

## ANALISIS EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENETAPAN KEBIJAKAN ORGANISASI DI ERA DIGITAL

Mira Veranita<sup>1</sup>, Purwadhi<sup>2</sup>, Firdaus Abdul Aziz<sup>3\*</sup>, Atikah Nurwansyah<sup>4</sup>,  
Anggreyorina<sup>5</sup>, Moch Abdul Aziz<sup>6</sup>, Neng Diana Fitaloka<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup> Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Indonesia

[mirave2198@gmail.com](mailto:mirave2198@gmail.com), [Purwadhi@ars.ac.id](mailto:Purwadhi@ars.ac.id), [aungazis.aa@gmail.com](mailto:aungazis.aa@gmail.com),  
[atikah27nurwansyah@gmail.com](mailto:atikah27nurwansyah@gmail.com), [orin.cavan@gmail.com](mailto:orin.cavan@gmail.com), [azizalfaro97@gmail.com](mailto:azizalfaro97@gmail.com),  
[aungazis.aa@gmail.com](mailto:aungazis.aa@gmail.com)

Received: 28-02-2024

Revised: 08-03-2024

Approved: 25-03-2024

### ABSTRAK

*Di era transformasi digital yang semakin berkembang pesat, menjadi sebuah keniscayaan bagi organisasi untuk memahami peran dan efektifitas kepemimpinan transformasional dalam penetapan kebijakan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis melalui studi literatur tentang efektifitas kepemimpinan transformasional dalam konteks penetapan kebijakan organisasi di era digital. Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis dengan mengumpulkan dan meninjau literatur terkait yang telah dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, dan buku serta sumber-sumber lain yang relevan. Penelitian ini akan mengeksplorasi konsep-konsep kunci tentang kepemimpinan transformasional, penetapan kebijakan organisasi dan transformasi digital, serta bagaimana ketiganya akan saling terkait. Hasil studi ini akan menyajikan gambaran yang komprehensif tentang konsep dan teori yang ada, sekaligus mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang dapat menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut. Implikasi praktis dari studi ini mencakup pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana organisasi dapat mengadopsi strategi kepemimpinan transformasional untuk mengelola transformasi digital dan meningkatkan efektivitas penetapan kebijakan mereka. Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat memberikan panduan yang berharga bagi praktisi dan peneliti di bidang manajemen organisasi, kepemimpinan dan transformasi digital, serta menyumbang pada pengembangan teori tentang peran kepemimpinan dalam konteks era digital yang terus berubah*

**Kata Kunci :** Analisis, Efektifitas, Kepemimpinan, Transformasional

### PENDAHULUAN

Di tengah perubahan yang semakin cepat dan kompleks di era digital, organisasi di seluruh dunia menghadapi tekanan dan tantangan yang sangat dinamis dan dipaksa untuk berusaha beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah merubah lanskap bisnis secara fundamental, memaksa organisasi untuk mengubah cara mereka beroperasi, berinteraksi dengan pelanggan dan mengambil keputusan strategis. Salah satu aspek penting dari adaptasi ini adalah penetapan kebijakan arah organisasi yang efektif dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul di era digital ini.

Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam menetapkan arah dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks era digital, kepemimpinan transformasional telah muncul sebagai pendekatan yang penting dalam membimbing organisasi melalui perubahan yang diperlukan untuk berhasil. Kepemimpinan transformasional didefinisikan oleh kemampuan untuk mengilhami, memotivasi dan menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk mencapai hasil yang luar biasa, seringkali melalui Visi yang jelas dan komunikasi yang kuat. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan tentang kepemimpinan transformasional dan

penetapan kebijakan organisasi secara terpisah, masih dalam kebutuhan untuk memahami lebih lanjut bagaimana efektivitas kepemimpinan transformasional memengaruhi proses penetapan kebijakan organisasi di era digital. Ini adalah fokus penelitian ini.

