



PENDEKATAN KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) YANG MENGINSPIRASI PERUBAHAN YANG FUNDAMENTAL

Danang Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Neni Nurjanah

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Neng Karmila

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Risma Wanti

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Trian Permana Putra

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Yayu Purnama Dewi

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Alamat : Universitas STIA Bagasasi/ Akademi Niaga dan Publik
Jalan cukang jati No.5 Samoja Gatot Subroto Batununggal Kota Bandung

Email Koresponden : neninurjanahh@gmail.com

Abstract

Leadership that inspires fundamental change or is one of the leadership models often chosen by leaders in organizations. Although the definition varies according to various experts, the essence remains the same, which is to direct members to achieve common goals by emphasizing the values important to the organization. This research thoroughly investigates transformational leadership, using a qualitative approach by extracting information from the literature. The research covers various elements, including styles, attributes, traits, principles, and advantages and disadvantages, exploring various aspects from leadership styles to characteristics. This helps to understand how transformational leadership can influence organizational dynamics and identify its advantages and disadvantages in a practical context.

Keywords: *Leadership, Change, Fundamental*

Abstrak

Kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental atau merupakan salah satu model kepemimpinan yang sering dipilih oleh para pemimpin di dalam organisasi. Meskipun definisinya bervariasi menurut berbagai ahli, esensinya tetap sama, yaitu mengarahkan anggota untuk mencapai tujuan bersama dengan menekankan nilai-nilai penting bagi organisasi. Penelitian ini menyelidiki secara menyeluruh tentang kepemimpinan yang transformasional, menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggali informasi dari literatur. Penelitian ini mencakup berbagai elemen, termasuk gaya, atribut, sifat-sifat, prinsip-prinsip, serta keunggulan dan kelemahannya, menelusuri berbagai aspek mulai dari gaya kepemimpinan hingga karakteristiknya. Hal ini membantu untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi dinamika organisasi serta mengidentifikasi kelebihan dan kekurangannya dalam konteks praktis.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Perubahan, Fundamental*

Received Mei 3, 2024; Revised Mei 11, 2024; Juni 2, 2024

* Danang Nugroho, neninurjanahh@gmail.com

**PENDEKATAN KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP)
YANG MENGINSPIRASI PERUBAHAN YANG FUNDAMENTAL**

PENDAHULUAN

Meskipun dalam bahasa Inggris, kepemimpinan disebut sebagai "Leadership", intinya adalah interaksi yang dekat antara individu dan kelompok. Komariah (2014) mengatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai peran penting yang serupa dan menjadi faktor krusial dalam kesuksesan suatu organisasi. Kepemimpinan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, mendorong kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Asmarazisa (2016) menekankan pentingnya kerja sama antara pemimpin dan karyawan, dengan mencapai kesepakatan dan menggunakan strategi yang sesuai untuk mencapai tujuan bersama. Rivai (2004) Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengaruh dalam menetapkan tujuan, memotivasi anggota untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengarahkan perubahan dalam kelompok atau budaya organisasi. Rivai (2002) memperlihatkan tiga fungsi utama kepemimpinan: adaptabilitas dan pengalaman pemimpin masa mendatang, penghargaan terhadap tanggung jawab seremonial atau spiritual sebagai kepala organisasi, dan penyerahan keputusan yang terdesentralisasi di dalam organisasi. Pemimpin memiliki peran sentral dalam organisasi, karena mereka bertanggung jawab atas instruksi dan keputusan yang memengaruhi kemajuan atau kemunduran organisasi, dan merupakan pemberi arahan moral bagi anggotanya.

Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel mencatat bahwa kepemimpinan dianggap sebagai elemen kunci yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu lembaga. Oleh karena itu, pemilihan pemimpin dalam sebuah organisasi memerlukan evaluasi yang cermat dan komprehensif. Dari perspektif munculnya pemimpin, terdapat beberapa teori yang dapat dieksplorasi. Secara umum, terdapat tiga teori tentang munculnya pemimpin: teori genetis, teori sosial, dan teori ekologis/sintesis. Menurut teori genetis, seorang pemimpin lahir dengan bakat dan potensi kepemimpinan yang ditakdirkan, sementara teori sosial menyatakan bahwa pemimpin dibentuk melalui pendidikan dan pengalaman yang membentuknya dari lingkungan sekitarnya. Teori ekologis/sintesis menggabungkan kedua aspek tersebut, mengakui bakat kepemimpinan yang dimiliki sejak lahir dan pentingnya pengembangan melalui pendidikan dan pengalaman. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi pemimpin tidak hanya terbatas pada faktor-faktor bawaan, tetapi juga meliputi lingkungan dan pengembangan kompetensi yang mendukung elemen-elemen kepemimpinan.

