



## Sosialisasi Pentingnya Kepemimpinan Transformasional dalam Mendukung Kinerja dan Membangun Tim Kerja

### *Socialization of the Importance of Transformational Leadership in Supporting Performance and Building Work Teams*

Devi Marlita<sup>1\*</sup>, Marthaleina Ruminda<sup>2</sup>, Sugiyanto<sup>3</sup>, Otto Sugiharto<sup>4</sup>, Indriyati<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [dm02.devi@lecturer.itltrisakti.ac.id](mailto:dm02.devi@lecturer.itltrisakti.ac.id)

#### **Riwayat Artikel:**

Naskah Masuk: 15 April 2026;

Revisi: 12 Mei 2026;

Diterima: 10 Juni 2026;

Terbit: 13 Juni 2026.

#### **Keywords:** *Community*

*Service; Performance; Team*

*Solidarity; Transformational*

*Leadership; Work Teams.*

**Abstract:** *The increasingly dynamic work environment requires organizations to have human resources that are not only competent but also capable of collaborating effectively to achieve shared goals. One of the key factors supporting this objective is the implementation of transformational leadership. This Community Service Program (PkM) aimed to enhance participants' understanding and awareness of the importance of transformational leadership in improving performance and building strong and cohesive work teams. The activity was conducted on April 27, 2026, using presentation and interactive question-and-answer methods. Approximately 30 participants attended the program, including university students, fresh graduates, practitioners, and professionals from various backgrounds. The community service partner was a financial consulting company focused on developing future leaders in the field of financial planning. The results of the program indicated that participants gained a better understanding of the concepts, benefits, and practical applications of transformational leadership within organizational settings. In addition, participants developed greater awareness of the importance of effective communication, motivation, and teamwork in supporting organizational goal achievement. The activity successfully broadened participants' perspectives regarding the role of leaders in developing team members' potential and creating a productive work environment. Therefore, this community service initiative made a positive contribution to strengthening leadership competencies and enhancing participants' readiness to face various organizational and workplace challenges.*

#### **Abstrak**

Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu bekerja secara kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu faktor yang berperan penting dalam mendukung hal tersebut adalah penerapan kepemimpinan transformasional. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan kesadaran peserta mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja serta membangun tim kerja yang kuat dan solid. Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 27 April 2026 dengan menggunakan metode presentasi dan diskusi tanya jawab. Peserta kegiatan berjumlah sekitar 30 orang yang berasal dari berbagai latar belakang, meliputi mahasiswa, fresh graduate, praktisi, dan profesi lainnya. Mitra kegiatan merupakan perusahaan konsultan keuangan yang memiliki fokus pada pengembangan calon pemimpin dalam bidang perencanaan keuangan. Hasil pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai konsep, manfaat, dan penerapan kepemimpinan transformasional dalam lingkungan organisasi. Selain itu, peserta juga memahami pentingnya komunikasi yang efektif, motivasi, serta kerja sama tim dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan ini berhasil meningkatkan wawasan peserta terkait peran pemimpin dalam mengembangkan potensi anggota tim dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan demikian, kegiatan PkM ini memberikan kontribusi positif dalam penguatan kompetensi kepemimpinan serta peningkatan kesiapan peserta dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi dan dunia kerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional; Kinerja; Pengabdian Kepada Masyarakat; Solidaritas Tim; Tim Kerja.

## **1. LATAR BELAKANG**

Pemimpin perusahaan di tengah perkembangan dunia yang berlangsung sangat cepat, organisasi di berbagai sektor dituntut untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi. Kemajuan teknologi, meningkatnya persaingan, perubahan kebutuhan masyarakat, serta tuntutan terhadap kualitas pelayanan dan produktivitas menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh setiap organisasi (Sumardin, 2023). Dalam kondisi tersebut, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya fisik, modal, maupun teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki. Kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penting dalam mengarahkan organisasi agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekaligus menghadapi berbagai dinamika lingkungan yang terus berkembang (Febrian et al., 2023).

Sumber daya manusia merupakan komponen utama yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Setiap program, kebijakan, maupun strategi organisasi hanya dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki motivasi kerja yang tinggi (Sawitri et al., 2023). Oleh karena itu, peran pemimpin menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas memberikan instruksi, tetapi juga harus mampu membangun komunikasi yang efektif, memberikan inspirasi, serta mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi (Susanto, Maharani, et al., 2023). Melalui kepemimpinan yang tepat, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan (Wau & Purwanto, 2021).

Dalam praktiknya, berbagai organisasi masih menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya semangat kerja, kurangnya kolaborasi antaranggota tim, lemahnya komunikasi, serta rendahnya tingkat komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi (Suhardi et al., 2021). Permasalahan tersebut sering kali muncul akibat penerapan pola kepemimpinan yang belum mampu mengakomodasi kebutuhan dan harapan anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang terlalu berorientasi pada kontrol dan instruksi cenderung membatasi kreativitas serta partisipasi anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Akibatnya, potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tidak dapat berkembang secara maksimal sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi (Nureani et al., 2024).

