

Implementasi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Layanan Bantuan Musibah dan Sosial Dewan Kemakmuran Masjid Alhidayah di Pamulang Permai 1 Tangerang Selatan Banten

Nisa Aulia¹, Senen²

^{1, 2} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Email: ¹nisaaulia444@gmail.com, ²dosen01888@unpam.ac.id

(* : corresponding author)

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas dalam pelaksanaan layanan bantuan musibah dan sosial yang dilakukan oleh Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah di Pamulang. Layanan ini merupakan bagian yang penting dari fungsi sosial masjid dalam mendukung kesejahteraan masyarakat sekitar, khususnya dalam situasi darurat dan kebutuhan yang bersifat mendesak. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap pengurus DKM serta masyarakat penerima manfaat layanan. Fokus penelitian diarahkan pada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pengurus DKM serta tingkat kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas-tugas sosial dan bantuan musibah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dominan adalah gaya kepemimpinan partisipatif, di mana pengurus DKM melibatkan anggota dan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini berdampak positif terhadap efektivitas pelaksanaan program sosial. Selain itu, tingkat disiplin kerja yang ditentukan dari ketepatan waktu, tanggung jawab, dan koordinasi yang baik antara pengurus dalam menjalankan tugas kemanusiaan. Kombinasi antara gaya kepemimpinan yang sesuai dan disiplin kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan layanan bantuan musibah dan sosial di lingkungan Masjid Al-Hidayah.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Layanan Sosial, DKM Al-Hidayah

Abstract— *This study aims to find out how the implementation of leadership style and work discipline affects the effectiveness in the implementation of disaster and social assistance services carried out by the Al-Hidayah Mosque Prosperity Council in Pamulang. This service is an important part of the social function of the mosque in supporting the welfare of the surrounding community, especially in emergency situations and urgent needs. The research method used is a qualitative method with a descriptive approach. The data was obtained through observation, in-depth interviews, and documentation of DKM administrators and service beneficiaries. The focus of the research is directed at the leadership pattern applied by the DKM management as well as the level of discipline in the implementation of social tasks and disaster assistance. The results of the study show that the dominant leadership style is the participatory leadership style, where DKM administrators involve members and the community in the decision-making process. This has a positive impact on the effectiveness of the implementation of social programs. In addition, the level of work discipline is determined by punctuality, responsibility, and good coordination between administrators in carrying out humanitarian tasks. The combination of appropriate leadership style and good work discipline contributes significantly to the success of disaster and social assistance services in the Al-Hidayah Mosque environment.*

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Social Services, DKM Al-Hidayah

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi profit maupun non-profit. Dalam era modern yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan disiplin kerja yang baik. Kedua faktor tersebut memiliki peranan besar dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi, termasuk pada organisasi sosial keagamaan seperti Dewan Kemakmuran Masjid (DKM).

Masjid pada saat ini tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, tetapi juga memiliki fungsi sosial kemasyarakatan. Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) sebagai pengelola masjid memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, salah satunya melalui layanan

