

Peningkatan Kinerja Organisasi untuk Menciptakan Kepemimpinan Transformasional Melalui Ujian Kenaikan Tingkat Pada Organisasi Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa PAC Candi

Khoirun Nisa^{1*}, Wahyu Eko Pujiyanto²

^{1,2} Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia

Email: ¹ nisak4847@gmail.com, ² wahyueko.mnj@unusida.ac.id

Abstrak: Ujian kenaikan tingkat pada organisasi pencak silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa PAC Candi merupakan salah satu sarana untuk menciptakan kepemimpinan transformasional. Ujian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan dan kematangan anggota organisasi, serta membentuk jiwa kepemimpinan yang tangguh. Adapun sasaran dari ujian tingkat ini yaitu anggota Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa PAC Candi. Ujian tingkat ini dimulai dari UPS (Ujian Pengambilan Sabuk), lalu UKT (Ujian Kenaikan Tingkat) dari polos ke putih, dari putih ke kuning, dari kuning ke merah, dari merah ke biru, dari biru ke coklat, dan terakhir dari coklat ke hitam. Tentunya setiap tingkat memiliki tingkat kesulitan yang berbeda. Ujian yang dilakukan yaitu ujian tulis, ujian lisa, ujian fisik & mental, hafalan jurus, dan kegiatan keagamaan lainnya seperti tahlil dan mengaji serta materi kebangsaan, NU, dan Pagar Nusa. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa ujian kenaikan tingkat merupakan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan kepemimpinan transformasional. Peningkatan kinerja organisasi ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu ujian kenaikan tingkat yang memiliki tingkat kesulitan berbeda-beda yang dapat mengukur tingkat kemampuan dan kematangan anggota organisasi. Penyampaian materi organisasi tentang aswaja dan wawasan kebangsaan juga dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman anggota organisasi. Proses ujian yang melibatkan berbagai aspek seperti fisik, teknik, mental, dan spiritual, yang dapat membentuk anggota menjadi pribadi yang tangguh dan memiliki jiwa kepemimpinan.

Kata Kunci: Ujian Kenaikan Tingkat, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Organisasi

Sitasi:

Nisa, K., & Pujiyanto, W. E. (2024). Peningkatan Kinerja Organisasi untuk Menciptakan Kepemimpinan Transformasional Melalui Ujian Kenaikan Tingkat Pada Organisasi Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa PAC Candi. *Journal of Science and Education Research*, 3(1), 25-29.

Pendahuluan

Organisasi merupakan sebuah kelompok individu yang berkumpul dalam satu entitas dengan maksud bersama, menciptakan suatu lingkungan di mana kebutuhan dan tantangan organisasi diakui serta diatasi guna mencapai tujuan bersama. Proses ini melibatkan identifikasi dan pengelompokan tugas kerja, penentuan serta pendelegasian tanggung jawab dan wewenang, dan juga pembangunan relasi yang memfasilitasi kolaborasi optimal individu untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja merujuk pada pencapaian yang diharapkan untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi, dan faktor-faktor penentu kinerja organisasi saat ini dianggap sangat signifikan (Corina et al., 2011). Oleh karena itu, organisasi memiliki tanggung jawab untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja organisasi sehingga dapat meningkatkannya (Surjadi, 2009). Organisasi, sebagai entitas atau kelompok dalam konteks kehidupan sosial, melibatkan koordinasi, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas, yang semuanya dikendalikan dan diarahkan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 2015).

Organisasi Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa PAC Candi merupakan salah satu organisasi pencak silat yang memiliki peran penting dalam masyarakat. Organisasi ini memiliki tujuan untuk mengembangkan seni bela diri pencak silat, membina dan mengembangkan jiwa nasionalisme, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, diperlukan adanya kepemimpinan yang transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Ujian kenaikan tingkat merupakan salah satu sarana untuk menciptakan kepemimpinan transformasional. Ujian ini merupakan proses seleksi yang bertujuan untuk mengukur kemampuan dan

