Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis

E-ISSN: 2809-6487
P-ISSN: 2809-655X

Pengaruh Kepemimpinan Yang Dinamis Dalam Memajukan Organisasi Muhammadiyah Di Kabupaten Luwu

Sri Lestari [1*], Samsul Bachri [2], dan Sari Ratna Dewi [3]

[1] Universitas Muhammadiyah Palopo, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
e-mail : srltr8899@gmail.com
[2] Universitas Muhammadiyah Palopo, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
e-mail : sulstiem@gmail.com
[3] Universitas Muhammadiyah Palopo, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
e-mail : sariratnadewi@umpalopo.ac.id
* Corresponding Author : Sri Lestari

Abstract: Leadership is able to influence employees to work with maximum quantity and quality of work to achieve organizational goals. Etymologically, Muhammadiyah comes from Arabic, from the Kata "محمد" which is the name of the last Prophet and Messenger of Allah. Muhammad himself means "the praiseworthy". This study aims to analyze the influence of dynamic leadership on the development of Muhammadiyah in Luwu Regency, identify supporting and inhibiting factors in the application of this leadership style, and provide recommendations for strategies that can be applied to improve the effectiveness of leadership in Muhammadiyah. By understanding the influence of dynamic leadership, it is hoped that Muhammadiyah can continue to develop and contribute more to the community in Luwu Regency.This study is a quantitative research with a survey using a questionnaire aimed at the cadres of Muhammadiyah organizations in Luwu Regency.The sample population in this study was carried out using the purpose sampling technique with a sample of 80 respondents. The data analysis techniques used in this study are descriptive statistical analysis, validity and reality test, normality test and simple linear regression using the help of SPSS IBM 20.The results of this study show that dynamic leadership has a significant effect on the progress of the Muhammadiyah organization in Luwu Regency.

Keywords: advancing the organization; dynamic leadership

Abstrak: Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi para karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal kuantitas dan kualitas kerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Secara etimologis, Muhammadiyah berasal dari bahasa Arab, dari kata "محمد " yaitu nama Nabi dan Rasul Allah yang terakhir. Muhammad itu sendiri berarti "yang terpuji".Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan yang dinamis terhadap perkembangan Muhammadiyah di Kabupaten Luwu, mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan gaya kepemimpinan tersebut, serta memberikan rekomendasi strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan di lingkungan Muhammadiyah. Dengan memahami pengaruh kepemimpinan yang dinamis, diharapkan Muhammadiyah dapat terus berkembang dan berkontribusi lebih banyak bagi masyarakat di Kabupaten Luwu.Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan survey menggunakan kuesioner yang ditujukan pada kader organisasi muhammadiyah di Kabupaten Luwu.Populasi sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik purpose sampling dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden.Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan realibitas, uji normalitas dan regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS IBM 20.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dinamis berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi muhammadiyah di Kabupaten Luwu.

Kata kunci: memajukan organisasi; kepemimpinan yang dinamis

Received: June 4, 2025
Revised: June 9, 2025
Accepted: July 4, 2025
Published: July 17, 2025
Curr. Ver.: July 17, 2025

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

1. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi para karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal kuantitas dan kualitas kerja untuk mencapai tujuan tujuan organisasi. Kemampuan memengaruhi dtentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut dengan keadaan atau situasi yang dihadapi dalam kegiatan organisasi, artinya pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinanya dengan gerakan perubahan atau pergerakan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan daya gerak organisasi untuk menjadi dinamis mengikuti kemajuan yang ingin dicapai oleh semua anggota organisasi.(Manner Tampubolon, 2022)

Secara etimologis, Muhammadiyah berasal dari bahasa Arab, dari Skata "محمد " yaitu nama Nabi dan Rasul Allah yang terakhir. Muhammad itu sendiri berarti "yang terpuji". Kemudian mendapatkan tambahan yā' nisbah yang berfungsi menjeniskan atau membangsakan atau bermakna pengikut. Jadi Muhammadiyah berarti sejenis dari Muhammad. Tegasnya golongan yang berkemauan mengikuti Sunnah Nabi Muhammad saw.(Nurhayan, 2018)