Salah satu model kepemimpinan yang dinilai mampu menjawab tantangan organisasi modern adalah kepemimpinan transformasional (Siagian et al., 2023). Model kepemimpinan ini menekankan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, menginspirasi, dan mendorong anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi daripada kepentingan pribadi

mereka. Pemimpin transformasional berusaha menciptakan perubahan positif melalui pemberian motivasi, pengembangan kapasitas individu, serta pembentukan visi bersama yang dapat diterima oleh seluruh anggota organisasi (Susanto et al., 2024). Dengan pendekatan tersebut, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menggerakkan seluruh elemen organisasi menuju pencapaian kinerja yang lebih baik (Susanto, Rony, et al., 2023).

Kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan gaya kepemimpinan konvensional (Handayani et al., 2023). Pemimpin transformasional berupaya membangun hubungan yang harmonis dengan anggota tim melalui keteladanan, komunikasi yang terbuka, perhatian terhadap kebutuhan individu, serta dorongan untuk terus berinovasi. Pendekatan ini memungkinkan terciptanya suasana kerja yang lebih kondusif dan kolaboratif sehingga setiap anggota organisasi merasa dihargai serta memiliki kesempatan untuk berkembang. Ketika individu merasa mendapatkan dukungan dan kepercayaan dari pemimpinnya, mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022).

Di era kerja yang semakin menuntut kolaborasi dan kerja sama lintas fungsi, kemampuan membangun tim kerja yang efektif menjadi kebutuhan yang sangat penting. Tim kerja yang solid dapat meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas, mempercepat penyelesaian masalah, serta mendorong terciptanya inovasi dalam organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam menciptakan sinergi antaranggota tim. Pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa saling percaya, menghargai perbedaan pendapat, dan membangun semangat kebersamaan akan lebih mudah menciptakan tim yang kompak dan produktif. Oleh karena itu, keberadaan pemimpin transformasional menjadi salah satu faktor kunci dalam membangun kerja sama yang efektif di lingkungan organisasi.

Berbagai kajian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahannya dapat meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, loyalitas, serta komitmen organisasi. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berkontribusi dalam mendorong kreativitas dan inovasi yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks. Dengan meningkatnya motivasi dan keterlibatan anggota organisasi, tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional

bukan hanya menjadi kebutuhan bagi organisasi besar, tetapi juga relevan untuk diterapkan pada berbagai jenis organisasi dan kelompok masyarakat.

Meskipun demikian, pemahaman mengenai konsep dan praktik kepemimpinan transformasional masih belum merata di berbagai kalangan. Sebagian masyarakat masih menganggap bahwa kepemimpinan identik dengan kekuasaan, kewenangan, dan kemampuan memberikan perintah kepada bawahan. Padahal, paradigma kepemimpinan modern lebih menekankan pada kemampuan memengaruhi, memberdayakan, dan mengembangkan potensi individu untuk mencapai tujuan bersama. Keterbatasan pemahaman tersebut dapat menghambat proses pengembangan organisasi dan mengurangi efektivitas kerja tim. Oleh karena itu, diperlukan upaya edukatif yang dapat meningkatkan wawasan masyarakat mengenai pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional dalam berbagai aspek kehidupan organisasi.

Walaupun kepemimpinan transformasional dikenal sebagai salah satu pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi dan membangun tim kerja yang kuat, penerapannya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu hambatan yang paling sering ditemukan adalah adanya resistensi terhadap perubahan. Pada dasarnya, kepemimpinan transformasional mendorong terjadinya perubahan dalam cara berpikir, pola kerja, dan budaya organisasi. Namun, tidak semua anggota organisasi dapat menerima perubahan tersebut dengan mudah. Sebagian individu cenderung mempertahankan kebiasaan lama karena merasa lebih nyaman dengan kondisi yang telah berjalan selama ini. Akibatnya, berbagai inisiatif perubahan yang diperkenalkan oleh pemimpin sering kali mendapatkan penolakan atau kurang memperoleh dukungan dari anggota organisasi.

Selain faktor resistensi, keterbatasan kemampuan kepemimpinan juga menjadi tantangan yang cukup signifikan. Kepemimpinan transformasional menuntut pemimpin untuk memiliki kemampuan dalam menginspirasi, memotivasi, membangun hubungan yang positif, serta mengarahkan anggota organisasi menuju visi bersama. Tidak semua pemimpin memiliki kompetensi tersebut secara alami maupun melalui pengalaman kerja. Kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi, memberikan motivasi, atau memahami kebutuhan anggota tim dapat menyebabkan proses transformasi organisasi berjalan kurang efektif. Dalam situasi seperti ini, pemimpin mungkin mengalami kesulitan dalam memperoleh kepercayaan dan komitmen dari bawahannya.

Budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional. Organisasi yang masih menerapkan sistem kerja yang kaku, birokratis, dan sangat berorientasi pada hierarki sering kali menjadi

lingkungan yang kurang mendukung bagi penerapan gaya kepemimpinan ini. Kepemimpinan transformasional membutuhkan keterbukaan, kolaborasi, serta partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi. Ketika budaya organisasi tidak memberikan ruang bagi kreativitas, inovasi, dan komunikasi dua arah, maka upaya pemimpin untuk mendorong perubahan dan pengembangan organisasi akan menghadapi berbagai hambatan.

