

## PERAN PEMIMPIN DALAM MENDORONG SOLIDARITAS DAN KETERLIBATAN ORGANISASI DI INSTANSI SEKTOR PUBLIK

Oleh:

**Maudhy Satyadharma<sup>1</sup>**

**Cahyaniza<sup>2</sup>**

**Putu Wirayanti<sup>3</sup>**

Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

Alamat: Kompleks Perkantoran Bumi Praja Anduonohu, Mokoau, Kec. Kambu, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara (93231).

Korespondensi Penulis: [maudhymaudhy@gmail.com](mailto:maudhymaudhy@gmail.com), [yayacahyaniza24@gmail.com](mailto:yayacahyaniza24@gmail.com),  
[wirayantiputu23@gmail.com](mailto:wirayantiputu23@gmail.com).

**Abstract.** *Leaders play a strategic role in building solidarity and enhancing organizational engagement in public sector institutions. Leadership in the public sector plays a crucial role in determining the direction, values, and performance of an organization. In a complex bureaucratic system such as that of a public sector institution, a leader not only serves as an administrative decision-maker but also acts as a change agent who encourages individuals and groups to achieve public service goals. In a complex bureaucracy, such as the Department of Transportation, leadership effectiveness is determined not only by administrative skills but also by the ability to motivate, inspire, and coordinate employees towards common goals. This study uses a descriptive qualitative approach with a conceptual literature study method. Data sources come from scientific journals, books on public leadership theory, and performance reports of relevant government agencies. The results of the study conclude that leadership in the public sector, particularly in the Department of Transportation of Southeast Sulawesi Province, plays a central role in fostering organizational solidarity and engagement. Organizational solidarity is formed through open communication and empathetic leadership, while employee engagement grows from empowerment, participation, and*

# PERAN PEMIMPIN DALAM MENDORONG SOLIDARITAS DAN KETERLIBATAN ORGANISASI DI INSTANSI SEKTOR PUBLIK

*appreciation. Both are closely interrelated and form the foundation of public organization effectiveness.*

**Keywords:** *Public Institutions, Organizational Involvement, Leaders, Solidarity.*

**Abstrak.** Pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun solidaritas dan meningkatkan keterlibatan organisasi di instansi sektor publik. Kepemimpinan di sektor publik memegang peran yang sangat penting dalam menentukan arah, nilai, serta kinerja organisasi. Dalam sistem birokrasi yang kompleks seperti pada lembaga sektor publik, seorang pemimpin tidak hanya bertugas sebagai pengambil keputusan administratif, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang mendorong individu dan kelompok untuk mencapai tujuan pelayanan publik. Dalam birokrasi yang kompleks, seperti Dinas Perhubungan, efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan administratif, tetapi juga oleh kemampuan memotivasi, menginspirasi, dan mengoordinasikan pegawai menuju tujuan bersama.. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur konseptual. Sumber data berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, buku teori kepemimpinan publik, serta laporan kinerja instansi pemerintah yang relevan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan di sektor publik, khususnya di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara, memainkan peran sentral dalam mendorong solidaritas dan keterlibatan organisasi. Solidaritas organisasi terbentuk melalui komunikasi yang terbuka dan kepemimpinan empatik, sementara keterlibatan pegawai tumbuh dari pemberdayaan, partisipasi, dan apresiasi. Keduanya saling berkaitan erat dan menjadi fondasi efektivitas organisasi public.

**Kata Kunci:** Instansi Publik, Keterlibatan Organisasi, Pemimpin, Solidaritas.

## LATAR BELAKANG

Kepemimpinan di sektor publik memiliki posisi yang sangat strategis dalam membentuk arah, nilai, dan kinerja organisasi (Rifdan et al., 2024; Silalahi, 2011). Dalam struktur birokrasi yang kompleks seperti pada instansi sektor publik, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan administratif, tetapi juga sebagai *agent of change* yang menggerakkan individu dan kelompok menuju pencapaian tujuan pelayanan publik (Sahabuddin et al., 2021). Pemimpin publik dihadapkan pada dilema antara

menjalankan peraturan secara *rigid* sesuai standar birokrasi dengan tuntutan inovasi dan fleksibilitas dalam merespons kebutuhan masyarakat yang dinamis (Rohayatin, 2024; Sawir, 2020). Dengan demikian, kemampuan kepemimpinan tidak lagi sekadar diukur dari kompetensi teknokratis, melainkan juga dari kapasitas interpersonal, moral, dan sosialnya dalam menumbuhkan solidaritas serta keterlibatan pegawai (Triadhi, 2025).