KAJIAN TEORI

Hasil penelitian sebelumnya yang menjadi dasar kajian empiris dalam penulisan ini mencakup beberapa penelitian. Pertama, Harmoko (2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perubahan adalah gaya kepemimpinan transformasional, yang mampu mengadaptasi perkembangan informasi, kemajuan teknologi, tuntutan profesionalisme kerja, dan perubahan karakter pengguna.

Selanjutnya penelitian oleh Saleem (2015) dalam penelitiannya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan jabatan dalam konteks politik, mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif

terhadap kepuasan jabatan, termasuk pada semua karyawan yang dipimpin oleh gaya kepemimpinan tersebut. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional memegang peranan utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan atau pegawai karena pemimpin yang menunjukkan komitmen transformasional yang kuat memberikan inspirasi positif kepada staf. Selain itu, struktur organisasi juga memiliki dampak yang besar, di mana interaksi antara pemimpin dan elemen-elemen struktural formal memengaruhi tingkat otoritas serta batasan pengaruh yang diberlakukan pada individu, pekerjaan, dan pola hubungan.

Penelitian ini membedakan diri dari penelitian sebelumnya karena fokusnya adalah pada pemahaman konseptual tentang kepemimpinan yang menginspirasi pada perubahan yang fundamental, dengan menggunakan metode penelitian berbasis kepustakaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Studi literatur adalah cara penelitian yang bertujuan untuk menghimpun informasi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dokumen, dan catatan sejarah yang tersedia di perpustakaan. Pendekatan ini melibatkan proses membaca dan analisis data dari sumber-sumber tersebut, terutama terkait dengan topik kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental. Proses studi literatur menekankan peran penting perpustakaan sebagai sumber utama untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan yang kemudian akan dianalisis, dievaluasi, dan didokumentasikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental
Robbins dalam Setiawan and Muhith (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang menginspirasi perubahan fundamental adalah ide kepemimpinan kontemporer yang pertama kali dikembangkan oleh James McGroger Burns. Menurut Burns, kepemimpinan yang melibatkan upaya pemimpin dan pengikutnya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Wutun, konsep ini didasarkan pada karya Bass, yang menggambarkan pola perilaku kepemimpinan dengan lebih terperinci. Wutun juga menyatakan bahwa pemimpin berupaya memperluas kebutuhan yang melampaui kepentingan pribadi dan mendorong perubahan demi kepentingan organisasi. Hakim (2018) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional lebih fokus pada mengaktualisasi pengikut dan organisasi secara menyeluruh daripada memberikan instruksi dari atas ke bawah. Mereka bertindak sebagai mentor yang mendengarkan aspirasi bawahan. Kepemimpinan transformasional menawarkan solusi untuk tantangan zaman saat ini di mana perubahan cepat terjadi, dengan mengakui kebutuhan individu untuk mengaktualisasi diri dan memberikan penghargaan yang sesuai.

Kepemimpinan transformasional bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan individu, tetapi juga memperhatikan kinerja dan perkembangan organisasi. Dengan kata lain, adalah suatu proses yang menghasilkan perubahan melalui visi yang jelas, partisipasi bawahan, dan kharisma sebagai faktor penyatuan antara pemimpin dan bawahan.

Dari penjelasan sebelumnya, Metode kepemimpinan yang bertujuan untuk menghasilkan perubahan dengan mengusung visi yang menginspirasi, melibatkan partisipasi aktif dari bawahan

PENDEKATAN KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) YANG MENGINSPIRASI PERUBAHAN YANG FUNDAMENTAL

dalam semua kegiatan, dan menggunakan kharisma sebagai elemen yang menyatukan pemimpin dan bawahan adalah kepemimpinan transformasional, menekankan pentingnya moralitas dan motivasi yang tinggi, serta memperluas kebutuhan di luar kepentingan pribadi untuk mendorong perubahan yang bermanfaat bagi organisasi. Selain itu, cenderung menjadi mentor yang mendengarkan aspirasi bawahan dan fokus pada mengaktualisasi potensi individu dan kemajuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi relevan dalam menghadapi tantangan zaman yang cepat berubah, di mana kebutuhan individu untuk mengaktualisasi diri menjadi semakin penting, sementara organisasi juga perlu memperhatikan kinerja dan pertumbuhan mereka untuk tetap bersaing dalam lingkungan yang dinamis.

