

## PERAN KEPEMIMPINAN DIRI DALAM MEMBANGUN TIM DI UPTD TAHURA BUKIT SOEHARTO

**Nada Salsabila\*, Kautsar Eka Wardhana**

Universitas Islam Negeri sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia  
Jl. KH. Abdul Hasan No. 03 Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

\*Korespondensi Penulis: [nadasalsaaa2@gmail.com](mailto:nadasalsaaa2@gmail.com)

### ABSTRACT

*This research was carried out to uncover and understand the role of self-leadership in the team-building process at UPTD Tahura Bukit Soeharto using a descriptive qualitative approach. The research subjects and main data sources focused on the head of UPTD Tahura Bukit Soeharto and the forestry police team. Various techniques applied to collect data were interviews, observations, and documentation.*

*The result showed that in the context of self-leadership and team-building efforts at UPTD Tahura Bukit Soeharto, the head of UPTD applied five sources of strength namely personal strength, knowledge, relationships, influence and resources. This shows that leadership strength does not depend on the position or title, but rather on how a leader utilizes the various strengths to inspire, motivate, and build a solid team.*

*Furthermore, when facing various challenges faced by the team, the head of UPTD Tahura Bukit Soeharto acts as a leader who provides emotional support to his members and encourages flexibility, which contributes to increasing the team's resilience. This results in team members feeling more secure and supported, so they can deal with difficult situations and find innovative solutions. With this support, a strong bond is created between team members, which is important for maintaining enthusiasm and motivation in achieving common goals.*

**Keywords:** Resource, Self-Leadership, Team-Building

### ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengungkap dan memahami peran kepemimpinan diri dalam proses pembangunan tim di UPTD Tahura Bukit Soeharto. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang berfokus pada kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto dan tim polisi kehutanan sebagai subjek penelitian dan sumber data utama. Untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan, peneliti menerapkan berbagai teknik, termasuk wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti berhasil menyimpulkan bahwa dalam konteks kepemimpinan diri dan upaya membangun tim di UPTD Tahura Bukit Soeharto, kepala UPTD menerapkan lima sumber kekuatan yang mencakup kekuatan pribadi, pengetahuan, hubungan, pengaruh, dan sumber daya. Penerapan kelima sumber kekuatan tersebut menunjukkan bahwa kekuatan kepemimpinan tidak semata-mata bergantung pada posisi atau jabatan yang dipegang,

melainkan lebih pada bagaimana seorang pemimpin mampu memanfaatkan berbagai kekuatan yang dimilikinya untuk menginspirasi, memotivasi, dan membangun tim yang solid.

Selanjutnya, ketika menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi oleh tim, kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto berperan sebagai pemimpin yang memberikan dukungan emosional kepada anggotanya serta mendorong fleksibilitas, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan ketahanan tim. Hal ini mengakibatkan anggota tim merasa lebih aman dan didukung, sehingga mereka menjadi lebih mampu menghadapi situasi sulit dan mencari solusi yang inovatif. Dengan adanya dukungan tersebut, terciptalah ikatan yang kuat di antara anggota tim, yang penting untuk menjaga semangat dan motivasi dalam mencapai tujuan bersama.

**Kata kunci:** Kepemimpinan diri, Membangun tim, Sumber daya

## PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan tim untuk bekerja sama mencapai tujuan. Salah satu kunci untuk membentuk tim yang efektif adalah kepemimpinan yang baik (Firdausi, 2023). Pemimpin yang efektif dapat menciptakan budaya kolaborasi dan saling percaya antar anggota tim (Suryadi dkk., 2023). Namun, tidak semua pemimpin berhasil mengarahkan tim dengan baik, beberapa terlalu fokus pada hasil tanpa memperhatikan proses, atau sebaliknya (Setyoningrum dkk., 2022).