Muhammadiyah adalah organisasi Islam yang didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan, pada tanggal 8 Dzulhijjah tahun 1330 H., bertepatan dengan tanggal 18 Nopember tahun 1912 M. di Yogyakarta. Muhammadiyah adalah organisasi gerakan dakwah Islam amar ma‟ruf nahi munkar dan tajdid, berakidah Islam, dan bersumber pada Al-Qur‟an dan as-Sunnah.(Nurhayan, 2018)

Organisasi itu merupakan alat atau wadah dalam usaha melancarkan kegiatan sesuai tujuan. Hal ini dijelaskan Ahmad Dahlan yang terkenal dengan wasiatnya kepada organisasi Muhammadiyah yaitu bahwa: "Hidup-hiduplah Muhammadi-yah dan Tidak mencari penghidupan dalam 4 Muhammadiyah". Artinya ideologi Muhammadiyah yang Beramar Ma‟ruf Nahi Mungkar harus murni dilakukan.(Nurhayan, 2018)

Maksud dan tujuan Muhammadiyah dijelaskan dalam Anggaran Dasar Muhammadiyah Bab III pasal 6 (enam), sebagai berikut: "Maksud dan tujuan Muhammadiyah ialah menegakkan dan menjunjung tinggi Agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya"(Nurhayan, 2018)

Kabupaten Luwu adalah sebuah kabupaten yang berada di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kabupaten Luwu Utara, Kabupaten Luwu Timur dan Kota Palopo, merupakan hasil pemekaran wilayah Kabupaten Luwu. Saat ini, luas wilayah Kabupaten Luwu dalam data Badan Pusat Statistik 2021, yakni 2.909,08 km², dan berdasarkan data Badan Pusat Statistik 2021 jumlah penduduk Kabupaten Luwu sebanyak 365.608 jiwa, dengan kepadatan 126 jiwa/km².(Chindy Amanda 2022)

Kabupaten Luwu memindahkan pusat pemerintahan dari Kota Palopo ke kecamatan kota Belopa, sejak tahun 2006, seiring ditetapkannya Belopa sebagai ibu kota Kabupaten Luwu berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 80 Tahun 2005, dan diresmikan menjadi ibu kota sejak 13 Februari 2006. Pemekaran Palopo membuat Luwu menjadi salah satu kabupaten/kota di Indonesia yang wilayahnya tidak menyatu.(Chindy Amanda 2022)

2. Kajian Pustaka

2.1 Memajukan Organisasi

Kemajuan organisasi tidak terlepas dari berfungsinya semua sistem yang ada. Upaya menciptakan kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak pegawai yang kinerjanya kurang optimal seperti pelayanan, pencapaian target, malas dan masih kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja pegawai perlunya manajamen perubahan dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja, karena banyak pegawai yang memiliki sikap yang berbeda, latar belakang budaya yang berbeda, dan paham yang berbeda yang dapat berpengaruh untuk kinerja pegawai pada suatu organisasi. Hal ini menuntut perusahaan untuk membekali sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien

sehingga mampu meningkatkan kinerja. Manajemen Perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana, dan sumber daya untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dai proses tersebut.(Jessicha Fischasia Menda, Bernhard tewal, 2018).

2.2 Indikator Memajukan Organisasi

Islam merupakan agama yang mengajarkan kemajuan dalam semua aspek kehidupan oleh karena itu islam berkemajuan dikembangkan. Muhammadiyah sebagai organisasi yang berdasarkan islam memiliki tanggung jawab untuk selalu menguatkan nilai-nilai kemajuan dalam pemahaman agama dan perwujudannya dalam kehidupan pribadi, berorganisasi, bermasyarakat, berbangsa, dan berkemanusiaan urniversal. Seluruh lembaga yang berada dalam persyarikatan Muhammadiyah memilik kewajiban untuk mengaktualisasikan konsep dasar islam berkemajuan. Untuk mencapai tujuan tersebut Muhammadiyah mengembangkan Kerjasama dengan seluruh kalangan atas prinsip Kebajikan dan ketakwaan.(Hidayati, 2024)