2. Gaya Kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental

Menurut Suarga (2017) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara tertentu, yakni dengan membangun kepercayaan, penghargaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pemimpin mereka.

James McGregor Burns pertama kali memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional, sementara Bernard Bass menyatakan bahwa kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental mengubah keyakinan pribadi pengikutnya agar sejalan dengan visi dan tujuan organisasi, dengan menciptakan suasana yang memungkinkan hubungan dan membangun iklim kepercayaan di mana visi dapat diadopsi bersama. Menurut Bass, kepemimpinan dan kinerja yang melampaui harapan juga diartikan sebagai "kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental". Dengan demikian, pemimpin harus mampu mengoptimalkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang bermakna, seperti sumber daya manusia, fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi. Indikator kepemimpinan transformasional meliputi inisiatif dalam pembaharuan, Memberi contoh, merangsang kinerja bawahan, memperoleh keselarasan di tempat kerja, memberdayakan bawahan, menegakkan standar moral, serta meningkatkan kemampuan dalam mengatasi situasi yang kompleks.

3. Ciri-ciri Kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental

Mencakup kemampuannya untuk mengatasi hambatan dan rintangan di dalam organisasi. Robbins dan Judge (2008) mengidentifikasi empat ciri utama kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental:

- a. **Pertimbangan personal (Individualized Consideration):** Pemimpin akan memperlakukan setiap anggota tim sebagai individu yang memiliki keunikan masing-masing, memberikan perhatian khusus, dan membantu mereka berkembang. Hal ini melibatkan pemantauan, pendampingan, dan penciptaan peluang bagi setiap bawahan.
- b. **Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation):** Pemimpin mengkomunikasikan harapannya dan menyampaikan visi yang menarik kepada setiap anggota tim. Mereka menggunakan simbol-simbol yang menginspirasi untuk mendorong anggota tim mencapai tujuan bersama, mempercepat kemajuan organisasi.
- c. **Pengaruh Ideal (Idealized Influence):** Pemimpin dianggap karismatik karena mereka membagikan visi dan misi dengan penuh keyakinan, membuat anggota tim merasa bangga menjadi bagian dari tim

tersebut. Anggota tim percaya pada kemampuan dan integritas pemimpin mereka.

d. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation):

Pemimpin merangsang kecerdasan, kreativitas, dan inovasi anggota tim. Mereka mendorong anggota tim untuk berpikir di luar kotak dan mengembangkan ide-ide baru.

Keempat ciri kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental ini Mengacu pada perspektif besar dan kecil. Interaksi individu di dalam organisasi dikenal sebagai perspektif kecil, sementara usaha untuk mereformasi dan mengubah sistem sosial dan lembaga disebut sebagai perspektif besar.

4. Karakteristik Kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental

Menurut Bahar A. Setiawan dan Abd. Muhith, kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental, dikemukakan awalnya oleh James MacGregor Burn, merupakan upaya untuk meningkatkan moralitas dan motivasi oleh pemimpin dan anggota timnya. Dalam kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental, pemimpin menunjukkan karisma, kesetaraan, dan semangat dalam mengkomunikasikan visi organisasi, sambil memperhatikan kebutuhan bawahan untuk mencapai perbaikan yang lebih baik. Mujammil Qomar juga menegaskan bahwa pemimpin yang efektif adalah yang mampu menginspirasi perubahan.

Dalam konteks organisasi pendidikan, perubahan yang diinginkan berfokus pada peningkatan kualitas para guru dan staf agar kompetitif dan mampu bertahan dalam menghadapi perubahan zaman. Veithzai dan Rivai menekankan pentingnya pemimpin dalam membina hubungan yang membangun dan berpartisipasi dengan bawahan, memotivasi mereka, dan meningkatkan kesadaran akan nilai-nilai organisasi.