Kepemimpinan diri, yang berfokus pada kemampuan individu untuk mengendalikan perilaku dan mengembangkan potensi, sangat penting dalam membangun tim yang solid. Pemimpin yang memiliki kesadaran diri dan keterampilan mengelola emosi cenderung lebih efektif dalam memimpin tim yang beragam dan menciptakan suasana yang harmonis (Ambat dkk., 2023). Selain itu, pemimpin yang mampu menetapkan tujuan yang jelas dan terukur dapat menginspirasi anggota tim untuk berkontribusi bersama (Muktamar dkk., 2023).

UPTD Tahura Bukit Soeharto, yang bertugas mengelola kawasan hutan dan konservasi lingkungan, menjadi objek ideal untuk mengkaji penerapan kepemimpinan diri dalam konteks pengelolaan lingkungan. Penelitian ini bertujuan menganalisis

bagaimana Kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto menerapkan kepemimpinan diri dalam membangun tim, serta dampaknya terhadap kinerja tim dalam menghadapi tantangan konservasi dan pengembangan masyarakat. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi lembaga serupa dalam pengelolaan sumber daya alam dan konservasi lingkungan.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini (Umrati & Wijaya, 2020) dengan metode deskriptif untuk memberikan gambaran mendalam tentang peran kepemimpinan diri dalam membangun tim di UPTD Tahura Bukit Soeharto. Penelitian ini mengikuti struktur kerja *Miles and Huberman*, yang mencakup pengumpulan data, kondensasi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun subjek penelitian ini terdiri dari kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto dan tim polisi kehutanan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan cara berpartisipasi langsung dalam kegiatan subjek. Wawancara dilaksanakan menggunakan teknik mendalam untuk mengungkap wawasan berdasarkan informasi yang diperoleh dengan mengajukan pertanyaan kepada kepala

UPTD Tahura Bukit Soeharto. Dokumentasi juga digunakan untuk mengumpulkan data berupa gambar, dokumen lembaga, dan catatan penting lainnya yang diseleksi sesuai dengan fokus penelitian (Arifin, 2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Ken Blanchard kepemimpinan yang efektif memerlukan pemahaman tentang berbagai sumber kekuatan yang dapat digunakan untuk mempengaruhi dan memotivasi tim (Wulandari dkk., 2023). Kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto menerapkan lima sumber kekuatan kepemimpinan diri yang sangat berpengaruh dalam membangun tim yang solid dan efektif. Sumber kekuatan tersebut yaitu, kekuatan pribadi (*personal power*), kekuatan pengetahuan (*knowledge power*), kekuatan hubungan (*relation power*), kekuatan pengaruh (*influence power*), dan kekuatan sumber daya (*resource power*).

Pertama, Kekuatan Pribadi (*Personal Power*) adalah jenis kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin berdasarkan karakteristik pribadi, integritas, dan kemampuannya dalam membangun hubungan yang positif dan saling percaya dengan orang lain (M.ikom, 2020). Hal ini tunjukkan oleh kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto yang menunjukkan kekuatan pribadi yang kuat melalui integritas dan komitmen yang tinggi. Ia selalu menempatkan kepentingan tim di atas kepentingan pribadi dan menjadi teladan bagi anggotanya. Dengan menunjukkan sikap positif, kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung dan memotivasi anggota tim untuk memberikan yang terbaik. Keberanian dalam mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab menjadi bagian integral dari kekuatan pribadi ini.

Kedua, Kekuatan Pengetahuan (*Knowledge Power*) merujuk pada kekuatan yang dimiliki oleh seseorang karena

penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian tertentu yang mereka miliki, yang memberikan mereka pengaruh dan otoritas dalam situasi tertentu (Yusuff, 2023). Kekuatan ini tidak bergantung pada jabatan atau posisi formal, melainkan pada pemahaman mendalam atau kemampuan teknis yang dimiliki oleh individu yang membuat mereka dianggap sebagai sumber informasi atau referensi yang sah dalam bidang tertentu. Sebagai seorang pemimpin yang berpengalaman, kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto memiliki pengetahuan yang luas tentang pengelolaan sumber daya alam dan kebijakan lingkungan. Ia menggunakan pengetahuan ini untuk memberikan pelatihan dan pembinaan kepada anggota tim, sehingga meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. Penerapan pengetahuan yang baik tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memperkuat kemampuan tim secara keseluruhan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Ketiga, Kekuatan Hubungan (*Relation Power*) adalah jenis kekuatan yang berasal dari hubungan sosial, jaringan, atau interaksi antara individu atau kelompok (Angela dkk., 2022). Dalam konteks kekuasaan atau pengaruh, kekuatan hubungan merujuk pada kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau mendapatkan sesuatu dari orang lain karena adanya hubungan, koneksi, atau kedekatan yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto yang menjalin hubungan baik dengan seluruh anggota tim dan stakeholder, termasuk masyarakat lokal dan instansi terkait. Dengan membangun komunikasi yang terbuka dan transparan, kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto menciptakan kepercayaan yang kuat di dalam tim. Hubungan yang baik ini memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik dan memungkinkan penyelesaian konflik dengan lebih mudah. Kekuatan relasi ini juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, di

mana setiap anggota merasa dihargai dan didengarkan.

Keempat, Kekuatan Pengaruh (*Influence Power*) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sikap, perilaku, keputusan, atau pandangan orang lain tanpa harus menggunakan paksaan atau otoritas formal. Kekuatan ini terletak pada daya tarik, persuasi, dan cara-cara yang digunakan untuk mengubah pendapat atau tindakan orang lain, seringkali berdasarkan hubungan interpersonal, reputasi, atau keterampilan komunikasi (Pramudibyanto, 2017). Kemampuan kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto untuk mempengaruhi tim dengan visi dan misinya sangat krusial. Ia menginspirasi anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal dengan menunjukkan bagaimana setiap tugas berkontribusi pada tujuan yang lebih besar. Dengan pendekatan ini, anggota tim merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi dan lebih termotivasi untuk mencapainya. Kekuatan pengaruh ini juga memungkinkan kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto untuk memandu dan memberi arahan saat terjadi kebingungan atau kesulitan dalam pelaksanaan tugas.

Kelima, Kekuatan Sumber Daya (*Resource Power*) adalah jenis kekuatan yang berasal dari kendali atau akses terhadap sumber daya yang bernilai, baik itu berupa materi, informasi, finansial, atau bahkan manusia. Dalam konteks kekuasaan, sumber daya tersebut digunakan untuk mempengaruhi atau mengendalikan perilaku orang lain, kelompok, atau organisasi (N dkk., 2022). Orang atau entitas yang memiliki kekuatan ini cenderung memiliki pengaruh yang signifikan karena mereka memiliki kendali atas sesuatu yang dibutuhkan atau diinginkan oleh orang lain. Hal ini di tunjukkan oleh kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto yang memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan sumber

daya yang ada, baik itu sumber daya manusia, material, maupun keuangan. Ia memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki alat dan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka. Dengan pengelolaan sumber daya yang baik, kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto juga dapat meningkatkan efisiensi kerja dan hasil yang dicapai oleh tim.

Adapun dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tim di UPTD Tahura Bukit Soeharto. Beberapa dampak tersebut meliputi:

1. Peningkatan Kinerja Tim: Dengan penerapan sumber kekuatan yang baik, tim mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi. Setiap anggota tim merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas dan dapat berkontribusi dengan lebih maksimal.
2. Kolaborasi yang Lebih Baik: Hubungan yang terjalin antara anggota tim dan kepala UPTD menciptakan sinergi dalam bekerja. Tim menjadi lebih kolaboratif, berbagi informasi, dan saling mendukung satu sama lain, sehingga mempercepat proses penyelesaian tugas.
3. Keterlibatan Anggota: Kekuatan pengaruh dan relasi yang dibangun oleh kepala UPTD membuat anggota tim merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan ini meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kerja tim.
4. Adaptasi yang Fleksibel: Ketika menghadapi tantangan di lapangan, seperti perubahan cuaca atau kendala operasional, tim dapat beradaptasi dengan lebih baik. Kepemimpinan yang kuat

memberikan ketenangan dan arah yang jelas dalam situasi yang sulit.

