

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi pada Periode 2022-2023: Studi Kasus HMJ Manajemen

Luluk Tri Harinie¹, Puput Iswandiah Raysharie², Ade Saputra Sukma Wijaya³, Ananda Halimah⁴, Andrey Anggiat Immanuel Simanjuntak⁵, Ella Afrida Purba⁶, Krisna⁷, Meisya Rasyiana⁸, Nina Lestari⁹, Rahmat Agus Prakoso¹⁰, Rusmilla¹¹

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan Manajemen

Universitas Palangka Raya

Email: luluk3harinie@gmail.com¹, raysharie@feb.upr.ac.id², adeindo555@gmail.com³, andreyanggiat9@gmail.com⁴, anandahalimah92@gmail.com⁵, msyarsyiana@gmail.com⁶, nnlstr9@gmail.com⁷, purbae223@gmail.com⁸, krisnasesa@gmail.com⁹, rachmatagusprakoso@gmail.com¹⁰, rusmilamila604@gmail.com¹¹,

Abstract. *This study aims to evaluate the impact of certain leadership styles on the efficiency of student groups studying management, especially in HMJ management as an institution. The research respondents were students from class of 2022 majoring in Management, who were required to fill out a survey as part of this research. Using direct regression analysis, this study aims to identify whether a leader's views influence their organization's bottom line. The results of the study show that the views of leaders have a positive and significant influence on the performance of student organizations in management or HMJ management. This research makes an important contribution to leadership development in management student association organizations or HMJ management, especially in developing effective leadership attitudes. Therefore, organizational leaders need to pay attention to the needs and expectations of organizational members and obtain feedback from them to improve the quality of their leadership attitudes and overall organizational performance.*

Keywords: *Leadership and performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari gaya kepemimpinan tertentu terhadap efisiensi kelompok mahasiswa yang belajar manajemen, khususnya pada manajemen HMJ sebagai institusi. Responden penelitian adalah mahasiswa angkatan 2022 dari jurusan Manajemen, yang diharuskan mengisi survei sebagai bagian dari penelitian ini. Dengan menggunakan analisis regresi langsung, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah pandangan pemimpin mempengaruhi bottom line organisasi mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pandangan pemimpin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi mahasiswa di bidang manajemen atau manajemen HMJ. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kepemimpinan di organisasi himpunan mahasiswa jurusan manajemen atau HMJ manajemen, terutama dalam mengembangkan sikap kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi perlu memperhatikan kebutuhan dan harapan anggota organisasi serta memperoleh umpan balik dari mereka untuk meningkatkan kualitas sikap kepemimpinan mereka dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepemimpinan dan kinerja

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinannya. Menurut Hasibuan (2002:169), seorang pemimpin adalah seseorang yang mendelegasikan tanggung jawab dan kekuasaan kepada bawahannya agar mereka dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya seorang pemimpin, suatu organisasi dapat menjadi tidak teratur dan kehilangan arahan yang pasti dan jelas. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan (Robbins, 2006). Seorang pemimpin yang efektif dapat memotivasi dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara lebih efisien dan efektif, sedangkan kepemimpinan yang buruk atau tidak efektif dapat menyebabkan kinerja organisasi menurun dan berpotensi memicu konflik dalam organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi para anggotanya dengan baik agar ideologi dan arahan yang disampaikan dapat diterima dengan baik tanpa hambatan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Dewi, 2013; Potu, 2013).

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan topik yang penting dan sering dibahas dalam konteks organisasi modern. Konsep kepemimpinan telah dipelajari secara luas dalam berbagai bidang, termasuk manajemen, psikologi, dan sosiologi. Hal ini karena kepemimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, diperlukan penelitian yang lebih detail dan mendalam untuk memahami konsep dan praktik kepemimpinan dalam organisasi. Menurut Oemar (2001:166) seperti yang dikutip oleh Indrasari (2018), "Dampak seorang manajer melampaui tembok perusahaan yang mereka awasi untuk mencakup interaksi dengan pemangku kepentingan dari luar perusahaan." Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat penting untuk keberhasilan organisasi manapun. Dipercayai bahwa mempelajari kepemimpinan organisasi akan membawa pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Selanjutnya, jika sebuah bisnis serius dalam mengembangkan kemampuannya dan tetap bersaing, maka mereka harus memiliki visi bersama yang terdefinisi dengan jelas dan diikuti oleh semua anggota. (Wahyudi, 2009:18). Maka dari itu, penting dilakukan penelitian dan penulisan mengenai kepemimpinan organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang cara mengelola sebuah

organisasi, menjadi pemimpin yang mampu menjalankan tugasnya dengan lebih baik, serta mencapai tujuan secara efektif.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Buku-buku tertentu telah membahas pengaruh sikap kepemimpinan atau leadership terhadap kinerja organisasi. Salah satunya adalah teori kepemimpinan transformasional yang dipaparkan oleh Bass, B.M. (1985) yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dalam teori ini, pemimpin dianggap memiliki peran penting dalam memotivasi, mempengaruhi, dan menginspirasi bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