Karakteristik kepemimpinan transformasional dapat dirinci sebagai berikut:

- a) Memiliki visi yang besar;
- b) Menjadi agen perubahan;
- c) Bersedia mengambil risiko dari keputusan yang matang;
- d) Menumbuhkan kesadaran bersama terhadap tujuan organisasi;
- e) Mempercayai kemampuan anggota tim;
- f) Fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru;
- g) Mengutamakan motivasi intrinsik daripada ekstrinsik;
- h) Siap untuk mengorbankan diri untuk kepentingan organisasi;
- i) Memberi arahan kepada anggota tim untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi.

Dari uraian tersebut, terdapat tiga poin penting yang menjadi karakteristik pimpinan dalam kepemimpinan transformasional: (1) pemimpin memiliki integritas dan kemandirian dalam merealisasikan tujuan organisasi (2) anggota tim menyadari pentingnya bekerja sama untuk mencapai tujuan, didukung oleh motivasi dan support pimpinan, dan (3) Semua aset organisasi dalam kepemimpinan siap untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi tanpa mengharapkan imbalan.

5. Prinsip-prinsip Kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental

Beberapa prinsip-prinsip kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental adalah sebagai berikut:

**PENDEKATAN KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP)
YANG MENGINSPIRASI PERUBAHAN YANG FUNDAMENTAL**

- a) Komunikasi yang Jelas: Seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan visi dan misi dengan jelas dan terang benderang, sehingga bawahan memahami tujuan dan arah yang harus dicapai.
- b) Membangkitkan Semangat: Seorang pemimpin harus memiliki sikap hangat dan energik yang mampu membangkitkan semangat tidak hanya untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk bawahan. Ketika bawahan termotivasi oleh pemimpin, mereka lebih mudah untuk dikendalikan.
- c) Inovasi: Salah satu ciri utama dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menghadapi perubahan dan berinovasi. Seorang pemimpin harus siap menghadapi perubahan ekstrem dan berusaha untuk beradaptasi dengan cepat. Dengan inovasi, perusahaan atau organisasi akan tetap relevan meskipun dihadapkan pada perubahan zaman.
- d) Kolaborasi: Prinsip ini menekankan pentingnya saling bantu-membantu di antara anggota tim, termasuk pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan transformasional menekankan kerjasama dan saling menutupi kelemahan.
- e) Keterbukaan: Seorang pemimpin dalam kepemimpinan transformasional harus memiliki sikap terbuka. Komunikasi antara pemimpin dan bawahan harus dua arah, dan Pemimpin perlu menerima masukan dan kritik dengan terbuka.

6. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental

a. Kelebihan Kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental

Menerapkan kepemimpinan transformasional membawa sejumlah kelebihan, terutama bagi organisasi dan perusahaan. Berikut beberapa kelebihan dari menggunakan metode kepemimpinan ini:

- 1. Mendorong Komitmen: Kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan komitmen yang kuat di antara anggota untuk menjalankan visi dan misi organisasi.
- 2. Mengarahkan Tanggung Jawab: Pemimpin dapat mengarahkan bawahan dengan efektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.
- 3. Ketegasan: Kepemimpinan transformasional membawa ketegasan yang membantu perusahaan mencapai tujuan dengan lebih mudah.
- 4. Meningkatkan Interaksi Antarpribadi: Keterhubungan antara pemimpin dan bawahan ditingkatkan secara optimal, meningkatkan keterlibatan dan kepercayaan di antara keduanya.
- 5. Memberdayakan Karyawan: Kepemimpinan ini memungkinkan penggunaan optimal dari kemampuan karyawan, menghasilkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.
- 6. Motivasi yang Tinggi: Adanya motivasi dan semangat yang tinggi di antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama-sama.

b. Kekurangan Kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental

Menurut Northouse (2013), terdapat enam kelemahan terhadap teori kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental, sebagai berikut:

- 1. Kekurangan kejelasan konseptual: Terdapat tumpang tindih yang signifikan antara empat komponen utama kepemimpinan transformasional, menunjukkan ketidakjelasan dimensi tersebut. Selain itu, parameter kepemimpinan transformasional seringkali tumpang tindih dengan konseptualisasi kepemimpinan lainnya.

