

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

### Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Inovasi Dan Sehatnya Organisasi (Studi Di Desa Kadubeureum Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang)

Fenti Farleni<sup>1</sup>, Syadeli Hanafi<sup>2</sup>

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: 7782220028@untirta.ac.id, syadeli@untirta.ac.id

#### **Abstract.**

*Leadership as a management function is important to achieve organizational goals. This study aims to investigate the impact of the Village Head's transformational leadership on innovation and organizational health. Transformational leadership with a form of leadership that involves leaders in inspiring, motivating, and changing their subordinates. Innovation is an important factor in increasing the competitiveness of an organization, while the health of an organization reflects the welfare and sustainability of the organization as a whole. This research identifies the link between transformational leadership and organizational innovation. Transformational leadership has the potential to create an enabling environment for innovation. Transformational leaders who are able to communicate an inspiring vision, provide encouragement and support, and empower their followers, can encourage creative thinking, take risks, and create new solutions. In addition, this research also explores the relationship between transformational leadership and organizational health. The method used in this study is a qualitative method, which is carried out by observation, interviews, and document study. Based on the research results it can be concluded that the importance of developing transformational leadership in organizations and the attention given to aspects of innovation and organizational health as well as providing recommendations for leadership practices that prioritize transformational leadership and integrate innovation strategy and organizational health.*

#### **Keywords:**

*Transformational Leadership; Innovation; Organizational Health, Organizational Productivity.*

## PENDAHULUAN

Seluruh aspek pembangunan nasional dalam penyelenggaraannya melibatkan seluruh aparat pemerintahan, baik ditingkat pusat ataupun ditingkat daerah bahkan hingga ke tingkat desa. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 10

menyebutkan bahwa pemerintah daerah menyelenggarakan pemerintahannya sendiri berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Pengutamakan dalam pembangunan nasional adalah pembangunan desa yang tertuang dalam Nawacita Presiden yang ketiga disebutkan bahwa membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

daerah-daerah dan desa dalam kerangka kesatuan negara republik Indonesia (Yuslin et al., 2021). Desa sebagai portal terdepan untuk mencapai keberhasilan dari keseluruhan program pemerintah yakni pembangunan nasional. Dalam hal ini, desa memegang peranan penting terhadap pembangunan nasional (Arumdani & Kriswibowo, 2022). Pembangunan desa dilakukan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat serta mengatasi kemiskinan melalui pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan infrastruktur desa, pengembangan potensi ekonomi lokal dan pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan.

Dalam hal ini desa Kadubeureum Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang telah dianggap mampu berkembang dan berinovasi dalam pengentasan persoalan-persoalan yang ada di desa tersebut (Huda et al., 2020). Hal tersebut tak lepas dari faktor kepemimpinan kepala desa yang secara politis memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan pemerintahan desa yang diatur dalam Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala desa selaku aparat pelaksana sekaligus pimpinan formal dalam penyelenggaraan pemerintahan desa memiliki pengaruh yang kuat dalam menggerakkan pembangunan di wilayah desa sehingga desa mencapai keberhasilan.

Salah satu jenis kepemimpinan yang diketahui memiliki dampak positif terhadap inovasi dan kesehatan organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepala desa sebagai pemimpin di daerah memiliki peran penting dalam mendorong inovasi dan memastikan organisasi desa berjalan dengan baik. Hal tersebut desa dianggap mampu berkembang dan berinovasi dalam pengentasan persoalan yang ada di desa (Huda et al., 2020). Kepemimpinan adalah faktor

utama dalam membangun desa (Purwanto, E. A., & Permadi, D., 2019). Menurut Newstrom dan Davis (1996) dalam (Insan, 2019:2), kepemimpinan didefinisikan suatu proses mengatur serta menolong orang lain supaya dapat bekerja dengan baik guna mencapai tujuan. Terdapat berbagai macam teori terkait kepemimpinan namun kepemimpinan transformasional dapat mengantisipasi kondisi masa depan yang lebih baik sehingga kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang tepat karena adaptif pada lingkungan yang perubahannya cukup cepat (Insan, 2019:13). Dalam hal ini kepemimpinan transformasional dapat membuat birokrasi pemerintah desa meningkatkan pelayanan kepada masyarakat apabila struktur organisasi yang dikembangkan dapat adaptif terhadap perubahan (Sunarsi et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berpusat pada otonomi atau pendekatan demokrasi (Bass 1985) dalam (Smith, 2015). Hal ini sesuai dengan lahirnya Undang-Undang Desa Nomor 6 tahun 2014 memberikan kesempatan bagi desa untuk menjadi mandiri serta otonom (Aziz, 2016). Penelitian ini memfokuskan pada kewenangan pelaksanaan pembangunan desa dengan perhatian terhadap kepemimpinan transformasional kepala desa karena kepemimpinan transformasional merupakan agen perubahan bagi suatu organisasi (Rijanti et al., 2020). Selain itu juga, kepemimpinan transformasional bagian dari paradigma baru yang berfokus pada unsur karismatik serta kepemimpinan afektif (Yunanto, 2022). Hal tersebut, perilaku kepemimpinan transformasional sebagian besar memotivasi bawahan untuk berbuat lebih banyak untuk pemimpin mereka (Sharif, 2019). Pemimpin transformatif mampu memotivasi kepada bawahannya untuk

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

melakukan pekerjaan dengan baik (Fadhli, M., & Maunah, B., 2019).