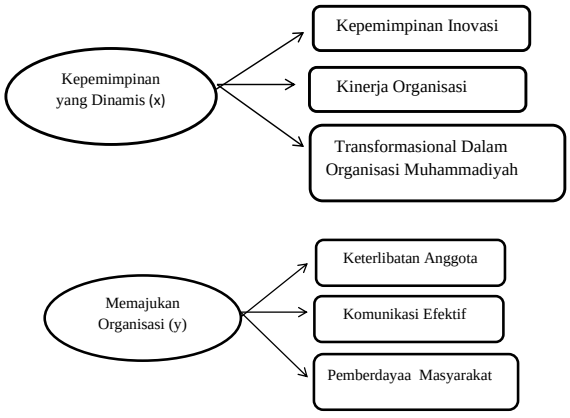
2.3 Kepemimpinan yang Dinamis

Kepemimpinan adalah sebuah posisi, namun pada kenyataannya lebih kepada fungsi. Kepemimpinan bukanlah sebuah gelar yang memberikan ijin kepada seseorang untuk memaksa orang lain agar tunduk kepadanya. Namun kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang ditunjukkan melalui pelayanan yang diberikan kepada semua orang dalam sebuah komunita. Jika kemampuan seseorang dalam memimpin telah ditunjukkan dengan sukses maka ia akan dengan mudah untuk melanjutkan pada tingkat selanjutnya.(petit daeng karsono, 2022)

Makna kepemimpinan secara umum menurut Halida yaitu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Dalam pengertian ini sangat luas karena tidak dijelaskan bagaimana seseorang mempengaruhi kelompoknya, yang terpenting adalah bagaimana sebuah tujuan dapat dicapai. Hal ini menunjukkan sebuah pengertian secara umum atau sangat luas batasanannya. Senada dengan Halida, Djarkasih mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh, bukan paksaan (concoersive) untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu. Demikian halnya dengan Siswanto mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktifitas yang dihubungkan dengan tugas dari para anggota kelompok.(Alfia Miftakhul Jannah, Irada Haira Arni, 2021)

2.4 Indikator Kepemimpinan yang Dinamis

Dari definisi kepemimpinan di atas maka situasi untuk kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok.(Susi Adiawaty, 2020).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pendapat (Pada et al., 2024), hipotesis dapat dipahami sebagai sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan.

Dengan kata lain, hipotesis adalah dugaan atau prediksi yang diajukan untuk diuji dalam penelitian. Dalam penelitian ini, hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

(H1): Kepemimpinan yang dinamis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kinerja organisasi Muhammadiyah di Kabupaten Luwu.

3. Metode Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus. Organisasi Muhammadiyah di Kabupaten Luwu dipilih sebagai kasus utama, dengan fokus pada pemimpin dan anggota organisasi di tingkat lokal. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk menelaah secara mendalam dinamika kepemimpinan dan respons organisasi terhadap tantangan eksternal dan internal.

3.2 Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan, yang memiliki sejarah panjang kehadiran Muhammadiyah dan kontribusi terhadap masyarakat setempat. Subjek penelitian terdiri dari pemimpin Muhammadiyah di tingkat cabang dan daerah, anggota aktif organisasi, serta masyarakat yang terlibat atau mendapat manfaat dari program-program Muhammadiyah. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap memiliki pemahaman mendalam mengenai kepemimpinan dan perkembangan organisasi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: Wawancara Mendalam: Wawancara dilakukan dengan pemimpin Muhammadiyah, anggota organisasi, dan tokoh masyarakat terkait. Pertanyaan dalam wawancara bersifat semi-terstruktur, dengan fokus pada pengalaman dan pandangan informan tentang dinamika kepemimpinan dalam organisasi serta tantangan dan peluang yang dihadapi.Observasi Partisipatif: Peneliti terlibat langsung dalam beberapa kegiatan Muhammadiyah di Kabupaten Luwu, seperti rapat organisasi, kegiatan dakwah, dan program sosial, untuk mengamati langsung bagaimana kepemimpinan dinamis diterapkan dalam konteks sehari-hari.Dokumentasi: Peneliti mengumpulkan dokumen-dokumen penting seperti laporan tahunan Muhammadiyah, rencana strategis, serta publikasi terkait program-program organisasi. Dokumentasi ini digunakan untuk memverifikasi data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi.