bantuan musibah dan sosial. Layanan tersebut meliputi bantuan pengurusan jenazah, penyediaan ambulans, penyediaan alat pemulasaraan jenazah, bantuan tenda dan kursi, hingga pelayanan sosial lainnya bagi masyarakat yang membutuhkan. Keberhasilan layanan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen organisasi, terutama dalam hal kepemimpinan dan kedisiplinan kerja para pengurus maupun relawan.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta menjalin komunikasi yang baik dengan anggota organisasi akan lebih mudah menciptakan kerja sama yang efektif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang terbuka dan kurang responsif terhadap permasalahan anggota dapat menimbulkan konflik internal serta menurunkan semangat kerja. Berdasarkan hasil pra-survei pada DKM Al-Hidayah Pamulang Permai 1, ditemukan adanya permasalahan terkait kurangnya keterbukaan pemimpin dalam menerima saran dan keluhan anggota, serta lemahnya penyelesaian konflik secara bijaksana. Kondisi tersebut berdampak pada hubungan kerja dan efektivitas pelayanan sosial yang diberikan kepada masyarakat.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi unsur penting dalam mendukung keberhasilan pelayanan sosial. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab anggota organisasi terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan. Tingkat kedisiplinan yang rendah dapat menghambat proses pelayanan, seperti keterlambatan dalam menjalankan tugas, kurang optimalnya penyelesaian pekerjaan, serta ketidaktepatan waktu dalam memberikan bantuan kepada masyarakat. Data disiplin kerja pada DKM Al-Hidayah menunjukkan masih adanya anggota yang memanfaatkan jam kerja untuk kepentingan pribadi serta keterlambatan masuk kerja setelah waktu istirahat. Kondisi ini tentunya dapat memengaruhi kualitas dan efektivitas pelayanan bantuan musibah dan sosial yang diberikan kepada masyarakat.

Efektivitas layanan sosial sangat diperlukan dalam organisasi berbasis masyarakat karena berkaitan langsung dengan kepercayaan publik terhadap lembaga tersebut. Masyarakat membutuhkan pelayanan yang cepat, tepat, responsif, dan profesional, terutama dalam situasi musibah atau keadaan darurat. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan disiplin kerja yang baik menjadi kunci dalam menciptakan pelayanan sosial yang optimal. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi, memberikan motivasi, dan menjadi teladan akan mendorong terciptanya budaya kerja yang disiplin serta meningkatkan kualitas pelayanan organisasi.

Penelitian mengenai implementasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada organisasi sosial keagamaan masih relatif terbatas dibandingkan penelitian pada perusahaan atau instansi formal lainnya. Padahal, organisasi sosial berbasis masjid memiliki karakteristik unik karena tidak hanya berorientasi pada aspek manajerial, tetapi juga nilai-nilai sosial dan spiritual. Oleh sebab itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan gambaran mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diterapkan dalam organisasi sosial keagamaan, khususnya pada layanan bantuan musibah dan sosial DKM Al-Hidayah Pamulang Permai 1 Tangerang Selatan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan judul “Implementasi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Layanan Bantuan Musibah dan Sosial Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah di Pamulang Permai 1 Tangerang Selatan Banten.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen organisasi sosial keagamaan, khususnya terkait peningkatan efektivitas pelayanan masyarakat melalui penerapan kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas layanan bantuan musibah dan sosial pada Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Al-Hidayah Pamulang Permai 1 Tangerang Selatan. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan berdasarkan fakta, data, dan informasi yang diperoleh selama proses penelitian.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini berfokus pada pengkajian fenomena sosial yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta

efektivitas pelayanan sosial dalam lingkungan organisasi keagamaan. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perilaku, interaksi, dan pengalaman para pengurus maupun relawan DKM dalam menjalankan tugas pelayanan sosial kepada masyarakat.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Al-Hidayah yang berlokasi di Pamulang Permai 1, Tangerang Selatan, Banten. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya aktivitas pelayanan bantuan musibah dan sosial yang aktif dijalankan oleh pengurus DKM. Waktu penelitian dilakukan selama proses pengumpulan data hingga penyusunan hasil penelitian pada tahun 2025.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari pengurus DKM, relawan, serta masyarakat penerima layanan bantuan musibah dan sosial. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu teknik penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu, seperti keterlibatan langsung dalam kegiatan pelayanan sosial dan pemahaman terhadap kondisi organisasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, yaitu:

a. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas pelayanan bantuan musibah dan sosial yang dilaksanakan oleh DKM Al-Hidayah. Melalui observasi, peneliti dapat mengetahui kondisi nyata terkait penerapan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta efektivitas pelayanan sosial.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan secara mendalam (in-depth interview) kepada pengurus DKM, relawan, dan masyarakat penerima layanan. Wawancara bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih rinci mengenai pola kepemimpinan, tingkat disiplin kerja, kendala yang dihadapi, serta upaya peningkatan efektivitas pelayanan sosial.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai data pendukung, seperti struktur organisasi, data kegiatan sosial, foto kegiatan, jadwal pelayanan, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian. Teknik dokumentasi digunakan untuk memperkuat data hasil observasi dan wawancara.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dengan memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga data menjadi lebih terarah sesuai fokus penelitian.

