



## **GAMBARAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA ORGANISASI MAHASISWA**

**Dian Juliarti Bantam<sup>[1]</sup>, Khairani Afifah S<sup>[2]</sup>, Elsy Ratna Putri<sup>[3]</sup>, Ulfa Devima Saputri<sup>[4]\*</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

Email Korespondensi: [ulfadevima@gmail.com](mailto:ulfadevima@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Mahasiswa dihadapkan dengan berbagai tantangan dalam kehidupan kampus dan organisasi yang berperan penting dalam pembentukan karakter dan pengembangan potensi pada diri mereka. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengambilan data wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran gaya kepemimpinan transformasional pada organisasi mahasiswa. Hipotesis dalam penelitian ini adalah pemimpin transformasional pada organisasi mahasiswa dapat mendorong pengembangan keterampilan termasuk kemampuan mempengaruhi perubahan positif didalam organisasi mahasiswa. Dapat dilihat bahwa seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan, mendukung, dan memastikan kemajuan pada organisasi tersebut. Seorang pemimpin juga harus memastikan bahwa kebijakan organisasi sesuai dengan kebutuhan dan tujuan tugas, serta memiliki pemahaman yang mendalam mengenai resiko yang mungkin terjadi dalam pengambilan keputusan.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Organisasi Mahasiswa, Metode Kualitatif*

### **ABSTRACT**

*Students are faced with various challenges in campus life and organizations which play an important role in forming their character and developing their potential. This research uses a qualitative method with interview data collection techniques. This research aims to see a description of the transformational leadership style in student organizations. The hypothesis in this research is that transformational leaders in student organizations can encourage development skills including the ability to influence positive change in student organizations. It can be seen that a leader has a very important role in directing, supporting and ensuring progress in the organization. A leader must also ensure that organizational policies are in accordance with the needs and objectives of the task, and have a deep understanding of the risks that may occur in decision making.*

**Keywords:** *Leadership, Student Organizations, Qualitative Methods*

## PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang dalam era dinamika global dan tuntutan organisasional, peran seorang pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja suatu organisasi, termasuk dalam organisasi mahasiswa. Organisasi mahasiswa merupakan wadah bagi mahasiswa untuk menggali potensi diri, pembentukan karakter dan memberikan kontribusi di berbagai sektor (Assyahri, Adnan, & Mubarak, 2018). Kinerja yang berhasil dari organisasi mahasiswa sangat tergantung pada efektivitas para pemimpinnya. Pemimpin yang efektif mampu menghasilkan kolaborasi atau sinergi antar anggota organisasi, memberikan inspirasi, dan dapat merencanakan strategi pengembangan yang dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh (Astuti, 2021).

Pada penelitian ini menggunakan teori gaya kepemimpinan transformasional McShane dan Von Glinow. Dalam teori ini McShane dan Von Glinow (Pestalozzi, *et al*, 2019) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan perspektif yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan, dan mencontohkan visi organisasi atau unit kerja dan menginspirasi karyawan untuk berjuang mencapai visi tersebut. Raharja, Fransesa dan Rivani (2022) mengemukakan aspek dari McShane dan Von Glinow menjadi 4 yaitu: perilaku pemimpin, mengendalikan situasi atau tanggung jawab, efektifitas pemimpin, dan daya dukungan lingkungan. Maka dari itu, analisis sinergi pemimpin dalam pengembangan organisasi mahasiswa menjadi suatu aspek yang penting dalam menghadapi berbagai tantangan dan dinamika yang ada.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya pertama, yaitu penelitian Febrianty dan Pujianto (2024) "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Motivasi Anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA" yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi anggota organisasi dengan menciptakan kenyamanan dalam berorganisasi, sehingga anggota dapat bekerja dengan loyalitas terhadap Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen. Kedua pada penelitian Ardiansyah dan Trisnawati (2021) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen Terhadap Kinerja Fungsiaris BEM FEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19" menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan komitmen mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja fungsiaris BEM FEB 2021 di masa pandemi covid-19.