Dinas Perhubungan memiliki tanggung jawab besar terhadap penyelenggaraan transportasi publik yang aman, tertib, dan berkelanjutan. Namun, di balik fungsi teknis tersebut terdapat realitas organisasi yang sarat dengan hierarki, pembagian kewenangan yang kaku, dan pola koordinasi yang sering kali terfragmentasi. Dalam konteks inilah, pemimpin perlu berperan sebagai penghubung (integrator) antarbagian dan penentu arah strategis organisasi agar seluruh elemen bekerja secara sinergis. Kepemimpinan publik yang ideal bukan hanya *serving the system* tetapi *serving the people* (Nugroho et al., 2024). Artinya, keberhasilan organisasi publik tidak semata diukur dari kepatuhan pada prosedur, tetapi dari kualitas hubungan antara pemimpin, pegawai, dan masyarakat yang dilayani.

Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara, sebagai instansi yang berinteraksi langsung dengan publik melalui pelayanan transportasi, membutuhkan pemimpin yang mampu membangun rasa tanggung jawab sosial di antara pegawai. Kepemimpinan seperti ini menumbuhkan kesadaran kolektif bahwa setiap tindakan individu berimplikasi pada kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah. Secara sosiologis, solidaritas organisasi dalam lingkungan birokrasi publik sering kali menghadapi tantangan karena struktur kerja yang terbagi ke dalam unit-unit fungsional dengan prioritas masing-masing (Hertati, 2024). Durkheim (Fathoni, 2024) menyebut fenomena ini sebagai pergeseran dari *mechanical solidarity* menuju *organic solidarity* dimana kesatuan sosial tidak lagi terbentuk karena kesamaan fungsi, melainkan karena saling ketergantungan antarunit.

Dalam teori kepemimpinan modern, khususnya kepemimpinan transformasional, pemimpin justru dituntut untuk menginspirasi pengikutnya melalui visi yang bermakna, memberi perhatian personal, serta mendorong inovasi dalam setiap level organisasi (Iswahyudi et al., 2023; Verawati et al., 2025). Jika pendekatan ini diterapkan di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara, maka potensi fragmentasi birokrasi dapat

## PERAN PEMIMPIN DALAM MENDORONG SOLIDARITAS DAN KETERLIBATAN ORGANISASI DI INSTANSI SEKTOR PUBLIK

dikurangi karena pegawai merasa menjadi bagian dari tujuan yang lebih besar daripada sekadar menjalankan tugas rutin.

Keterlibatan organisasi (*organizational engagement*) merupakan aspek psikologis yang sangat berhubungan dengan solidaritas. Dami et al. (2022) menekankan bahwa *engagement* tidak hanya terkait pada motivasi kerja, tetapi juga pada identifikasi diri terhadap organisasi. Pegawai yang terlibat secara emosional akan menampilkan loyalitas, tanggung jawab, dan semangat kerja yang tinggi. Dalam penerapan di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara, hal ini menjadi sangat penting mengingat pegawai sering menghadapi tekanan eksternal seperti tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, aman, dan transparan, sementara sumber daya dan dukungan teknis sering kali terbatas. Kepemimpinan yang mampu membangun *psychological ownership*—perasaan bahwa organisasi adalah bagian dari diri pegawai—akan meningkatkan keterlibatan kerja bahkan di tengah keterbatasan struktural.