Selain itu pemimpin transformasional dalam (Umme et al., 2015) diterapkan inovasi yang mengarah pada hubungan baik di tempat kerja. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan transaksional kepemimpinan melalui penggunaan visi, stimulasi intelektual, dan penghargaan kontingen (Vecchio dkk., 2008) dalam (Umme dkk., 2015). Inovasi merupakan elemen kunci yang memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan, mengatasi tantangan, dan memanfaatkan peluang baru (Agarwala, 2003). Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi perlu terus berinovasi untuk tetap relevan dan memimpin di pasar mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami dampak kepemimpinan transformasional terhadap inovasi organisasi. Selain inovasi, kesehatan organisasi juga menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan jangka panjang. Kesehatan organisasi mencakup kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan yang memadai, dan mendorong partisipasi aktif karyawan. Hal ini berdampak positif pada kesehatan organisasi, meningkatkan produktivitas, motivasi, dan retensi.

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian mengenai dampak kepemimpinan transformasional terhadap inovasi dan kesehatan organisasi menjadi relevan dan penting. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, organisasi dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang tepat, memperkuat inovasi, dan menciptakan budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian

ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemimpin dalam memahami pentingnya kepemimpinan transformasional dalam menghasilkan inovasi yang sukses dan menjaga kesehatan organisasi yang optimal.

Penelitian sebelumnya telah melakukan penelusuran terkait dengan dampak kepemimpinan transformasional terhadap inovasi dan kesehatan organisasi cukup relevan untuk menemukan penelitian yang belum tersentuh oleh peneliti sebelumnya. Salah satunya penelitian Piccolo dan Colquitt dalam (Umme et al., 2015) ditemukan bahwa pemimpin transformasional mendorong kreativitas, menyediakan umpan balik yang konstruktif, dan mendorong upaya ekstra untuk memfasilitasi tugas dengan tingkat tinggi. Biswas (2009) dalam (Smith, 2015) ditegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh praktis dan relevan pada kemampuan kerja bawahan melalui komunikasi organisasi. Kemudian Keller (1995) dalam (Smith, 2015) melakukan penelitian rentang kepemimpinan di antara tim proyek dari 462 ilmuwan dan insinyur dari kimia, elektronik, dan industri instrumen ilmiah dan ditemukan bahwa responden lebih menyukai kepemimpinan transformasional karena individu yang berpendidikan tinggi dibantu untuk mencapai lebih dari yang diharapkan dan mendorong inovasi dan kreativitas. Seperti halnya di desa Kadubeureum Kecamatan Padarincang ini kepemimpinan transformasional kepala desanya memiliki dampak yang signifikan terhadap inovasi dan kesehatan organisasi. Melalui inspirasi, motivasi, pengembangan individu, komunikasi efektif, dan lingkungan yang adil, kepala desa yang transformasional dapat mendorong inovasi dan menciptakan organisasi yang sehat, yang siap menghadapi

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

tantangan dan mencapai tujuan pembangunan desa yang berkelanjutan.

Terkait dengan hal tersebut, peneliti memberikan kontribusi dalam memperkuat pemahaman tentang pentingnya kepemimpinan transformasional kepala desa terhadap inovasi dan sehatnya organisasi dapat memberikan wawasan yang berharga dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk mendorong perubahan positif dan kemajuan di tingkat desa. Selain itu peneliti juga menggarisbawahi perlunya perhatian terhadap pengembangan pemimpin yang mampu menerapkan kepemimpinan transformasional, serta perlunya menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kesejahteraan karyawan. Dengan strategi kepemimpinan transformasional yang efektif, organisasi dapat memperoleh keuntungan kompetitif dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Dalam rangka menghadapi tantangan dan peluang yang terus berkembang dan menerapkan kepemimpinan transformasional untuk mendorong inovasi dan menciptakan organisasi yang sehat, adaptif, dan berkelanjutan.

