Karyawan terhadap Penguatan Kelembagaan pada LKP Dias Kabupaten Cianjur.

H₃: Terdapat pengaruh secara simultan antara Pengetahuan Pimpinan dan Keterampilan Karyawan terhadap Penguatan Kelembagaan pada LKP Dias Kabupaten Cianjur

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Fokus utama analisis ini adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas, yaitu Pengetahuan Pemimpin (X_1) dan Keterampilan Karyawan (X_2), terhadap variabel terikat, yaitu Penguatan Kelembagaan (Y). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan LKP Dias Kabupaten Cianjur yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, peneliti menerapkan metode pengambilan sampel jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden guna memperoleh data yang komprehensif dan representatif.

Data yang digunakan dalam studi ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner penelitian yang menggunakan skala Likert dengan rentang 1 hingga 5 untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel pengetahuan pimpinan, keterampilan karyawan, dan penguatan kelembagaan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen internal lembaga yang mencakup profil perusahaan serta data penunjang relevan lainnya. Operasionalisasi variabel pengetahuan pimpinan diukur melalui indikator tanggung jawab, kemampuan perseptif, objektivitas, prioritas, dan komunikasi. Variabel keterampilan karyawan mencakup literasi dasar, teknis, interpersonal, dan pemecahan masalah. Sedangkan variabel penguatan kelembagaan diukur melalui keterlibatan karyawan, iklim organisasi, penjaminan mutu, indikator kinerja, ketersediaan instrumen evaluasi, dan komitmen kualitas.

Teknik analisis data diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* untuk memastikan keandalan alat ukur. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk melihat distribusi data, uji multikolinearitas untuk mengidentifikasi korelasi antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan kesamaan varians residual. Analisis data statistik deskriptif diterapkan dengan menggunakan rumus rentang skala untuk mengkategorikan hasil penilaian responden. Tahap akhir pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda, uji parsial (Uji t), dan uji simultan (Uji F) untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta perhitungan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa sinergi antara pengetahuan pimpinan dan keterampilan karyawan merupakan determinan dominan dalam penguatan kelembagaan, dengan kontribusi simultan mencapai 78,6%. Secara parsial, keterampilan karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar (54,9%) dibandingkan pengetahuan pimpinan (23,7%) terhadap penguatan lembaga. Data ringkas hasil pengujian hipotesis disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Variabel	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	<i>t_{hitung}</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
Pengetahuan Pimpinan (X_1)	0,265	2,388	0,000	Signifikan
Keterampilan Karyawan (X_2)	0,568	2,604	0,000	Signifikan
Uji F (Simultan)	$F_{hitung} = 68,935$	0,000		Sangat Signifikan
Determinasi (R^2)	0,786			Kuat

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS 23

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan pimpinan berada pada kategori Baik (77,06%), namun analisis mendalam terhadap data prasurvei mengungkap fakta kritis: terdapat kelemahan signifikan pada aspek komunikasi strategi berbasis TI dan kemampuan pimpinan dalam merangsang anggota untuk melek teknologi. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pimpinan memiliki pengetahuan manajerial yang memadai secara umum, terjadi gap digital dalam mentransformasikan pengetahuan tersebut ke dalam iklim organisasi modern. Hal ini sejalan dengan kritik bahwa legalitas dan pengetahuan administratif pimpinan sering kali tidak cukup jika tidak dibarengi dengan kecakapan tata kelola praktis di lapangan (Mulyani et al., 2022).

Di sisi lain, keterampilan karyawan memberikan dampak yang jauh lebih kuat terhadap penguatan lembaga. Namun, ditemukan hasil yang di luar ekspektasi (fakta tersembunyi): mayoritas karyawan merasa teknologi informasi tidak selalu relevan dengan pekerjaan harian mereka, sehingga muncul resistensi atau keengganan untuk berinteraksi menggunakan platform digital. Fakta ini menjelaskan mengapa variabel keterampilan karyawan menjadi sangat krusial; ketika keterampilan teknis individu rendah, maka mekanisme penguatan lembaga secara otomatis akan terhambat, terlepas dari seberapa baik visi yang dimiliki pimpinan. Hal ini memperkuat teori bahwa faktor internal berupa kemampuan individu adalah pendorong utama yang mencegah kinerja buruk dalam suatu lembaga (Shafira et al., 2025).

Secara simultan, pengaruh sebesar 78,6% ini menegaskan bahwa LKP Dias tidak dapat hanya mengandalkan satu aspek saja. Jika dibandingkan dengan studi dari Indrawan, penelitian ini mempertegas bahwa di era kompetisi pendidikan yang sangat kuat, integrasi antara *leadership* dan *skill* pegawai adalah syarat mutlak (Indrawan & Khairudin, 2024). Namun, penelitian ini juga memberikan perspektif berbeda bahwa tanpa dukungan sarana prasarana TI yang memadai, potensi pengetahuan dan keterampilan tersebut tetap tidak akan teraktualisasi secara maksimal.

