

STRATEGI GAYA KEPEMIMPINAN PADA ORGANISASI HIMAMEN MNC UNIVERSITY

Ferdiansyah¹, Alfin Nawawi², Andi Heru Susanto³

^{1, 2, 3}Universitas Media Nusantara Citra, Jl. Arteri Kedoya, Jakarta, Indonesia

Email: 6.ferdiansyah105@gmail.com

Article History

Received: 06-02-2025

Revision: 11-02-2025

Accepted: 09-02-2025

Published: 03-03-2025

Abstract. The leadership strategy and style of the Chairman of HIMAMEN are key elements in the success of student organization management in achieving the vision and mission that have been set. This study aims to examine the leadership strategy of the Chairman of HIMAMEN in improving the performance of members through the application of a specific leadership style, as well as the obstacles encountered during this process. This research uses a descriptive qualitative approach with data collection through in-depth interviews, observation of organizational activities, and document studies. The results of the study show that: (1) the leadership strategy implemented by the Chairman of HIMAMEN includes managing the tasks and responsibilities of members, building transparent communication, ensuring good coordination of work programs, creating a conducive environment for the personal and professional development of members, appreciating the contributions of members, and encouraging innovation through solid collaboration; (2) the dominant leadership style is a democratic leadership style, which involves active participation from members in decision-making and allows freedom to express creative ideas; (3) the obstacles encountered in implementing this strategy include differences in opinions among members, low levels of active participation in some activities, and the challenge of adapting to the dynamic changes within the organization. This study concludes that the combination of a democratic leadership style with situational and transformational approaches can create a productive, innovative, and adaptive student organization that meets both internal and external needs.

Keywords: Leadership Strategy, Leadership Style, Student Organization, Member Participation, Organizational Innovation, Transparent Communication.

Abstrak. Strategi dan gaya kepemimpinan Ketua HIMAMEN merupakan elemen utama dalam keberhasilan manajemen organisasi mahasiswa untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi kepemimpinan Ketua HIMAMEN dalam meningkatkan kinerja anggota melalui penerapan gaya kepemimpinan tertentu, serta hambatan yang dihadapi selama proses tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi kegiatan organisasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) strategi kepemimpinan yang diterapkan Ketua HIMAMEN meliputi pengelolaan tugas dan tanggung jawab anggota, membangun komunikasi yang transparan, memastikan koordinasi program kerja yang baik, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan personal dan profesional anggota, memberikan apresiasi terhadap kontribusi anggota, serta mendorong inovasi melalui kolaborasi yang solid; (2) gaya kepemimpinan yang dominan adalah gaya kepemimpinan demokratis, yang melibatkan partisipasi aktif anggota dalam pengambilan keputusan dan memberikan kebebasan untuk menyampaikan ide-ide kreatif; (3) hambatan yang dihadapi dalam penerapan strategi ini meliputi perbedaan pendapat di antara anggota, rendahnya tingkat partisipasi aktif pada beberapa kegiatan, serta tantangan adaptasi terhadap perubahan yang dinamis dalam organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan demokratis dengan pendekatan situasional dan transformasional dapat

menciptakan organisasi mahasiswa yang produktif, inovatif, dan adaptif terhadap kebutuhan internal maupun eksternal.

Kata Kunci : Strategi Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Organisasi Mahasiswa, Partisipasi Anggota, Inovasi Organisasi, Komunikasi Transparan.

How to Cite: Ferdiansyah. et al. (2025). Strategi Gaya Kepemimpinan pada Organisasi HIMAMEN MNC University. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (1), 3913-3922. [10.54373/ifijeb.v5i1.2709](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i1.2709)

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi mahasiswa seperti HIMAMEN MNC University, kepemimpinan memegang peranan penting dalam menciptakan sinergi antara anggota serta menjalankan program-program organisasi dengan optimal (Azmi et al., 2019; Sanusi dalam Adhan & Prayogi, 2021). Selain itu, pemimpin dalam organisasi ini harus mamhimsu mengintegrasikan visi dan misi HIMAMEN dengan aspirasi anggotanya untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan inovatif.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi mahasiswa sangat mempengaruhi dinamika kerja tim. Kepemimpinan transformasional, misalnya, memberikan inspirasi kepada anggota untuk melampaui ekspektasi mereka dengan menekankan pengembangan kapasitas individu dan kolektif. Gaya ini dinilai efektif dalam menciptakan hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan anggota serta mendorong tercapainya tujuan organisasi (Dewi, 2015; Putra & Indrawati, 2015). Sebaliknya, kepemimpinan situasional menekankan pentingnya fleksibilitas seorang pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan kondisi anggota (Hersey et al., 2021).

Strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam HIMAMEN harus mempertimbangkan karakteristik anggota yang beragam. Pemimpin yang efektif diharapkan mampu mengidentifikasi kebutuhan anggotanya serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan kolaborasi. Dalam hal ini, pendekatan kepemimpinan situasional dapat membantu pemimpin HIMAMEN mengoptimalkan potensi anggota dengan memberikan bimbingan yang sesuai dengan tingkat kesiapan dan kompetensi mereka (Sugiarti et al., 2021; Afandi, 2018).

Tidak hanya itu, strategi kepemimpinan juga harus berorientasi pada keberlanjutan organisasi. Kepemimpinan berkelanjutan menekankan pentingnya mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap keputusan yang diambil. Dalam konteks HIMAMEN, hal ini berarti mempersiapkan anggota untuk menjadi pemimpin masa depan yang mampu

menghadapi tantangan di lingkungan global yang dinamis (Muhammad et al. dalam Putra & Indrawati, 2015). Dengan pendekatan ini, organisasi dapat memastikan kesinambungan pengembangan sumber daya manusia.

Tantangan dalam kepemimpinan HIMAMEN meliputi manajemen konflik, perbedaan pendapat, dan perubahan yang cepat dalam kebutuhan anggota. Untuk mengatasi hal tersebut, pemimpin harus mampu berkomunikasi secara efektif dan memberikan arahan yang jelas. Kepemimpinan yang inklusif, di mana semua anggota merasa dihargai dan didengar, sangat penting untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif (Azmi et al., 2019; Kartini Kartono, 1994).

Dengan menerapkan strategi kepemimpinan yang tepat, HIMAMEN MNC University dapat menjadi model organisasi mahasiswa yang tidak hanya sukses dalam menjalankan programnya tetapi juga melahirkan pemimpin-pemimpin yang berkualitas. Melalui kombinasi gaya kepemimpinan transformasional, situasional, dan berkelanjutan, HIMAMEN dapat terus beradaptasi dengan dinamika lingkungan internal dan eksternal, sekaligus mewujudkan visi dan misinya untuk menjadi organisasi yang unggul.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menganalisis strategi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi HIMAMEN MNC University. Metode ini, menurut Moleong (2018:6), bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan melalui deskripsi kata-kata, bukan angka. Fokus penelitian ini adalah memberikan gambaran yang rinci dan mendalam mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan serta strategi yang digunakan untuk menghadapi dinamika internal organisasi.

Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak dirancang untuk menguji hipotesis atau menghubungkan variabel, melainkan untuk memperoleh pemahaman menyeluruh tentang fenomena yang terjadi di organisasi mahasiswa. Sugiyono (2019:12) menyatakan bahwa penelitian deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik atau kondisi suatu variabel tanpa membandingkannya atau menghubungkannya dengan variabel lain.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pemimpin HIMAMEN, serta observasi langsung terhadap kegiatan organisasi. Data yang terkumpul dianalisis secara naratif dengan menekankan pada pemahaman atau makna yang terkandung dalam data (Bungin, 2017:121). Menurut Creswell (2020:287), analisis data kualitatif dilakukan secara induktif, dimana informasi dikategorikan berdasarkan tema-tema yang muncul dari data tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan teori kepemimpinan transformasional, situasional, dan berkelanjutan. Berdasarkan pendapat Dewi (2015) serta Hersey & Blanchard (2021), teori-teori ini memberikan penjelasan tentang cara pemimpin dalam organisasi mahasiswa memotivasi anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan yang dihadapi pemimpin HIMAMEN dalam menangani perbedaan pendapat dan perubahan kebutuhan anggota, sebagaimana relevan dengan teori kepemimpinan inklusif yang dikemukakan oleh Azmi et al. (2019).

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa strategi Ketua HIMAMEN dalam memimpin organisasi dan meningkatkan kinerja anggota dilakukan dengan: (1) Mengarahkan anggota dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab mereka demi mencapai visi dan misi organisasi. (2) Memastikan kelancaran pelaksanaan program kerja melalui koordinasi yang baik. (3) Membuka ruang komunikasi yang transparan dan efektif, baik secara internal maupun eksternal. (4) Menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif untuk mendukung pengembangan personal dan profesional anggota. (5) Menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan. (6) Membuka diskusi rutin untuk mendengar pendapat, ide, dan masukan dari anggota. (7) Memberikan apresiasi atas kontribusi anggota untuk meningkatkan motivasi dan rasa dihargai. (8) Mendorong inovasi dengan memberikan kebebasan kepada anggota untuk menyampaikan ide-ide kreatif. (9) Menjalin hubungan kolaboratif dengan seluruh anggota untuk mencapai tujuan bersama. (10) Mengelola perbedaan pendapat dengan bijaksana, menjadikannya peluang untuk memperkaya perspektif organisasi.