Mahasiswa di dalam kehidupan kampus memiliki banyak tantangan, organisasi mahasiswa menjadi unsur yang penting dalam pembentukan karakter dan pengembangan potensi pada mahasiswa. Keberhasilan dalam suatu organisasi pada mahasiswa tidak hanya dapat dilihat dari tercapainya sebuah tujuan, tetapi juga dilihat dari tingkat kinerja dan dampak positif yang dihasilkan dalam lingkungan kampus. Penelitian ini berfokus pada upaya meningkatkan kinerja dalam organisasi mahasiswa yang bertujuan untuk mencari tahu langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja pada organisasi mahasiswa.

## METODE PELAKSANAAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan menekankan pada unsur subjektif dari individu itu sendiri. Menurut Sugiyono dalam (Yusra, *et al*, 2021) mengatakan metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Subjek pada penelitian

ini yaitu mahasiswa yang pernah menjabat sebagai ketua organisasi terdiri dari 1 mahasiswa laki-laki yaitu MF yang berasal dari angkatan 2020, 1 mahasiswa laki-laki yaitu KR yang berasal dari angkatan 2021, 1 mahasiswa perempuan yaitu MF yang berasal dari angkatan 2021. Subjek dalam penelitian ini di pilih dengan metode *Purposif Sampling* yang merupakan subjek dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Merdiassi, 2022).

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data yaitu wawancara. Teknik pengambilan wawancara ini digunakan agar para peneliti dapat mengajukan pertanyaan secara tatap muka langsung terhadap partisipan. Menurut Saroso dalam (Yusra, *et al*, 2021) wawancara merupakan salah satu yang paling banyak digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian kualitatif. Wawancara yang di gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur dimana peneliti telah menyusun pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan kebutuhan pada penelitian.

## HASIL PEMBAHASAN

### 1. Perilaku pemimpin (mengarahkan, mendukung, memberi support, fokus mencapai tujuan bersama)

#### a. Menetapkan visi dan tujuan yang jelas dalam sebuah organisasi

Kepemimpinan merupakan seni dalam mempengaruhi orang lain, sebagai pengaruh, tindakan atau tingkah laku, bentuk persuasi, kepemimpinan digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, akibat dari interaksi dan sebagainya (Bantam, 2022). Setiap organisasi pasti memiliki tujuan sehingga diperlukan seorang pemimpin yang dapat dipercaya untuk dapat mencapai visi-misi yang telah ditentukan diawal terbentuknya organisasi tersebut. Seorang pemimpin pasti akan menjadi titik fokus dalam sebuah organisasi sehingga pemimpin harus mampu menyatukan pemikiran dari setiap anggotanya hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan rutin sehingga setiap anggota dapat mengenal satu sama lain, apabila dalam suatu organisasi dapat menyatukan pemikirannya visi dan misi akan lebih mudah diraih dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin juga merupakan wadah dalam penyampaian inspirasi dan aspirasi dari anggota ataupun mahasiswa, penyampaian inspirasi dan aspirasi merupakan hal penting dalam organisasi hal tersebut dikarena dapat membangun organisasi lebih kuat dan dipandang baik oleh organisasi yang lain. Penjelasan diatas sesuai dengan indikator yang dijelaskan McShane dan Von Glinow dengan indikator menetapkan visi dan tujuan yang jelas dalam sebuah organisasi.

#### b. Memberi arahan mengenai tugas dan tanggungjawab secara spesifik pada anggota organisasi

Di awal pembentukan organisasi seorang pemimpin diharuskan menyatukan pemikiran apabila ditemukan beberapa anggota yang memiliki tujuan yang sama setelah dilakukannya pembahasan yang berkaitan dengan visi-misi, individu yang memiliki tujuan dan pemikiran yang sama akan ditempatkan di devisi yang sama sehingga dalam suatu devisi di organisasi lebih mudah dalam bertukar pikiran. Menurut Taylor Prinsip-prinsip yang dikemukakannya harus mengacu pada masalah efisiensi kerja, dan juga menawarkan rekomendasi mengenai struktur organisasional dan proses (Tanjung, *Et.al* 2022) Setiap devisi memiliki tugas dan tanggung jawab dalam hal ini pemimpin harus sering memantau pekerjaan dari setiap devisi dalam melaksanakan tugas atau program kerja yang telah

diberikan oleh pemimpinnya. Setiap devisi bertanggung jawab pada program kerja yang telah ditentukan di awal organisasi itu terbentuk, sehingga harapannya pembentukan devisi berdasarkan pemikiran yang sama dapat mempermudah devisi tersebut untuk mencapai tujuan bersama.

