

STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN KINERJA ORGANISASI DI ORGANISASI PELAJAR PONDOK PESANTREN MODERN SAIFULLAH AN-NAHDLIYAH (OP3M)

Suci Rahmaida Sihombing
Univesitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email : sucisihombing12@gmail.com

Riska Alfani
Univesitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email : riskaalfani00@gmail.com

Sukriani Hasibuan
Univesitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email : sukrianihasibuan46@gmail.com

Abdul Halim Siregar
Univesitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email : kaim4298@gmail.com

Wahyu Ningsih
Univesitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email : wn281285@gmail.com

***Abstract.** Performance management is very important and needed in an organization both in the public and private sectors in an effort to achieve a goal. The performance of the Saifullah An-Nahdliyah Modern Islamic Boarding School (OP3M) Student Organization will not be separated from the role of the individual in carrying out their work duties as the driving force of the organization. Thus the progress of the Saifullah An-Nahdliyah Modern Islamic Boarding School Student Organization (OP3M) is not spared from the influence of the quality of administrators who have work performance. The work performance of the board is the work performance of an administrator and their potential in an effort to develop themselves for the benefit of the Saifullah An-Nahdliyah Modern Islamic Boarding School Student Organization (OP3M). Performance management in the Saifullah An-Nahdliyah Modern Islamic Boarding School Student Organization (OP3M) plays a very important role in an organization. Performance management is often equated with performance evaluation, even though performance evaluation is part of a performance management system. Performance management is an ongoing process of communication, implemented on a partnership basis, between an employee and his or her immediate supervisor.*

Keywords: Strategy, Leadership, Performance Management.

Abstrak. Manajemen kinerja amat penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi baik dalam sektor publik maupun privat dalam upaya untuk pencapaian suatu tujuan. Kinerja Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Modern Saifullah An-Nahdliyah (OP3M) tidak akan lepas dari peran individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sebagai motor penggerak jalannya organisasi. Dengan demikian kemajuan Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Modern Saifullah An-Nahdliyah (OP3M) tidak luput dari pengaruh kualitas pengurus yang memiliki prestasi kerja. Prestasi kerja pengurus merupakan penampilan kerja seorang pengurus dan potensinya dalam upaya mengembangkan diri demi kepentingan pada Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Modern Saifullah An-Nahdliyah (OP3M). Manajemen kinerja pada Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Modern Saifullah An-Nahdliyah (OP3M) memegang peran sangat penting dalam suatu organisasi. Manajemen kinerja sering disamakan dengan evaluasi kinerja, padahal evaluasi kinerja merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja. Manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan, antara seorang karyawan dengan penyelia langsungnya.

Kata kunci: Strategi, Kepemimpinan, Manajemen Kinerja.

LATAR BELAKANG

Konsep strategi (*strategy*) didefinisikan sebagai berbagai cara untuk mencapai tujuan (*ways to achieve ends*). Strategi adalah pusat dan inti yang khas dari manajemen strategik. Strategi mengacu pada perumusan tugas, tujuan, dan sasaran organisasi; strategi kebijakan dan program pokok untuk mencapainya; dan metode yang dibutuhkan untuk menjamin bahwa strategi telah diimplementasikan untuk mencapai tujuan akhir organisasi. J L Thompson, mendefinisikan strategi sebagai cara untuk mencapai sebuah hasil akhir. Hasil akhir menyangkut tujuan dan sasaran organisasi. Ada strategi yang luas untuk keseluruhan organisasi dan strategi kompetitif untuk masing-masing aktivitas. Sementara itu, strategi fungsional mendorong secara langsung strategi kompetitif. Bennet, menggambarkan strategi sebagai arah yang dipilih organisasi untuk diikuti dalam mencapai misinya. Dari semua pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa strategi adalah suatu rencana atau metode yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien. George R. Terry Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja dengan sukarela untuk mencapai tujuan kelompok. Kepemimpinan menurut penulis disini adalah sebuah kemampuan atau usaha dalam mempengaruhi seseorang dalam hal bekerja, yang tujuannya yaitu untuk mencapai suatu target yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut. Sebagaimana tujuan Allah Subhanahuata "ala menciptakan manusia di dunia

sebagai pemimpin (khalifah), firman Allah Subhanahuata'ala dalam surah Al-Baqarahayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ يَّفْسِدُ فِیْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ
نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

30. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Ayat ini mengisyaratkan bahwa pemimpin (khalifah) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban Amanah dan kepemimpinan langit di mukabumi. Tuntutan kualitas SDM sesuai dengan tugas jabatan harus dijawab dan ditunjukkan dengan hasil unjuk kerja yang baik secara profesional. Hal ini harus dipahami oleh masing-masing pengurus bahwa mereka wajib mengerti tentang tugas pokok dan fungsi jabatan, standar kinerjanya, dan kegiatanapa yang harus dilakukan untuk mencapainya. Untuk mengetahui capaian dari tujuan yang telah ditetapkan pada masing-masing jabatan diperlukan suatu penilaian kinerja berdasarkan kontrak kerja yang telah disepakati antara atasan dan bawahan. Logikanya seorang atasan dapat menilai bawahannya amana kala dia mengetahui apa yang dikerjakan dandhasilkan oleh bawahannya tersebut.

Hasil dari penilaian kinerja dengan membandingkan capaian kinerja dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dinamakan prestasi kerja. Prestasi kerja pengurus merupakan penampilan kerja seorang pengurus dan potensinya dalam upaya mengembangkan diri demi kepentingan organisasi. Hasil unjuk kerja seorang pengurus dalam suatu organisasi merupakan salah satu permasalahan yang paling mendasar, sehingga menjadi penting bagi setiap pengurus untuk dinilai prestasi kerjanya. Manajemen kinerja sebagai sebuah sistem dapat dilaksanakan dengan beberapa langkah atau tahapan. Ainsworth, dkk (2007:37) menjelaskan bahwa proses manajemen kinerja mencakup empat langkah, yaitu: perencanaan kinerja, tindakan korelatif dan adaptif, telahaan dan diskusi kinerja reguler, dan evaluasi kinerja.

Di pondok pesantren modern saifullah an-nahdliyah, penerapan strategi kepemimpinan dalam manajemen kinerja organisasi pelajar telah dimulai sejak awal berdirinya pesantren ini pada tahun 2019-an, dengan lahirnya lembaga-lembaga pendidikan yang bernuansa keislaman, salah satunya adalah pondok pesantren modern saifullah an-nahdliyah. Hasil penelitian ini akan memperlihatkan sebuah gambaran strategi kepemimpinan dalam wadah organisasi di pondok pesantren modern saifullah an-nahdliyah. Mengingat, ma pondok pesantren modern saifullah an-nahdliyah merupakan sebuah lembaga yang menyelenggarakan strategi kepemimpinan dalam manajemen kinerja organisasi pelajar pesantren modern saifullah an-nahdliyah dan telah melahirkan banyak lulusan serta meraih banyak prestasi khususnya dibidang keagamaan sebagai nilai utama yang terkandung dalam pendidikan karakter.

KAJIAN TEORITIS

1. Peran utama dari seorang pemimpin organisasi dalam pengambilan keputusan

Peran pemimpin saat ingin mengambil keputusan maka pemimpin memiliki 2 gagasannya yaitu sentral dan strateginya, dan peran pemimpin juga memiliki fungsi manajemen yang mana dalam sebuah pemimpin menunjukkan bahwa desicin maker memiliki gaya ketika menjadi peran kepemimpinan tersendiri. Dan biasanya pemimpin memiliki beberapa pola dalam pengambilan keputusan sebelum melakukan tindakan, dan peran pemimpin pun seringkali menggunakan dua atau tiga gaya dalam pengambilan keputusan. salah satunya yaitu kekuatan kelemahan pembuatan keputusan yang di tentuka. maka dari itu ketika sudah mengambil keputusan, suatu informasi yang sama akan di evaluasi terlebih dahulu. maka serang pemimpi dalam suatu organisasi dapat mengambil keputusan yang tepat agar suatu tujuan itu menjadi efektif dalam berorganisasi

2. Aspek yang menunjang keberhasilan pemimpin dalam organisasi dapat meningkatkan suatu tujuan yang maksimal

Aspek yang menunjang dalam peningkatan kinerja pemimpin dalam organisasi antara lain yang pertama adanya kelengkapan sarana dan prasarana untuk berdiskusi, yang kedua intensitas pemberian muatan muatan positif tentang teguran dan yang ketiga pemimpin dan manajer ini adalah bagian daripada aspek yang positif untuk meningkatkan keberhasilan dalam berorganisasi. yang keempat serang pemimpin dan anggotanya itu harus saling merangkul satu sama lain dan emberikan semangat untuk membawa nama organisasi yang sedang di jalankanya.