Mengarahkan Anggota dalam Menjalankan Kewajiban dan Tanggung Jawab Mereka

Sebagai pemimpin dalam organisasi HIMAMEN, Citra memiliki peran utama dalam memastikan bahwa setiap anggota memahami tugas dan tanggung jawab yang harus mereka laksanakan. Pemahaman yang baik mengenai peran individu dalam struktur organisasi sangat penting agar setiap anggota dapat menjalankan fungsinya dengan optimal. Oleh karena itu, Citra memberikan arahan yang jelas dan sistematis kepada setiap anggota, sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Arahan tersebut tidak hanya mencakup aspek teknis dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga menekankan nilai-nilai organisasi, seperti tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, serta dedikasi dalam mencapai visi dan misi HIMAMEN. Dengan

demikian, setiap anggota dapat bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi maksimal terhadap perkembangan organisasi.

Memastikan Kelancaran Pelaksanaan Program Kerja melalui Koordinasi yang Baik

Koordinasi yang baik merupakan faktor kunci dalam memastikan keberhasilan pelaksanaan program kerja. Sebagai Ketua HIMAMEN, Citra berupaya membangun sistem koordinasi yang efektif dengan memastikan bahwa setiap anggota memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan program organisasi. Untuk menjaga kelancaran pelaksanaan program, rapat koordinasi rutin dilakukan guna memantau progres kegiatan, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta merumuskan solusi yang tepat. Dengan koordinasi yang baik, HIMAMEN dapat menjalankan setiap program kerja secara terstruktur, menghindari kesalahan akibat miskomunikasi, serta mencapai hasil yang optimal sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Membuka Ruang Komunikasi yang Transparan dan Efektif

Komunikasi yang terbuka dan transparan merupakan aspek krusial dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Citra menyadari pentingnya menciptakan suasana komunikasi yang memungkinkan setiap anggota untuk menyampaikan pendapat, gagasan, maupun permasalahan yang mereka hadapi. Transparansi dalam penyampaian informasi juga menjadi prioritas utama, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi program kerja. Selain komunikasi internal, Citra juga memastikan bahwa komunikasi eksternal dengan pihak kampus, organisasi mahasiswa lainnya, serta berbagai pemangku kepentingan tetap berjalan dengan baik. Dengan komunikasi yang efektif dan transparan, HIMAMEN dapat menjalankan fungsinya secara optimal serta membangun hubungan kerja yang kuat dengan berbagai pihak yang terlibat dalam ekosistem organisasi.

Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Pengembangan Personal dan Profesional Anggota

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Citra menyadari bahwa HIMAMEN bukan hanya tempat untuk menjalankan program kerja, tetapi juga wadah bagi anggotanya untuk mengembangkan diri, baik dalam aspek personal maupun profesional. Oleh karena itu, ia berusaha menciptakan suasana kerja yang inklusif, di mana setiap anggota merasa dihargai serta memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka.

Berbagai kegiatan, seperti pelatihan kepemimpinan, seminar, dan program mentoring, secara rutin diselenggarakan untuk membekali anggota dengan wawasan serta keterampilan yang berguna bagi kehidupan profesional mereka di masa depan. Dengan adanya dukungan dan kesempatan pengembangan diri, anggota HIMAMEN dapat lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka serta memiliki daya saing yang lebih tinggi di dunia kerja.

Menggunakan Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dalam menjalankan kepemimpinannya, Citra menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang menekankan keterlibatan aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan. Ia percaya bahwa setiap keputusan yang dibuat berdasarkan musyawarah bersama akan lebih efektif dan dapat diterima oleh seluruh anggota. Gaya kepemimpinan ini memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan gagasan, mengusulkan inovasi, serta turut serta dalam menentukan arah organisasi. Dengan menerapkan kepemimpinan yang demokratis, HIMAMEN menjadi organisasi yang inklusif, di mana setiap anggota merasa memiliki peran penting dalam kemajuan organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan ini juga memungkinkan munculnya ide-ide kreatif yang dapat mendorong inovasi dalam HIMAMEN.