c. Menyelesaikan masalah yang dapat menghambat kemajuan

Setiap organisasi pasti memiliki hambatan yang berbeda, dalam hal ini pemimpin harus bersikap tegas dalam menanggapi permasalahan yang terjadi. Hal pertama yang dilakukan seorang pemimpin adalah bertanya pada setiap anggota tentang permasalahan yang terjadi. Kedua, pemimpin akan melakukan evaluasi secara personal kepada pihak yang bermasalah hal ini dilakukan secara personal agar individu yang bermasalah tidak merasa dirinya direndahkan dalam organisasinya. Ketiga, pemimpin mencari jalan keluar bersama pengurus inti untuk dapat menyelesaikan permasalahan, meskipun pemimpin memiliki kedudukan tertinggi ia tetap manusia yang membutuhkan saran dan masukan dari orang lain agar keputusannya tidak menyakiti perasaan individu tersebut. Keempat, apabila evaluasi tidak menghasilkan apapun pemimpin dapat berkoordinasi dengan dosen, staff, penanggung jawab di dalam organisasi untuk dapat mencari jalan terbaik. Seorang pemimpin juga harus dapat memahami permasalahan yang akan dikomunikasikan, mengetahui tingkatan dalam berkomunikasi, mampu menyampaikan secara sistematis dan jelas dengan berbahasa yang mudah dimengerti oleh anggotanya (Husin, 2022), memiliki peralatan komunikasi yang tersedia dan bersedia mendengar dan dapat dimengerti tanggapan komunikasi. Pemimpin memang memiliki kedudukan tertinggi dalam organisasi akan tetapi seorang pemimpin tidak diperbolehkan memberikan *punishment*, karena hak tersebut hanya dapat diberikan oleh penanggung jawab dari organisasi.

## 2. Mengendalikan situasi/ tanggung jawab

a. Mengevaluasi kemampuan anggota untuk mengendalikan tugas dan tanggungjawab

Setiap organisasi memiliki pertemuan dimana hal tersebut digunakan untuk menyampaikan laporan berkaitan dengan tanggung jawab yang ada di dalam devisi. Menurut Barnard (Tanjung, *Et.al* 2022) keberadaan sebuah organisasi (sebagai sistem kooperatif) tergantung pada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemauan mereka untuk melayani dan berusaha untuk mencapai tujuan bersama. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara evaluasi dan laporan dari setiap devisi, biasanya dilakukan setiap sebulan sekali. Hal ini dapat dijadikan momen dimana seorang pemimpin dapat melihat devisi mana yang dapat melaksanakan tugas dengan baik. Evaluasi disini tidak bersifat menjatuhkan antar devisi melainkan memberikan motivasi kepada setiap devisi agar kedepannya lebih memaksimalkan kinerjanya. Setiap pemimpin memiliki kebijakan masing-masing pemimpin dapat memberikan sebuah *reward* kepada devisi yang berhasil melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, *reward* berperan sebagai motivasi dan penyemangat bagi devisi lain agar dapat berlomba untuk memperoleh penghargaan sehingga kedepannya devisi lain juga dapat melakukan tanggung jawab secara maksimal. Pemberian *reward* menurut Kasmir adalah salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan hal tersebut dijelaskan dalam sebuah buku manajemen perbankan (Kasmir, 2004).

b. Memberikan penilaian terhadap kemampuan memecahkan masalah dan kreativitas

Montague mengatakan bahwa pemecahan masalah matematis adalah suatu aktifitas kognitif yang kompleks yang disertai proses dan strategi (Amam A. 2017). Seorang pemimpin harus memiliki banyak planning agar dapat menemukan cara lain dalam memecahkan masalah, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara membawa masalah ke forum ataupun berkoordinasi dengan penanggung jawab organisasi. Kemampuan dalam memecahkan masalah biasanya memiliki standar masing-masing hal ini dapat dilihat dari kemampuan seorang pemimpin dalam berkomunikasi dengan anggotanya dan upaya yang dilakukan seorang pemimpin untuk menyatukan pemikiran setiap anggotanya.