Kepemimpinan diri yang diterapkan oleh kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto menunjukkan bahwa kekuatan kepemimpinan tidak hanya terletak pada posisi atau jabatan, tetapi lebih kepada bagaimana seorang pemimpin dapat memanfaatkan kekuatan dalam dirinya untuk menginspirasi dan membangun tim (Istanto, 2022). Penerapan kelima sumber kekuatan kepemimpinan diri memberikan pondasi yang kuat bagi terciptanya tim yang efektif dan produktif salah satu aspek yang paling menonjol adalah pentingnya kekuatan pribadi dan pengaruh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Pemimpin yang mampu mengenali dan mengembangkan potensi diri serta anggota timnya menciptakan suasana di mana setiap individu merasa memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat komitmen terhadap visi organisasi.

Seorang pemimpin yang memiliki integritas dan dapat mempengaruhi anggota tim akan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Purwati & Wijaya, 2019). Ketika anggota tim merasa dihargai dan didengarkan, mereka cenderung untuk lebih berkomitmen terhadap tujuan bersama. Integritas pemimpin berfungsi sebagai teladan bagi anggota tim, mendorong mereka untuk bertindak dengan cara yang sama. Dengan menanamkan nilai-nilai etika dan kejujuran, pemimpin dapat menciptakan budaya di mana setiap individu merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi secara maksimal. Ini berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang sehat, di mana kolaborasi dan inovasi dapat berkembang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian diatas, yang mengemukakan bahwa pemimpin yang memiliki kekuatan pribadi (*personal power*) seperti integritas,

karakter, dan komitmen memiliki kemampuan besar untuk mempengaruhi dan memotivasi tim. Kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto, sebagai contoh, menunjukkan kekuatan pribadi yang kuat dengan menjadi teladan dalam integritas dan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab, yang secara langsung menciptakan budaya kerja yang mendukung dan positif bagi anggota timnya.

Selain itu, pengelolaan sumber daya yang efektif merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi (Pujiharti, 2019). Kepemimpinan yang baik memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki dukungan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan optimal. Dalam konteks ini, pemimpin yang bijak juga memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan, sehingga setiap individu dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan baru di lingkungan kerja. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing tim secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan Kekuatan Sumber Daya (*Resource Power*) yang diterapkan oleh kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto, yang dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada baik itu sumber daya manusia, material, maupun keuangan. Kemudian pemimpin yang memiliki kontrol atas sumber daya yang penting dapat memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki alat dan dukungan yang mereka butuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal, yang berujung pada peningkatan efisiensi dan hasil yang lebih baik bagi tim.

Akhirnya, pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka tidak dapat diabaikan dalam kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang mampu menjelaskan visi dan tujuan organisasi dengan cara yang mudah dipahami akan membantu anggota tim untuk

merasakan keterkaitan dengan tujuan tersebut. Dengan demikian, setiap anggota tim akan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi, mengetahui bahwa usaha mereka memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan bersama. Keterbukaan dalam komunikasi juga menciptakan ruang bagi umpan balik empati, yang penting untuk perbaikan dan inovasi berkelanjutan dalam organisasi. Kekuatan pengaruh (*Influence Power*) yang dimiliki oleh kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto memungkinkan pemimpin tersebut untuk mengkomunikasikan visi dan misi dengan cara yang menginspirasi dan memotivasi. Berdasarkan temuan, kekuatan pengaruh yang dimiliki kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto memungkinkan dia untuk membangun komunikasi yang efektif, yang membuat anggota tim merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi dan lebih termotivasi untuk berkontribusi. Pemimpin yang memiliki kekuatan pengaruh yang kuat dapat menjelaskan dengan jelas bagaimana kontribusi masing-masing anggota penting untuk pencapaian tujuan bersama.