Dalam jurnal yang menjadi acuan penelitian ini, yaitu jurnal Uray Iskandar (2013) yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru", dijelaskan bahwa Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil mini riset yang dilakukan juga menunjukkan bahwa sikap kepemimpinan HMJ Manajemen memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pelayanan organisasi HMJ Manajemen. (Uray Iskandar, n.d).

Kepemimpinan

Hidayat, Dyah, & Ulya, (2019) telah menyatakan bahwa kepemimpinan sangat penting karena dapat mengarahkan dan memotivasi sumber daya organisasi untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh pemimpinnya. Menurut Siagian (2013: 3), kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan seberapa baik suatu organisasi menjalankan operasinya dan dapat diukur dari produktivitas para pekerjanya. Karena organisasi adalah kelompok individu yang bekerja sama secara sukarela dan gigih untuk mencapai tujuan bersama, maka fokus individu-individu tersebut seharusnya tertuju pada kepemimpinan, bukan pada struktur organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik, mencapai tujuan organisasi tidak akan mungkin tercapai (Julianto & Carnarez, 2021).

Kinerja

Menurut Rivai (2014:309), kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja, yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2007:7), Prestasi berarti kinerja pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan itu.

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh organisasi. Tercapainya tujuan organisasi berarti efektivitas organisasi dapat dilihat menurut tingkatan dimana organisasi dapat mencapai tujuan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Surjadi, 2009:7). Organisasi yang sukses sering mengaitkan prestasi mereka dengan beberapa hal, termasuk kepemimpinan yang kuat. (Winardi, 2012). (Rivai, 2020)

Menurut Mangkunegara (2011), Sutrisno (2016), Bangun (2012), dan Priansa (2014), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Literatur review di atas menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan kelompok ataupun organisasi yang dipimpinnya dan semua tujuan tersebut sudah ada dalam bentuk sebuah visi dan misi yang mampu dipertanggungjawabkan terlaksananya hal tersebut. Seorang pemimpin harus mengerti cara memposisikan diri mereka dalam suatu kelompok atau organisasi karena seorang pemimpin memegang peranan yang sangat penting di dalamnya dan diharapkan mampu memberikan kepemimpinan yang efektif. Dan dengan adanya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sebuah organisasi, dikarenakan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, inovasi, kreativitas, adaptabilitas organisasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan. Literatur review ini dapat menjadi dasar yang kuat untuk penelitian lebih lanjut atau sebagai referensi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam periode 2022-2023.

C. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik *Cross Section* untuk mengumpulkan serangkaian data dari satu atau lebih variabel yang dikumpulkan pada periode waktu tertentu (Gujarati, 2004). Populasi yang digunakan adalah mahasiswa manajemen dan sampel yang diambil sebanyak 101 responden. Variabel dependen atau variabel X dalam penelitian ini adalah kualitas pelayanan, sedangkan variabel independent atau variabel Y adalah sikap kepemimpinan. Data yang diperoleh dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan platform *Google Form*. Skala yang digunakan adalah skala Likert Scale atau Metode Rating Scale yang berisi tentang sifat atau ciri-ciri tingkah laku yang ingin dinilai dan dicatat secara bertingkat dimulai dari nilai terendah hingga nilai yang tertinggi. Untuk menganalisis data yang dikumpulkan, digunakan aplikasi Eviews 12 sebagai alat bantu. Rumus regresi linier sederhana yaitu: $Y = a + bX$

Keterangan:

Y = variabel dependen (variabel terikat)

X = variabel independen (variabel bebas)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil survei yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 101 responden yang merupakan sampel dari mahasiswa jurusan manajemen di Universitas Palangka Raya, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Total Data Responden

Jumlah Responden	101
Kuesioner yang Dapat Dianalisis	101
Kuesioner yang Rusak	-
Total	101

Sumber: Data primer tahun 2023

Melalui tabel 1 dapat diidentifikasi jika penyebaran kuesioner yang berjumlah 101

kuesioner secara keseluruhan dapat dianalisis sebab tidak ada kuesioner yang rusak atau kurang saat pengisian.