Tantangan lainnya berkaitan dengan tingkat keterlibatan dan komitmen anggota organisasi. Keberhasilan kepemimpinan transformasional tidak hanya bergantung pada kemampuan pemimpin, tetapi juga pada kesediaan anggota untuk terlibat dalam proses perubahan. Dalam praktiknya, masih terdapat individu yang menunjukkan tingkat motivasi yang rendah, kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, atau tidak memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi. Kondisi tersebut dapat menghambat terbentuknya sinergi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa dukungan yang optimal dari anggota organisasi, berbagai program transformasi yang dirancang oleh pemimpin akan sulit menghasilkan dampak yang signifikan.

Di samping itu, keterbatasan sumber daya menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Implementasi kepemimpinan transformasional sering kali memerlukan investasi dalam bentuk pelatihan, pengembangan kompetensi, penyediaan teknologi, maupun peningkatan fasilitas kerja. Organisasi yang memiliki keterbatasan anggaran atau sumber daya lainnya mungkin mengalami kesulitan dalam menyediakan dukungan yang diperlukan untuk mendukung proses transformasi. Akibatnya, berbagai program pengembangan yang seharusnya dapat memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional tidak dapat dilaksanakan secara optimal.

Aspek komunikasi juga menjadi tantangan yang cukup krusial dalam penerapan kepemimpinan transformasional. Pemimpin dituntut untuk mampu menyampaikan visi, tujuan, dan arah perubahan organisasi secara jelas kepada seluruh anggota. Namun, perbedaan latar belakang, pengalaman, tingkat pendidikan, dan karakteristik individu sering kali menyebabkan terjadinya perbedaan persepsi terhadap pesan yang disampaikan. Jika komunikasi tidak berjalan dengan efektif, maka anggota organisasi dapat mengalami kebingungan atau bahkan salah memahami tujuan perubahan yang ingin dicapai. Situasi ini berpotensi menimbulkan konflik serta menurunkan tingkat kepercayaan terhadap kepemimpinan.

Perbedaan karakteristik antar generasi dalam dunia kerja modern juga menjadi tantangan tersendiri. Organisasi saat ini dihuni oleh tenaga kerja dari berbagai kelompok generasi yang memiliki nilai, preferensi, dan cara pandang yang berbeda terhadap pekerjaan maupun kepemimpinan. Generasi muda umumnya mengharapkan lingkungan kerja yang fleksibel, inovatif, dan partisipatif, sedangkan generasi yang lebih senior cenderung

menghargai stabilitas dan struktur yang jelas. Perbedaan tersebut mengharuskan pemimpin transformasional untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar dapat mengelola keberagaman tersebut secara efektif tanpa mengurangi semangat kolaborasi dalam organisasi.

Selain berbagai hambatan tersebut, tantangan lain yang sering muncul adalah kesulitan dalam mengukur keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional. Berbeda dengan indikator kinerja yang bersifat kuantitatif, dampak kepemimpinan transformasional umumnya terlihat dalam jangka panjang melalui perubahan perilaku, peningkatan motivasi, tumbuhnya komitmen organisasi, dan berkembangnya budaya kerja yang positif. Oleh karena itu, organisasi sering menghadapi kendala dalam mengevaluasi sejauh mana efektivitas kepemimpinan transformasional telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan komitmen bersama dari seluruh elemen organisasi. Pengembangan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan dan pendampingan, penguatan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan, peningkatan kualitas komunikasi internal, serta pemberian kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan merupakan beberapa langkah yang dapat dilakukan. Dengan dukungan yang memadai, penerapan kepemimpinan transformasional dapat berjalan lebih efektif dan memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja individu, memperkuat kerja sama tim, serta menciptakan organisasi yang lebih inovatif, produktif, dan mampu bersaing di tengah dinamika lingkungan yang terus berkembang.

Salah satu bentuk upaya yang dapat dilakukan adalah melalui kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) berupa sosialisasi dan edukasi mengenai kepemimpinan transformasional. Kegiatan ini menjadi sarana yang efektif untuk menyampaikan pengetahuan dan pengalaman praktis kepada masyarakat mengenai pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dan membangun tim kerja yang solid. Melalui kegiatan sosialisasi, peserta dapat memperoleh pemahaman mengenai prinsip-prinsip dasar kepemimpinan transformasional, karakteristik pemimpin yang inspiratif, strategi meningkatkan motivasi kerja, serta teknik membangun komunikasi dan kerja sama yang efektif dalam tim.

Selain memberikan wawasan teoritis, kegiatan sosialisasi juga bertujuan untuk membekali peserta dengan kemampuan praktis yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja maupun organisasi tempat mereka beraktivitas. Dengan memahami konsep kepemimpinan transformasional, peserta diharapkan mampu mengembangkan sikap kepemimpinan yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kapasitas kepemimpinan tersebut pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap

peningkatan kinerja individu, efektivitas kerja tim, serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dengan tema “Sosialisasi Pentingnya Kepemimpinan Transformasional dalam Mendukung Kinerja dan Membangun Tim Kerja” menjadi sangat relevan dan strategis. Kegiatan ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional sebagai salah satu faktor utama dalam menciptakan organisasi yang produktif, inovatif, dan berdaya saing. Melalui peningkatan kompetensi kepemimpinan, peserta diharapkan dapat mengembangkan kemampuan dalam memotivasi anggota tim, memperkuat kerja sama, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang memiliki peranan penting dalam mendorong terciptanya kinerja tim yang optimal sekaligus membangun solidaritas yang kuat di antara anggota tim. Dalam lingkungan organisasi yang semakin dinamis dan penuh ketidakpastian, pemimpin dituntut untuk tidak hanya mampu mengelola pekerjaan, tetapi juga menggerakkan, menginspirasi, dan memberdayakan sumber daya manusia agar mampu menghadapi berbagai tantangan secara bersama-sama. Kepemimpinan transformasional hadir sebagai pendekatan yang menekankan perubahan positif melalui pemberian motivasi, penguatan visi bersama, serta pengembangan potensi individu sehingga seluruh anggota tim dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi (Iqbal, 2021);(Sudiantini & Saputra, 2022).

Salah satu peran utama kepemimpinan transformasional adalah meningkatkan semangat dan motivasi kerja anggota tim. Pemimpin transformasional mampu menanamkan keyakinan bahwa setiap individu memiliki kontribusi yang berharga terhadap keberhasilan organisasi. Dengan memberikan dorongan, apresiasi, dan kepercayaan kepada anggota tim, pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif. Ketika individu merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan serta berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Kondisi ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan (Latifah, 2021);(Saepudin et al., 2024).

Selain berfokus pada motivasi, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam mengembangkan kemampuan dan potensi anggota tim. Pemimpin transformasional tidak

hanya menekankan pencapaian target organisasi, tetapi juga memberikan perhatian terhadap pertumbuhan dan perkembangan individu. Melalui bimbingan, pelatihan, pendampingan, dan pemberian kesempatan untuk belajar, anggota tim dapat meningkatkan kompetensi yang mereka miliki. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia ini menjadi sangat penting karena memungkinkan tim untuk lebih siap menghadapi perubahan, menyelesaikan permasalahan yang kompleks, dan beradaptasi dengan tuntutan lingkungan kerja yang terus berkembang (Susanto & Sawitri, 2022).

Di samping itu, kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam menciptakan komunikasi yang efektif di dalam organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya transformasional berupaya membangun komunikasi yang terbuka, transparan, dan partisipatif. Melalui komunikasi yang baik, informasi dapat tersampaikan secara jelas sehingga mengurangi risiko kesalahpahaman dan konflik antaranggota tim. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan ide, masukan, maupun kritik yang konstruktif. Dengan demikian, proses kerja menjadi lebih kolaboratif dan setiap anggota merasa memiliki peran dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Agustina, 2022);(Latifah, 2021).

Dalam konteks solidaritas tim, kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat strategis dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Pemimpin berusaha menciptakan lingkungan kerja yang didasarkan pada rasa saling percaya, penghargaan, dan kerja sama. Ketika anggota tim merasa diperlakukan secara adil dan mendapatkan perhatian dari pemimpin, mereka akan lebih mudah membangun hubungan positif dengan rekan kerja lainnya. Hubungan yang baik tersebut menjadi fondasi penting dalam menciptakan solidaritas tim yang kuat. Solidaritas yang tinggi akan mendorong anggota tim untuk saling membantu, berbagi pengetahuan, serta bekerja sama dalam menyelesaikan berbagai tantangan yang dihadapi organisasi (Pamungkas et al., 2024);(Nur et al., 2021).

### **3. METODE PENELITIAN**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang mengangkat tema “Sosialisasi Pentingnya Kepemimpinan Transformasional dalam Mendukung Kinerja dan Membangun Tim Kerja” dilaksanakan dengan menggunakan metode presentasi dan diskusi tanya jawab. Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa proses pembelajaran akan lebih efektif apabila peserta tidak hanya menerima materi secara satu arah, tetapi juga memperoleh kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan narasumber. Melalui pendekatan tersebut, peserta dapat memahami konsep kepemimpinan transformasional secara lebih mendalam

sekaligus mendiskusikan berbagai tantangan yang sering muncul dalam penerapan kepemimpinan dan pengelolaan tim kerja di lingkungan organisasi.

Kegiatan ini diselenggarakan pada tanggal 27 April 2026 mulai pukul 09.30 WIB hingga 12.30 WIB di Kantor Mitra PkM Daerah Serpong Tangerang Selatan dan Hybrid. Selama kurang lebih tiga jam pelaksanaan, peserta mengikuti berbagai rangkaian kegiatan yang terdiri atas sesi pembukaan, penyampaian materi utama, diskusi interaktif, sesi tanya jawab, dan penutupan. Seluruh kegiatan dirancang untuk menciptakan suasana pembelajaran yang komunikatif dan partisipatif sehingga peserta dapat terlibat secara aktif dalam setiap sesi. Dengan adanya interaksi dua arah antara narasumber dan peserta, proses transfer pengetahuan dapat berlangsung lebih optimal dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi seluruh pihak yang terlibat.

Jumlah peserta yang mengikuti kegiatan ini sekitar 40 orang dengan latar belakang yang beragam. Peserta terdiri dari mahasiswa, lulusan baru (fresh graduate), praktisi, serta individu dari berbagai profesi lainnya yang memiliki minat terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan dan kerja tim. Keberagaman latar belakang tersebut menciptakan dinamika diskusi yang menarik karena setiap peserta membawa pengalaman, sudut pandang, dan kebutuhan yang berbeda. Mahasiswa memperoleh wawasan yang dapat menjadi bekal dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, sementara peserta yang telah memiliki pengalaman profesional dapat menghubungkan materi yang disampaikan dengan situasi nyata yang mereka hadapi dalam lingkungan kerja masing-masing.