3.4 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap: Reduksi Data: Data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi diringkas dan dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama yang berkaitan dengan kepemimpinan dinamis, seperti adaptasi terhadap perubahan, pengambilan keputusan, dan partisipasi anggota. Penyajian Data: Data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pola, hubungan, dan makna dari hasil penelitian. Penarikan Kesimpulan: Berdasarkan hasil analisis, peneliti menarik kesimpulan yang didukung oleh data, serta membandingkan temuan dengan teori-teori kepemimpinan yang relevan.Untuk menguji pengaruh kepemimpinan yang dinamis terhadap kemajuan organisasi,analisis regresi linear sederhana dapat digunakan.

Rumus persamaan regresi linear :

$Y = a + bX$

Y = Variabel dependen (Memajukan organisasi)
X = Variabel independen (Kepemimpinan yang dinamis)
a = Intercept (Konstanta)

b = Koefisien regresi (Mengukur pengaruh terhadap Y)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

4.1.2 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan yang dinamis (X)	P1	0.773	0.2199	VALID
	P2	0.570	0.2199	VALID
	P3	0.743	0.2199	VALID
	P4	0.784	0.2199	VALID
	P5	0.778	0.2199	VALID
	P6	0.636	0.2199	VALID
	P7	0.703	0.2199	VALID
	P8	0.688	0.2199	VALID
Memajukan Organisasi (Y)	P9	0.641	0.2199	VALID
	P10	0.735	0.2199	VALID
	P11	0.693	0.2199	VALID
	P12	0.659	0.2199	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 29.

Berdasarkan Tabel 4.1, Maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kepemimpinan yang dinamis (X) dan memajukan organisasi (Y) memiliki status valid karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,2199 dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan yang Dinamis	0,805	0,60	Reliable
Memajukan Organ-isasi	0.775	0,60	Reliable

Sumber: Data Primer yang diolah di SPSS 29.

Berdasarkan Tabel 2. uji reabilitas dilakukan dengan cara menguji instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode (Cronbach Alpha). Hasil dari uji koefisien reliabilitas instrumen Kepemimpinan yang Dinamis (X) sebesar 0,805 dengan tingkat reliable tinggi dan instrumen memajukan organisasi (Y) sebesar 0,775 dengan tingkat reliable tinggi, yang berarti ketiga instrument dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan.

4.3 Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandar Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.880	.924		3.118	.003
	TOT_X	846	.046	.902	18.462	<001
N= 80 R2= .814 AdjR2= .811 Uji t = 1,991						

$$Y = 2{,}880 + 0{,}846X + e$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna :

a. Constant (a) = 2,880 yang artinya apabila variabel X itu constant atau tetap, maka variabel Y sebesar 2,880
b. Koefisien arah regresi /b(X) = 0,846 (bernilai positif) artinya apabila variabel X meningkat satu (1) satuan, maka variabel Y juga akan meningkat sebesar 0,846.

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh nilai sig. untuk pengaruh (persial) X terhadap Y adalah sebesar 0.001 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

T tabel = [a; (df = n-k)]

Ket:

α	:Tingkat signifikansi = 5% (0,05)
Df	: derajat kebebasan
N	: Sampel
K	:Variabel penelitian
T tabel	= [5% ; (df = 80-2)]
T tabel	= (0,05 ; 78)
T tabel	= 1,991

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

Hipotesis Pertama (H1) menunjukkan bahwa: hasil analisis T hitung diperoleh nilai T hitung (18,462) > T tabel (1,991) dengan nilai Sig sebesar 0,001 < 0,050. Artinya variabel Kepemimpinan yang dinamis (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel memajukan organisasi (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan yang Dinamis Terhadap Memajukan Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hasil SPSS Uji T diketahui Kepemimpinan yang dinamis berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi muhammadiyah di Kabupaten Luwu dikarenakan hasil dari analisis uji t diperoleh nilai T hitung (18,462) > T tabel (1,991) dan nilai signifikansi sebesar (0,001) < (0,050) sehingga pada hipotesis ini yang berbunyi diduga kepemimpinan yang dinamis berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi muhammadiyah di kabupaten Luwu diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa dalam sebuah organisasi, pemimpin sangat penting memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan mengatasi tantangan baru serta mendorong perubahan positif dalam organisasi yang sedang dipimpinnya.