Pemimpin yang efektif perlu mengembangkan strategi komunikasi dua arah untuk membangun rasa memiliki tersebut (Nasukah et al., 2020). Komunikasi internal yang hanya bersifat satu arah dari atasan ke bawahan menciptakan jarak psikologis dan menurunkan kepercayaan. Sebaliknya, komunikasi dialogis yang terbuka memungkinkan pegawai menyampaikan aspirasi, kritik, maupun ide inovatif tanpa rasa takut terhadap sanksi. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *open government* yang menekankan transparansi, partisipasi, dan kolaborasi sebagai prinsip utama tata kelola publik modern. Dari perspektif manajemen kinerja, pemimpin juga perlu mengaitkan solidaritas dan keterlibatan dengan hasil kerja yang terukur (Laksono et al., 2024). Kinerja sektor publik tidak hanya dinilai dari output administratif seperti laporan kegiatan, tetapi juga dari outcome berupa peningkatan kepuasan dan kepercayaan masyarakat. Pemimpin yang menumbuhkan solidaritas tim akan mendorong koordinasi lintas bidang sehingga pelayanan menjadi lebih cepat dan responsif. Sementara itu, keterlibatan pegawai yang tinggi akan meningkatkan inovasi dalam penyusunan kebijakan teknis transportasi,

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendorong solidaritas dan keterlibatan memerlukan keseimbangan antara *task orientation* dan *people orientation*. Pemimpin yang hanya fokus pada pencapaian target kinerja (*task oriented*) cenderung mengabaikan dimensi sosial organisasi, sementara pemimpin yang terlalu berorientasi pada hubungan interpersonal tanpa arah strategis berisiko menurunkan

produktivitas (Yusuf et al., 2024). Ali & Ali (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi dibentuk oleh nilai dan perilaku pemimpinnya. Jika pemimpin menunjukkan integritas, empati, dan keterbukaan terhadap ide baru, nilai-nilai tersebut akan menular ke seluruh lapisan organisasi (Asriyati & Satyadharma, 2023). Hal ini berimplikasi pada terbentuknya solidaritas yang berlandaskan pada kepercayaan dan saling menghormati. Pelayanan publik yang semakin menuntut akuntabilitas, kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan solidaritas dan keterlibatan juga berperan sebagai penjaga etika organisasi (Pakudu, 2024). Pemimpin yang tangguh secara moral dapat menjadi teladan dan penegak nilai integritas. Dengan menjadikan solidaritas sebagai dasar moral kolektif dan keterlibatan sebagai energi sosial organisasi, pemimpin dapat mengubah birokrasi menjadi ruang kerja yang produktif sekaligus berintegritas.

Analisis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan publik yang berhasil di Dinas Perhubungan bukanlah kepemimpinan yang sekadar memerintah, melainkan kepemimpinan yang memberdayakan. Pemimpin harus mampu menyeimbangkan tuntutan birokrasi dengan kebutuhan humanistik pegawai. Ia harus memahami bahwa solidaritas bukanlah produk formal dari aturan, melainkan hasil dari interaksi sosial yang berulang dan penuh makna; demikian pula keterlibatan bukan sekadar partisipasi fungsional, melainkan ekspresi identitas profesional pegawai terhadap organisasi.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Konsep Kepemimpinan**

Kepemimpinan publik didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengarahkan, memengaruhi, dan menginspirasi orang lain dalam konteks pemerintahan atau organisasi publik (Rifdan et al., 2024). Dalam literatur manajemen publik, gaya kepemimpinan yang efektif mencakup kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan pelayanan (*servant leadership*).

### **Solidaritas Organisasi**

Solidaritas organisasi merupakan bentuk kohesi sosial yang tercipta karena adanya rasa memiliki, kesamaan tujuan, dan kepercayaan antaranggota (Kurniawan & Hakim, 2025).

# PERAN PEMIMPIN DALAM MENDORONG SOLIDARITAS DAN KETERLIBATAN ORGANISASI DI INSTANSI SEKTOR PUBLIK

## Keterlibatan pegawai

Keterlibatan pegawai (*employee engagement*) merupakan tingkat sejauh mana karyawan berkomitmen, termotivasi, dan merasa memiliki terhadap organisasi (Salliyuana & Hidayat, 2024).

