

## IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS PANTI ASUHAN ANUGERAH SOE

Beatrix Yayasanderia Maggi<sup>1</sup>, Melly Dethan<sup>2</sup>, Melti Mehelina Fomeni<sup>3</sup>, Philia C.  
Octavianus<sup>4</sup>, Nusriwan Chrismanto Soinbala<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Kupang

Email : [beatrismaggi881@gmail.com](mailto:beatrismaggi881@gmail.com)<sup>1</sup>, [melly.dethan87@gmail.com](mailto:melly.dethan87@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[meltifomeni10@gmail.com](mailto:meltifomeni10@gmail.com)<sup>3</sup>, [philiaocta18@gmail.com](mailto:philiaocta18@gmail.com)<sup>4</sup>, [nusriwanchrsoinbala02@gmail.com](mailto:nusriwanchrsoinbala02@gmail.com)<sup>5</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pengurus di Panti Asuhan Anugerah Soe. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh dimensi kepemimpinan transformasional pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual terimplementasi secara nyata dalam praktik kepemimpinan di panti tersebut. Pemimpin tampil sebagai teladan, memotivasi melalui visi yang menginspirasi, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian personal yang berdampak pada meningkatnya kualitas kerja, kemampuan teknis, dan komunikasi antar pengurus. Namun, dimensi prakarsa pengurus masih rendah, khususnya dalam aspek inovasi dan promosi digital. Oleh karena itu, perlu penguatan strategi pelatihan kreatif dan partisipatif. Penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja pengurus dalam konteks lembaga sosial. Temuan ini memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan panti asuhan dan memperkaya wacana teoritis kepemimpinan di sektor sosial.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pengurus, Panti Asuhan.

### Abstract

*This study aims to analyze the implementation of transformational leadership in improving the performance of staff at Anugerah Soe Orphanage. Employing a descriptive qualitative approach, data were collected through in-depth interviews, participant observation, and documentation. The findings indicate that all dimensions of transformational leadership idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration are effectively applied in the orphanage's leadership practices. The leader acts as a role model, motivates through an inspiring vision, encourages innovation, and offers personal attention, which positively impacts work quality, technical abilities, and internal communication among staff. However, the aspect of initiative remains underdeveloped, particularly in digital promotion and innovation efforts. Thus, creative and participative training strategies are recommended to address this gap. This study affirms that transformational leadership can foster a positive work environment and enhance staff*

*performance within social institutions. The findings offer practical implications for orphanage management and contribute to the theoretical discourse on leadership in the social sector.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Staff Performance, Orphanage.*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan membsimbing anggota organisasi guna mencapai tujuan bersama secara optimal. Model ini berlandaskan pada empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Keempat dimensi tersebut memungkinkan pemimpin untuk membentuk hubungan yang erat dengan bawahan, menanamkan visi yang jelas, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan anggota tim (Deng et al., 2023). Dengan mengintegrasikan dimensi-dimensi ini, seorang pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong kinerja optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini terjadi melalui peningkatan

motivasi kerja, rasa memiliki terhadap organisasi, serta keterlibatan kerja (*work engagement*) yang lebih tinggi (Wahyuningsih & Sudibjo, 2022; Angelia & Astiti, 2020). Ketika pegawai merasa terinspirasi oleh pemimpin, mereka cenderung bekerja lebih giat, kreatif, dan bertanggung jawab terhadap pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini dipandang sebagai salah satu pendekatan yang efektif untuk menciptakan kinerja berkelanjutan.