Seiring kemajuan teknologi, semakin banyak organisasi publik dan komersial yang dapat menggunakannya untuk mengakses informasi baru yang dapat membantu mereka menjadi lebih produktif, efektif, dan efisien. Kemajuan teknologi informasi, khususnya teknologi komputer, memungkinkan perusahaan-perusahaan modern untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas dengan tepat, akurat, dan efisien. Setiap orang kini dapat menyelesaikan berbagai tugas dengan lebih cepat, benar, dan berkualitas karena semakin berkembangnya penggunaan teknologi informasi, khususnya internet. Internet dan jaringan informasi memungkinkan perusahaan mana pun untuk melakukan berbagai tugas secara online. Manajer saat ini, mereka harus dapat menggunakan informasi untuk membanjiri organisasi dan membuat keputusan yang bijaksana berdasarkan informasi tersebut.

Untuk menggerakkan organisasi publik ke arah yang benar dan mewujudkan tujuannya hingga tercapai, kepemimpinan sangatlah penting. Menurut (Darmaning, 2021) kepemimpinan selalu dikaitkan dengan kemahiran manajemen organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak dapat diabaikan begitu saja. Selain itu, pemimpin juga diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap individu atau kelompok yang dipimpinnya. Sifat kepemimpinan telah berkembang di zaman modern, dan para pemimpin kini harus cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan dan tren pasar. Berbagai program perangkat lunak dan aplikasi saat ini sedang diciptakan untuk membantu organisasi publik dalam memberikan lebih banyak layanan publik kepada masyarakat umum, baik dari segi kuantitas dan kualitas. Agar organisasi mereka dapat berkembang di masa yang penuh ketidakpastian dan ketidakpastian ini, para pemimpin harus memiliki kecerdasan digital, kecerdasan emosional, dan ketangkasan yang kuat. Menurut Mihai dan Radu (2019), siklus pembelajaran yang cepat diperlukan untuk pengambilan keputusan, inovasi, dan produktivitas di tempat kerja. Dalam pendahuluan ini, kami akan menguraikan latar belakang konteks yang memotivasi penelitian ini, memperjelas tujuan dan ruang lingkup penelitian dan menyajikan kerangka konseptual yang akan membimbing analisis kami. Dengan demikian penelitian ini tidak hanya berusaha untuk memberikan kontribusi teoritis terhadap literatur tentang kepemimpinan transformasional dan penetapan kebijakan organisasi, tetapi juga untuk memberikan wawasan praktis yang berguna bagi pemimpin dan pengambil keputusan di era digital yang sedang berkembang.

## **METODE PENELITIAN**

Dengan menggunakan tinjauan yang sistematis, penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki gagasan dan dampak kepemimpinan digital dalam mencapai transformasi digital di sektor publik. Buku permasalahan penelitian, jurnal, dan literatur penelitian sebelumnya adalah sumber pengumpulan data.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Dalam Setiawan dan Muhith ( 2013 ) , Robbins menyatakan bahwa teori kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James McGroger Burns dan mirip

dengan kepemimpinan kontemporer . Menurut Burns, kepemimpinan transformasional terjadi ketika seorang pemimpin dan pengikutnya bekerja sama tanpa kenal lelah untuk mencapai standar moral dan motivasi yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya . Menurut(Hakim, 2018), pemimpin transformasional lebih cenderung bersedia memperbaiki organisasinya dan berinteraksi dengan pengikutnya secara komprehensif dibandingkan memberikan instruksi dari atas ke bawah . Selain itu , pemimpin transformasional pemimpin lebih cenderung menampilkan diri mereka sebagai mentor yang mendukung aspirasi pengikutnya . Menurut Bass dalam Yukl (2010: 313 ), kepemimpinan transformasional ketika bawahan pemimpin merasakan kepercayaan, rasa hormat , rasa takut, dan rasa tanggung jawab terhadap mereka serta termotivasi untuk memahami apa yang sebelumnya mereka inginkan dan maksudkan .