Article Info

Received: 29 Desember 2023

Accepted: 05 Januari 2024



Journal of Science and Education Research is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

kematangan anggota organisasi. Melalui ujian ini, anggota organisasi akan dilatih untuk memiliki sikap disiplin, tanggung jawab, dan jiwa kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah dinamika interaksi antara pemimpin dan anggota dengan tujuan mencapai perubahan yang konkret. Dalam kerangka ini, kepemimpinan melibatkan relasi pengaruh yang mendalam, terbangun di antara individu yang memiliki tujuan bersama untuk mewujudkan perubahan yang memiliki dampak signifikan. Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang individu, yang disebut pemimpin, memandu, memotivasi, dan mengarahkan orang lain atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Gaya dan pendekatan kepemimpinan dapat bervariasi, tergantung pada situasi, lingkungan, dan karakteristik pribadi pemimpin tersebut. Kepemimpinan telah menjadi subjek penelitian yang luas dalam berbagai konteks dan kerangka teoritis. Meskipun dalam beberapa aspek, kepemimpinan dijelaskan sebagai suatu proses, namun sebagian besar teori dan penelitian tentang kepemimpinan lebih berfokus pada peran seorang figur kepemimpinan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi aktivitas individu yang dipimpinnya guna mencapai tujuan dalam suatu situasi organisasional yang dapat mengalami perubahan. Gaya kepemimpinan tercermin dalam cara pemimpin mengembangkan program organisasional, menjalankan disiplin sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, memberikan perhatian terhadap kesejahteraan anggota, dan berkomunikasi dengan mereka.

Gaya kepemimpinan melibatkan bagaimana seorang pemimpin berhubungan dengan anggota tim, membuat keputusan, memberikan motivasi, dan membimbing upaya untuk mencapai tujuan bersama. Variasi gaya kepemimpinan bisa mencakup pendekatan otoriter, demokratis, transformasional, transaksional, atau jenis lainnya, tergantung pada karakteristik pribadi pemimpin, nilai-nilai yang dipegang, dan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Gaya kepemimpinan merupakan elemen kunci yang berperan dalam mempengaruhi kinerja anggota. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan mendorong motivasi anggotanya dengan cara yang mengakomodasi gaya kerja unik masing-masing anggota, sehingga anggota diinspirasi untuk berpikir secara kreatif. Selain itu, pemimpin akan terus menantang bawahannya dengan tugas-tugas yang semakin kompleks (Bass et al., 2003). Keberhasilan kepemimpinan transformasional bergantung pada tingkat kepercayaan diri seorang pemimpin (Harjono, 2015). Peran kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan menciptakan arah yang jelas di dalam organisasi dimana masalah dan solusi umumnya sudah diketahui, tetapi juga mencakup keterlibatan dalam konteks perubahan yang berkelanjutan dan tidak pasti.

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menitikberatkan pada pembinaan, motivasi, dan pemberdayaan anggota dengan tujuan mencapai perubahan positif baik pada tingkat individu maupun organisasi. Pemimpin transformasional mendorong anggota tim untuk mencapai potensi maksimal dan menginspirasi mereka untuk melampaui harapan yang ada. Gaya kepemimpinan ini sering melibatkan penyampaian visi yang kuat, dukungan terhadap inovasi, komunikasi yang efektif, serta pengembangan hubungan yang positif dan kolaboratif di dalam struktur organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan yang signifikan dan meningkatkan kinerja organisasi serta motivasi individu. Gaya ini sering dianggap sebagai pendekatan yang efektif dalam situasi-situasi di mana perubahan dan inovasi diperlukan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Peran kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model kepemimpinan yang paling cocok di antara berbagai model yang ada. Menurut Bass (1985), kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar mereka memiliki keyakinan, mengikuti contoh, dan menghormatinya. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, jarak hubungan antara pemimpin dan anggota menjadi minim, karena pemimpin selalu membuka diri untuk mendengarkan masukan dari anggotanya, sehingga menciptakan kepemimpinan yang efektif. Hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja sangat erat, di mana indikator kepemimpinan transformasional mencakup pelayanan kepada anggota untuk membangkitkan rasa kagum, penghargaan, dan kepercayaan. Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas tentang masa depan dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut dengan cara yang inspiratif. Mereka mampu menggambarkan gambaran yang menarik dan memotivasi bawahan untuk bekerja menuju pencapaian tujuan bersama. Organisasi yang efektif mampu terwujud ketika anggota mampu bekerja dengan baik, rajin dan betah di dalam organisasi, dan merasa puas dengan pekerjaan mereka (Pujiyanto, 2022). Elemen kunci dari kepemimpinan transformasional termasuk memiliki visi yang kuat terkait dengan arah yang dicapai oleh organisasi, guna mendorong anggota agar turut berkontribusi tidak hanya untuk kepentingan pribadi saja (Manzilah et al., 2023).