#### **KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS**

Kepemimpinan adalah konsep yang kompleks dan memiliki beragam definisi yang diajukan oleh para ahli dalam bidang manajemen, psikologi, dan ilmu sosial. Warren Bennis, seorang pakar kepemimpinan terkemuka, mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menurutnya, kepemimpinan melibatkan mengarahkan, menggerakkan, dan memberdayakan orang-orang dalam organisasi. Menurut Peter Drucker, seorang ahli manajemen ternama, kepemimpinan

adalah proses mengatur dan mengarahkan upaya kolektif individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Drucker menekankan pentingnya visi, integritas, dan efektivitas dalam kepemimpinan. John C. Maxwell, seorang penulis dan pembicara motivasi yang dikenal karena karyanya tentang kepemimpinan, menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh. Ia mengatakan bahwa kepemimpinan terjadi ketika seseorang mempengaruhi orang lain untuk bertindak dalam arah yang diinginkan dan mencapai hasil yang diharapkan. Kurt Lewin, seorang psikolog sosial terkemuka, mengemukakan model kepemimpinan yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan autokratik, demokratik, dan laissez-faire. Menurut Lewin, kepemimpinan adalah hubungan antara pemimpin dan pengikut yang melibatkan pengaruh dan interaksi sosial. James MacGregor Burns, seorang sejarawan dan ahli politik, membedakan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional melibatkan pertukaran antara pemimpin dan pengikut, sementara kepemimpinan transformasional melibatkan perubahan nilai-nilai, keyakinan, dan motivasi pengikut.

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang diidentifikasi oleh para ahli dalam bidang kepemimpinan. Berikut ini adalah beberapa gaya kepemimpinan yang umum dibahas:

#### **Kepemimpinan otoriter**

Gaya kepemimpinan otoriter ditandai oleh sentralisasi kekuasaan dan pengambilan keputusan yang terkonsentrasi pada pemimpin. Pemimpin yang menerapkan gaya ini memberikan instruksi yang jelas, mengendalikan dan mengarahkan bawahan dengan tegas, serta jarang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

#### **Kepemimpinan demokratis**

Kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi aktif bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan ini mencari masukan dan pendapat dari anggota, menghargai diversitas pendapat, dan memberikan otonomi pada bawahan dalam menjalankan tugas mereka.

#### **Kepemimpinan laissez-faire**

Gaya kepemimpinan laissez-faire ditandai oleh tingkat campur tangan yang rendah dari pemimpin. Pemimpin dengan ini memberikan kebebasan tinggi kepada bawahan dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas mereka. Namun, ini juga dapat menyebabkan kurangnya arah dan pengawasan yang diperlukan.

#### **Kepemimpinan transaksional**

Gaya kepemimpinan transaksional didasarkan pada pertukaran yang jelas antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memberikan penghargaan atau sanksi berdasarkan pencapaian tujuan dan kinerja bawahan. Pemimpin transaksional menggunakan insentif dan hadiah sebagai motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

#### **Kepemimpinan transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional fokus pada pengaruh pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional menciptakan visi yang kuat, memberikan perhatian individu, dan mendorong perkembangan pribadi serta profesional bawahan.

#### **Kepemimpinan situasional**

Gaya kepemimpinan situasional mengakui bahwa kepemimpinan yang efektif dapat bervariasi tergantung pada situasi dan kondisi tertentu. Pemimpin situasional beradaptasi dengan kebutuhan tim dan

memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai dalam situasi yang berbeda.

Penting untuk diingat bahwa tidak ada satu kepemimpinan yang sempurna atau cocok untuk setiap situasi. Kepemimpinan yang efektif sering melibatkan kombinasi berbagai kepemimpinan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu dan situasi yang dihadapi oleh pemimpin.

Berikut adalah pengertian kepemimpinan transformasional menurut beberapa ahli terkenal:

1. James MacGregor Burns, yang memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional, mendefinisikannya sebagai kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk mencapai lebih dari yang diharapkan dan menghasilkan perubahan positif dalam diri mereka sendiri dan dalam organisasi secara keseluruhan. Pemimpin transformasional mampu mengartikulasikan visi yang menarik, memotivasi pengikut, dan membantu mereka mengembangkan potensi penuh mereka.
2. Bernard M. Bass, seorang peneliti terkemuka dalam bidang kepemimpinan, melanjutkan konsep kepemimpinan transformasional yang diperkenalkan oleh Burns. Menurut Bass, kepemimpinan transformasional melibatkan empat faktor utama: idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspirasional), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (perhatian individual). Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut, mendorong pemikiran kritis, dan memberikan perhatian individu.



## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

3. Bruce J. Avolio, seorang pakar kepemimpinan dan peneliti, menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana pemimpin dan pengikut saling mempengaruhi satu sama lain untuk menciptakan perubahan positif. Kepemimpinan transformasional melibatkan pengaruh inspirasional, memberdayakan pengikut, dan menciptakan iklim yang mendukung inovasi dan pertumbuhan.

4. Bass dan Riggio mengembangkan teori kepemimpinan transformasional yang melibatkan empat komponen utama: charisma (karisma), inspirational motivation (motivasi inspirasional), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (perhatian individual). Menurut mereka, pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengilhami, memotivasi, dan membantu pengikut mencapai potensi penuh mereka.