Mitra kegiatan PkM ini merupakan sebuah perusahaan konsultan keuangan yang bergerak dalam bidang pengembangan dan pendidikan perencanaan keuangan. Perusahaan tersebut memiliki komitmen dalam mencetak individu-individu yang mampu menjadi pemimpin profesional di bidang perencanaan keuangan serta memiliki kompetensi dalam memberikan edukasi dan konsultasi kepada masyarakat. Sebagai lembaga yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, mitra memandang kepemimpinan sebagai salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, tema kepemimpinan transformasional dinilai sangat relevan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi yang sedang dijalankan oleh perusahaan.

Pada sesi penyampaian materi, narasumber menjelaskan berbagai aspek penting yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, mulai dari konsep dasar, karakteristik utama pemimpin transformasional, manfaat penerapannya dalam organisasi, hingga peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dan memperkuat kerja sama tim. Materi juga diperkaya dengan contoh-contoh kasus yang berasal dari lingkungan kerja dan organisasi

sehingga peserta dapat memahami bagaimana teori kepemimpinan transformasional diterapkan dalam praktik nyata. Penyampaian materi dilakukan secara komunikatif dengan melibatkan peserta melalui pertanyaan dan diskusi singkat selama sesi berlangsung.

Setelah pemaparan materi selesai, kegiatan dilanjutkan dengan sesi tanya jawab yang berlangsung secara interaktif. Pada sesi ini, peserta diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan, berbagi pengalaman, serta menyampaikan berbagai tantangan yang mereka hadapi terkait kepemimpinan dan kerja tim. Antusiasme peserta terlihat dari banyaknya pertanyaan dan diskusi yang berkembang selama kegiatan berlangsung. Melalui proses tersebut, peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga mendapatkan solusi dan perspektif yang dapat diterapkan dalam kehidupan akademik maupun profesional.

Secara keseluruhan, penggunaan metode presentasi dan tanya jawab dalam kegiatan ini terbukti mampu menciptakan proses pembelajaran yang aktif dan efektif. Kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja, membangun tim yang solid, serta memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan di era yang terus mengalami perubahan. Selain itu, kegiatan ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan kapasitas kepemimpinan peserta sehingga mereka mampu menjadi individu yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Pengabdian kepada Masyarakat**

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang mengangkat tema “Sosialisasi Pentingnya Kepemimpinan Transformasional dalam Mendukung Kinerja dan Membangun Tim Kerja” berlangsung dengan lancar dan memperoleh respons yang sangat positif dari peserta. Kegiatan yang dilaksanakan pada tanggal 27 April 2026 tersebut diikuti oleh sekitar 30 peserta yang terdiri atas mahasiswa, lulusan baru (fresh graduate), praktisi, serta peserta dari berbagai latar belakang profesi lainnya. Keberagaman peserta menjadi salah satu faktor yang memperkaya jalannya kegiatan karena memungkinkan terjadinya pertukaran pengalaman, wawasan, dan pandangan terkait praktik kepemimpinan serta dinamika kerja tim dalam berbagai lingkungan organisasi.

Selama kegiatan berlangsung, peserta menunjukkan tingkat partisipasi dan antusiasme yang tinggi. Hal ini terlihat dari keterlibatan aktif mereka dalam mengikuti setiap sesi yang diselenggarakan, mulai dari penyampaian materi hingga sesi diskusi dan tanya jawab. Topik

kepemimpinan transformasional mendapat perhatian khusus dari peserta karena dianggap relevan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini yang menuntut kemampuan kepemimpinan, komunikasi, serta kolaborasi yang semakin baik. Banyak peserta mengakui bahwa sebelum mengikuti kegiatan ini, pemahaman mereka mengenai kepemimpinan masih terbatas pada fungsi pengawasan dan pengambilan keputusan. Setelah mengikuti sosialisasi, peserta memperoleh perspektif baru bahwa seorang pemimpin juga memiliki peran sebagai inspirator, motivator, dan fasilitator dalam mengembangkan potensi anggota tim.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep kepemimpinan transformasional dan implementasinya dalam lingkungan organisasi. Peserta mulai memahami bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian target dan hasil kerja semata, tetapi juga harus mampu membangun hubungan yang positif dengan anggota tim, menciptakan visi bersama, serta memberikan motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja. Melalui pemaparan materi yang diberikan, peserta memperoleh wawasan mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan.