Dalam konteks lembaga sosial seperti panti asuhan, peran kepemimpinan menjadi sangat krusial. Tugas pengurus panti tidak hanya sebatas pengelolaan administratif, melainkan juga menyangkut pembinaan moral, pendidikan, serta pemenuhan kebutuhan fisik dan emosional anak asuh. Pimpinan panti dituntut untuk mampu mengarahkan dan menginspirasi pengurus agar bekerja dengan penuh dedikasi serta mengutamakan kepentingan anak-anak yang mereka layani.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pengurus panti asuhan kerap menghadapi berbagai

tantangan. Keterbatasan sumber daya, beban kerja yang tinggi, serta minimnya pelatihan kepemimpinan sering kali berdampak pada rendahnya efektivitas kinerja (Susanti et al., 2024). Kondisi ini dapat menghambat tercapainya tujuan panti secara optimal, sehingga diperlukan strategi manajerial yang mampu memotivasi dan memberdayakan pengurus.

Hasil meta-analisis yang dilakukan oleh (Amrin & Hamsal, 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang konsisten dan signifikan dengan peningkatan kinerja organisasi di berbagai sektor. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Sumardi & Yanthi, 2025) yang mengidentifikasi motivasi intrinsik sebagai faktor mediasi penting yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan ini diyakini mampu mendorong kinerja pengurus panti asuhan melalui peningkatan motivasi dan dedikasi kerja.

Meskipun demikian, kajian empiris terkait implementasi kepemimpinan transformasional di panti asuhan, khususnya di Indonesia, masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada sektor pendidikan

formal dan dunia korporasi. Hal ini menimbulkan kesenjangan penelitian (*research gap*) yang penting untuk diisi. Mengingat peran strategis panti asuhan dalam pembangunan sosial, penelitian ini relevan untuk dilakukan guna memahami penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Anugerah Soe. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen kepemimpinan serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan panti asuhan di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan menggambarkan secara mendalam fenomena yang diteliti tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Desain ini dipilih karena relevan dengan fokus penelitian yang menekankan pemahaman terhadap makna, nilai, dan pengalaman subjek

penelitian secara holistik. Penelitian dilaksanakan di Yayasan Panti Asuhan Anugerah Soe, pada rentang waktu dimulai dari tanggal 25 Mei hingga 28 Juli, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengamati konteks sosial secara langsung dan mendalam (Muthohar & Fatmawati, 2023).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi langsung terhadap subjek penelitian (Moleong, 2018). Data sekunder diperoleh dari literatur relevan, arsip, dokumen resmi, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2019).

Instrumen penelitian yang digunakan meliputi panduan wawancara, lembar observasi, dan catatan lapangan yang disusun berdasarkan indikator penelitian. Panduan wawancara dirancang secara terbuka agar memungkinkan eksplorasi jawaban yang lebih luas. Lembar observasi disusun dengan indikator yang mengacu pada teori dan temuan penelitian terdahulu, sementara catatan lapangan digunakan untuk mendokumentasikan informasi non-verbal yang muncul selama proses pengumpulan data (Miles et al., 2013).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur yang memungkinkan peneliti menggali informasi mendalam sesuai kebutuhan penelitian, observasi partisipatif untuk memahami perilaku dan interaksi subjek dalam konteks alami, serta studi dokumentasi untuk memperoleh data yang mendukung temuan lapangan (Moleong, 2018).

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis interaktif (Miles et al., 2013), yang meliputi tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan cara memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang relevan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif yang sistematis, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus sejak awal hingga akhir penelitian untuk memastikan keabsahan temuan.

Untuk menjamin validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, metode, dan waktu (Koebanu et al., 2025). Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai narasumber, triangulasi metode dilakukan

dengan membandingkan hasil dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi informasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh dari observasi dan wawancara kepada 1 orang ketua panti dan 4 orang pengurus panti asuhan di Yayasan Panti Asuhan Anugerah Soe, maka dapat dikemukakan dalam pembahasan berdasarkan tujuan penelitian pada bab 1 adalah sebagai berikut untuk mengetahui "Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Panti Asuhan Anugerah Soe".