3. Strategi yang harus di lakukan pemimpin organisasi dalam meningkatkan tujuan organisasi

Adapun yang di lakukan oleh kepemimpinan organisasi terhadap peningkatan kinerja manajer adalah seorang pemimpin dapat mengembang kebijakan komunikasi, mengadakan pertemuan sesama pemimpi dan anggotanya, dan terkadang seroang pemimpin dapat memberikan motivasi kepada seluruh manajernya serta dapat mengizinkan setiap anggota tim organisasinya untuk dapat berpartisipasi.

4. Dalam suatu organisasi, bagaimana sebaiknya posisi seorang pemimpin dalam penetapan strategi, apakah melibatkan para anggota atau menetapkan sendiri kemudian diberitahukan kepada anggota pak?

Manajemen strategik itu sendiri bahwa manajemen Strategik yang bapak ketahui yaitu suatu rangkaian aktivitas terhadap pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan komprehensif dan disertai dengan penetapan cara aplikasinya yang dibuat oleh Pimpinan dan juga pihak yang terlibat di dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Maka jelas bahwa strategik itu ditetapkan oleh manajer atau pimpinan dalam suatu perusahaan yang kemudian dilakukann oleh semua anggota organisasi yang merupakan suatu sistem yang digunakan sebagai satu kesatuan dalam memiliki beragam komponen saling berkaitan dan mempengaruhi antara satu dan lainnya serta bergerak secara serentak menuju arah yang sama pula.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, Penelitian kualitatif ini ditujukan untuk memahami fenomena fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi dan diminta memberikan data, pendapat, pemikiran. Pada penelitian ini, peneliti berusaha mendapatkan informasi tentang bagaimana kepemimpinan dalam berorganisasi agar mencapai tujuan rganisasi yang efektif ,maka dalam metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Waktu Miniriset yang di laksanakan di seklah pondok pesantren saifullah An-Nahdliyah, Hari jumatPada tanggal 23 Desember 2022 pada pukul 09:30 Dan Narasumber dalam penelitian ini atas Nama Amir Panatagama SPd.i

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi

Menurut Kadarusman (2012) kepemimpinan (Leadership) dibagitiga, yaitu: (1) Self Leadership; (2) Team Leadership; dan (3) Organizational Leadership. Self Leadership yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup. Pemimpin dalam bahasa Inggris disebut “leader”. Kegiatannya disebut kepemimpinan atau leadership. Dari kata dasar leader berarti pemimpin dan akar katanya to lead yang terkandung beberapa arti yang saling erat berhubungan: bergerak lebih awal, berjalan di awal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan fikiran-pendapat orang lain, dan mengerakkan orang lain dalam pengaruhnya.

Sedangkan James Lipham, seperti yang diikuti oleh M. Ngalim Purwanto, mendefenisikan kepemimpinan adalah permulaan dari suatu struktur atau prosedur baru untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran organisasi atau untuk mengubah tujuan-tujuan dan sasaran organisasi. Sedangkan secara umum, kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang lain, selanjutnya berbuat sesuatu yang bisa mencapai suatu maksud atau tujuan tertentu.

Jadi dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan sebagai interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dengan pihak yang dipimpin.

B. Fungsi Pemimpin Dalam Organisasi

Pada umumnya fungsi kepemimpinan adalah mengusahakan agar kelompok yang dipimpinnya dapat mewujudkan tujuan dengan baik melalui kerjasama yang produktif dalam segala situasi. Menurut Sondang S. P. Siagian (1999) fungsi-fungsi kepemimpinan meliputi :

1) Pimpinan Sebagai Penentu Arah

Setiap organisasi dibentuk sebagai wahana untuk mencapai tujuan tertentu. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.