Dengan terbentuknya jiwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan pula kinerja anggotanya. Kinerja adalah pencapaian dalam pekerjaan yang membandingkan hasil kerja dengan standar kerja (Dessler, 1997). Kinerja menitikberatkan pada hasil kerja yang dihasilkan. Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah produk dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, dan penting untuk mempertimbangkan bahwa kinerja individu seorang pegawai dalam suatu organisasi tidak hanya mempengaruhi kinerja pribadi tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi, sehingga hal ini menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja suatu organisasi. Terdapat indikator untuk menilai kinerja individu anggota, seperti yang

diuraikan oleh Robbins dalam Sulaksono (2015), termasuk Quality; Merujuk pada standar atau tingkat kecemerlangan yang melekat dalam suatu produk, layanan, atau pekerjaan, penekanan pada kualitas dalam konteks manajemen atau pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti kepuasan pelanggan, akurasi, dan pemenuhan standar atau spesifikasi yang telah ditetapkan. Quantity; Mengacu pada jumlah atau volume suatu produk, layanan, atau hasil kerja, umumnya, kuantitas adalah faktor yang diukur dalam hal produksi atau penyelesaian tugas. Timeliness; Menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan, proyek, atau kegiatan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kepatuhan terhadap jadwal sangat penting untuk menjamin efisiensi dan kelancaran proses yang berbagai. Effectiveness; Mengevaluasi sejauh mana suatu tindakan atau kegiatan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu upaya dianggap efektif jika mampu menghasilkan hasil yang diinginkan atau mencapai target yang telah ditetapkan. Independence; Merujuk pada tingkat otonomi atau kemandirian yang dimiliki oleh suatu entitas atau individu. Dalam konteks profesional, independensi dapat mengacu pada kemampuan untuk bekerja secara mandiri tanpa terlalu bergantung pada bantuan atau pengaruh dari pihak lain. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini digunakan untuk menganalisis bahwa dengan adanya ujian kenaikan tingkat pada organisasi Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa PAC Candi mampu untuk meningkatkan kinerja organisasi untuk menciptakan kepemimpinan yang tranformasional.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode ini melibatkan eksplorasi tentang bagaimana individu memahami dan memberikan makna pada pengalaman mereka. Metode pengumpulan data melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Desain penelitian yang diterapkan adalah penelitian lapangan, yang melibatkan kegiatan langsung di lapangan untuk mengumpulkan dan menganalisis data terkait. Adapun sasaran dari ujian tingkat ini yaitu anggota Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa PAC Candi. Ujian tingkat ini dimulai dari UPS (Ujian Pengambilan Sabuk), lalu UKT (Ujian Kenaikan Tingkat) dari polos ke putih, dari putih ke kuning, dari kuning ke merah, dari merah ke biru, dari biru ke coklat, dan terakhir dari coklat ke hitam. Tentunya setiap tingkat memiliki tingkat kesulitan yang berbeda. Ujian yang dilakukan yaitu ujian tulis, ujian lisa, ujian fisik & mental, hafalan jurus, dan kegiatan keagamaan lainnya seperti tahlil dan mengaji serta materi kebangsaan, ke-NUan, dan ke-Pagar Nusaan

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan ini berlangsung selama dua hari, dimana banyak sekali agenda yang dilakukan. Seperti terdapat penyampaian materi terkait dengan Organisasi, Aswaja, dan wawasan kebangsaan. Penyampaian materi organisasi bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman anggota organisasi tentang organisasi, seperti sejarah, struktur organisasi, dan tata kerja organisasi. Materi ini juga bertujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi anggota organisasi untuk berperan aktif dalam organisasi. Sedangkan materi Aswaja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman anggota organisasi tentang Aswaja, seperti aqidah, syariah, dan akhlaq Aswaja. Materi ini juga bertujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi anggota organisasi untuk mengamalkan Aswaja dalam kehidupan sehari-hari. dan yang terakhir yaitu materi wawasan kebangsaan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman anggota organisasi tentang wawasan kebangsaan, seperti sejarah, ideologi, dan konstitusi negara. Materi ini juga bertujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi anggota organisasi untuk menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, diharapkan anggota organisasi akan menjadi anggota yang lebih berkualitas dan memiliki peran yang lebih besar dalam masyarakat. Berikut merupakan Ujian yang harus ditempuh sesuai dengan tingkatan:

Tabel 1. Tingkatan Ujian

TINGKAT	FISIK	JURUS PAKET	LISAN (TES AKHIR)
UPS	<i>Push Up</i> 10 x	Jurus Wudhu	Hafal 3 Surat Pendek & Niat Wudhu
Ke PUTIH	<i>Push Up</i> 20 x	Jurus Wudhu & SD	Hafal 3 Surat Pendek + Ayat Kursi + Sholawat Tibbil Qulub + Doa Qunut & Bacaan Dalam Shalat
		A	Hafal 3 Surat Pendek + Doa Qunut + Sholawat Nariyah + Bacaan Dalam Shalat Tawassul Tahlil + Sholawat Tibbil Qulub
Ke KUNING	<i>Push Up</i> 25 x	Jurus Wudhu SD A & B	Hafal 3 Surat Pendek + Sholawat Tibbil Qulub + Sholawat Nariyah + Doa Qunut & Bacaan Dalam Shalat & Tahlil Lengkap
		& B + SMP A	Hafal 3 Surat Pendek + Sholawat Tibbil Qulub + Sholawat Nariyah + Doa Qunut & Bacaan Dalam Shalat & Tahlil Lengkap
Ke MERAH	<i>Push Up</i> 30 x	Jurus Wudhu SD A & B + SMP A	Hafal 3 Surat Pendek + Sholawat Tibbil Qulub + Sholawat Nariyah + Doa Qunut & Bacaan Dalam Shalat & Tahlil Lengkap
		& B + SMP A & B	Hafal 3 Surat Pendek + Sholawat Tibbil Qulub + Sholawat Nariyah + Doa Qunut & Bacaan Dalam Shalat & Tahlil Lengkap
Ke BIRU	<i>Push Up</i> 35 x	Jurus Wudhu SDA & B + SMP A & B	Hafal 3 Surat Pendek + Sholawat Tibbil Qulub + Sholawat Nariyah + Doa Qunut & Bacaan Dalam Shalat & Tahlil Lengkap

Tujuan setiap tingkat uji kenaikan pencak silat memiliki kesulitan yang berbeda adalah untuk mengukur tingkat kemampuan dan kematangan anggota organisasi pencak silat. Tingkat kesulitan yang berbeda-beda tersebut mencerminkan tingkat pemahaman dan penguasaan anggota organisasi. Pertama, Untuk mengukur tingkat kemampuan fisik dimana tingkat kesulitan yang berbeda pada setiap tingkat uji kenaikan pencak silat juga bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan fisik anggota organisasi. Semakin tinggi tingkatnya, maka semakin tinggi pula tingkat kesulitan fisik yang harus dihadapi oleh anggota organisasi. Selain kemampuan fisik, tingkat kesulitan yang berbeda pada setiap tingkat uji kenaikan pencak silat juga bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan teknik anggota organisasi. Semakin tinggi tingkatnya, maka semakin tinggi pula tingkat kesulitan teknik yang harus dihadapi oleh anggota organisasi. Selanjutnya, untuk mengukur tingkat kemampuan mental tingkat kesulitan yang berbeda pada setiap tingkat uji kenaikan pencak silat juga bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan mental anggota organisasi. Semakin tinggi tingkatnya, maka semakin tinggi pula tingkat kesulitan mental yang harus dihadapi oleh anggota organisasi, hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.