b. Penyajian Data (Data Display)

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian deskriptif, tabel, maupun narasi agar memudahkan peneliti dalam memahami hasil penelitian dan menarik kesimpulan.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan. Kesimpulan dibuat untuk menjawab fokus penelitian mengenai implementasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas layanan bantuan musibah dan sosial.

6. Uji Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang

diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan demikian, data yang diperoleh menjadi lebih valid dan dapat dipercaya.

7. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini diarahkan pada dua aspek utama, yaitu implementasi gaya kepemimpinan pengurus DKM dan disiplin kerja anggota dalam pelaksanaan layanan bantuan musibah dan sosial. Penelitian juga mengkaji bagaimana kedua aspek tersebut memengaruhi efektivitas pelayanan sosial kepada masyarakat.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Al-Hidayah Pamulang Permai 1 Tangerang Selatan yang memiliki fungsi sosial dalam memberikan layanan bantuan musibah dan sosial kepada masyarakat sekitar. Layanan yang diberikan meliputi bantuan pengurusan jenazah, ambulans, penyediaan perlengkapan musibah, hingga bantuan sosial kemasyarakatan lainnya. Struktur organisasi DKM terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, dan beberapa bidang pelayanan sosial yang mendukung pelaksanaan kegiatan operasional organisasi.

Tabel 3.1 Struktur Organisasi DKM Al-Hidayah

Jabatan	Tugas Pokok
Ketua DKM	Mengkoordinasikan seluruh kegiatan organisasi
Sekretaris	Mengelola administrasi dan dokumentasi
Bendahara	Mengelola keuangan organisasi
Bidang Sosial	Menjalankan layanan bantuan sosial dan musibah
Relawan	Membantu operasional pelayanan masyarakat

3.2 Analisis Implementasi Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam yang dilakukan kepada pengurus DKM dan relawan, gaya kepemimpinan yang diterapkan pada DKM Al-Hidayah cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif. Pemimpin melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan ruang diskusi terkait pelaksanaan layanan sosial. Pendekatan tersebut dinilai mampu meningkatkan kerja sama antaranggota organisasi dan menciptakan komunikasi yang lebih terbuka.

Namun demikian, hasil pra-survei menunjukkan masih terdapat beberapa kendala dalam implementasi kepemimpinan, khususnya pada aspek keterbukaan terhadap masukan anggota dan penyelesaian konflik kerja secara bijaksana. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan partisipatif telah diterapkan, masih diperlukan peningkatan dalam kemampuan komunikasi interpersonal dan manajemen konflik.

Tabel 3.2 Hasil Pra-Survei Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Pemimpin memberikan arahan yang jelas	17	68%	8	32%
2	Pemimpin mendengarkan saran dan keluhan	20	80%	5	20%
3	Pemimpin mampu memotivasi anggota	21	84%	4	16%
4	Pemimpin menyelesaikan konflik secara bijaksana	16	64%	9	36%

5	Pemimpin terbuka terhadap masukan	14	56%	11	44%
---	-----------------------------------	----	-----	----	-----

Sumber: Data Pra-Survei Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, indikator dengan nilai terendah terdapat pada keterbukaan pemimpin terhadap masukan anggota sebesar 56%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian anggota masih merasa kurang dilibatkan secara maksimal dalam proses komunikasi organisasi. Selain itu, kemampuan pemimpin dalam menyelesaikan konflik memperoleh nilai 64%, yang menunjukkan perlunya peningkatan kemampuan mediasi dalam lingkungan kerja organisasi sosial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan metode penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, di mana data diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam terhadap pengurus dan anggota DKM. Pendekatan tersebut memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait pola kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi.