2. Metode pengukuran yang dipertanyakan: Beberapa peneliti menggunakan Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) untuk mengukur kepemimpinan transformasional, namun validitas MLQ tersebut dipertanyakan. Beberapa faktor transformasional berkorelasi tinggi satu sama lain dan dengan faktor-faktor lain, sehingga mungkin tidak unik bagi model transformasional.
3. Kepribadian versus perilaku: Kepemimpinan transformasional seringkali dipandang sebagai ciri kepribadian daripada perilaku yang dapat dilatih. Ini menciptakan kesulitan dalam mengajarkan orang untuk mengubah sifat mereka.
4. Kurangnya bukti tentang kemampuan pemimpin transformasional untuk menciptakan perubahan yang signifikan pada individu dan organisasi.
5. Kecenderungan Elitis dan Anti-Demokratis: Pemimpin transformasional sering kali memegang peranan sentral dalam memimpin perubahan, memberikan kesan bahwa pemimpin bertindak secara mandiri dari anggota tim atau merasa lebih penting daripada kebutuhan mereka.
6. Potensi penyalahgunaan: Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan perubahan nilai-nilai masyarakat, namun siapa yang menentukan arah yang baru dan apakah visi baru tersebut benar-benar lebih baik masih menjadi pertanyaan yang belum terjawab.

Dari penjelasan tersebut, kepemimpinan transformasional memiliki kelebihan dan kekurangan, dan akan berfungsi optimal jika pemimpin dan pengikut dapat bekerja sama dalam menjalankan organisasi.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional menjadi sangat penting dalam zaman ini. Kehadiran seorang pemimpin yang dapat memahami bawahan sangat diharapkan. Hal ini akan menciptakan manajemen yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Dengan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan untuk merubah visi menjadi tindakan, serta memiliki daya imajinasi yang kuat, diharapkan akan lahir pemimpin yang memiliki gaya transformasional. Melalui gaya ini, hubungan antara pemimpin dan bawahan akan menjadi lebih terbuka, memfasilitasi penyampaian masukan dan kritik langsung kepada pemimpin. Dengan menerapkan pendekatan ini, diharapkan dapat memajukan peradaban dengan cara yang unik. Perkembangan konsep kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental menarik minat dari berbagai ahli dan praktisi karena teori dan konsep yang diajukan memberikan bingkai kerja dan komponen yang dapat diukur, meskipun masih ada kekurangan dan kritik yang perlu diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmarazisa, Dhenny. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam." *Jurnal Dimensi* 5(2):1–15. doi: 10.33373/dms.v5i2.6.
- Assingkily, Muhammad Shaleh, and Mesiono Mesiono. 2019. "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Serta Relevansinya Dengan Visi Pendidikan Abad 21." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4(1):147–68. doi: 10.14421/manageria.2019.41-09.
- Bakhtiar, Bakhtiar. 2019. "Kategori Kepemimpinan Transformational." *At-Ta'dib*:

**PENDEKATAN KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP)
YANG MENGINSPIRASI PERUBAHAN YANG FUNDAMENTAL**

Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam 1(1):38–47.

- Handayani, Putri, Tia Astaivada, Nia Aisyah, and Mochammad Isa Anshori. 2023. “Kepemimpinan Transformasional.” *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi* 1(3):84–101.
- Kurniawan, Erwin. 2018. “Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Nilai Kepemimpinan Direktur Pt Media Rajawali Indonesia.” *Jurnal Agora* 6(2):1–7.
- Nengsih, Sukarti, Rika Gusfira, and Rivaldo Pratama. 2020. “Kepemimpinan Transformatif Di Lembaga Pendidikan Islam.” *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2(1):38–54. doi: 10.15548/p-prokurasi.v2i1.2247.
- Nugroho, D., M. Purnomo, B. Hermanto, and E. Maulina. 2019. “Social Entrepreneurship Intention: A Systematic Literature Review.” *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* 88(4):86–94. doi: 10.18551/rjoas.2019-04.12.
- Saleem, Hina. 2015. “The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 172:563–69. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.403.
- Shalahuddin. 2016. “Karakteristik Kepemimpinan Dalam.” *Media Neliti* 1(2):171–88.
- Sofiah Sinaga, Nur'Aida, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman. 2021. “Konsep Kepemimpinan Transformasional.” *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1(7):840–46. doi: 10.36418/cerdika.v1i7.123.
- Veneta, Febyola, and Sholihati Amalia. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus PT Komatsu Undercarriage Indonesia).” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 4(3):23. doi: 10.35697/jrbi.v4i3.1254.