Temuan paling krusial dalam penelitian ini adalah besarnya kontribusi variabel keterampilan karyawan yang mencapai 54,9%, jauh melampaui kontribusi pengetahuan pimpinan yang hanya sebesar 23,7%. Dominasi ini menunjukkan bahwa dalam konteks Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP), penguatan kelembagaan lebih ditentukan oleh kecakapan teknis dan praktis staf di lapangan dibandingkan kebijakan manajerial semata. Fakta ini selaras dengan kondisi riil di LKP Dias, di mana operasional harian yang bersentuhan langsung dengan masyarakat menuntut standar keterampilan teknis (*technical skill*) dan kemampuan pemecahan masalah (*problem solving*) yang tinggi untuk menjaga kualitas layanan.

Hal yang menarik dan perlu dikritisi adalah adanya temuan di luar ekspektasi terkait resistensi teknologi. Meskipun keterampilan merupakan determinan utama, hasil prasurvei mengungkap bahwa 80% responden merasa teknologi informasi (TI) tidak selalu selaras dengan kemampuan mereka karena pekerjaan harian tidak mewajibkan penggunaan TI secara intensif. Ini merupakan fenomena kesenjangan kompetensi digital yang tersembunyi; keterampilan karyawan dianggap baik secara konvensional, namun rapuh dalam menghadapi transformasi digital. Jika merujuk pada pendapat Cordella mengenai pentingnya *technical skill* dan *problem solving*, maka rendahnya literasi IT ini menjadi ancaman bagi penguatan lembaga jangka panjang (Cordella et al., 2023).

Kritik terhadap temuan ini adalah bahwa pimpinan LKP Dias belum optimal dalam menjalankan peran sebagai stimulan intelektual. Data menunjukkan mayoritas responden (90%) merasa pimpinan kurang memberikan pelatihan berbasis IT. Akibatnya, potensi keterampilan karyawan yang besar menjadi tidak terakselerasi oleh teknologi. Dibandingkan dengan penelitian Mulyani penguatan lembaga di LKP Dias menunjukkan pola yang serupa: keberadaan legalitas dan struktur organisasi yang mantap akan menjadi statis jika tidak didorong oleh peningkatan keterampilan

praktis pengelola yang adaptif terhadap perubahan zaman (Mulyani et al., 2022). Oleh karena itu, fakta bahwa keterampilan karyawan memiliki pengaruh dominan memberikan sinyal kuat bagi manajemen bahwa investasi terbaik untuk penguatan lembaga saat ini adalah melalui program peningkatan kapasitas (*up-skilling*) karyawan, khususnya pada aspek literasi digital untuk mendukung komunikasi strategis organisasi (Ahmed et al., 2024).

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil (30 responden) dan fokus yang terbatas pada variabel internal individu. Selain itu, adanya anomali data pada draf asli yang menyebutkan variabel pengembangan karir dan kinerja guru pada bagian kesimpulan akhir menunjukkan perlunya sinkronisasi terminologi yang lebih konsisten dalam pelaporan data. Temuan ini dapat diterapkan pada lembaga kursus dan pelatihan serupa di wilayah urban-rural: penguatan kelembagaan bukan sekadar masalah struktural, melainkan masalah sinkronisasi antara kapasitas intelektual pimpinan dan kecakapan teknis karyawan. Lembaga yang ingin mencapai penguatan yang berkelanjutan harus memprioritaskan literasi digital sebagai jembatan komunikasi antara manajemen dan staf operasional.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menyintesis bahwa penguatan kelembagaan pada sektor pendidikan non-formal seperti LKP Dias tidak sekadar ditentukan oleh kemapanan struktur organisasi, melainkan sangat bergantung pada konvergensi antara kapasitas intelektual pimpinan dan agilitas teknis karyawan. Temuan utama memberikan penegasan bahwa keterampilan praktis karyawan merupakan motor penggerak yang lebih dominan dalam menentukan resiliensi lembaga dibandingkan pengetahuan manajerial pimpinan secara mandiri. Secara spesifik, integrasi kedua variabel ini menciptakan efek pengganda (*multiplier effect*) yang signifikan terhadap stabilitas organisasi, meskipun terdapat anomali berupa resistensi teknologi di tingkat staf yang berpotensi menghambat akselerasi penguatan tersebut dalam jangka panjang.

Secara keilmuan, riset ini memberikan kontribusi pada pengayaan teori manajemen sumber daya manusia dengan membuktikan bahwa dalam organisasi berskala kecil, kualitas interaksi teknis-operasional (keterampilan) memiliki bobot strategis yang lebih berat dalam membangun ekosistem kerja yang berkualitas. Hal ini menantang paradigma umum yang sering kali terlalu menitikberatkan pada faktor kepemimpinan sebagai satu-satunya penentu keberhasilan. Sintesis ini menegaskan bahwa tanpa adanya sinkronisasi kompetensi digital antara pimpinan dan staf,

penguatan kelembagaan hanya akan berhenti pada tataran administratif tanpa menyentuh esensi transformasi digital yang berkelanjutan.