Kepemimpinan transformasional dapat bervariasi tergantung pada sudut pandang dan kontribusi setiap ahli. Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki pemikiran dan penelitian lebih lanjut dari masing-masing ahli untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan mengembangkan potensi mereka secara optimal. Berikut adalah beberapa ciri-ciri kepemimpinan transformasional:

#### *Visi yang kuat*

Kepemimpinan transformasional melibatkan memiliki visi yang jelas dan kuat tentang masa depan yang diinginkan. Pemimpin transformasional mampu mengkomunikasikan visi ini secara meyakinkan kepada bawahan dan menginspirasi mereka untuk berpartisipasi aktif dalam mencapainya.

#### *Inspirasi*

Pemimpin transformasional mampu menginspirasi orang lain melalui kepercayaan diri, integritas, dan nilai-nilai yang diperjuangkan. Mereka menjadi contoh yang baik bagi bawahan dan mampu membangkitkan semangat serta motivasi dalam diri mereka.

#### *Keberanian untuk berinovasi*

Kepemimpinan transformasional melibatkan keberanian untuk mencoba pendekatan baru dan inovatif dalam mencapai tujuan. Pemimpin transformasional mendorong bawahan untuk berpikir kreatif, mengatasi hambatan, dan mengadopsi perubahan dengan cepat.

#### *Pemberdayaan bawahan*

Pemimpin transformasional memberikan otonomi kepada bawahan dalam mengambil keputusan dan mengembangkan ide-ide mereka sendiri. Mereka menghargai kontribusi individu dan memberikan dukungan serta sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.

#### *Hubungan yang kuat*

Kepemimpinan transformasional melibatkan membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan bawahan. Pemimpin transformasional mendengarkan dengan empati, memberikan umpan balik konstruktif, dan mendorong pertumbuhan dan pengembangan pribadi dalam tim.

#### *Fokus pada pengembangan diri*

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan pribadi dan profesional bawahan. Mereka mendorong bawahan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan keahlian mereka, sehingga menciptakan tim yang lebih kuat secara keseluruhan.

#### *Mengatasi konflik*

Kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan untuk mengatasi konflik dan tantangan dengan yang konstruktif. Pemimpin transformasional mendorong dialog terbuka dan jujur, mencari solusi yang saling menguntungkan, dan membangun konsensus di antara anggota.

#### *Orientasi jangka panjang*

Pemimpin transformasional memiliki pandangan yang jauh ke depan dan tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek. Mereka berusaha menciptakan perubahan yang berkelanjutan dan meningkatkan kinerja jangka panjang organisasi.

### **METODELOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif. Partisipan penelitian dipilih secara purposif dari masyarakat desa yang memiliki pengalaman dalam bekerja dengan kepala desa yang menerapkan kepemimpinan transformasional. Wawancara mendalam dilakukan untuk mendapatkan wawasan dan perspektif partisipan mengenai pengalaman mereka dengan kepemimpinan transformasional dan bagaimana hal itu telah mempengaruhi tingkat inovasi dan kesehatan organisasi di desa tersebut. Observasi partisipatif digunakan untuk memperoleh pemahaman langsung tentang bagaimana kepala desa menjalankan kepemimpinan transformasional dalam kegiatan sehari-hari dan interaksi dengan anggota masyarakat

desa. Selain itu, analisis dokumen seperti laporan kegiatan, dokumen perencanaan, atau catatan rapat juga dilakukan untuk melengkapi pemahaman tentang perubahan dan inovasi yang terjadi dalam organisasi. Data yang terkumpul dianalisis secara tematik, dengan mengidentifikasi pola-pola, tema-tema, dan keterkaitan antara data yang muncul dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Analisis ini membantu dalam memahami dampak kepemimpinan transformasional kepala desa terhadap inovasi dan kesehatan organisasi di tingkat desa, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada tanggal 26 Juni 2023 di Kantor Kepala Desa Kadubeureum Kecamatan Padarincang kabupaten Serang. Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumen, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang dipakai oleh Kepala Desa kadubeureum Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang tersebut adalah kepemimpinan transformasional, kepemimpinan yang fokus pada menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai hasil yang luar biasa. Pemimpin transformasional mendorong anggota untuk berpikir kreatif, mengambil risiko, dan mengembangkan potensi mereka sendiri. Beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional meliputi visi yang kuat, pengaruh inspirasional, dorongan individu, dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi anggota. Dalam konteks kepala desa, kepemimpinan transformasional dapat memiliki dampak positif terhadap inovasi dan kesehatan organisasi di desa.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap staf desa Kadubeureum tersebut diperoleh beberapa