### A. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Panti Asuhan Anugerah Soe

Implementasi kepemimpinan transformasional di Panti Asuhan Anugerah Soe tercermin dalam berbagai dimensi yang memengaruhi perilaku dan kinerja pengurus. Kepemimpinan ini berorientasi pada pembentukan visi yang jelas, pemberdayaan staf, serta penguatan nilai moral dan emosional dalam menjalankan tugas pelayanan sosial. Melalui pendekatan yang menggabungkan keteladanan, motivasi,

stimulasi intelektual, dan perhatian personal, pemimpin berupaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

#### 1) Pengaruh Ideal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan Panti Asuhan Anugerah Soe menampilkan karakteristik pengaruh ideal melalui perilaku teladan, integritas, dan komitmen yang konsisten. Pemimpin (M) mampu memposisikan diri sebagai figur panutan yang dihormati, terbuka terhadap masukan, dan menghargai keberagaman latar belakang anak maupun pengurus panti.

Karakteristik ini sangat penting dalam konteks kepemimpinan di lembaga sosial, seperti panti asuhan, di mana hubungan emosional dan kepercayaan antara pemimpin dan bawahan menjadi kunci keberhasilan. Sikap terbuka dan penghargaan terhadap keberagaman tidak hanya menciptakan lingkungan yang inklusif, tetapi juga merangsang partisipasi aktif dari semua anggota.

Hal ini sejalan dengan temuan (Suud, 2018) yang menyatakan bahwa *idealized influence* membentuk kepercayaan dan loyalitas bawahan melalui keteladanan moral. Keteladanan moral dari seorang pemimpin berfungsi

untuk mendemonstrasikan nilai-nilai yang diharapkan dari anggota tim, sehingga menciptakan budaya kerja yang positif.

Dukungan empiris serupa juga ditemukan oleh (Faraz et al., 2023), yang menegaskan bahwa perilaku etis pemimpin meningkatkan komitmen kerja staf di organisasi sosial. Perilaku etis tidak hanya menciptakan iklim kerja yang sehat, tetapi juga meningkatkan motivasi dan produktivitas staf, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada anak-anak di panti asuhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif di panti asuhan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan manajerial, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin untuk menjadi contoh yang baik, membangun hubungan yang saling percaya, dan menciptakan lingkungan yang mendukung keberagaman.

## 2) Motivasi yang Menginspirasi

Dimensi inspirational motivation terlihat ketika pemimpin memberikan pidato dan kotbah untuk membangkitkan optimisme serta rasa percaya diri pengurus. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengarah, tetapi juga sebagai sumber inspirasi yang mampu

membangkitkan semangat tim. Pidato dan kotbah yang disampaikan dengan penuh semangat dapat membantu menciptakan atmosfer positif, di mana pengurus merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

Pemberian kepercayaan dalam pengambilan keputusan bersama juga sangat penting. Ketika pemimpin memberikan ruang bagi pengurus untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, hal ini mendorong partisipasi aktif dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap visi panti. Ketika pengurus merasa bahwa suara mereka dihargai dan diakui, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap visi dan misi lembaga.

Penelitian oleh (Lamirin et al., 2023) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memotivasi bawahan melalui penyampaian visi yang jelas dan menantang. Visi yang jelas tidak hanya memberikan arah, tetapi juga memicu motivasi intrinsik di antara pengurus untuk berinovasi dan berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, penelitian (Tariana & Cakraningrat, 2025) mengungkap bahwa motivasi inspiratif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di

lembaga nirlaba. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin memotivasi tim dengan cara yang menginspirasi, dampaknya tidak hanya terasa dalam peningkatan semangat, tetapi juga dalam kinerja yang lebih baik. Motivasi yang kuat mampu mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik, berkontribusi secara maksimal, dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, dimensi motivasi yang menginspirasi memiliki peran krusial dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian visi panti asuhan.

### 3) Rangsangan Intelektual

Pemimpin (M) mendorong pengurus untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan permasalahan operasional, seperti pengelolaan kebutuhan harian dan pengembangan program anak. Dalam konteks ini, rangsangan intelektual berfungsi sebagai pendorong bagi pengurus untuk berinisiatif dan berkontribusi dalam proses pemecahan masalah. Pemimpin memberi kebebasan kepada pengurus untuk mengeksplorasi berbagai pendekatan dan solusi yang mungkin, sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi.