2) Pimpinan Sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi

Kebijaksanaan dan kegiatan organisasi perlu dijelaskan kepada pihak luar agar pihak tersebut mempunyai pengetahuan yang tepat tentang kehidupan organisasi yang bersangkutan, dan yang paling bertanggung jawab sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak tersebut adalah pimpinan organisasi. Pimpinan perlu mengetahui keputusan lain yang telah dibuat oleh pimpinan yang lebih rendah. Serta pengetahuan tentang berbagai kegiatan yang berlangsung dalam organisasi sebagai pelaksanaan dari berbagai keputusan yang telah diambil.

3) Pimpinan Sebagai Komunikator yang Efektif

Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi. Interaksi yang terjadi antara sesama anggota dalam suatu organisasi dimungkinkan karena komunikasi yang efektif. Komunikasi sangat diperlukan pimpinan dalam menyampaikan suatu keputusan dalam rangka pengendalian dan pengawasan, penerahan bawahan dan menyampaikan informasi kepada pihak lain.

4) Pimpinan Sebagai Mediator

Dalam kehidupan organisasional, selalu ada saja situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun dalam hubungan ke dalam organisasi. Fungsi pimpinan sebagai mediator dalam hal ini difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam organisasi. Timbulnya situasi konflik dalam organisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi pimpinan. Untuk mengatasinya secara rasional, objektif, efektif dan tuntas, dituntut kemampuannya berperan sebagai seorang mediator yang handal.

5) Pimpinan Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan ketrampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan yang berkotak-kotak. Oleh karena itu diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak, yaitu pimpinan. Hanya pimpinanlah yang berada “di atas semua orang dan semua satuan kerja yang memungkinkannya menjalankan peranan integratif yang didasarkan pada pendekatan yang holistik Berdasarkan pembahasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keefektivan kepemimpinan dapat disoroti dari segi penyelenggaraan fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu sebagai penentu arah yang hendak ditempuh melalui proses pengambilan keputusan, sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam usaha pemeliharaan hubungan dengan pihak-pihak yang berkepentingan di luar organisasi, sebagai komunikator yang efektif, sebagai mediator yang rasional, objektif dan netral serta sebagai integrator. Dengan fungsi-fungsi kepemimpinan tersebut, seorang pimpinan dapat menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya.

C. Fungsi Pemimpin Dalam Pengambilan Keputusan

Menurut pandangan M . Karyadi (1981:62) seorang pemimpin adalah “pengambil keputusan”. Fungsi ini tidak kalah pentingnya bila dibandingkan dengan fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan oleh setiap pemimpin. Misalnya fungsi (1) perencanaan; (2) memandang ke depan; (3) pengembangan loyalitas; (4) pengawasan; (5) pemberian anugerah. Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan

pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya.

Dalam setiap pengambilan keputusan selalu diperlukan kombinasi yang sebaik-baiknya dari:

- a) Perasaan, firasat atau intuisi

Pengumpulan, pengolahan, penilaian dan interpretasi fakta-fakta secara rasional sistematis.

- b) Pengalaman baik yang langsung maupun tidak langsung.
- c) Wewenang formal yang dimiliki oleh pengambil keputusan.

Dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin dapat menggunakan metode-metode sebagai berikut:

- a. Keputusan-keputusan yang sifatnya sederhana individual artinya secara sendirian.
- b. Keputusan-keputusan yang sifatnya seragam dan diberikan secara terus menerus dapat diserahkan kepada orang-orang yang terlatih khusus untuk itu atau dilakukan dengan menggunakan komputer.
- c. Keputusan-keputusan yang bersifat rumit dan kompleks dalam arti menjadi tanggung jawab masyarakat lebih baik diambil secara kelompok atau majelis.
- d. Keputusan-keputusan yang bersifat rumit dan kompleks sebab masalahnya menyangkut perhitungan-perhitungan secara teknis agae diambil dengan bantuan seorang ahli dalam bidang yang akan diambil keputusannya.
- e. Fungsi memberi motivasi.

Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajinbekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh anak buah sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya. Di lain pihak, seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap anak buahnya yang menyeleweng, yang malas dan yang telah berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan jalan memberi celaan, teguran, dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya. Untuk melaksanakan fungsi fungsi ini sebaik- baiknya, seorang pemimpin perlu menyelenggarakan daftar kecakapan dan kelakuan baik bagi semua pegawai sehingga tercatat semua hadiah maupun hukuman yang telah diberikan kepada mereka.

Kepemimpinan dalam organisasi adalah para pemimpinnya mampu mengamati dan mendengarkan orang-orangnya dalam lapisan organisasi apapun. Selain itu, mereka juga mampu untuk mempertimbangkan dan mengintegrasikan berbagai perspektif orang lain dengan pemikiran original yang mereka miliki.

D. Contoh Pemimpin Dalam Berorganisasi

Kepemimpinan dalam organisasi adalah para pemimpinnya mampu mengamati dan mendengarkan orang-orangnya dalam lapisan organisasi apapun. Selain itu, mereka juga mampu untuk mempertimbangkan dan mengintegrasikan berbagai perspektif orang lain dengan pemikiran original yang mereka miliki.

Pemimpin seringkali dikaitkan dengan sosok laki-laki. Padahal, baik laki-laki atau perempuan sama-sama bisa menjadi pemimpin asalkan mempunyai beberapa sikap kepemimpinan. Berikut contoh kepemimpinan yang baik dikutip dari buku Kepemimpinan:

a. Menginspirasi dan Memotivasi

Pemimpin harus bersikap ambisius dalam mencapai tujuannya. Mereka bukan tipe orang yang mudah menyerah dalam melakukan tugasnya dan selalu memperlihatkan inisiatif untuk melakukan suatu perubahan.

b. Bertanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan yang kuat untuk memimpin para anggotanya. Dalam hal ini, pemimpin yang baik seharusnya mempunyai keinginan untuk bertanggung jawab atas perbuatannya maupun anggota kelompok lain yang memengaruhi organisasi.

c. Jujur dan Berintegritas

Seorang pemimpin harus bisa membangun sebuah hubungan dengan anggotanya yang dilandasi dengan rasa saling percaya satu sama lain. Pemimpin yang baik harus selaras antara apa yang diucapkan dan dilakukan. Dengan demikian, akan timbul rasa percaya yang tinggi dari anggota terhadap pemimpinnya.

d. Percaya Diri

Rasa kepercayaan diri yang tinggi sangat diperlukan dalam diri seorang pemimpin. Tujuannya untuk meyakinkan para anggotanya bahwa mereka melakukan sesuatu yang benar dan sedang mencapai sebuah tujuan yang berarti. Dengan begitu, anggota akan merasa yakin dan percaya terhadap segala keputusan yang dibuat pemimpin.

e. Cerdas

Pemimpin haruslah merupakan sosok yang cerdas dan berpengetahuan luas, terutama yang berkaitan dengan tujuan organisasi tersebut. Hal itu dibutuhkan agar bisa memecahkan masalah dan membuat keputusan yang tepat serta menyadari dampak dari keputusan yang dibuatnya itu.

f. Mudah Berkomunikasi

Artinya pemimpin hendaknya adalah seseorang yang mudah bersosialisasi, berkomunikasi, dan jarang bersikap diam. Mereka harus menunjukkan energi yang positif terhadap anggotanya. Dengan begitu, hubungan antara pemimpin dan anggota akan terjalin dengan baik dan berdampak baik terhadap jalannya organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengelaborasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai.

Kepemimpinan dalam organisasi adalah para pemimpinnya mampu mengamati dan mendengarkan orang-orangnya dalam lapisan organisasi apapun. Selain itu, mereka juga mampu untuk mempertimbangkan dan mengintegrasikan berbagai perspektif orang lain dengan pemikiran original yang mereka miliki.

DAFTAR REFERENSI

- Kadarusman, D. 2012. *Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasa dan Karakter Kepemimpinan*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Karyadi, 1981. *Kepemimpinan (Leadership)*. Bogor : Politea.
- Sondang P. Siagian. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.