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

fakta. Kepala Desa dalam kepemimpinannya dapat mendorong budaya inovasi di desa. Kepala Desa dapat mengilhami warga desa untuk berpikir kreatif, mencoba pendekatan baru, dan mencari solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi. Inovasi yang dilakukan kepala desa berorientasi pada visi dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen dan pengembangan ide baru. Kepala Desa dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan warga desa dalam berbagai inisiatif dan proyek. Dengan mengkomunikasikan visi yang jelas, Kepala Desa tersebut dapat menginspirasi orang-orang untuk bekerja keras dan berkontribusi secara aktif. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja, kolaborasi, dan produktivitas di tingkat individu maupun tim. Kepala desa dapat memperbaiki kualitas hidup di desa dengan mengembangkan sektor-sektor seperti pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan ekonomi yang berfokus pada kesejahteraan warga desa dan dapat merangsang inisiatif yang berdampak positif pada peningkatan akses ke layanan dasar dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Selanjutnya, Kepala Desa membantu membangun organisasi yang sehat dan berkelanjutan di tingkat desa. Dengan mendorong pengembangan pribadi dan profesional anggota, pemimpin dapat menciptakan kekuatan kerja yang kompeten dan terampil. Selain itu, Kepala Desa tersebut juga dapat membangun budaya organisasi yang kuat, berfokus pada nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, dan kepedulian, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan dan kohesi dalam organisasi.

**Gambar 1.** Desa Kadubereum Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang



**Gambar 2.** Kegiatan Wawancara Staf Desa Kadubereum

Berdasarkan fakta tersebut diatas, dari ciri-ciri kepemimpinannya kepala desa kadubeureum menganut kepemimpinan transformasional. Dari hasil wawancara yang dilakukan dan berdasarkan jawaban hasil wawancara dapat disimpulkan kepala desa tersebut memang memiliki beberapa ciri pemimpin transformasional seperti memiliki visi yang kuat dan jelas. Beliau memiliki integritas dan mampu menginspirasi para pegawainya. Ide-ide yang dikembangkan berupa ide yang inovatif dan berorientasi jangka panjang. Kepala desa tersebut juga memberdayakan karyawannya dengan fokus terhadap pengembangan diri. Menjalin hubungan yang empati dan kolaboratif antar pegawai, dapat mengatasi konflik secara jujur dan terbuka. Kepala Desa Kadubeureum Kecamatan Padarincang kabupaten Serang tersebut sudah cukup baik dalam melaksanakan tupoksinya sebagai Kepala





## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Desa. Berdasarkan fakta dilapangan Kepala Desa telah mampu mengelola organisasi dengan baik sehingga komunikasi dalam organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar. Sebagaimana kita ketahui bahwa komunikasi adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka berdampak pada sulit tercapainya tujuan organisasi.

Inovasi Kepala Desa Kadubeureum Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang, terdapat beberapa inovasi yang telah dilakukan Kepala Desa Kadubeureum Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang untuk menciptakan organisasi yang sehat di tingkat Desa. Beberapa inovasi tersebut sebagai berikut.

#### ***Peningkatan Partisipasi Masyarakat***

Kepala desa dapat mengadakan pertemuan rutin dengan warga desa untuk mendengarkan masukan, saran, dan aspirasi mereka terkait kebijakan dan program yang dijalankan oleh pemerintah desa. Dengan melibatkan masyarakat secara aktif, tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap perkembangan desa.

#### ***Penggunaan Teknologi Informasi***

Kepala desa dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk mempercepat dan mempermudah proses administrasi dan komunikasi di desa. Misalnya, penerapan sistem administrasi berbasis komputer, penggunaan media sosial atau website resmi desa untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat, atau aplikasi mobile untuk memudahkan akses pelayanan publik.

#### ***Peningkatan Keterampilan Dan Kapasitas***

Kepala desa dapat mengadakan pelatihan dan workshop bagi staf pemerintah desa, termasuk perangkat desa, untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam mengelola organisasi dan memberikan pelayanan publik yang baik.

Dengan meningkatkan kapasitas staf, kualitas pelayanan dapat ditingkatkan secara keseluruhan.

#### ***Kolaborasi Lintas Sektor***

Kepala desa dapat menjalin kerjasama dengan pihak-pihak eksternal, seperti lembaga pendidikan, lembaga swadaya masyarakat, atau perusahaan swasta, untuk bersama-sama mengatasi berbagai masalah di desa. Kolaborasi tersebut dapat meliputi pengembangan program pendidikan, pelatihan keterampilan, program pengembangan ekonomi lokal, atau program lingkungan hidup.

#### ***Pengembangan Sumber Daya Lokal***

Kepala desa dapat mendorong pemanfaatan potensi sumber daya lokal secara berkelanjutan. Misalnya, pengembangan pertanian organik, pengolahan limbah menjadi energi terbarukan, pengembangan pariwisata berkelanjutan, atau pengelolaan danau atau hutan secara berkelanjutan. Dengan memanfaatkan sumber daya lokal secara bijaksana, dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan keberlanjutan desa.