Pengurus dilibatkan dalam mencari solusi dan diajak berani mengemukakan ide.

Dengan demikian, mereka merasa menjadi bagian integral dari proses pengambilan keputusan dan manajemen panti asuhan. Ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan mereka, tetapi juga membantu membangun kepercayaan diri dan kemampuan problem-solving yang lebih baik di antara pengurus.

(Sholihah & Ratnaningsih, 2024) menyebut bahwa *intellectual stimulation* mendorong inovasi dan problem solving yang efektif. Ketika pemimpin menciptakan suasana yang memfasilitasi pemikiran kritis dan kreativitas, hal ini memungkinkan pengurus untuk tidak hanya mengatasi masalah yang ada, tetapi juga untuk mengantisipasi tantangan di masa depan dengan lebih baik.

Studi oleh (Hakim & Abidin, 2024) menunjukkan bahwa dorongan intelektual dari pimpinan meningkatkan kreativitas staf dan kualitas layanan di lembaga sosial. Dengan kata lain, pemimpin yang aktif merangsang pemikiran intelektual tidak hanya membantu pengurus menjadi lebih inovatif, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada anak-anak di panti asuhan.

Secara keseluruhan, dimensi rangsangan intelektual dalam

kepemimpinan sangat penting untuk menciptakan budaya inovasi dan kolaborasi yang dapat menghasilkan solusi yang lebih baik dan efektif dalam menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi oleh panti asuhan.

#### 4) Pertimbangan yang Diadaptasi

Pada aspek *individualized consideration*, pemimpin memahami latar belakang tiap pengurus dan anak panti, lalu memberikan dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Pemahaman ini mencakup aspek-aspek seperti pengalaman hidup, tantangan yang dihadapi, serta aspirasi masing-masing individu. Dengan memberikan perhatian yang bersifat personal, pemimpin mampu menciptakan hubungan yang lebih dekat dan bermakna dengan anggota tim.

Hubungan personal ini menciptakan iklim kerja yang suportif dan harmonis. Ketika pengurus merasa dipahami dan dihargai, mereka cenderung lebih terbuka untuk berkomunikasi, berbagi ide, dan berkolaborasi. Ini juga membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan panti asuhan.

Menurut (Sugianti et al., 2020), perhatian individual memperkuat hubungan emosional dan meningkatkan motivasi intrinsik bawahan. Ketika pengurus merasa bahwa kebutuhan mereka diperhatikan,

mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan berkontribusi secara aktif. Pemimpin yang menunjukkan empati dan perhatian dapat membangun ikatan emosional yang kuat, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan loyalitas anggota tim.

Penelitian (Putranti & Kurniady, 2017) juga menunjukkan bahwa perhatian personal pemimpin berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja staf di lembaga pendidikan. Hal ini menegaskan bahwa aspek perhatian individual tidak hanya bermanfaat bagi hubungan antar individu, tetapi juga berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Secara keseluruhan, dimensi pertimbangan yang diadaptasi dalam kepemimpinan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan diri mereka.

## B. Kinerja Pengurus Panti Asuhan

Kinerja pengurus Panti Asuhan Anugerah Soe mencerminkan sejauh mana tugas dan tanggung jawab dijalankan secara efektif dalam mendukung keberlangsungan pelayanan sosial. Penilaian kinerja mencakup berbagai indikator, mulai dari kualitas hasil kerja,



tingkat prakarsa, kemampuan teknis, hingga efektivitas komunikasi, yang secara keseluruhan berkontribusi pada kelancaran operasional dan pencapaian tujuan panti.