Pengaruh Kepemimpinan Haedar Nashir dalam Organisasi Muhammadiyah(Fannisa Fatirahma, 2023) dan Pengaruh Kepemimpinan Yang Dinamis Dalam Memajukan Organisasi Muhammadiyah Di Kabupaten Luwu.kepemimpinan Haedar Nashir dalam Muhammadiyah berpengaruh terhadap struktur transformasi, yang ditunjukkan dengan setidaknya tiga pengaruh: pertama adalah ide, kedua dalam perjuangan dan aktualisasi, dan ketiga adalah pengembangan fasilitas.Kedua judul ini mempunyai keterkaitan yaitu sama-sama menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam organisasi Muhammadiyah. Baik kepemimpinan yang dinamis (secara umum) maupun kepemimpinan Haedar Nashir (secara spesifik) diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Keduan judul ini ada penekanan pada bagaimana kepemimpinan dapat berkontribusi pada kemajuan atau transformasi organisasi Muhammadiyah. Dalam kedua penelitian tersebut, hasil yang dicari adalah pengaruh positif kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja atau perkembangan organisasi.

Kepemimpinan Partisipatif dan Pengaruhnya terhadap Keberhasilan Organisasi Sosial. Sumber: Susanto, M. (2020). Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi, 15(1), 45-65 dan Kepemimpinan Yang Dinamis Dalam Memajukan Organisasi Muhammadiyah Di Kabupaten Luwu.Kepemimpinan partisipatif terbukti meningkatkan keterlibatan anggota dan memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Pemimpin yang mendorong partisipasi aktif anggota dalam pengambilan keputusan memperkuat rasa kepemilikan dan komitmen terhadap

tujuan organisasi. Kedua penelitian ini juga sama-sama menyoroti pentingnya kepemimpinan yang inklusif dan dinamis dalam pengambilan keputusan organisasi.

Peran filantropi Amal usaha muhammadiyah dalam meningkatkan kesejahteraan warga muhammadiyah.(Rafi Mirza Nugrah, 2024) dan Pengaruh Kepemimpinan Yang Dinamis Dalam Memajukan Organisasi Muhammadiyah Di Kabupaten Luwu. Penelitian ini juga sama-sama memliki keterkaitan yaitu Fokus pada Organisasi Muhammadiyah Kedua penelitian berfokus pada aspek yang berkaitan dengan Muhammadiyah, baik dalam konteks kepemimpinan maupun amal usaha yang dijalankan. Penelitian ini membahas upaya organisasi dalam mencapai tujuan sosial dan keorganisasian.Kontribusi terhadap Kemajuan dan Kesejahteraan Kedua judul sama-sama menyoroti dampak atau kontribusi, yaitu bagaimana kepemimpinan yang dinamis berperan dalam kemajuan organisasi dan bagaimana filantropi amal usaha meningkatkan kesejahteraan warga.Aspek Kebermanfaatan Sosial Keduanya menggarisbawahi pentingnya peran Muhammadiyah dalam memberikan manfaat nyata bagi masyarakat, baik melalui manajemen internal organisasi maupun melalui aktivitas sosial yang bersifat filantropis.Analisis Peran Strategis Penelitian ini sama-sama bertujuan menganalisis peran strategis, yaitu kepemimpinan pada tingkat organisasi dalam memajukan Muhammadiyah (penelitian pertama) dan peran amal usaha dalam peningkatan kesejahteraan (penelitian kedua).Relevansi dengan Pengelolaan Sumber Daya Kedua judul mencakup pengelolaan sumber daya yang ada, baik itu sumber daya manusia dalam konteks kepemimpinan, maupun sumber daya finansial dan sosial dalam amal usaha.