### **Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Pemimpin transformasional adalah tipe pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengilhami dan memotivasi bawahan mereka untuk mencapai hasil yang luar biasa. Berikut adalah beberapa karakteristik utama dari pemimpin transformasional :

1. Visi yang Jelas  
Pemimpin transformasional memiliki visi yang kuat dan jelas tentang masa depan. Mereka mampu menggambarkan tujuan dan arah yang ingin dicapai secara persuasif kepada tim mereka.
2. Empati  
Mereka memiliki kemampuan untuk memahami dan mengenali kebutuhan, keinginan, dan perasaan bawahan mereka. Pemimpin transformasional berusaha untuk membina hubungan yang kuat dengan tim mereka dengan mendengarkan, menghargai, dan merespons secara tepat.
3. Inspiratif  
Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain dengan memperlihatkan dedikasi, integritas, dan kepercayaan diri mereka. Mereka menggunakan kata-kata dan tindakan mereka untuk membangkitkan semangat dan antusiasme dalam mencapai tujuan bersama.
4. Intelektual  
Pemimpin transformasional sering kali memiliki kecerdasan yang tinggi dan mempromosikan budaya di mana gagasan dan inovasi didukung. Mereka mendorong kreativitas dan berpikir kritis di antara anggota tim mereka untuk mencapai solusi terbaik.
5. Delegatif  
Meskipun memiliki visi yang kuat, pemimpin transformasional juga mampu memberdayakan dan memberikan tanggung jawab kepada anggota tim mereka. Mereka mempercayai kemampuan individu untuk berkontribusi dan berkembang, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan.
6. Perubahan Berorientasi  
Pemimpin transformasional tidak takut akan perubahan; sebaliknya, mereka melihat perubahan sebagai peluang untuk pertumbuhan dan peningkatan. Mereka dapat membimbing tim melalui transisi yang sulit dengan membangun ketahanan dan kepercayaan.

7. Keberanian dan Ketegasan  
Pemimpin transformasional sering kali memiliki keberanian untuk mengambil risiko dan mengambil keputusan sulit. Mereka tidak ragu untuk menantang status quo dan memimpin dengan integritas serta keberanian.
8. Pendidikan yang Terus Menerus  
Pemimpin transformasional selalu mencari peluang untuk belajar dan berkembang, baik dari pengalaman mereka sendiri maupun dari orang lain. Mereka menghargai umpan balik dan refleksi diri untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka.

### **Perubahan Organisasi di Era Digital**

Beberapa aspek kehidupan manusia dan organisasi telah berubah seiring munculnya era digital. Menurut (Arifin, 2017), perubahan tersebut bersumber dari kebijakan publik, kebiasaan kerja, interaksi sosial, campur tangan pemerintah, operasional dan manajemen organisasi, serta sistem bantuan publik. Banyak teori ekonomi telah meramalkan perubahan ini sejak awal tahun 1990an, yang menyiratkan bahwa dunia hanya akan dieksploitasi oleh manusia atau berada dalam masyarakat manusia.

Transformasi digital telah mengubah fundamental cara organisasi beroperasi di berbagai industri. Perubahan ini mencakup transformasi struktural, proses kerja, dan budaya organisasi secara keseluruhan. Secara struktural, organisasi cenderung menjadi lebih terdesentralisasi dengan adopsi teknologi seperti cloud computing dan alat kolaborasi online (Prasetyono et al., 2020). Hal ini memungkinkan akses yang lebih mudah terhadap informasi dan pengambilan keputusan yang lebih cepat di seluruh tingkat organisasi. Selain itu, struktur organisasi menjadi lebih fleksibel, memungkinkan penyesuaian yang lebih cepat terhadap perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan.