**Gambar 1.** Suasana Cair dalam Rapat Unit



*Sumber: Dishub Sultra (2025)*

Pegawai yang terlibat menunjukkan energi tinggi, dedikasi, serta keinginan untuk berkontribusi lebih dari sekadar kewajiban formal. Mereka tidak sekadar melaksanakan tugas berdasarkan kewajiban formal, tetapi memiliki dorongan intrinsik untuk memberikan kontribusi terbaik bagi keberhasilan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur konseptual. Sumber data berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, buku teori kepemimpinan publik, serta laporan kinerja instansi pemerintah yang relevan (Sugiyono, 2020). Adapun informan penelitian ini akan dirangkum dalam tabel 1 berikut

**Tabel 1.** Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan
1	Dr. Muhamad Rajulan,ST.,M.Si	Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara
2	Syaiful,S.Pd.,M.Ap	Kepala Bidang Angkutan Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

3	Asriyati, S.Sos	Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara
4	Ringo Taufan Laode,S.Ip.,M.Sc	Kepala Seksi Angkutan Tidak Dalam Trayek dan Angkutan Baran Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

*Sumber: Data Primer (2025)*

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Peran Pemimpin Dalam Membangun Solidaritas Internal**

Pemimpin di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki tanggung jawab moral untuk menciptakan iklim organisasi yang kohesif. Solidaritas tidak lahir secara spontan, tetapi dibangun melalui praktik kepemimpinan yang konsisten, komunikatif, dan berorientasi empati. Bentuk nyata peran pemimpin antara lain:

#### **1. Menumbuhkan Visi Bersama**

Menumbuhkan visi bersama bukan sekadar menyampaikan slogan organisasi, tetapi menginternalisasi makna visi ke dalam tindakan nyata (Amaludin et al., 2025). Pemimpin perlu menghubungkan setiap tugas operasional pegawai dengan kontribusi strategis terhadap pelayanan publik agar tercipta rasa tujuan bersama. Dengan mengaitkan aktivitas rutin dengan tujuan besar pelayanan publik, pemimpin menciptakan kesadaran kolektif bahwa setiap tindakan berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup masyarakat. Pendekatan ini memperkuat rasa tujuan bersama dan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Selain itu, pemahaman yang jelas tentang peran masing-masing dalam pencapaian visi strategis memungkinkan koordinasi yang lebih efektif dan mengurangi fragmentasi fungsi antarunit dalam birokrasi yang kompleks.

#### **2. Menjalin Komunikasi Lintas Unit**

Menjalin komunikasi lintas unit menuntut kemampuan pemimpin dalam membangun jembatan kolaborasi antarseksi (Handayani et al., 2025). Dengan komunikasi terbuka dan koordinasi efektif, potensi konflik kepentingan dapat diubah menjadi sinergi kerja yang memperkuat integrasi layanan transportasi secara menyeluruh di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara.

#### **3. Membangun Budaya Apresiasi**

Membangun budaya apresiasi berarti menanamkan kebiasaan menghargai setiap pencapaian, sekecil apa pun kontribusinya (Febrianty et al., 2023).

# **PERAN PEMIMPIN DALAM MENDORONG SOLIDARITAS DAN KETERLIBATAN ORGANISASI DI INSTANSI SEKTOR PUBLIK**

Pemimpin yang konsisten memberikan pengakuan akan menumbuhkan rasa dihargai dan kebanggaan kolektif. Hal ini memperkuat ikatan emosional antarpegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif di Dinas Perhubungan.

## **Pemimpin Sebagai Fasilitator Keterlibatan Pegawai**

Keterlibatan pegawai di instansi publik sering kali menurun akibat tekanan regulatif dan minimnya penghargaan intristik (Dewi, 2024). Pemimpin harus bertindak sebagai fasilitator keterlibatan dengan memberikan ruang partisipasi dan kepercayaan.

Beberapa strategi yang dapat dilakukan:

### **1. Delegasi dan Pemberdayaan Pegawai**

Memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan operasional memungkinkan pegawai merasa dipercaya dan diakui kapasitasnya (Suwardi et al., 2024). Rasa kepemilikan terhadap keputusan yang dibuat menumbuhkan tanggung jawab personal dan komitmen kolektif terhadap hasil kerja. Di Dinas Perhubungan, otonomi ini juga mendorong inovasi serta meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah teknis secara mandiri dan efisien (Suryani et al., 2024).