### 3. Efektivitas pemimpin

#### a. Memberikan motivasi kepada anggota

Pemimpin adalah individu yang dapat mengkoordinasikan dan mengarahkan anggotanya dengan wewenang yang dimiliki untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi (Khumalia & Asbari, 2023). Seorang pemimpin sangat penting dalam organisasi karena pemimpin memiliki peran dalam menginspirasi, mengarahkan dan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa cara pemimpin dalam memotivasi para anggotanya yaitu dengan cara memiliki motivasi yang tinggi terhadap diri sendiri terlebih dahulu serta menjadi seorang *role model* yang baik bagi para anggotanya. Selain itu pemimpin juga dapat membentuk lingkungan organisasi yang nyaman dan terbuka bagi anggota agar di dalam organisasi terbentuk suatu kekeluargaan. Jika suatu lingkungan dalam organisasi sudah dirasa nyaman bagi anggotanya, otomatis motivasi para anggota akan muncul dan meningkat. Pemimpin juga dapat membentuk suatu kegiatan yang dapat menyatukan para anggota agar saling mengenal satu sama lain, dari hal tersebut maka motivasi anggota pun akan meningkat dan terjaga dengan baik. Dengan adanya cara ini diharapkan para anggota akan merasa terhubung satu sama lain dan merasa terlibat sehingga tercipta lingkungan yang mendukung dimana para anggota merasa didukung dan termotivasi. Hal ini berkaitan dengan teori kepemimpinan menurut Georgy R. Terry (Madyarti, 2021) yaitu kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan bersama yang maksimal maka pemimpin merupakan salah satu faktor yang dapat membimbing, mengarahkan dan memotivasi para anggotanya dalam suatu organisasi.

#### b. Menerapkan sikap adil dan bertindak secara etika

Sebagai seorang pemimpin harus bersikap adil salah satunya dengan cara memperlakukan semua anggota dengan setara karena hal ini dapat menciptakan lingkungan yang sehat, membangun kepercayaan dan dapat meningkatkan keterlibatan para anggota dalam organisasi yang dipimpin. Sikap adil dari seorang pemimpin juga dapat meminimalisir terjadinya konflik dalam internal (Wijaya, 2023). Pemimpin bertindak adil dengan cara menghargai pendapat anggota saat sedang diskusi, tidak memihak pada anggota tetapi secara menyeluruh dan tidak membedakan satu anggota dengan anggota lainnya karena setiap anggota memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing dan didalam organisasi harus saling melengkapi satu sama lain. Hal ini diperkuat oleh salah satu indikator pemimpin menurut Wahjosumidjo (Hasina, 2023) yaitu pemimpin harus bersikap adil kepada para anggotanya sehingga semua anggota merasa dilibatkan dalam organisasi tersebut.

### 4. Daya dukung lingkungan

#### a. Kesesuaian kebijakan organisasi dengan kebutuhan dan tujuan suatu tugas atau inisiatif

Dalam organisasi pasti memiliki sebuah visi dan misi Dimana hal tersebut harus dilaksanakan oleh setiap anggota dalam organisasi. Untuk mencapai visi dan misi tersebut seorang pemimpin harus memberikan arahan yang jelas dan memberikan tanggungjawab kepada masing-masing anggota agar organisasi dapat berjalan dengan baik (Muktamar, *et al*, 2024). Visi dan misi yang dibuat merupakan keputusan bersama dalam organisasi agar semua anggota sejalan dalam visi misi tersebut. Jika ada salah satu anggota yang kurang sejalan dengan keputusan yang diambil, seorang pemimpin langsung melakukan suatu tindakan. Sejalan dengan teori menurut Djakasaputra, Widayati, dan Septy (Prasetyo, 2021) bahwa pemimpin dituntut untuk dapat mempengaruhi dan memotivasi anggota agar sejalan dengan visi dan misi pada organisasi yang dipimpinnya.

b. Pemahaman mengenai resiko yang telah diambil

Setiap pemimpin dalam organisasi pasti memiliki pemahaman yang lebih dari para anggotanya. Pemahaman yang dimiliki seorang pemimpin yaitu dalam pengambilan suatu keputusan yang memiliki resiko yang mungkin akan dihadapi oleh organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin memiliki kemampuan untuk berani mengambil resiko dalam mencari solusi yang tepat bagi organisasi yang dipimpinnya, bahkan seorang pemimpin bersedia mengambil resiko yang mungkin saja dapat mempertaruhkan jabatannya sebagai seorang pemimpin (Ulfah, Supriani, & Arifudin, 2022). Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menghindari atau mengurangi resiko yang terjadi saat pengambilan keputusan yaitu dengan cara berdiskusi dengan anggota organisasi dan sebelum melangkah lebih lanjut pemimpin harus menyiapkan rencana lain untuk mengantisipasi jika hal tersebut beresiko sangat besar dan membahayakan anggota organisasi yang dipimpinnya.