Berdasarkan keterbatasan yang ditemukan, penelitian masa depan disarankan untuk memperluas lokus penelitian pada model kelembagaan yang lebih heterogen dan mengeksplorasi variabel moderasi seperti budaya organisasi digital atau ketersediaan infrastruktur TI. Selain itu, pendekatan kualitatif dapat digunakan untuk mendalami alasan psikologis di balik resistensi teknologi yang teridentifikasi dalam studi ini. Hasil ini dapat dijadikan acuan bagi pengambil kebijakan di lembaga pendidikan luar sekolah untuk memprioritaskan program *up-skilling* teknologi yang terintegrasi dengan gaya kepemimpinan suportif guna menjamin keberlangsungan lembaga di era disrupsi

REFERENSI

- Ahmed, R., Ahmed, U., Shakur, M., & Hashim, S. (2024). Digital Transformation and Employee Competence: The Impact of Internal Brand Engagement in Higher Education. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 13. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v13-i4/23698>
- Anwar, Izmi, A. N., & Kurniawan, A. W. (2023). Pengaruh Peterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangka Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja. *Sibatik Journal Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi Dan Pendidikan*, 2(2), 349-360. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.534>
- Astuti, W. (2023). The Influence of Leadership and Training on Employee Performance PT Prima Karya Sejahtera. *International Journal of Integrative Sciences (IJIS)*, 1(8), 1251-1262. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/ijis.v2i8.5606>
- Aulia, R. Z., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kekuatan Organisasi, Sumber Daya Manusia dan Inovasi terhadap Strategi Kinerja Perusahaan. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, 3(1), 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jgsp.v3i1.261>
- Cordella, A., Gualdi, F., & van de Laar, M. (2023). Digital Skills Within the Public Sector: A missing link to achieve the Sustainable Development Goals (SDGs). *Information Polity*, 29, 1-21. <https://doi.org/10.3233/IP-230008>
- Firdaus, M., & Muttaqin, M. I. (2024). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Sebab Munculnya, Sifat, dan Tipe Pemimpin. *Student Research Journal*, 6. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/srj-yappi.v2i6.1634>
- Hakim, Y. R. Al, Sagita, D. S., & Irfan, M. (2024). Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1147>

- Indrawan, I., & Khairudin, F. (2024). Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan. *Qouba Jurnal Pendidikan*, 1, 67–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/qouba.v1i1.26>
- Ismunandar, A. (2025). Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia di Era Digital: Tantangan dan Adaptasi pada Lembaga Pendidikan. *Business and Management Journal*, 27–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.59966/bisma.v3i1.1644>
- Mulyani, N., Hutahaean, J., Azhar, Z., Kartika, A., & Ambarwati, A. (2022). Coaching Clinic : Digitalisasi Tata Kelola Administrasi Dan Pelayanan Masyarakat. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(4), 2527–2536. <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/jmm.v6i4.8676>
- Natavia, D. S., Azalinil, & Buhari, M. R. (2025). Integrasi Sistem Informasi Manajemen dalam Mendukung Mutu Pendidikan. *Jiip (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v8i7.8374>
- Purnama, A., Bintang, N., Pratiwi, T., Al-Fatih, M., Winata, C., & Aswaruddin, A. (2023). Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 2, 224–234. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1384>
- Ramadhani, N., Sihite, R. N., Siregar, N. H., & Wasiyem. (2023). Keberhasilan Organisasi Dengan Karakteristik Kepemimpinan Strategis. *Pedagogy: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 22–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.51747/jp.v12i1.2246>
- Safitri, N., Fahmi, K., & Setiawan, T. (2026). The Influence of Transformational Leadership and Work Discipline on the Performance of Employees in the Assembling and Sewing Sections at PT Adis Dimension Footwear , Tangerang Regency. *International Journal Of Social , Policy And Law (IJOSPL)*, 7(3), 13–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.8888/ijospl.v7i3>
- Shafira, S., Vahrezy, Z. A., & Salsabila, W. Q. (2025). Peran motivasi sebagai penggerak utama kinerja dalam organisasi. *Jurnal Media Akademik*, 3(12). <https://doi.org/https://doi.org/10.62281/dqcx0077>
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *EDU SOCIATA (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.33627/es.v4i1.489>
- Suryana, A. T. (2022). Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam Di Kawasan Perkotaan. *Journal of Scientech Research and Development*, 4(1), 176–189. <https://doi.org/https://doi.org/10.56670/jsrd.v4i1.1097>

- Wibawanto, S. (2022). Memperkuat Kelembagaan Pemerintah Desa Untuk Menjamin Keberlangsungan Ekosistem Wilayah. *Journal of Community Service and Empowerment*, 3(1), 19-25.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32639/jcse.v3i1.76>
- Windari, Y., & Rini, H. P. (2024). Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Yunistira. *Jambura Economic Education Journal*, 6(2), 593-615.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37479/jeej.v6i2.16772>