Proses kerja juga mengalami transformasi signifikan. Otomatisasi dan integrasi teknologi mempercepat alur kerja dan mengurangi ketergantungan pada tugas-tugas manual (Robbins & Counter, 2010). Penggunaan analitik data dan kecerdasan buatan memungkinkan organisasi untuk mengambil keputusan yang lebih baik berdasarkan informasi yang relevan dan real-time. Selain itu, komunikasi dan kolaborasi antar tim menjadi lebih mudah dengan adopsi alat-alat kolaborasi digital, seperti platform komunikasi tim dan manajemen proyek (Ramadan et al., 2022).

Namun, perubahan ini juga menimbulkan tantangan. Salah satunya adalah kebutuhan untuk mengelola data secara efektif dan menghadapi risiko keamanan informasi yang meningkat. Selain itu, adaptasi karyawan terhadap teknologi baru dan perubahan budaya organisasi juga merupakan tantangan yang signifikan. Beberapa karyawan mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan ini atau tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapinya. Meskipun ada tantangan, transformasi digital juga membawa peluang yang besar. Organisasi dapat memperluas jangkauan pasar mereka, meningkatkan efisiensi operasional, dan menciptakan pengalaman pelanggan yang lebih baik melalui teknologi digital. Selain itu, inovasi menjadi lebih mudah dengan adopsi teknologi yang memungkinkan pengembangan produk dan layanan baru secara lebih cepat (Rahmadyah & Aslami, 2022). Organisasi yang mampu mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang ini memiliki potensi untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam era digital ini.

## **Penetapan Kebijakan Organisasi**

Penetapan kebijakan organisasi adalah proses yang penting dalam menetapkan kerangka kerja strategis dan operasional untuk sebuah organisasi. Proses ini melibatkan beberapa tahapan yang saling terkait, mulai dari identifikasi masalah atau peluang hingga evaluasi kinerja kebijakan yang telah diimplementasikan. Berikut adalah langkah-langkah utama dalam penetapan kebijakan organisasi:

- ✓ **Identifikasi Masalah atau Peluang**  
Tahap awal dalam penetapan kebijakan adalah mengidentifikasi masalah atau peluang yang memerlukan tindakan dari organisasi. Hal ini bisa berupa masalah internal seperti ketidakcocokan antara proses kerja atau masalah eksternal seperti perubahan regulasi industri.
- ✓ **Pengumpulan Informasi dan Analisis**  
Setelah masalah atau peluang diidentifikasi, organisasi perlu mengumpulkan informasi yang relevan dan melakukan analisis mendalam untuk memahami akar permasalahan atau potensi keuntungan dari peluang tersebut. Ini bisa melibatkan analisis data, riset pasar, atau konsultasi dengan ahli di bidang terkait.
- ✓ **Pembentukan Kebijakan**  
Berdasarkan hasil analisis, organisasi dapat merumuskan kebijakan yang sesuai untuk mengatasi masalah atau memanfaatkan peluang tersebut. Kebijakan ini haruslah jelas, terukur, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi.
- ✓ **Konsultasi dan Persetujuan**  
Sebelum kebijakan diimplementasikan, penting untuk mengkonsultasikan dan mendapatkan persetujuan dari berbagai pihak terkait, seperti manajemen, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini dapat memastikan bahwa kebijakan tersebut dapat diterima dan didukung oleh semua pihak yang terlibat.
- ✓ **Implementasi**  
Setelah kebijakan disetujui, langkah selanjutnya adalah mengimplementasikannya dalam operasi sehari-hari organisasi. Ini melibatkan komunikasi yang efektif, pelatihan bagi karyawan yang terlibat, dan perubahan dalam proses kerja atau kebijakan lainnya yang mungkin diperlukan.
- ✓ **Evaluasi dan Penyesuaian**  
Setelah kebijakan dijalankan, penting untuk terus memantau kinerjanya dan melakukan evaluasi secara berkala. Evaluasi ini dapat memberikan wawasan tentang efektivitas kebijakan dan apakah ada penyesuaian yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi.
- ✓ **Komunikasi dan Transparansi**  
Selama seluruh proses penetapan kebijakan, komunikasi yang terbuka dan transparan antara berbagai pihak terlibat sangat penting. Ini akan membantu memastikan pemahaman yang baik tentang tujuan, proses, dan dampak kebijakan yang diambil.