### **2. Keterlibatan Dalam Proses Kebijakan**

Melibatkan pegawai dalam merumuskan kebijakan teknis sehingga menciptakan rasa memiliki yang kuat karena mereka merasa menjadi bagian dari proses strategis organisasi (Shaleh & Firman, 2018). Partisipasi aktif ini meningkatkan pemahaman terhadap arah kebijakan dan memperkuat tanggung jawab moral terhadap implementasinya.

Di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara, keterlibatan semacam ini mendorong munculnya ide-ide inovatif dari lapisan teknis yang memahami realitas lapangan. Dengan demikian, keputusan yang dihasilkan menjadi lebih aplikatif, partisipatif, serta berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas pelayanan publik.

### **3. Penguatan Nilai Pelayanan Publik**

Nilai integritas, profesionalitas, dan akuntabilitas merupakan fondasi utama dalam membangun kepercayaan publik terhadap Dinas Perhubungan



Provinsi Sulawesi Tenggara. Pemimpin harus memastikan nilai-nilai ini tidak hanya menjadi jargon formal, melainkan terinternalisasi dalam sikap dan perilaku sehari-hari pegawai (Hasan et al., 2025).

**Gambar 2.** Kepemimpinan yang baik mendorong setiap pegawai bekerja maksimal dalam pelayanan publik



*Sumber: Dishub Sultra (2025)*

Dengan menanamkan nilai-nilai tersebut sebagai identitas organisasi, pegawai termotivasi untuk menjalankan tugas dengan standar etika tinggi, transparan, dan bertanggung jawab. Hal ini memperkuat budaya kerja yang sehat serta meningkatkan kredibilitas dan legitimasi instansi di mata masyarakat (Hatalea et al., 2015).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kepemimpinan di sektor publik, khususnya di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara, memainkan peran sentral dalam mendorong solidaritas dan keterlibatan organisasi. Pemimpin yang transformatif mampu menanamkan visi bersama, membangun kepercayaan, serta menciptakan budaya kolaboratif yang memperkuat komitmen pegawai terhadap pelayanan publik. Solidaritas organisasi terbentuk melalui komunikasi yang terbuka dan kepemimpinan empatik, sementara keterlibatan pegawai tumbuh dari pemberdayaan, partisipasi, dan apresiasi. Keduanya saling berkaitan erat dan menjadi fondasi efektivitas organisasi publik

# **PERAN PEMIMPIN DALAM MENDORONG SOLIDARITAS DAN KETERLIBATAN ORGANISASI DI INSTANSI SEKTOR PUBLIK**

## **Saran**

Beberapa saran yang dapat direkomendasikan diantaranya :

1. Mengembangkan kapasitas kepemimpinan publik melalui pelatihan yang menekankan aspek soft skills seperti komunikasi empatik, manajemen konflik, dan pengelolaan tim lintas fungsi.
2. Mendorong sistem penghargaan berbasis kinerja kolektif untuk menumbuhkan solidaritas tim.
3. Membangun budaya organisasi adaptif melalui mekanisme refleksi rutin, diskusi antarbagian, dan inovasi pelayanan publik.