Gambar 1. Kegiatan UPS (Ujian Pengambilan Sabuk) PAC Candi, dilaksanakan di Spande, Candi, Sidoarjo



Gambar 2. Kegiatan UKT (Ujian Kenaikan Tingkat) PAC Candi, dilaksanakan di Sidodadi, Candi, Sidoarjo

Dengan adanya ujian kenaikan tingkat tersebut mampu membentuk anggota dan kinerja anggota PSNU Pagar Nusa PAC Candi semakin meningkat dengan beberapa indikator. Dampak kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi di PSNU Pagar Nusa PAC Candi dapat diamati melalui indikator-indikator berikut. Quality; mutu kerja dievaluasi melalui pandangan anggota terhadap hasil pekerjaan dan tingkat keunggulan tugas yang mencerminkan keterampilan serta kemampuan anggota. Berdasarkan analisis peneliti di PSNU Pagar Nusa PAC Candi, upaya menjaga kualitas sangat ditekankan, terutama melalui penyelenggaraan pelatihan bagi anggota guna meningkatkan keterampilan mereka. Quantity; jumlah atau besaran suatu barang atau benda yang dapat diukur atau dihitung. Timeliness; tingkat penyelesaian aktivitas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dievaluasi dari interaksi dengan keluaran

dan optimalisasi waktu. Menurut analisis peneliti, dalam hal ketepatan waktu di PSNU Pagar Nusa PAC Candi, pimpinan seringkali memberikan pengingat, terutama kepada anggota yang memiliki tanggung jawab pekerjaan lain. Hal ini terbukti ketika ada anggota yang terlambat, mereka akan langsung dihubungi oleh pimpinan. Efektivitas; pemanfaatan sumber daya organisasi untuk meningkatkan hasil dari penggunaan sumber daya. Penjadwalan harus diatur dengan baik untuk menghindari tumpang tindih dengan jadwal lainnya karena banyaknya anggota. Menurut analisis peneliti, peran pimpinan di PSNU Pagar Nusa PAC Candi sangat efektif, terutama dalam memastikan kepatuhan terhadap jadwal dan bersedia menjadi sosok yang bertanggung jawab pertama jika ada keluhan dari orang tua anggota. Independence; Saat anggota yang kemudian melaksanakan perannya adalah tingkat loyalitas. Ini merujuk pada sejauh mana seorang anggota memiliki keterikatan atau keterlibatan dalam pekerjaannya dan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ujian kenaikan tingkat pada organisasi pencak silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa PAC Candi telah mampu meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu Kualitas kerja meningkat, yang ditunjukkan oleh upaya menjaga kualitas melalui penyelenggaraan pelatihan bagi anggota guna meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu juga ditunjukkan oleh upaya pimpinan untuk memastikan kepatuhan terhadap jadwal dan bersedia menjadi sosok yang bertanggung jawab pertama jika ada keluhan dari orang tua anggota. Serta pimpinan untuk memberikan pengingat, terutama kepada anggota yang memiliki tanggung jawab pekerjaan lain. Peningkatan kinerja organisasi dan kepemimpinan transformasional ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu Pertama, Penyampaian materi organisasi, Aswaja, dan wawasan kebangsaan, yang dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman anggota organisasi tentang organisasi, Aswaja, dan wawasan kebangsaan. Kedua, Proses ujian yang melibatkan berbagai aspek, seperti fisik, teknik, mental, dan spiritual, yang dapat membentuk anggota menjadi pribadi yang tangguh dan memiliki jiwa kepemimpinan. Ketiga, Ujian kenaikan tingkat yang memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda, yang dapat mengukur tingkat kemampuan dan kematangan anggota organisasi. Oleh karena itu, ujian kenaikan tingkat merupakan salah satu sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan kepemimpinan transformasional.

Referensi

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Corina, G., Liviu, I., Roxana, S. (2011). Determinants of Organizational Performance: the Case of Romania. *Journal Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 6(2), 285-300.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Prenhallindo.
- Harjono, J. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai PT Air Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1004–1125.
- Manzilah., Rohmah, M. A., & Pujiyanto, W. E. (2023). The Role of Good And Effective Communication in The IPNU/IPPNU Organization In Keboansikep Village. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(4), 46–59. <https://doi.org/10.55606/jpkm.v2i4.257>
- Pujiyanto, W. E. (2022). Transformasional Leaderships Sebagai Gaya Kepemimpinan Strategis Masa Depan Pada Satuan Polisi Sektor. *Public Sphere Review*, 1(1), 32–41. <https://doi.org/10.30649/psr.v1i1.29>
- Pujiyanto, W. E., & Larasati, A. L. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi dengan Model Blue Ocean Leadership melalui Dimensi Spiritual. *Journal of Research and Technology*, 8(2), 179–193. <https://doi.org/10.55732/jrt.v8i2.670>
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Surjadi. (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: Refika Aditama.