#### ***Transparansi dan Akuntabilitas***

Kepala desa dapat memastikan transparansi dalam pengelolaan keuangan dan pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan informasi keuangan publik yang mudah diakses oleh masyarakat, melibatkan lembaga pemeriksa eksternal untuk mengaudit keuangan desa, atau membentuk lembaga pengawas independen yang melibatkan masyarakat dalam pengawasan kinerja pemerintah desa.

Hal tersebut, inovasi yang telah dilakukan Kepala Desa tersebut telah dapat membantu menciptakan organisasi pemerintahan desa yang lebih sehat, responsif, dan berdaya saing, serta mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam pembangunan desa secara keseluruhan.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Selanjutnya, upaya yang dilakukan Kepala Desa Kadubeureum Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang dalam mewujudkan sehatnya organisasi. Untuk mewujudkan kesehatan organisasi di tingkat desa yang sedang dipimpinnya, Kepala Desa Kadubeureum Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang melakukan beberapa upaya dengan membangun budaya kerja yang sehat, meningkatkan komunikasi dan koordinasi, mendorong partisipasi aktif masyarakat, mengoptimalkan pemanfaatan teknologi.

Kepala desa dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Contohnya adalah penggunaan sistem informasi manajemen desa yang terintegrasi, penerapan aplikasi mobile untuk pengajuan administrasi, atau penggunaan media sosial untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat. Pemanfaatan teknologi ini dapat mempercepat proses administrasi, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan aksesibilitas pelayanan publik, meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperkuat pengawasan dan akuntabilitas. Dengan melaksanakan upaya-upaya ini, Kepala Desa telah dapat mewujudkan sehatnya organisasi pemerintahan desa, yang ditandai dengan integritas, keterbukaan, partisipasi aktif, dan pelayanan publik yang efektif.

Kepemimpinan transformasional yang dipakai oleh kepala desa kadubeureum Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang memiliki dampak yang signifikan terhadap inovasi dan kesehatan organisasi yang dipimpinnya. Hal tersebut pendapat (James MacGregor Burns 1978), yang memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional, mendefinisikannya sebagai kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk mencapai lebih dari yang diharapkan

dan menghasilkan perubahan positif dalam diri mereka sendiri dan dalam organisasi secara keseluruhan. Menurut (Bruce J. Avolio, 2013), seorang pakar kepemimpinan dan peneliti, menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana pemimpin dan pengikut saling mempengaruhi satu sama lain untuk menciptakan perubahan positif.

Kepala desa melibatkan pengembangan visi yang jelas, memotivasi anggota, serta mendorong perubahan positif dalam organisasi. Beberapa fakta dampak yang terjadi akibat dari kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa tersebut.

1. Kepala desa Mendorong inovasi dengan membantu menginspirasi inovasi di dalam organisasi. Kepala desa dapat menggugah imajinasi dan kreativitas anggota timnya, mendorong mereka untuk berpikir di luar kotak, dan mencari solusi baru untuk masalah yang ada. Melalui dorongan untuk berpikir inovatif, kepemimpinan kepala desa tersebut dapat menciptakan iklim yang kondusif bagi perkembangan ide-ide baru dan implementasi inovasi di tingkat desa.
2. Kepala Desa membantu meningkatkan motivasi dan komitmen anggota organisasi, mampu mengartikulasikan visi yang kuat dan inspiratif mendorong anggota untuk bekerja dengan semangat yang tinggi. Mereka merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama dan berkontribusi secara aktif dalam upaya transformasi organisasi. Dalam lingkungan yang dipimpin oleh kepemimpinan kepala desa tersebut individu-individu merasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

3. Selama memimpin kepala desa mampu membantu dan membangun budaya inovatif di dalam organisasi. Kepala desa mendukung eksperimen dan pengambilan risiko yang terkait dengan inovasi dan juga mampu mendorong kolaborasi antar anggota, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan memberikan kepercayaan kepada mereka untuk mengambil inisiatif dan menguji ide-ide baru. Dengan membangun budaya yang mendukung inovasi, kepala desa telah dapat menciptakan organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan.
4. Kepala desa juga berkontribusi pada kesehatan organisasi secara keseluruhan. Kepala desa tersebut berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan anggota dan selalu memberikan dukungan, melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, dan memastikan adanya komunikasi yang terbuka dan transparan.

Hal ini membantu membangun hubungan yang sehat antara kepala desa dan anggota, serta antara anggota tim sendiri. Dalam lingkungan yang saling mendukung ini, organisasi dapat mengalami peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan keberhasilan jangka panjang.

Oleh karena itu kepemimpinan kepala desa kadubeureum Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang telah memiliki dampak positif terhadap inovasi dan kesehatan organisasi yang di pimpinnya. Melalui inspirasi, motivasi, dan pembangunan budaya inovatif, kepala desa tersebut telah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung

pertumbuhan dan kemajuan organisasi, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat di tingkat desa yang menjadi wilayah pimpinannya.

### SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional kepala desa memiliki dampak yang signifikan terhadap inovasi dan kesehatan organisasi. Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil terkait dengan dampak kepemimpinan transformasional kepala desa terhadap inovasi dan kesehatan organisasi dengan mendorong inovasi, kepemimpinan transformasional kepala desa menciptakan lingkungan yang mempromosikan inovasi. Kepala desa yang menggunakan pendekatan ini mendorong anggota organisasi untuk berpikir kreatif, mencari solusi baru, dan mengambil risiko yang terkontrol. Memotivasi karyawan, kepemimpinan transformasional kepala desa mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan. Mereka menciptakan visi yang menarik dan jelas, serta berkomunikasi dengan efektif mengenai tujuan dan arah organisasi. Membangun budaya organisasi yang inklusif, kepemimpinan transformasional kepala desa berfokus pada pembangunan budaya organisasi yang inklusif. Mereka mendorong partisipasi aktif dari semua anggota organisasi, menghargai perbedaan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan pertukaran ide. Dalam budaya organisasi yang inklusif, inovasi dapat berkembang dengan baik karena berbagai perspektif dan pengalaman dihargai dan digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Dan meningkatkan kesehatan organisasi, kepemimpinan transformasional kepala desa berkontribusi pada kesehatan organisasi secara keseluruhan. Mereka

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan, memfasilitasi kerja tim yang efektif, dan membangun hubungan yang saling percaya antara anggota organisasi.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional kepala desa memiliki dampak yang positif terhadap inovasi dan kesehatan organisasi. Melalui pengembangan budaya inklusif, motivasi karyawan, dan pembangunan hubungan yang kuat, kepala desa dapat mendorong anggota organisasi untuk berinovasi, bekerjasama, dan mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini berkontribusi pada perkembangan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

#### Implikasi

Peningkatan inovasi, kepemimpinan transformasional dapat mendorong kreativitas dan inovasi di dalam organisasi. Kepala desa yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi anggota timnya untuk berpikir di luar kotak, mendorong mereka untuk menciptakan solusi baru, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala desa dapat meningkatkan tingkat inovasi dalam desa tersebut.

Keterlibatan anggota organisasi, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan anggota organisasi. Kepala desa yang mempraktikkan kepemimpinan ini mampu membentuk hubungan yang kuat dengan anggota timnya. Mereka mendengarkan dan memperhatikan ide-ide anggota, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan otonomi yang lebih besar kepada anggota tim untuk mengambil keputusan. Hal ini menciptakan iklim kerja yang positif dan mendorong anggota organisasi untuk lebih berkontribusi secara aktif, yang pada gilirannya dapat

meningkatkan kesehatan organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan potensi anggota, kepemimpinan transformasional juga mendorong pengembangan potensi anggota organisasi. Kepala Desa yang menjadi pemimpin transformasional memberikan pelatihan, bimbingan, dan kesempatan pengembangan kepada anggota timnya. Mereka mendorong anggota untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru, sehingga menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan. Dengan memberikan dukungan dan motivasi yang kuat, kepala desa transformasional dapat membantu anggota organisasi mencapai potensi terbaik mereka.

Peningkatan kualitas layanan, kepemimpinan transformasional dapat berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan yang disediakan oleh organisasi. Kepala desa yang menjadi pemimpin transformasional menempatkan fokus pada kepuasan masyarakat dan kepentingan umum. Mereka mendorong anggota tim untuk memberikan layanan yang lebih baik, mengidentifikasi dan mengatasi masalah dengan cepat, dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Dengan meningkatnya kualitas layanan, organisasi lebih diterima dan dihormati oleh masyarakat.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional kepala desa memiliki dampak yang positif terhadap inovasi dan kesehatan organisasi. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan ini, kepala desa dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, memotivasi anggota tim, mengembangkan potensi mereka, dan meningkatkan kualitas layanan yang disediakan oleh organisasi.

#### Saran

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Dampak kepemimpinan transformasional kepala desa terhadap inovasi dan kesehatan organisasi dapat menjadi sangat signifikan. Berikut adalah beberapa rekomendasi untuk mencapai dampak positif tersebut:

1. Membangun visi yang inspiratif: Seorang kepala desa transformasional harus memiliki visi yang jelas dan inspiratif bagi desa tersebut. Visi ini harus dapat memotivasi warga desa untuk berinovasi dan berkontribusi secara aktif dalam meningkatkan kesehatan organisasi. Kepala desa perlu mengkomunikasikan visi ini dengan jelas kepada seluruh anggota masyarakat dan melibatkan mereka dalam perencanaan dan pelaksanaan inisiatif inovatif.
2. Mendorong partisipasi aktif: Kepala desa harus mendorong partisipasi aktif dari semua anggota masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi inisiatif inovatif. Ini dapat dilakukan melalui pendekatan yang inklusif, seperti menyelenggarakan pertemuan terbuka, mendengarkan masukan dan ide-ide dari warga desa, serta melibatkan mereka dalam tim atau kelompok kerja yang berkaitan dengan inovasi dan kesehatan organisasi.
3. Memberikan dukungan dan sumber daya: Seorang kepala desa transformasional harus memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup bagi inisiatif inovatif dan kesehatan organisasi. Ini termasuk alokasi anggaran yang memadai, fasilitas yang diperlukan, serta pelatihan dan pendidikan yang relevan bagi warga desa. Dengan memberikan dukungan yang memadai, kepala desa dapat memastikan bahwa inisiatif inovatif memiliki peluang yang baik untuk berhasil.
4. Mempromosikan kolaborasi dan kemitraan: Kepala desa dapat membangun kemitraan dengan berbagai pihak, seperti pemerintah daerah, lembaga swadaya masyarakat, dan sektor swasta, untuk memperkuat inisiatif inovatif dan kesehatan organisasi. Kolaborasi ini dapat membawa keuntungan tambahan berupa sumber daya, pengetahuan, dan jaringan yang lebih luas, yang dapat meningkatkan peluang keberhasilan dan dampak positif inisiatif tersebut.
5. Mengakui dan memberikan apresiasi: Seorang kepala desa transformasional harus mengakui dan memberikan apresiasi kepada individu dan kelompok yang berkontribusi pada inovasi dan kesehatan organisasi. Ini dapat dilakukan melalui pengakuan publik, penghargaan, atau insentif lainnya. Dengan menghargai upaya dan prestasi warga desa, kepala desa dapat memotivasi mereka untuk terus berinovasi dan menjaga kesehatan organisasi.
6. Memperkuat pemahaman dan keterampilan: Kepala desa perlu meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam bidang inovasi dan manajemen organisasi. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pembelajaran mandiri, dan mengikuti program-program pengembangan kepemimpinan. Dengan pemahaman dan keterampilan yang ditingkatkan, kepala desa dapat menjadi fasilitator yang lebih efektif dalam



## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

mendorong inovasi dan meningkatkan kesehatan organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agarwala, T. (2003). Innovative human resource practices and organizational commitment: An empirical investigation. *International Journal of Human Resource Management*, 14(2), 175-197.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.). (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead* (Vol. 2). Emerald Group Publishing.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. Harper & Row.
- Brown, T. (2009). *Change by Design: How Design Thinking Transforms Organizations and Inspires Innovation*. Harper Business.
- Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2008). *The long work hour's culture: Causes, consequences and choices*. Emerald Group Publishing.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Harper Business.
- Drucker, P. F. (1993). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. HarperCollins.
- Fadhli, M., & Maunah, B. (2019). Model Kepemimpinan Pendidikan Islam: Transformasional, Visioner Dan Situasional. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1).
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147.
- Healthy Workplace Initiatives. (n.d.). World Health Organization. Diakses dari [https://www.who.int/occupational\\_health/topics/healthy\\_workplace/en/](https://www.who.int/occupational_health/topics/healthy_workplace/en/)
- Huda, H. A., Suwaryo, U., & Sagita, N. I. (2020). Pengembangan Desa Berbasis Smart Village (Studi Smart Governance pada Pelayanan Prima Desa Talagasari Kabupaten Karawang). *Jurnal Moderat*, 6(3), 539-556.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Maxwell, J. C. (1993). *Developing the Leader within You*. Thomas Nelson.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
- Purwanto, E. A., & Permadi, D. (2019). Desa Cerdas: Transformasi Kebijakan dan Pembangunan Desa Merespon Era Revolusi Industri 4.0. In Researchgate.Net. [https://www.researchgate.net/profile/Anang\\_Santoso/publication/341104216\\_Desa\\_Cerdas\\_Transformasi\\_Kebijakan\\_dan\\_Pembangunan\\_Desa\\_Merespon\\_Era\\_Revolusi\\_Industri\\_40/links/5ead98be45851592d6b4916e/Desa-CerdasTransformasi-Kebijakan-dan-Pembangunan-Desa-Meres](https://www.researchgate.net/profile/Anang_Santoso/publication/341104216_Desa_Cerdas_Transformasi_Kebijakan_dan_Pembangunan_Desa_Merespon_Era_Revolusi_Industri_40/links/5ead98be45851592d6b4916e/Desa-CerdasTransformasi-Kebijakan-dan-Pembangunan-Desa-Meres).
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan.
- Sharif, K. (2019). Transformational leadership behaviours of women in a socially dynamic environment. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 1191–1217. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2018-1611>.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2005). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market, and Organizational Change*. Wiley.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (2002). *Winning through Innovation: A Practical Guide to Leading Organizational Change and Renewal*. Harvard Business Review Press.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. Wiley.
- World Health Organization. (2021). *Healthy workplaces: A model for action*. Diakses dari <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/healthy-workplaces>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.
- Yunanto, Y. (2022). *Transformasional Leadership*. Ahlimedia Book.