## 1. Kualitas Pekerjaan

Pengurus Panti Asuhan Anugerah Soe menunjukkan kualitas kerja yang baik, terlihat dari ketepatan waktu, kerapian administrasi, dan keterjagaan fasilitas panti. Kualitas pekerjaan yang tinggi ini mencerminkan komitmen pengurus terhadap tanggung jawab mereka dan dedikasi dalam memberikan layanan terbaik bagi anak-anak di panti asuhan.

Standar kerja yang diterapkan sesuai dengan indikator efektivitas dan efisiensi menurut (Sinaga, 2017). Indikator ini mencakup berbagai aspek, seperti pengelolaan waktu, penggunaan sumber daya, dan penyelenggaraan program yang terencana dengan baik. Dengan menetapkan standar yang jelas, pengurus dapat mengukur kinerja mereka dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ajasta & Addin, 2018) yang menemukan bahwa penerapan standar kerja yang konsisten meningkatkan hasil kerja organisasi pelayanan sosial. Ketika organisasi memiliki pedoman yang jelas dan

diikuti secara konsisten, hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas layanan yang diberikan, tetapi juga meningkatkan kepuasan para penerima layanan.

Secara keseluruhan, dimensi kualitas pekerjaan di Panti Asuhan Anugerah Soe menunjukkan bahwa pengurus tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga berkomitmen untuk menjalankan tugas tersebut dengan cara yang paling efisien dan efektif. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan anak dan meningkatkan reputasi panti asuhan di masyarakat.

## 2. Prakarsa

Aspek prakarsa masih menjadi tantangan karena pengurus belum maksimal memberikan ide inovatif, khususnya dalam promosi panti melalui media sosial atau perbaikan tata kelola. Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun pengurus memiliki potensi, mereka mungkin belum merasa didorong untuk mengemukakan ide-ide baru atau mengambil inisiatif dalam pengembangan dan promosi panti.

Menurut (Setyawan, 2017), prakarsa dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas. Ketika pengurus merasa termotivasi dan lingkungan kerja

memberikan ruang untuk bereksperimen, ide-ide inovatif lebih cenderung muncul. Namun, jika lingkungan kerja tidak mendukung, atau jika pengurus merasa bahwa ide mereka tidak dihargai, prakarsa mereka dapat terhambat.

Studi oleh (Satyani, 2020) mengungkap bahwa rendahnya prakarsa dapat diatasi dengan pelatihan kreativitas dan penguatan budaya partisipatif. Pelatihan kreativitas dapat membantu pengurus mengasah kemampuan berpikir kreatif dan inovatif, sementara budaya partisipatif memungkinkan mereka merasa lebih terlibat dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, pengurus akan lebih terdorong untuk mengemukakan ide-ide baru yang dapat meningkatkan promosi panti dan tata kelola.

Secara keseluruhan, meningkatkan prakarsa di Panti Asuhan Anugerah Soe memerlukan upaya bersama untuk menciptakan suasana kerja yang mendorong inovasi, sehingga pengurus dapat berkontribusi secara lebih aktif dalam pengembangan lembaga.

### 3. Kemampuan

Kemampuan pengurus terlihat dari keterampilan dalam mengelola administrasi, keuangan, konsumsi, dan pembinaan anak

panti. Kompetensi teknis ini sangat penting untuk menunjang kelancaran operasional panti asuhan dan pelaksanaan program pembinaan karakter bagi anak-anak. Tanpa kemampuan yang memadai, pengurus mungkin kesulitan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari yang krusial untuk keberlangsungan lembaga.

Menurut (Girsang & Tinambunan, 2022), kemampuan kerja adalah hasil interaksi antara keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman. Hal ini berarti bahwa kemampuan pengurus tidak hanya bergantung pada pengetahuan teoritis, tetapi juga pada pengalaman praktis dan keterampilan yang mereka miliki. Kombinasi dari ketiga elemen ini memungkinkan pengurus untuk menghadapi tantangan dengan lebih efektif dan efisien.