Tabel 2. Data Responden Perkelas

<i>Kelas</i>	<i>Responden</i>	<i>Persentase</i>
<i>A</i>	22	21.78%
<i>B</i>	11	10.89%
<i>C</i>	45	44.56%
<i>D</i>	9	8.91%
<i>E</i>	14	13.86%
<i>Total</i>	101	100.00%

Sumber: Data primer tahun 2023

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa 21,78% responden berasal dari kelas A, 10,89% dari kelas B, 44,56% dari kelas C, 8,91% dari kelas D, dan 13,86% dari kelas E di jurusan manajemen Universitas Palangka Raya. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner mencapai 100%

Tabel 3. Pengaruh Sikap Kepemimpinan (X)

<i>Tingkat Kepuasan</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
<i>Sangat tidak puas</i>	1	0.99%
<i>Tidak puas</i>	0	0.00%
<i>Netral</i>	12	11.88%
<i>Puas</i>	60	59.41%
<i>Sangat puas</i>	28	27.72%
<i>Total</i>	101	100.00%

Sumber: Data primer tahun 2023

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi kepuasan mahasiswa jurusan manajemen di Universitas Palangka Raya menunjukkan bahwa sebanyak 0,99% responden merasa sangat tidak puas dengan sikap kepemimpinan ketua organisasi, 11,88% merasa netral, 59,41% responden merasa puas dengan kepemimpinan ketua organisasi, dan 27,72% responden merasa sangat puas dengan kepemimpinan ketua organisasi saat ini.

Tabel 4. Kinerja Organisasi (Y)

<i>Tingkat Kepuasan</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
<i>Sangat tidak puas</i>	1	0.99%
<i>Tidak puas</i>	1	0.99%
<i>Netral</i>	15	14.85%
<i>Puas</i>	52	51.49%
<i>Sangat puas</i>	32	31.68%
Total	101	100.00%

Sumber: Data primer tahun 2023

Distribusi frekuensi kepuasan mahasiswa jurusan manajemen, Universitas Palangka Raya dapat dilihat dari Tabel 4. Terlihat bahwa sebanyak 0,99% responden merasa sangat tidak puas dengan kinerja organisasi, 0,99% merasa tidak puas, 14,85% merasa netral, 51,49% responden merasa puas dengan kinerja organisasi, dan 31,68% responden merasa sangat puas dengan kinerja organisasi saat ini.

Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan analisis data yang menggunakan alat bantu berupa aplikasi Eviews 12, didapatkan hasil sebagai berikut:

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 04/27/23 Time: 13:00
 Sample: 1 101
 Included observations: 101

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	17.40243	5.806166	2.997232	0.0034
X	0.767577	0.073971	10.37677	0.0000
R-squared	0.520992	Mean dependent var		76.57426
Adjusted R-squared	0.516154	S.D. dependent var		15.79326
S.E. of regression	10.98564	Akaike info criterion		7.650658
Sum squared resid	11947.74	Schwarz criterion		7.702443
Log likelihood	-384.3582	Hannan-Quinn criter.		7.671622
F-statistic	107.6773	Durbin-Watson stat		1.857956
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Hasil data Eviews 12

Persamaan Regresi:

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi untuk kepuasan kinerja organisasi yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17.40243 + 0.767577X$$

Setelah melakukan perhitungan menggunakan Eviews 12 dengan metode Least Squares dan teknik *Cross Section* berdasarkan sampel 101 responden dari populasi mahasiswa manajemen, didapatkan hasil *probability* sebesar 0,0. Jika hasil *probability* di bawah 0,5, maka dapat diartikan bahwa variabel X (kinerja) berpengaruh terhadap variabel Y (sikap).

Jika variabel kinerja (independen) naik 1 satuan, maka akan menaikkan variabel sikap sebesar 17.40243. Untuk bagian R-squared, nilai 0.520992 atau 52% artinya 52% dari total variabilitas dapat dijelaskan oleh variabel sikap terhadap kinerja. Sementara itu, sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel lain.

DISKUSI

Kepemimpinan yang efektif memiliki dampak positif pada kinerja organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan budaya kerja yang sehat dan memotivasi orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut untuk lebih produktif dan efisien. Seorang pemimpin yang tahu bagaimana memberikan instruksi yang jelas, menawarkan dukungan yang cukup, dan menetapkan tujuan yang realistis dapat membantu mencapai hasil yang diinginkan secara lebih efektif. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga dapat membantu membangun hubungan yang baik antara pemimpin dengan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan mendorong semuanya untuk lebih terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Di sisi lain, kepemimpinan yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi. Pemimpin yang otoriter atau memiliki kekurangan dalam memimpin tim dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan kecemasan kepada para anggotanya, yang dapat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja. Anggotanya juga mungkin merasa tidak termotivasi atau bahkan tidak mau bekerja keras karena merasa usahanya tidak dihargai atau diakui. Selain itu, kepemimpinan yang buruk dapat menciptakan ketidakamanan di antara anggotanya, yang dapat memengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memilih pemimpin yang tepat.

E. KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian, ditemukan bahwa sikap kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan. Hal ini berarti bahwa keberhasilan program kerja yang telah direncanakan dapat menjadi indikator suksesnya seorang pemimpin dalam mempengaruhi kelompok atau organisasi di dalamnya. Kesimpulan tersebut telah dijelaskan dalam jurnal acuan yang digunakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi selama periode 2022-2023. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan dampak positif pada kinerja organisasi, sedangkan kepemimpinan yang kurang efektif dapat menghambat pencapaian hasil yang optimal. Untuk menganalisis data tersebut, digunakan alat analisis regresi sederhana serta teknik *Cross Section* untuk mengumpulkan data dari satu atau lebih variabel yang dikumpulkan dalam periode waktu tertentu (Gujarati, 2004). Kualitas pelayanan dianggap sebagai variabel dependen atau variabel X, sedangkan sikap kepemimpinan dianggap sebagai variabel independen atau variabel Y. Data yang digunakan diperoleh dari sampel 101 responden mahasiswa manajemen dari populasi yang lebih besar. Dari hasil analisis menggunakan aplikasi Eviews 12, ditemukan hasil *probability* sebesar 0,0, yang berarti bahwa variabel X dan variabel Y saling berpengaruh. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kepemimpinan mempengaruhi kualitas pelayanan secara signifikan.

F. SARAN

Harapannya, mahasiswa yang terlibat dalam kelompok atau organisasi dapat menjadi pemimpin yang baik dengan mengadopsi nilai-nilai kepemimpinan yang terdapat dalam jurnal ini. Kami sangat berharap penelitian ini dapat dilanjutkan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi pengembangan teori dan praktik kepemimpinan di masa depan. Selain itu, kami berharap penelitian ini dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan terpercaya. Oleh karena itu, kami mendorong mahasiswa dan peneliti untuk melanjutkan penelitian ini dengan mengeksplorasi variabel baru yang dapat memperkaya pemahaman tentang kepemimpinan. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan posisi kepemimpinan di berbagai bidang, baik akademis maupun industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rifqi Kamaliah, Mitha Elistha. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Akuntan BPKP)": Jurnal Penelitian Akuntansi dan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau. <https://bit.ly/422QI9V>
- Dewi, S. T. (2013). Gaya Kepemimpinan dan.... 208 *Jurnal EMBA*, 1(3), 208–216
- Erna Angreani Manuain. (2022). "Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai" (Tinjauan Pustaka Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 1 (4), 10–20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>
- Gujarati, Damodar. 2004. "Basic Econometrics (Ekonometrika Dasar)" Alih bahasa Sumarno Zain. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi Revisi. Penerbit Bumi Askara. Bandung.
- Julianto, B., & Agnanditiya Carnarez, TY (2021). "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ORGANISASI PROFESIONAL: KEPEMIMPINAN" *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2 (5), 676-691. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.592>
- Mukti, N. (2018). "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah" *Jurnal Kependidikan*, 6 (1), 71–90. <https://bit.ly/3Ligi43>
- Potu, A. (2013). KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANWIL DITJEN KEKAYAAN NEGARA SULUTTENGGO DAN MALUKU UTARA DI MANADO. *1208 Jurnal EMBA*, 1, 1208–1218.
- Rivai Veithzal Zainal,dkk, 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan" Edisi 3, Jakarta Cetakanke 6, PT. Rajawali Pers.
- Rivai, A. (2020). MANEGGGIO: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Saiful Anuar.2019 "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJAPEGAWAI BAGIAN UMUM PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis: Riau* 10(1), 86-95. <https://bit.ly/3oUk2RS>
- Sondang P. Siagian. 2013 "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta: Bumi Aksara
- Surjadi. 2009. "Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik" Bandung: PT Rafika ADITAMA
- Suryana, C., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menerapkan Konsep Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7317–7326. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3485>
- Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair. 2018 "Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening" *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1), 59-70 <https://bit.ly/3LB1csZ>
- Uray Iskandar. (n.d.). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU*. Retrieved April 20, 2023,

<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jvip/article/view/2061>

Wagimo & Ancok, D. (2005). “*Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer*” *Jurnal Psikologi*,32(2), 112-127. <https://bit.ly/423NwLh>