## DAFTAR REFERENSI

- Ali, M. M., & Ali, H. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai, dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2).
- Amaludin, A., Wuryanti, L., Nursari, A., Alfredo, H. K., & Pustaka, D. (2025). *Leadership (Kekuatan Kepemimpinan: Mengubah Visi Menjadi Tindakan) 14 Dilihat*. Detak Pustaka.
- Asriyati, A., & Satyadharma, M. (2023). Peran Pemimpin dan Komunikasi Interpersonal dalam Penerapan Aplikasi Simponi ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 1(4), 16–26.
- Dami, W. D., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 514–526.
- Dewi, S. (2024). Implikasi Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe). *YUME: Journal of Management*, 7(3), 1221–1229.
- Fathoni, T. (2024). Konsep Solidaritas Sosial dalam Masyarakat Modern perspektif Émile Durkheim: The Concept of Social Solidarity in Modern Society: Émile Durkheim's Perspective. *Journal of Community Development and Disaster Management*, 6(2), 129–147.
- Febrianty, Divianto, & Muhammad. (2023). *Kekuatan Apresiasi: Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi*. Universitas Malahayati.
- Handayani, L., Lestari, D. A., Putri, D. S., Fitriyani, A. A. N., & Sijabad, R. (2025). Kolaborasi Tim dan Efektivitas Kinerja Organisasi. *Journal of Literature Review*, 1(2), 282–291.
- Hasan, L. D., Pattiasina, R. Y., Lisbet, Z. T., & Astaginy, N. (2025). *Kepemimpinan: Mewujudkan Hal-Hal Luar Biasa dalam Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

# PERAN PEMIMPIN DALAM MENDORONG SOLIDARITAS DAN KETERLIBATAN ORGANISASI DI INSTANSI SEKTOR PUBLIK

- Hatalea, A., Rusmiwari, S., & Aminulloh, A. (2015). Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (JISIP)*, 3(2).
- Hertati, D. (2024). *Reformasi Birokrasi Tataran Pemerintahan*. Thalibul Ilmi Publishing & Education.
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Mukhtar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., & Kelana, R. P. (2023). *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Kurniawan, H., & Hakim, A. R. (2025). Solidaritas Sosial dalam Komunitas Kurir Singgang di Barito Utara. *Huma: Jurnal Sosiologi*, 4(3), 289–300.
- Laksono, R. D., Awa, Hadikusumo, R. A., Ainun, A. N. A., Kamaluddin, Cholid, N., Utama, F. Y., Kutoyo, S., Mohzana, & Andaria, A. C. (2024). *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Dan Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Nasukah, B., Sulistyorini, S., & Winarti, E. (2020). Peran Komunikasi Efektif Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Institusi. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 81–93.
- Nugroho, D., Setiadi, A. C., Putri, D. A., Imam, F. K., Purwanti, N. L., & Septihayati, Y. (2024). Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dalam Gaya Kepemimpinan Servant Leadership. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(6), 15–22.
- Pakudu, R. (2024). *Sinergi Birokrasi: Membangun Pelayanan Publik yang Efektif*. Mega Press Nusantara.
- Rifdan, R., Haerul, H., & Zainal, H. (2024). *Kepemimpinan Organisasi Publik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rohayatin, T. (2024). *Desain dan Inovasi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Pelanggan*. Deepublish.
- Sahabuddin, A., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Fungsi Leadership dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Makassar. *Journal Governance and Politics (JGP)*, 1(2), 118–126.
- Salliyuana, C., & Hidayat, M. R. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172.
- Sawir, M. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Deepublish.

- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*.
- Silalahi, U. (2011). Reinventing Kepemimpinan di Sektor Publik untuk Membangun Kepercayaan Warga Kepada Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 8(3), 2.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suryani, E., Hasanah, N. N., Fauzi, F. M., Suhaedi, E., & Cadith, J. (2024). Budaya Inovasi: Upaya Membangun Organisasi Publik yang Agile. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 11(1), 81–92.
- Suwardi, S. M., Shabri, M., Sakir, A., & Siregar, M. R. (2024). *Keadilan dan Harmoni Organisasi dalam Stres Kerja*. Syiah Kuala University Press.
- Triadhi, N. A. (2025). *Menanam Pemimpin Untuk Menuai Perubahan: Transformasi Kepemimpinan Berbasis Tri Hita Karana Menuju Dunia Global*. Global Kreatif Media.
- Verawati, D. M., Ratnawati, S., Achsa, A., Ikhwan, K., Giovanni, A., Mujib, M., & Rumah, P. P. (2025). *Kepemimpinan Organisasi: Teori, Gaya, dan Dinamika dalam Era Global*. Penerbit Pustaka Rumah C1nta.
- Yusuf, R. I., Rahman, M., & Masdar, N. A. (2024). *Pendekatan Untuk Memahami Kepemimpinan*. Deepublish.