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (H1) = Kepemimpinan yang dinamis berpengaruh signifikan terhadap kemajuanorganisasi muhammadiyah di Kabupaten Luwu. Saran Berdasarkan temuan penelitian yang relevan dengan pengembangan kepemimpinan di Muhammadiyah Luwu, beberapa saran praktis dapat diarahkan pada peningkatan kualitas kepemimpinan yang bersifat visioner dan partisipatif. Kepemimpinan visioner yang menekankan pada penentuan arah (direction setter), menjadi agen perubahan (agent of change), serta mampu berperan sebagai juru bicara (spokesperson) dan pelatih (coach) sangat penting untuk mendorong inovasi dan perkembangan organisasi Muhammadiyah di Luwu. Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan superleadership yang mengedepankan model kepribadian (self modeling), penentuan sasaran (self goal setting), penghargaan alami (natural reward), dan pola pikir positif (positive thought patterns) dapat meningkatkan motivasi dan kemandirian para anggota dalam menjalankan visi organisasi.

Lebih lanjut, pengembangan kepemimpinan di Muhammadiyah Luwu juga perlu mengintegrasikan pendekatan manajemen partisipatif yang menekankan komunikasi efektif dan hubungan suportif antara pemimpin dan anggota. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada keterlibatan dan pemberdayaan anggota mampu menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan inovatif, sehingga berdampak positif pada pencapaian mutu pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan kepemimpinan secara berkelanjutan dan penguatan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan eksternal juga menjadi rekomendasi penting untuk mendukung keberlanjutan dan efektivitas kepemimpinan di Muhammadiyah Luwu5. Dengan demikian, pengembangan kepemimpinan Muhammadiyah di Luwu harus mengedepankan visi yang jelas, pemberdayaan anggota, serta kolaborasi strategis guna menghadapi tantangan dan meningkatkan kualitas organisasi secara menyeluruh.

Daftar Pustaka

[1] Alfia Miftakhul Jannah, Irada Haira Arni, R. A. J. (2021). Kepemimpinan Dalam Pesantren. 1(1), 42–49.
[2] Burhanuddin Mukhamad Faturahman. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. 10(1), 1–11.
[3] Chindy Amanda 2022. (n.d.). Perencanaan prasarana wilayah kabupaten luwu.
[4] Fannisa Fatirahma. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Haedar Nashir dalam Organisasi Muhammadiyah. EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, 4(2), 871–878. https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.364
[5] Habudin. (2020). Budaya Organisasi. 1(1), 23–32.
[6] Hidayati, A. F. (2024). Peranan Muhammadiyah Dalam Memajukan Bangsa Dan Mencerahkan Semesta. 2(4), 1086–1098.

[7] Jessicha Fischasia Menda, Bernhard tewal, G. M. S. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada RSUD Bitung) The Influence Of Change Management And Organational Culture Towars The Performance Of Civil Servants (Studies In The Provincial Hospita. 6(4), 2578–2587.
[8] Manner Tampubolon. (2022). Dinamika Kepemimpinan. Skylandsea ProfesioanlJurnal Ekonomi …, 2(1), 1–7. https://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/view/44%0Ahttps://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/download/44/50
[9] Masduki Asbari, Ahmad Yani, Siswo Wardoyo, Tantri Wenny Sitanggang, Klara Iswara, Sukmawati, Gunawan Santoso, Ferdinal Lafendry, Irhamni, B. E. R. (2023). Urgensi Inovasi di Era Informasi: Analisis Kepemimpinan Dinamis, Iklim Etis, dan Inovasi Guru. Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra), 02(01), 128–140. https://jupetra.org/index.php/jpt/article/view/135/41
[10] Muhamad Aldo AL Fikri, M. L. A. (2022). Pengaplikasian Kepeminpinan Kolektif Kolegial Organisasi Muhammadiyah. Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan, 13(2), 55–64. https://doi.org/10.47435/al-qalam.v13i2.762
[11] Nurhayan, D. H. St. (2018). Muhammadiyah dalam Perspektif Sejarah, Organisasi, dan Sistem Nilai. In TrustMedia Publishing.
[12] petit daeng karsono. (2022). Kepemimpinan dinamis dalam institusi gereja 1). 4(2), 47–66.
[13] Rafi Mirza Nugraha. (2024). No Title.
[14] Susi Adiawaty. (2020). Susi Adiawaty : " Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang ... " 351. 23(3), 350–356.
[15] Syaiful Sagala. (2015). Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Pondok Pesantren. Jurnal Tarbiyah, 22(2), 205–225.