Selain memahami konsep kepemimpinan transformasional, peserta juga mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pentingnya komunikasi dalam mendukung efektivitas kerja tim. Dalam sesi pembahasan materi, dijelaskan bahwa komunikasi merupakan salah satu elemen utama yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola tim. Hasil diskusi menunjukkan bahwa banyak peserta sebelumnya menganggap komunikasi hanya sebagai sarana penyampaian informasi. Namun setelah mengikuti kegiatan, mereka menyadari bahwa komunikasi yang efektif juga berfungsi untuk membangun kepercayaan, memperkuat koordinasi, mengurangi konflik, serta meningkatkan keterlibatan anggota dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Kegiatan ini juga memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai pentingnya solidaritas dan kerja sama dalam tim. Peserta memperoleh gambaran bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kemampuan seluruh anggota untuk bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan bersama. Melalui berbagai contoh kasus yang disampaikan oleh narasumber, peserta dapat memahami bagaimana tim yang memiliki solidaritas tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan, menyelesaikan konflik, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Pemahaman tersebut menjadi salah satu capaian penting karena mendorong peserta untuk lebih menghargai pentingnya kolaborasi dan kebersamaan dalam lingkungan profesional.

Sesi tanya jawab dan diskusi menjadi bagian yang paling menarik dalam kegiatan ini. Banyak peserta memanfaatkan kesempatan tersebut untuk menyampaikan pengalaman dan tantangan yang mereka hadapi dalam memimpin maupun bekerja dalam tim. Beberapa peserta mengungkapkan kesulitan dalam membangun kepercayaan anggota tim, mengelola perbedaan karakter dan latar belakang individu, serta mempertahankan motivasi kerja dalam kondisi yang penuh tekanan. Melalui diskusi yang berlangsung secara interaktif, narasumber memberikan berbagai masukan dan solusi yang didasarkan pada prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Proses ini tidak hanya memperkaya wawasan peserta, tetapi juga membantu mereka menemukan pendekatan yang lebih efektif dalam menghadapi berbagai permasalahan di lingkungan kerja.

Dari sisi mitra, kegiatan ini dinilai memberikan manfaat yang signifikan dalam mendukung upaya pengembangan sumber daya manusia. Sebagai perusahaan konsultan keuangan yang berfokus pada pembentukan pemimpin di bidang perencanaan keuangan, mitra memandang bahwa materi yang disampaikan sangat sesuai dengan kebutuhan peserta dalam meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan pengelolaan tim. Pemahaman mengenai kepemimpinan transformasional dianggap mampu membantu peserta dalam membangun karakter kepemimpinan yang lebih adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada pengembangan manusia sebagai aset utama organisasi.

Secara keseluruhan, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini berhasil mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Sosialisasi yang diberikan mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim. Selain itu, kegiatan ini juga berhasil menumbuhkan kesadaran mengenai pentingnya komunikasi, kolaborasi, dan solidaritas dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Melalui peningkatan wawasan tersebut, peserta diharapkan mampu menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional dalam kehidupan akademik, organisasi, maupun dunia kerja sehingga dapat berkontribusi secara lebih optimal dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan di masa yang akan datang. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek berupa peningkatan pengetahuan, tetapi juga berpotensi memberikan dampak positif yang berkelanjutan terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan peserta.

### **Pembahasan Pengabdian kepada Masyarakat**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang mengangkat tema “Sosialisasi Pentingnya Kepemimpinan Transformasional dalam Mendukung Kinerja dan Membangun Tim Kerja” memberikan gambaran bahwa pengembangan kompetensi kepemimpinan masih

menjadi kebutuhan yang sangat penting bagi berbagai kalangan. Peserta yang berasal dari latar belakang mahasiswa, fresh graduate, praktisi, dan profesi lainnya menunjukkan ketertarikan yang tinggi terhadap materi yang disampaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai kemampuan yang hanya dibutuhkan oleh individu yang menduduki posisi manajerial, tetapi juga sebagai kompetensi yang perlu dimiliki oleh setiap individu untuk mendukung keberhasilan dalam dunia kerja dan kehidupan organisasi.

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan, terlihat adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai konsep kepemimpinan transformasional. Sebelum mengikuti kegiatan, sebagian peserta masih memiliki pandangan bahwa kepemimpinan identik dengan kewenangan dalam memberikan perintah dan mengawasi pekerjaan bawahan. Namun, setelah memperoleh materi dan mengikuti sesi diskusi, peserta mulai memahami bahwa kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun motivasi, serta mengembangkan potensi yang dimiliki oleh anggota tim. Pemahaman tersebut menjadi penting karena lingkungan kerja saat ini membutuhkan pemimpin yang mampu menciptakan perubahan positif dan memberdayakan sumber daya manusia secara optimal.

Pembahasan selama kegiatan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Pemimpin transformasional berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan kompetensi anggota tim. Ketika individu merasa dihargai, dipercaya, dan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kondisi ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, kepemimpinan transformasional juga terbukti memiliki peran penting dalam memperkuat kerja sama dan solidaritas tim. Dalam organisasi modern, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kemampuan anggota untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Melalui pendekatan transformasional, pemimpin berupaya membangun hubungan yang harmonis, menciptakan rasa saling percaya, serta menumbuhkan komitmen kolektif di antara anggota tim. Ketika hubungan kerja dibangun atas dasar kepercayaan dan penghargaan, anggota tim akan lebih mudah berkolaborasi, berbagi informasi, serta saling mendukung dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil diskusi yang berkembang selama kegiatan menunjukkan bahwa komunikasi menjadi salah satu tantangan utama yang sering dihadapi dalam organisasi. Banyak peserta mengungkapkan bahwa perbedaan karakter, latar belakang, dan cara pandang sering kali menimbulkan hambatan dalam proses koordinasi kerja. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional memberikan pendekatan yang efektif melalui penerapan komunikasi yang terbuka, transparan, dan partisipatif. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi dua arah akan lebih mudah menciptakan kesepahaman di antara anggota tim serta meminimalkan potensi konflik yang dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Pembahasan juga mengungkap bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam menghadapi perubahan menjadi faktor yang sangat penting pada era yang penuh dinamika saat ini. Organisasi dituntut untuk terus beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan pasar, dan meningkatnya persaingan global. Kepemimpinan transformasional memberikan kerangka yang memungkinkan organisasi untuk lebih adaptif terhadap perubahan tersebut. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu membangun optimisme, memberikan arah yang jelas, serta mengajak anggota organisasi untuk bersama-sama menghadapi tantangan yang ada.