3.3 Analisis Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan sosial pada DKM Al-Hidayah. Berdasarkan hasil observasi, disiplin kerja anggota organisasi masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal ketepatan waktu dan penggunaan jam kerja secara optimal. Beberapa anggota diketahui masih memanfaatkan waktu kerja untuk kepentingan pribadi sehingga memengaruhi penyelesaian tugas pelayanan sosial.

Tabel 3.3 Data Disiplin Kerja Pengurus DKM

Tahun	Jumlah Anggota	Disiplin Tepat Waktu	Deadline Tidak Tepat Waktu	Terlambat Setelah Istirahat
2022	35	20	10	5
2023	35	15	10	10
2024	35	20	5	10

Sumber: Data DKM Al-Hidayah Tahun 2022–2024

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa tingkat keterlambatan setelah jam istirahat masih cukup tinggi pada tahun 2023 dan 2024. Selain itu, masih terdapat anggota yang belum mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum berjalan secara optimal dalam mendukung efektivitas pelayanan sosial.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa faktor penyebab kurang optimalnya disiplin kerja antara lain kurangnya pengawasan, rendahnya kesadaran individu terhadap tanggung jawab kerja, serta belum adanya standar operasional yang diterapkan secara konsisten. Dalam penelitian ini, data disiplin kerja diperoleh melalui observasi langsung dan dokumentasi data absensi organisasi sesuai metode penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya.

3.4 Analisis SWOT Organisasi

Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi kondisi internal dan eksternal organisasi dalam mendukung efektivitas layanan bantuan musibah dan sosial.

Tabel 3.4 Identifikasi Faktor SWOT

Faktor Internal	Keterangan
Strengths	Solidaritas anggota tinggi, pelayanan sosial aktif
Weaknesses	Disiplin kerja belum optimal, komunikasi internal masih kurang
Faktor Eksternal	Keterangan
Opportunities	Dukungan masyarakat tinggi, peluang kerja sama sosial
Threats	Keterbatasan sumber daya dan meningkatnya kebutuhan layanan

Berdasarkan analisis SWOT, kekuatan utama organisasi terletak pada tingginya solidaritas antaranggota dan kepercayaan masyarakat terhadap layanan sosial DKM. Namun demikian, kelemahan utama terdapat pada aspek kedisiplinan kerja dan komunikasi organisasi yang masih perlu diperbaiki. Di sisi eksternal, peluang organisasi cukup besar karena adanya dukungan masyarakat terhadap program sosial yang dijalankan. Akan tetapi, meningkatnya kebutuhan layanan sosial dan keterbatasan sumber daya menjadi tantangan yang perlu diantisipasi.

3.5 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi gaya kepemimpinan partisipatif mampu memberikan dampak positif terhadap efektivitas pelayanan sosial pada DKM Al-Hidayah. Keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan menciptakan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang lebih baik dalam pelaksanaan layanan bantuan musibah dan sosial. Temuan ini sesuai dengan teori kepemimpinan partisipatif yang menekankan pentingnya komunikasi dua arah dan keterlibatan anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh penting terhadap kualitas pelayanan sosial. Tingkat kedisiplinan yang baik mampu meningkatkan ketepatan waktu pelayanan, koordinasi kerja, dan penyelesaian tugas secara efektif. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat operasional pelayanan dan menurunkan kualitas layanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis SWOT, organisasi perlu meningkatkan kualitas komunikasi internal, memperkuat pengawasan kerja, serta melakukan pembinaan terhadap anggota dan relawan guna meningkatkan disiplin kerja. Upaya tersebut penting dilakukan agar efektivitas layanan bantuan musibah dan sosial dapat berjalan secara lebih optimal dan profesional.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas layanan bantuan musibah dan sosial pada Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Al-Hidayah Pamulang Permai 1 Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan ini ditunjukkan melalui keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi kerja yang cukup terbuka, serta adanya kerja sama antara pengurus dan relawan dalam menjalankan pelayanan sosial kepada masyarakat. Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif memberikan dampak positif terhadap efektivitas pelayanan karena mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, kebersamaan, dan koordinasi kerja antaranggota organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan layanan bantuan musibah dan sosial. Disiplin kerja anggota DKM terlihat dari tanggung jawab dalam menjalankan tugas, ketepatan waktu pelayanan, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala seperti keterlambatan masuk kerja setelah jam istirahat, penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, serta penyelesaian tugas yang belum sepenuhnya tepat waktu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada DKM Al-Hidayah masih perlu ditingkatkan agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih optimal dan profesional.