Penelitian (Jasman, 2017) mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi teknis berdampak langsung pada mutu layanan di organisasi sosial. Ketika pengurus mengembangkan keterampilan mereka, kualitas layanan yang diberikan kepada anak-anak juga meningkat. Ini mencakup segala hal dari pengelolaan sumber daya hingga pembinaan karakter, yang semuanya

berkontribusi pada kesejahteraan dan perkembangan anak-anak di panti asuhan.

Secara keseluruhan, dimensi kemampuan di Panti Asuhan Anugerah Soe menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan pengurus sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.

#### 4. Komunikasi

Komunikasi internal antara pimpinan dan pengurus terjalin dengan baik, ditandai dengan koordinasi lancar dalam tugas dan hubungan interpersonal yang akrab. Interaksi yang positif ini sangat penting untuk memastikan bahwa semua anggota tim memahami peran dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat bekerja sama dengan lebih efektif. Ketika komunikasi berjalan baik, masalah dapat diatasi dengan cepat, dan pengurus merasa lebih nyaman untuk menyampaikan ide atau masukan.

Komunikasi eksternal juga berjalan efektif melalui kemitraan dengan gereja, kepolisian, dan masyarakat. Hubungan yang baik dengan pihak eksternal ini tidak hanya memperkuat jaringan dukungan untuk panti asuhan, tetapi juga meningkatkan reputasi dan citra positif lembaga di masyarakat. Kemitraan ini dapat membawa manfaat

tambahan, seperti sumber daya, dukungan moral, dan kolaborasi dalam program-program sosial.

Menurut (Jamaludin et al., 2024), komunikasi yang efektif memfasilitasi sinergi kerja dan membangun citra organisasi. Ketika pimpinan dan pengurus dapat berkomunikasi dengan jelas dan terbuka, mereka dapat bekerja sama dengan lebih harmonis, menciptakan hasil yang lebih baik untuk anak-anak di panti asuhan.

Hal ini diperkuat oleh temuan (Tanelaaph et al., 2025) yang menegaskan bahwa komunikasi organisasi yang positif meningkatkan kohesi tim. Ketika anggota tim merasa terhubung dan saling mendukung, mereka lebih cenderung untuk berkolaborasi dan berkontribusi secara maksimal.

Secara keseluruhan, dimensi komunikasi di Panti Asuhan Anugerah Soe menunjukkan bahwa komunikasi yang baik, baik internal maupun eksternal, adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung keberhasilan program-program panti asuhan.

#### C. Implementasi Kepemimpinan dan Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa empat dimensi kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pekerjaan, kemampuan, dan komunikasi pengurus. Namun, prakarsa masih perlu ditingkatkan. Temuan ini mendukung teori (Siswatiningsih et al., 2019) bahwa kepemimpinan transformasional secara positif memengaruhi berbagai indikator kinerja. Penelitian (Efruan et al., 2023) pada lembaga sosial juga menemukan pola hubungan serupa.

Penerapan kepemimpinan transformasional di Panti Asuhan Anugerah Soe terbukti meningkatkan kinerja pengurus, terutama dalam aspek kualitas pekerjaan, kemampuan, dan komunikasi. Disarankan agar pimpinan memperkuat program pengembangan prakarsa, misalnya melalui pelatihan kreativitas dan optimalisasi media sosial untuk promosi panti. Dengan strategi ini, kinerja pengurus diharapkan semakin optimal dan berkelanjutan, sejalan dengan temuan (Risman, 2023) bahwa inovasi dan motivasi merupakan kombinasi penting dalam peningkatan kinerja organisasi sosial.