## KESIMPULAN

Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan, mendukung, dan memastikan kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin harus mampu menetapkan visi misi dan tujuan yang jelas untuk organisasi serta memberikan arahan yang spesifik mengenai tugas dan tanggung jawab kepada anggota. Selain itu juga pemimpin harus efektif dalam menyikapi masalah yang menghambat kemajuan organisasi dengan tegas namun tetap adil.

Kemudian, pemimpin dapat mengendalikan situasi dan bertanggung jawab, serta mampu mengevaluasi kemampuan anggota dan memberikan penilaian terhadap kemampuan memecahkan masalah dan memberikan motivasi kepada anggota untuk menjaga semangat dan kinerja mereka. Sikap adil dari seorang pemimpin sangatlah penting dalam membangun lingkungan organisasi yang sehat dan mendukung.

Pemimpin juga harus dapat memastikan bahwa kebijakan organisasi sesuai dengan kebutuhan dan tujuan tugas serta memiliki pemahaman yang mendalam mengenai resiko yang mungkin terjadi dalam pengambilan keputusan. Sehingga seorang pemimpin yang efektif merupakan pemimpin yang mampu memotivasi, mengendalikan, dan mendukung para anggotanya dengan adil dan beretika.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amam, A. (2017). Penilaian kemampuan pemecahan masalah matematis siswa SMP. *Teorema: Teori dan Riset Matematika*, 2(1), 39-46.
- Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen Terhadap Kinerja Fungsi BEM FEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(3), 321-339.
- Assyahri, W., Adnan, M. F., & Mubarak, A. (2018). Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja BEM Dalam Melakukan Koordinasi Ormawa Selingkungan UNP. *Journal of Education on Social Science*, 136-146.
- Astuti, J. S. (2021). Mahasiswa Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi Mahasiswa. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 101-207.
- Bantam, D. J. (2022). Kepemimpinan Dalam Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS). *Indonesian Psychological Research*, 4(2), 92-101.
- Febrianty, n. I., & Pujiyanto, W. E. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Motivasi Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 282-291.
- Hasina, H. (2023). Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi : Studi Pada PD Pemuda Panca Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)*, 3(1), 25-34.
- Husin, I. (2022). Teori Organisasi. *Jurnal GERBANG STMIK Bani Saleh*, 12(2), 56-66.
- Kasmir. 2004. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Khumalia, S. H., & Asbari, M. (2023). Urgensi Pemimpin Adil dan Berpengetahuan Luas: Perspektif Anies Baswedan. *JISMA: Journal of Information Systems And Management*, 2(6), 22-27.
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 291-297.
- Merdiasi, D. (2022). Perencanaan Karier pada Mahasiwa Program Studi Psikologi Kristen IAKN Palangka Raya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 1613-1619.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journ al of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9-19.
- Pestalozzi, D., Erwandi, R., & Putra, M. R. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinovatifan Guru SMA Negeri Kota Lubuklinggau. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 30-38.
- Prasetyo, M. A. (2021). Mengelola Efektivitas Organisasi Pesantren: Model kesesuaian Budaya Organisasi. *Fenomena: Jurnal Penelitian*, 13(1), 41-62.
- Raharja, S. U. J., Fanesa, F., & Rivani, R. (2022). PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PERUSAHAAN: STUDI PADA PDAM TIRTA ALAMI BATUSANGKAR SUMATERA BARAT. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 143-151.
- Tanjung, A. S., Purba, A. M., & Muhammad, M. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 5816-5823.
- Ulfah, Supriani, Y., & Arifudin, O. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. *JIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153-161.
- Wijaya, S. (2023). pengaruh Ethical Leadership Dalam Menciptakan Work Engagement Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 378-392.
- Yusra, Z., Zulkarnain, R., & Sofino, S. (2021). Pengelolaan Lkp Pada Masa Pendmik Covid-19. *Journal Of Lifelong Learning*, 4(1), 15-22.