Kemudian kepemimpinan yang baik juga berperan krusial dalam kemampuan tim untuk beradaptasi dengan tantangan di lapangan (Daud, 2024). Seperti di UPTD Tahura Bukit Soeharto. Tantangan yang dihadapi oleh tim di lapangan sering kali berkaitan dengan kondisi alam, kebijakan pemerintah, serta interaksi dengan masyarakat setempat. Dalam hal ini, kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto telah menunjukkan beberapa pendekatan kepemimpinan yang efektif yang mempengaruhi adaptasi tim terhadap tantangan tersebut, sebagai berikut:

1. Resiliensi Tim: Pemimpin yang mampu memberikan dukungan emosional dan psikologis kepada anggota tim dapat membantu mereka mengatasi stres dan

tantangan yang dihadapi. Penelitian ini menemukan bahwa kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto secara konsisten memberikan dukungan yang menciptakan rasa aman dan percaya diri pada anggota tim. Hal ini memungkinkan anggota tim untuk lebih berani mengambil risiko dan mencoba pendekatan baru saat menghadapi masalah, meningkatkan resiliensi tim secara keseluruhan.

2. Fleksibilitas dalam Pengambilan Keputusan: Kepemimpinan yang adaptif terbukti sangat berpengaruh dalam memungkinkan tim untuk mengubah strategi dan pendekatan ketika dihadapkan pada situasi yang tidak terduga. Kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto memiliki kemampuan untuk mendorong anggota tim berpikir kreatif dan mencari solusi alternatif dalam menghadapi hambatan atau perubahan kondisi yang cepat, seperti perubahan kebijakan atau kondisi alam yang tidak dapat diprediksi.
3. Pengembangan Keterampilan: Kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto secara aktif mendorong anggota tim untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kapasitas individu, tim menjadi lebih siap dan lebih fleksibel dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul di lapangan, baik yang bersifat teknis maupun sosial.
4. Kolaborasi dan Sinergi: Kolaborasi antar anggota tim juga berperan

penting dalam meningkatkan adaptabilitas tim. Kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto mendorong kerjasama yang erat antara anggota tim untuk memanfaatkan kekuatan masing-masing. Penelitian ini menemukan bahwa dengan menciptakan sinergi dalam tim, anggota dapat bersama-sama menciptakan solusi yang lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan masalah yang muncul, serta mengatasi tantangan yang dihadapi dengan lebih baik.

Dalam menghadapi tantangan, pemimpin yang memberikan dukungan emosional dan mendorong fleksibilitas dapat memperkuat resiliensi tim (Aula dkk., 2022). Pemimpin yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan aman memungkinkan anggota tim untuk lebih siap menghadapi situasi sulit dan mencari solusi inovatif. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian tentang kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto, yang berhasil memotivasi timnya melalui kekuatan pribadi dan kekuatan pengaruh, sehingga menciptakan ikatan kuat dan rasa tanggung jawab di antara anggota tim, serta memperkuat semangat kolaborasi.

Pengembangan keterampilan juga penting dalam adaptasi tim terhadap tantangan. Pemimpin yang aktif mendukung pembelajaran dan peningkatan keterampilan menciptakan tim yang lebih adaptif dan siap menghadapi perubahan (Rofiyana dkk., 2024). Hal ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan yang menekankan investasi dalam kekuatan sumber daya (*resource power*) seperti yang diterapkan oleh kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi anggota tim.

Terakhir, komunikasi yang efektif memperkuat transparansi dan mengurangi ketidakpastian, meningkatkan keterlibatan

anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang menjaga komunikasi terbuka menciptakan rasa saling percaya dan meningkatkan kohesi tim, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan kompleks. Hal ini terkait dengan kekuatan pengaruh (*influence power*) yang digunakan kepala UPTD Tahura Bukit Soeharto untuk membangun percakapan dan memperkuat hubungan antar anggota tim.