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional di Panti Asuhan Anugerah

Soe memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pengurus. Berdasarkan hasil analisis, terdapat empat dimensi utama dari kepemimpinan transformasional yang berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, kemampuan, dan komunikasi pengurus, yaitu:

1. **Pengaruh Ideal:** Pimpinan mampu menjadi teladan yang dihormati dan membangun hubungan emosional yang kuat dengan pengurus, menciptakan kepercayaan dan loyalitas yang mendukung kinerja mereka.
2. **Motivasi yang Menginspirasi:** Melalui penyampaian visi yang jelas dan pemberian kepercayaan dalam pengambilan keputusan, pimpinan berhasil membangkitkan semangat dan komitmen pengurus untuk mencapai tujuan bersama.
3. **Rangsangan Intelektual:** Pemimpin mendorong pengurus untuk berpikir kreatif dan mengemukakan ide-ide baru, meskipun masih ada tantangan dalam hal prakarsa. Pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi sangat ditekankan.

#### 4. **Pertimbangan yang Diadaptasi:**

Pemimpin menunjukkan perhatian personal terhadap pengurus, yang berkontribusi pada iklim kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan serta motivasi pengurus.

Meskipun demikian, aspek prakarsa masih perlu ditingkatkan, menunjukkan bahwa pengurus belum sepenuhnya mengoptimalkan potensi inovatif mereka. Penelitian ini merekomendasikan agar pimpinan memperkuat program pengembangan prakarsa melalui pelatihan kreativitas dan optimalisasi penggunaan media sosial untuk promosi panti.

Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan transformasional di Panti Asuhan Anugerah Soe terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pengurus, dan dengan strategi yang tepat, diharapkan kinerja tersebut dapat lebih ditingkatkan dan berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu manajemen kepemimpinan di sektor sosial, khususnya dalam konteks panti asuhan di Indonesia.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ajusta, A. A. G., & Addin, S. (2018). Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Di Departemen Hrd Pt Sumber Maniko

Utama. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3).

<https://doi.org/10.52160/Ejmm.V2i3.90>

Amrin, T., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perusahaan Ritel Di Kota Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1). <https://doi.org/10.35931/Aq.V18i1.3181>

Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3). <https://doi.org/10.24014/Pib.V1i3.9940>

Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational Leadership Effectiveness: An Evidence-Based Primer. *Human Resource Development International*, 26(5). <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938>

Efruan, M. M., Pariela, T. D., & Soumokil, T. (2023). Integrasi Antar Lembaga

- Sosial Di Negeri Hutumuri Kecamatan Leitimur Selatan Kota Ambon. *Komunitas: Jurnal Ilmu Sosiologi*, 5(2), 118–127. <https://doi.org/10.30598/komunitasv015issue2page118-127>
- Faraz, Setiadi, A. A. F., Khoerunnisa, E., & Nastiyar, F. A. (2023). Komitmen Organisasi Staf Jurnal Indonesia Berdasarkan Komunikasi, Kepemimpinan, Dan Etika Kerja. *Jurnal Komunikasi*, 18(1). <https://doi.org/10.20885/komunikasi.vol18.iss1.art2>
- Girsang, O. U. D., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi. *Kukima: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1805>
- Hakim, M. N., & Abidin, A. A. (2024). Platform Merdeka Mengajar: Integrasi Teknologi Dalam Pendidikan Vokasi Dan Pengembangan Guru. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 68–82. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v3i1.47>
- Jamaludin, A. R., Mirza, M., Alamsyah, A., & Suseno, A. (2024). Komunikasi Organisasi Dalam Pengambilan Kebijakan Di Dpmppts Kota Tangerang. *Social Science Academic*, 2(1). <https://doi.org/10.37680/ssa.v2i1.4447>
- Jasman, J. (2017). Kompetensi Sosial Kepala Madrasah Dan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Belajea: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2). <https://doi.org/10.29240/bjpi.v2i2.307>
- Koebanu, D. I., Syahputra, A. W., & Lao, H. A. E. (2025). Strategi Gereja Dalam Menyikapi Persoalan Kohabitasi Untuk Meningkatkan Spiritualitas Pemuda Di Jemaat Gmit Sion Babuin, Klasis Amanuban Tengah Selatan. *Skenoo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen*, 5(1), 108–126. <https://journal.sttia.ac.id/skenoo/article/view/104>
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah*