Berdasarkan hasil pembahasan, ditemukan bahwa faktor komunikasi dan keterbukaan pemimpin menjadi salah satu aspek yang memengaruhi efektivitas organisasi. Sebagian anggota masih merasa bahwa pemimpin belum sepenuhnya terbuka terhadap masukan dan belum optimal dalam menyelesaikan konflik kerja secara bijaksana. Hal ini terlihat dari hasil pra-survei yang menunjukkan rendahnya tingkat keterbukaan pemimpin terhadap saran anggota dan kemampuan penyelesaian konflik di lingkungan kerja organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan komunikasi interpersonal dan manajemen konflik menjadi hal yang penting dalam mendukung efektivitas kepemimpinan organisasi sosial berbasis masjid.

Selain itu, hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa DKM Al-Hidayah memiliki kekuatan berupa solidaritas anggota yang tinggi dan dukungan masyarakat terhadap kegiatan sosial yang dijalankan. Akan tetapi, organisasi juga menghadapi kelemahan berupa belum optimalnya disiplin kerja dan komunikasi internal organisasi. Di sisi eksternal, peluang kerja sama sosial dengan masyarakat cukup besar, namun terdapat ancaman berupa meningkatnya kebutuhan layanan sosial dan keterbatasan sumber daya organisasi. Oleh sebab itu, organisasi perlu melakukan penguatan

manajemen internal, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta memperbaiki sistem koordinasi dan pengawasan kerja agar efektivitas pelayanan sosial dapat terus meningkat.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi gaya kepemimpinan yang tepat dan disiplin kerja yang baik memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas layanan bantuan musibah dan sosial pada DKM Al-Hidayah. Semakin baik kualitas kepemimpinan dan disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin efektif pula pelayanan sosial yang diberikan kepada masyarakat.

REFERENCES

- Abidin, A. Z., & Falah, P. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kalibata sarana distrindo di Jabodetabek. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1480–1489. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2666>
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6. <https://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>
- Chaplin. (1993). Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 2, 86–92. Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2016). Tinjauan Pustaka Manajemen Pemasaran. *Jurnal Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188.
- Farida, S. I., & Anjani, S. R. (2019). Menumbuhkan Jiwa Kepemimpinan Pada Mahasiswa di Lingkungan Universitas Pamulang. *Inovasi*, 6(2), 19. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v6i2.y2019.p19-20>
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6 (2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- Hermanto, B., Pranata, M. F., Kurniawati, D., & Wibisono, A. (2024). Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Disiplin Kerja di Raudhatul Athfal. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(001), 1099–1106.
- Ida Farida, S., & Makna Fauzi, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63–73.
- Permatasari, N. I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sumbermulia Hasilguna Jakarta Selatan. 2(8), 610–617.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi baran. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
- Samosir, E. S. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Pt Excelitas Technologies Batam. *SCIENTIA JOURNAL Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1–8.
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223–2229. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058>
- Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam Pada KUD Tani Bahagia Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto Yulisharsasi. 1(2), 137–154.