## **Interaksi antara Kepemimpinan Transformasional dan Penetapan Kebijakan Organisasi**

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dalam membentuk proses pembuatan keputusan dalam suatu organisasi. Pemimpin

transformatif tidak hanya memimpin dengan memberikan instruksi atau perintah, tetapi juga memotivasi, menginspirasi, dan membimbing anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Mereka cenderung menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan kolaboratif di mana ide-ide baru didukung dan dihargai. Dalam konteks proses pembuatan keputusan, gaya kepemimpinan transformatif menghadirkan pendekatan yang lebih berorientasi pada kreativitas, inovasi, dan partisipasi anggota tim.

Pemimpin transformatif seringkali mendorong anggota tim untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, baik melalui diskusi terbuka, sesi brainstorming, atau forum partisipatif lainnya. Mereka meyakinkan anggota tim bahwa setiap suara penting dan bahwa ide-ide yang berbeda dihargai. Dengan demikian, proses pembuatan keputusan menjadi lebih inklusif dan beragam, memungkinkan organisasi untuk mendapatkan sudut pandang yang lebih luas dan ide-ide yang lebih inovatif.

Selain itu, pemimpin transformatif seringkali memiliki kemampuan untuk menyampaikan visi yang kuat dan menginspirasi kepada anggota tim. Visi yang jelas dan meyakinkan memberikan arah yang jelas bagi proses pembuatan keputusan. Hal ini membantu anggota tim untuk memahami konteks yang lebih luas di mana keputusan diambil, serta mengapa keputusan tertentu dianggap penting untuk mencapai visi bersama. Dengan demikian, visi pemimpin transformatif menjadi panduan yang kuat dalam proses pembuatan keputusan, membantu memastikan bahwa keputusan yang diambil sejalan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Berikut beberapa poin penting yang menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan transformatif memengaruhi proses tersebut:

✓ Kolaborasi dan Partisipasi

Pemimpin transformatif cenderung mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif dari anggota tim dalam proses pembuatan keputusan. Mereka membuka jalur komunikasi yang terbuka dan menyambut ide-ide dari semua level dalam organisasi. Hal ini menciptakan suasana di mana berbagai perspektif dapat dipertimbangkan secara lebih luas dalam pengambilan keputusan.

✓ Mendorong Inovasi

Gaya kepemimpinan transformatif merangsang kreativitas dan inovasi di antara anggota tim. Pemimpin transformatif tidak hanya memperhatikan cara-cara konvensional untuk menyelesaikan masalah, tetapi juga mendorong anggota tim untuk berpikir di luar kotak dan mencari solusi-solusi baru yang dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.

✓ Memberikan Visi yang Jelas

Pemimpin transformatif memiliki kemampuan untuk menginspirasi dengan memberikan visi yang kuat tentang tujuan organisasi dan arah ke depan. Visi ini membimbing proses pembuatan keputusan dengan memberikan kerangka kerja yang jelas tentang apa yang perlu dicapai, memungkinkan anggota tim untuk membuat keputusan yang terarah dan sejalan dengan visi tersebut.

✓ Membangun Keterlibatan dan Komitmen

Melalui gaya kepemimpinan yang karismatik dan menginspirasi, pemimpin transformatif dapat membangun keterlibatan dan komitmen yang kuat dari anggota tim terhadap keputusan yang diambil. Mereka mampu memotivasi anggota tim untuk mempersembahkan upaya terbaik mereka

dalam mencapai tujuan bersama, sehingga meningkatkan kemungkinan penerimaan dan implementasi keputusan.