Keterlibatan mitra yang bergerak di bidang konsultan keuangan dan pengembangan pemimpin perencanaan keuangan semakin memperkuat relevansi materi yang disampaikan. Dalam industri jasa profesional, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan membangun hubungan, mengelola tim, serta memberikan pengaruh positif kepada orang lain. Oleh karena itu, pemahaman mengenai kepemimpinan transformasional menjadi bekal yang penting bagi peserta dalam mengembangkan kapasitas profesional mereka di masa depan.

Secara umum, kegiatan ini berhasil memberikan wawasan baru kepada peserta mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional dalam mendukung kinerja dan membangun tim kerja yang efektif. Materi yang disampaikan tidak hanya memberikan pemahaman teoritis, tetapi juga membantu peserta melihat relevansi penerapan kepemimpinan transformasional dalam kehidupan akademik, organisasi, dan dunia kerja. Melalui peningkatan pemahaman tersebut, peserta diharapkan mampu menerapkan nilai-nilai kepemimpinan yang inspiratif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini tidak hanya memberikan manfaat dalam bentuk peningkatan pengetahuan, tetapi juga berkontribusi dalam mempersiapkan individu yang lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan profesional maupun organisasi pada masa mendatang.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang mengusung tema “Sosialisasi Pentingnya Kepemimpinan Transformasional dalam Mendukung Kinerja dan Membangun Tim Kerja” telah terlaksana dengan baik serta memberikan manfaat yang signifikan bagi para peserta. Melalui pelaksanaan kegiatan ini, peserta memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional sebagai salah satu pendekatan kepemimpinan yang mampu menjawab berbagai tantangan yang dihadapi organisasi pada era modern. Materi yang disampaikan tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis, tetapi juga memberikan gambaran praktis mengenai bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi, memotivasi, dan mengembangkan potensi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.

Pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa peserta semakin memahami peran strategis kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia melalui pemberian inspirasi, motivasi, keteladanan, serta dukungan yang berkelanjutan. Dengan pendekatan tersebut, anggota tim dapat bekerja dengan lebih efektif, memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, serta mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi.

Selain memberikan pemahaman mengenai peningkatan kinerja, kegiatan ini juga menegaskan pentingnya membangun solidaritas dan kerja sama tim yang kuat. Peserta memperoleh wawasan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada kemampuan seluruh anggota untuk berkolaborasi, berkomunikasi, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki kontribusi yang besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan antaranggota tim, serta mendorong terciptanya budaya organisasi yang lebih positif dan produktif.

Melalui sesi diskusi dan tanya jawab, peserta juga memperoleh pemahaman mengenai berbagai tantangan yang sering muncul dalam proses kepemimpinan dan pengelolaan tim. Tantangan seperti rendahnya komunikasi, perbedaan karakter individu, kurangnya motivasi, serta hambatan dalam membangun kerja sama dapat diatasi melalui penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, kegiatan ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan peserta, tetapi juga memberikan bekal yang dapat diterapkan dalam lingkungan akademik, organisasi, maupun dunia kerja.

Secara keseluruhan, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini berhasil memberikan kontribusi dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan peserta serta memperkuat kesadaran mengenai pentingnya kepemimpinan yang inspiratif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan manusia. Dengan meningkatnya pemahaman tersebut, diharapkan peserta mampu menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional dalam aktivitas sehari-hari sehingga dapat memberikan dampak positif bagi organisasi dan lingkungan tempat mereka beraktivitas.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan, diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan masyarakat dalam bidang kepemimpinan. Oleh karena itu, kegiatan sosialisasi serupa disarankan untuk terus dilaksanakan secara berkala dengan materi yang lebih mendalam dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Selain dalam bentuk seminar atau sosialisasi, kegiatan dapat dikembangkan menjadi pelatihan, workshop, coaching, maupun pendampingan yang memungkinkan peserta memperoleh pengalaman belajar yang lebih aplikatif.

Institusi pendidikan, organisasi, maupun perusahaan juga disarankan untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan. Program-program pengembangan sumber daya manusia sebaiknya tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada penguatan soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan kemampuan memimpin. Dengan demikian, individu akan lebih siap menghadapi dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks dan kompetitif.