- Kanderang Tingang*, 14(2).  
<https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2013). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2018). Metode Penelitian Kualitatif, Cetakan Ke-37. In *Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya*.
- Muthohar, S., & Fatmawati, N. M. (2023). Learning Differentiation In Ece Based On Sensing, Thinking, Intuiting, Feeling And Instinct (Stifin) Intelligence Test Results. *Jpud - Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 17(2).  
<https://doi.org/10.21009/jpud.172.10>
- Putranti, A. D., & Kurniady, D. A. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Tk Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Tk Se-Kabupaten Kudus. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1).  
<https://doi.org/10.17509/Jap.v17i1.6423>
- Risman. (2023). Motivasi Dan Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literature. *Economics And Digital Business Review*, 4(2), 52–59.
- Satyani, I. A. P. (2020). Mewujudkan Metamorfosis Sd Negeri 8 Mas Melalui Manajemen Keterlibatan Masyarakat Lokal Dan Global. *Indonesian Journal Of Educational Development*, 1(3).
- Setyawan, R. (2017). Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Niro Ceramic Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1).  
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.170>
- Sholihah, I., & Ratnaningsih, S. (2024). Implementasi Transformational Leadership Dalam Meningkatkan Intellectual Stimulation Dan Inspirational Motivation Guru Sd Qlc (Qur'an Learning Centre) School. *Jurnal Inovasi Pendidikan Mh Thamrin*, 8(2), 53–65.  
<https://doi.org/10.37012/jipmht.v8i2.2366>
- Sinaga, K. (2017). Penerapan Standar Operasional Prosedur Dalam Mewujudkan Pekerjaan Yang Efektif Danefisien Pada Bidang Kepemudaan Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Publik Reform*, 11(2), 4.

- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2).  
<https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Sugianti, S., Khoiruddin, M., Wulansari, N. A., & Ridloah, S. (2020). Factors For Enhancing Innovative Work Behavior. *Al Tijarah*, 6(2).  
<https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i2.5308>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Sumardi, B., & Yanthi, W. D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Di Rsd Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *Yume: Journal Of Management*, 8(2), 160–167.
- Susanti, S., Khodijah, Siahaan, D. S., Gultom, E. A. B., Silalahi, J. A., Suryani, R., & Hani, N. (2024). Mengidentifikasi Keterampilan Melalui Kreativitas: Studi Tentang Pengaruh Pembuatan Gelang Manik-Manik Dalam Mengatasi Masalah Ekonomi Di Panti Asuhan Yayasan Tabur Kasih Anak Indonesia Medan. *Jurnal Pendidikan Inklusif*, 8(5), 117–128.
- Suud, F. M. (2018). Kepemimpinan Transformasional Dan Implikasinya Pada Pembentukan Budaya Jujur Di Sekolah. *Sukma: Jurnal Pendidikan*, 2(2).  
<https://doi.org/10.32533/02206.2018>
- Tanelaaph, J. M., Andika, D., Gauka, U., Jehanu, F., Neolaka, J. A., Elisabeth, A., Takaeb, L., & Rony, C. (2025). Peran Kohesivitas Dalam Membangun Hubungan Kerja Yang Harmonis Dan Mengurangi Konflik Antar Karyawan. 2(1), 141–147.
- Tariana, W. A., & Cakraningrat, P. B. W. (2025). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Kepemimpinan Transformasional Di Organisasi Non-Profit Pada Yayasan Kesayan I Kang Papa Gianyar Bali. *Jurnal Tabdir Peradaban*, 5(2), 164–171.  
<http://117.74.115.107/index.php/jemas/article/view/537>



Wahyuningsih, W., & Sudibjo, N. (2022).  
Pengaruh Gaya Kepemimpinan  
Transformasional Dan Lingkungan  
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
Pegawai Generasi Milenial  
Kementerian Perdagangan. *Jenius  
(Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber  
Daya Manusia)*, 5(2).  
[https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.  
16520](https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16520).