### **Implikasi Praktis dan Teoritis**

Implikasi praktis dari analisis efektivitas kepemimpinan transformasional dalam penetapan kebijakan organisasi di era digital adalah pentingnya pengembangan pemimpin yang memiliki keterampilan dan pemahaman yang kuat tentang transformasi digital. Para praktisi perlu memahami bahwa dalam era digital yang terus berkembang, kepemimpinan transformasional bukan hanya tentang memotivasi dan menginspirasi anggota tim, tetapi juga tentang memahami dan mengelola perubahan teknologi yang cepat. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan pemimpin untuk memperkuat keterampilan kepemimpinan transformasional, serta meningkatkan pemahaman mereka tentang tren dan inovasi teknologi yang relevan bagi organisasi. Selain itu, praktisi juga perlu memperhatikan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan, terutama dalam konteks perubahan yang cepat di era digital.

Di sisi teoritis, analisis ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur tentang kepemimpinan transformasional dan manajemen kebijakan di era digital. Temuan dari analisis ini dapat membantu mengembangkan dan memperkaya teori-teori kepemimpinan transformasional dengan mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan ini beradaptasi dan memengaruhi proses penetapan kebijakan dalam lingkungan digital yang berubah-ubah. Selain itu, analisis ini juga dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana perubahan teknologi digital memengaruhi dinamika dan strategi pembuatan keputusan dalam organisasi. Implikasi teoritis dari analisis ini dapat memperkaya pemahaman kita tentang interaksi antara kepemimpinan, manajemen kebijakan, dan transformasi digital dalam konteks organisasi modern.

### **KESIMPULAN**

Analisis efektivitas kepemimpinan transformasional dalam penetapan kebijakan organisasi di era digital menyoroti pentingnya adaptasi pemimpin terhadap perubahan teknologi yang cepat dan dinamika organisasi yang berkembang. Implikasi praktis dari analisis ini menekankan perlunya pengembangan pemimpin yang tidak hanya mampu memotivasi dan menginspirasi, tetapi juga memiliki pemahaman yang kuat tentang teknologi dan inovasi. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan pemimpin merupakan langkah krusial bagi organisasi untuk menghadapi tantangan transformasi digital dengan lebih efektif. Di sisi lain, dari segi teoritis, analisis ini memberikan kontribusi penting terhadap literatur tentang kepemimpinan transformasional dan manajemen kebijakan di era digital. Temuan ini memperkaya pemahaman kita tentang interaksi kompleks antara kepemimpinan, manajemen kebijakan, dan transformasi digital dalam konteks organisasi modern. Dengan memperhatikan implikasi praktis dan teoritis dari analisis ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menghadapi perubahan yang cepat dan mengoptimalkan proses penetapan kebijakan dalam era digital yang terus berubah.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Arifin, A. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin diperguruan tinggi. *EDUTECH Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3 No 1(1), 117-132.

- Darmaning. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(2), 124–131. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v1i2.572>
- Hakim, A. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Bumi Perkasa. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi (JASa)*, 2(4), 40–53. <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/jasa/article/view/197>
- Rahmadyah, Niken, & Nuri Aslami. 2022. Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Transformasi Digital. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, dan Entrepreneur*. Vol. 2 Nomor 2.
- Robbins, S.P dan Counter, 2010, *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Jakarta ; Gramedia Pustaka Utama.
- Ramadan, W. A., Nusantara, I. A. P., & Mitasari, T. (2022). Reformulasi Pengawasan Mahkamah Konstitusi Demi Meningkatkan Efektivitas Penegakan Kode Etik Hakim Konstitusi. *Jurnal Studia Legalia*, 3(02), 21–43. <https://doi.org/10.61084/jsl.v3i02.29>
- Senny, M. H., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 197–209. <https://doi.org/10.24246/j.js.2018.v8.i2.p197-209>
- Setiawan, B. A, dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–123. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.2845>
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.