Bagi peserta, hasil kegiatan ini diharapkan dapat menjadi motivasi untuk terus mengembangkan kemampuan kepemimpinan melalui pembelajaran berkelanjutan dan pengalaman organisasi. Penerapan nilai-nilai kepemimpinan transformasional seperti keteladanan, keterbukaan, motivasi, empati, dan kolaborasi perlu dilakukan secara konsisten dalam kehidupan sehari-hari. Langkah tersebut akan membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih baik serta meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan bersama.

Untuk pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat di masa mendatang, disarankan agar dilakukan evaluasi yang lebih komprehensif terhadap tingkat pemahaman dan kepuasan peserta. Evaluasi tersebut dapat dilakukan melalui kuesioner, wawancara, maupun pengukuran sebelum dan sesudah kegiatan. Hasil evaluasi akan menjadi bahan masukan yang berharga untuk meningkatkan kualitas program, memperbaiki metode penyampaian materi, serta memastikan bahwa kegiatan yang dilaksanakan benar-benar memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi peserta dan mitra. Dengan adanya perbaikan yang berkesinambungan,

kegiatan pengabdian diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia dan peningkatan kualitas kepemimpinan di masyarakat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kerja sama sehingga kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan tema “Sosialisasi Pentingnya Kepemimpinan Transformasional dalam Mendukung Kinerja dan Membangun Tim Kerja” dapat terlaksana dengan baik dan lancar.

Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada mitra kegiatan, yaitu perusahaan konsultan keuangan yang berfokus pada pengembangan dan pencetakan leader di bidang perencanaan keuangan, atas kesempatan, kepercayaan, serta dukungan yang diberikan selama proses perencanaan hingga pelaksanaan kegiatan. Apresiasi juga diberikan kepada seluruh peserta yang terdiri atas mahasiswa, fresh graduate, praktisi, dan berbagai profesi lainnya yang telah berpartisipasi aktif serta menunjukkan antusiasme yang tinggi selama kegiatan berlangsung.

Penulis juga menyampaikan penghargaan kepada narasumber, panitia pelaksana, serta seluruh pihak yang telah berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyukseskan kegiatan ini. Semoga kerja sama yang telah terjalin dapat terus berlanjut dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam bidang kepemimpinan dan kerja tim.

## DAFTAR REFERENSI

- Agustina, M. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan, Gaya Kepemimpinan Situasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 101–114.
- Febrian, W. D., Lesmini, L., Indriyati, I., Perwitasari, E. P., Marlita, D., Hernawan, M. A., Lindawati, L., Sarinastiti, N., Ricardianto, P., Tahir, A. M. S., Rinaldy, F. F., Jumawan, J., Widyastuti, T., Soehaditama, J. P., Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Supardi, S., Nuraeni, N., Handayani, S., ... Armelia, A. K. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Sumberdaya Manusia* (S. S. Atmodjo (ed.)). Eureka Media Aksara.
- 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.
- 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>

- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Seminar Nasional, Vol 01, No*, 103–111.
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Nur, L., Disman, Ahman, E., Hendrayati, H., & Budiman, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 185–199. <https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/view/37610%0Ahttps://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/download/37610/17785>
- Nureani, Soehaditama, J. P., & Susanto, P. C. (2024). Transformational Leadership Creates a Talent Pool Within an Organization : Library Research. *Greenation Management and Business Review*, 1(1), 34–41.
- Pamungkas, T., Jamrizal, J., & Us, K. A. (2024). Kepemimpinan Partisipatif, Delegasi dan Pemberian Kewenangan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 2(2), 99–110.
- Saepudin, T. H., Wicaksono, A. P., Yuntina, L., & Rustiawan, I. (2024). Antecedents of Employee Performance and Employee Engagement in Sector Airlines : Library Research. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(1), 8–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/sjam.v2i1>
- Sawitri, N. N., Susanto, P. C., & Suroso, S. (2023). Business Opportunity Human Resource Information System for a Human Resource Department to Create Career Path and Performance Evaluation. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 2(4), 1505–1516. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i4.3757>
- Siagian, A. O., Widyastuti, T., Karsono, B., Susanto, P. C., Zulasaman, & Mussadiq, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Disiplin , dan Upah terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia. *Jurnal Jumbiwira*, 2(1), 112–132. <https://doi.org/hhttps://doi.org/10.56910/jumbiwira.v2i1.565>
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1(3), 467–478.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sumardin, S. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi pandemi covid untuk menjaga tingkat turn over karyawan. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 741. <https://doi.org/10.29210/020231900>
- Susanto, P. C., Maharani, A., & Suroso, S. (2023). Determinasi Budaya Organisasi , Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan : Studi Empiris. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 93–101.
- Susanto, P. C., Rony, Z. T., & Susita, D. (2023). *Talent Management : Concept , Implementation , and Indicators of Success*. 1(1), 9–18.
- Susanto, P. C., & Sawitri, N. N. (2022). Coaching, Mentoring, Leadership Transformation and Employee Engagement: A Review of the Literature. *Dinasti International Journal Of*

*Education Management And Social Science*, 4(2), 297–308.

Susanto, P. C., Setiawan, H. A., Yandi, A., & Putri, A. (2024). Analysis Servant Leadership , Competence , and Motivation on Performance Employee : Study Literature Review. *Greenation International Journal of Law Social Sciences*, 1(3), 114–123.

Wau, J., & Purwanto, P. (2021). The Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 262–271. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>