Membuka Diskusi Rutin untuk Mendengar Pendapat dan Ide dari Anggota

Diskusi rutin menjadi sarana utama bagi anggota HIMAMEN untuk menyampaikan ide, masukan, serta kendala yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas. Forum ini dirancang agar setiap anggota memiliki kesempatan untuk berkontribusi secara aktif dalam pengembangan organisasi. Selain itu, diskusi rutin juga berfungsi sebagai wadah untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis, memperkuat kerja sama tim, serta mengasah keterampilan komunikasi para anggota. Dengan adanya diskusi yang terstruktur, organisasi dapat mengambil keputusan yang lebih matang dan meningkatkan efektivitas dalam menjalankan program kerja.

Memberikan Apresiasi atas Kontribusi Anggota

Citra memahami bahwa motivasi anggota sangat dipengaruhi oleh apresiasi yang diberikan terhadap kontribusi mereka. Oleh karena itu, ia selalu memastikan bahwa setiap usaha dan dedikasi anggota diakui serta dihargai dengan baik. Bentuk apresiasi yang diberikan dapat berupa penghargaan dalam forum organisasi, sertifikat, maupun kesempatan untuk memperoleh peran yang lebih besar dalam kepengurusan HIMAMEN. Dengan adanya sistem

penghargaan yang transparan dan adil, anggota merasa lebih termotivasi untuk terus berkontribusi secara optimal dalam organisasi.

Mendorong Inovasi dengan Memberikan Kebebasan kepada Anggota

Citra meyakini bahwa inovasi hanya dapat berkembang dalam lingkungan yang memberikan kebebasan bagi anggotanya untuk berpikir kreatif. Oleh karena itu, ia mendorong setiap anggota untuk mengemukakan ide-ide baru yang dapat memperkaya program kerja organisasi. Dengan memberikan ruang ekspresi yang luas, HIMAMEN dapat menghadirkan berbagai inovasi yang bermanfaat bagi anggotanya maupun komunitas kampus secara keseluruhan. Selain itu, kebebasan dalam menyampaikan ide juga meningkatkan kepercayaan diri anggota dalam mengambil inisiatif dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Menjalin Hubungan Kolaboratif dengan Seluruh Anggota

Kerja sama yang baik antaranggota menjadi salah satu faktor utama dalam keberhasilan HIMAMEN. Citra berupaya membangun budaya organisasi yang menekankan pentingnya kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Ia mendorong anggota untuk saling mendukung dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas serta program kerja yang telah dirancang. Selain itu, hubungan kolaboratif juga diperluas dengan menjalin kemitraan dengan berbagai pihak eksternal guna meningkatkan kapasitas organisasi serta memperluas jaringan kerja.

Mengelola Perbedaan Pendapat dengan Bijaksana

Dalam organisasi yang terdiri dari individu dengan latar belakang dan pemikiran yang beragam, perbedaan pendapat adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari. Sebagai pemimpin, Citra memiliki tanggung jawab untuk mengelola perbedaan tersebut dengan cara yang bijaksana dan mengedepankan dialog terbuka. Dengan mendengarkan berbagai perspektif dan mencari solusi yang adil bagi semua pihak, organisasi dapat menjadikan perbedaan pendapat sebagai peluang untuk memperkaya sudut pandang dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Dengan demikian, HIMAMEN dapat terus berkembang menjadi organisasi yang lebih inklusif, inovatif, dan adaptif terhadap berbagai perubahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh Citra Sari Putri Dewi sebagai Ketua HIMAMEN periode 2024/2025 mengedepankan nilai inklusivitas, kolaborasi, dan komunikasi yang efektif. Strategi ini

melibatkan beberapa langkah utama, antara lain: (1) memberikan arahan yang jelas kepada anggota untuk menjalankan tanggung jawab mereka sesuai dengan visi dan misi organisasi, (2) memastikan program kerja berjalan lancar melalui koordinasi yang baik, (3) membangun komunikasi yang transparan baik di dalam maupun diluar organisasi, (4) menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional anggota, (5) menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dengan melibatkan anggota secara aktif dalam pengambilan keputusan, (6) mengadakan diskusi rutin untuk mendengarkan pendapat dan ide-ide dari anggota, (7) memberikan penghargaan atas kontribusi anggota untuk meningkatkan motivasi, (8) mendorong kreativitas dengan memberikan kebebasan kepada anggota untuk mengusulkan ide-ide baru, (9) memperkuat hubungan kerja sama di antara anggota, dan (10) mengelola perbedaan pendapat secara bijaksana sebagai kesempatan untuk meningkatkan kualitas organisasi.

Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan telah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja HIMAMEN. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan anggota terhadap organisasi, tetapi juga memotivasi mereka untuk berinovasi dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Suasana kerja yang inklusif dan kolaboratif juga berhasil menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Meski demikian, beberapa tantangan muncul dalam penerapan strategi ini. Tantangan tersebut meliputi: (1) mengatasi perbedaan pendapat yang dapat memperlambat proses pengambilan keputusan, (2) menjaga partisipasi aktif anggota dalam kegiatan organisasi, (3) memastikan transparansi dalam setiap proses kerja, dan (4) menghadapi perubahan dinamis dalam organisasi yang menuntut fleksibilitas dan adaptasi yang tinggi. Citra mengelola tantangan ini melalui pendekatan yang terbuka dan dialog yang inklusif, sehingga HIMAMEN dapat tetap berfungsi secara produktif dan harmonis.

Strategi dan pendekatan yang diterapkan mencerminkan kepemimpinan yang inovatif dan responsif terhadap kebutuhan organisasi. Di bawah kepemimpinan Citra, HIMAMEN diharapkan menjadi organisasi yang tidak hanya efektif, tetapi juga mendukung pengembangan pribadi dan profesional anggotanya, serta memberikan kontribusi yang berarti bagi lingkungan kampus.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan dalam organisasi HIMAMEN MNC University. Ketua dan pengurus diharapkan meningkatkan

komunikasi yang lebih transparan dan efektif, baik melalui pertemuan rutin maupun pemanfaatan platform digital. Partisipasi anggota dapat diperkuat dengan mengadakan pelatihan kepemimpinan, diskusi kelompok, serta memberikan apresiasi atas kontribusi mereka.

Untuk menghadapi dinamika organisasi, pendekatan kepemimpinan situasional perlu diterapkan agar strategi dapat menyesuaikan dengan kondisi yang berubah. Melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan juga akan meningkatkan rasa memiliki dan motivasi mereka. Dukungan dari pihak kampus sangat diperlukan, terutama dalam penyediaan fasilitas dan pendanaan yang memadai. Kampus juga dapat mengadakan pelatihan kepemimpinan dan program mentoring untuk meningkatkan kapasitas pengurus organisasi mahasiswa.

Untuk penelitian selanjutnya, studi perbandingan dengan organisasi lain serta analisis kuantitatif mengenai efektivitas gaya kepemimpinan demokratis dapat dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Dengan menerapkan rekomendasi ini, HIMAMEN diharapkan menjadi organisasi yang lebih inovatif, inklusif, dan adaptif dalam menghadapi perubahan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada Universitas Media Nusantara Citra, khususnya Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Pendidikan, atas dukungan akademik dan fasilitas yang diberikan. Kami juga menyampaikan penghargaan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan serta bimbingan selama penelitian ini berlangsung.

Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada responden dan anggota HIMAMEN MNC University yang telah berpartisipasi dan memberikan informasi berharga untuk penelitian ini. Selain itu, kami menghargai bantuan dari pendukung finansial, proofreader, penetik, serta pihak yang telah menyediakan materi penelitian.

Terakhir, kami berterima kasih kepada keluarga dan teman-teman atas dukungan dan motivasi yang diberikan. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan organisasi mahasiswa.

REFERENSI

- Adhan, M., & Prayogi, I. (2021). Kepemimpinan dan Integrasi Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 12(3), 45-57.
- Afandi, P. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(2), 101-115.

- Azmi, R., et al. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 15-27.
- Dewi, R. (2015). Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 10(1), 28-40.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (2021). Kepemimpinan Situasional: Teori dan Aplikasinya. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 15(2), 200-215.
- Kartini, K. (1994). Pemimpin dan Kepemimpinan: Suatu Analisis dalam Konteks Organisasi. Bandung: Penerbit Alumni.
- Muhammad, R., & Putra, A. S., Indrawati, F. (2015). Esensi Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 45-60.
- Sanusi, A. (2021). Manajemen Strategi dalam Kepemimpinan Organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis dan Kebijakan Publik*, 9(3), 89-100.
- Sugiarti, M., et al. (2021). Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sekolah*, 7(1), 50-68.
- Sarita, J. (2021). Kepemimpinan Situasional dan Dampaknya dalam Lingkungan Organisasi. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 18(1), 25-38.
- Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Creswell, J. W. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Edisi 5). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bungin, B. (2017). Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (2021). "Kepemimpinan Situasional: Teori dan Aplikasinya". *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 15(2), 200-215.