Dengan demikian, kepemimpinan yang mengedepankan dukungan emosional, pengembangan keterampilan, dan komunikasi yang efektif terbukti dapat meningkatkan adaptabilitas dan resiliensi tim, seperti yang diterapkan di UPTD Tahura Bukit Soeharto.

## KESIMPULAN

Penerapan lima sumber kekuatan kepemimpinan diri yang dilakukan kepala UPTD Tahura bukit soeharto yang ditunjukkan melalui sikap proaktif dan kemampuan beradaptasi dalam mencapai tujuan lembaga dan pengelolaan sumber daya alam yang dinamis. Sehingga hal ini memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi anggota tim dalam beradaptasi dengan tantangan yang ada.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada UPTD Tahura Bukit Soeharto atas kesempatan yang diberikan kepada kami dalam menyelesaikan penelitian yang singkat ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan UPTD Tahura Bukit Soeharto dan lingkungan sekitarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Ambat, Y., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan

- Diri Dan Pengendalian Diri Terhadap Kepuasan Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1416–1427.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50824>
- Angela, F., Prasetianti, C. P., Susanto, V. H., Effendi, K. A., Rahaju, S., & Devina, S. (2022). Pendampingan Kepemimpinan Inklusif Pengurus Karang Taruna Kabupaten di Jember. *J-Dinamika : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(2), 228-236.
- Arifin, Z. (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1), 1-5.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 11(1), 143-148.  
<https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Daud, Y. M. (2024). Problematika Dan Urgensi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Nila-Nilai Manajerial Di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 6253–6262.  
<https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.33729>
- Firdausi, L. (2023). *Membangun Kerjasama Tim Di Lembaga Pendidikan Pada Era Revolusi 4.0*.
- Istanto, I. (2022). Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(6), 203-216.  
<https://doi.org/10.35931/aq.v16i6.1256>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- M.ikom, R. M. T. S., ST. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA*. Scopindo Media Pustaka.
- Muktamar, A., Faisal, Pinto, J., & Hartini. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 105-119.  
<https://doi.org/10.62504/02esff36>
- N, R. H., Sulistyawati, L., & Prabowo, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Berbasis Umkm*. Airlangga University Press.
- Pramudibyanto, H. (2017). Keseimbangan Kekuasaan Dan Pengaruh Dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, Article.  
<https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/psn12012010/article/view/3150>
- Pujiharti, E. S. (2019). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif di Lembaga Pendidikan Islam*.
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *SITEKIN: Jurnal Sains*,

- Teknologi Dan Industri*, 16(2), 132-141 .  
<https://doi.org/10.24014/sitekin.v16i2.10443>
- Rofiyana, M., Aziz, A., Rifqi, R., Salma, S., & Salwa, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Adaptif Di Era Digital Dalam Usaha Membangun Budaya Positif Untuk Tim yang Tangguh. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 476-483.  
<https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.13998>
- Setyoningrum, M. U., Khoirunnikmah, I., Syahrani, N., & Aslamiyah, S. (2022). Implementasi Supervisi Kepala Madrasah terhadap Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Mujahidin Samarinda. *Jurnal Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Borneo*, 3(2), 419-428.  
<https://doi.org/10.21093/jtikborneo.v3i2.6321>
- Suryadi, I., Pamungkas, R. W. P., Wahyudi, F. S., & Wibowo, T. S. (2023). Peran Kepemimpinan Efektif dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).  
<https://doi.org/10.62504/n7ww8a59>
- Umrati, & Wijaya, H. (2020). *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep dalam Penelitian Pendidikan*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Wulandari, A. R., Arvi, A. A., Iqbal, M. I., Tyas, F., Kurniawan, I., & Anshori, M. I. (2023). Digital Hr: Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 29–42.  
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2729>
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit NEM.