

# Relevansi Gaya Kepemimpinan Kepala Program Studi (Prodi) dalam Menentukan Strategi Peningkatan Kualitas Program Studi untuk Mencapai Indikator Kinerja Utama (IKU)

Dita Fatmawati<sup>1</sup>, Lailatul Fitriyah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Nurul Jadid Paiton, Indonesia; ditafatmawati01@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Nurul Jadid Paiton Indonesia; lailatulfitriyah15.lf@gmail.com

---

## ARTICLE INFO

### Keywords:

Key Performance Indicators;  
Strategy;  
Leadership Style

---

### Article history:

Received 2023-08-18

Revised 2023-11-13

Accepted 2023-12-20

---

## ABSTRACT

This research uses a qualitative approach, namely field research (Field Research). In this study the method used to collect data by (1) Observation, (2) Interview, (3) Documentation. the location of this research was conducted at Nurul Jadid Paiton University Probolinggo, and the population is the head of study, lecturers and students. From the results of the analysis conducted by the researcher that, there are three targets for the development of Key Performance Indicators: first, improving the quality of learning and higher education relations, second improving the quality of lecturers and education staff and finally the realization of quality governance of the Directorate General of Higher Education. Key performance indicators have detailed performance targets called SKP (employee performance targets) which have target values that must be achieved each year. In improving the quality of good Key Performance Indicators, a leadership style is needed that can innovate and can coordinate all subordinates properly and correctly. Therefore, the style carried out by several heads of study programs in determining strategies to improve the quality of study programs is to apply democratic and transformational leadership styles.

*This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.*



---

### Corresponding Author:

Dita Fatmawati

Universitas Nurul Jadid Paiton, Indonesia; ditafatmawati01@gmail.com

---

## 1. PENDAHULUAN

Indikator kinerja utama (IKU) perguruan tinggi (PTN) dan Lembaga layanan Pendidikan tinggi (LLDIKTI) memutuskan bahwa bukti kegiatan kolaboratif sebagai IKU nomor tujuh bertujuan bahwa mahasiswa dapat memperoleh pengalaman yang nyata, hal ini berjalan sesuai dengan KEMENDIKBUD nomor 3/M2021 (Nursi & Hatta, 2023). Pembelajaran yang nyata disertai dengan adanya pengalaman perguruan tinggi yaitu memfasilitasi pengalaman mahasiswa baik diluar kampus maupun didalam kampus. Dalam mengembangkan kualitas suatu program studi kepala prodi harus meningkatkan kualitas pengajar agar terlahir generasi yang berkualitas terdapat 3 sasaran pengembangan yang diamanatkan oleh peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan tahun 2020-2024. pertama, peningkatan kualitas pembelajaran dan relevansi Pendidikan tinggi, kedua peningkatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan dan yang terakhir terwujudnya tata Kelola ditjen Pendidikan

tinggi yang berkualitas. Menurut (Mardiasmo, 2002) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator masukan Input, output, outcomes, IKU yang ditetapkan saat ini untuk mengembangkan sasaran tersebut. (Kurniadi et al., 2023) indikator kinerja utama (IKU-PTN) menjadi acuan seorang pemimpin terwujudnya tujuan perguruan tinggi. Lulusan perguruan tinggi mampu mendapatkan pekerjaan yang layak dan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas merupakan target utama indikator kinerja utama. Oleh karena itu indikator kinerja utama dirancang dengan salah satu prinsip yakni meningkatkan relevansi perguruan tinggi dengan kebutuhan industri, dunia usaha, dan dunia kerja.

Kebutuhan dunia usaha dan dunia kerja akan lulusan perguruan tinggi diharapkan mencetak lulusan yang siap pakai, siap bekerja dibekali ilmu pengetahuan yang diperoleh di perguruan tinggi. (Jacline I. Sumual, 2022) Indikator kinerja utama memiliki rincian sasaran kinerja yang disebut SKP (sasaran kinerja pegawai) dimana memiliki nilai target yang harus dicapai setiap tahunnya. Capaian kinerja pegawai dihitung berdasarkan realisasi sasaran kinerja pegawai pada indikator kinerja utama yang pelaksanaan penilaiannya secara objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Karena menyusun indikator kinerja utama yang baik, dapat memberikan output kinerja riset yang baik pula. Sehingga dapat meningkatkan kualitas dan dapat menaikkan ranking prodi secara nasional maupun internasional. Indikator kinerja utama sangat membantu mempermudah seorang pemimpin untuk meningkatkan kualitas dosen dan mahasiswa tersebut.

Kepemimpinan berperan sebagai pengikat dalam suatu kelompok dan pemberi motivasi untuk tercapainya tujuan organisasi. (Kepemimpinan et al., 2020) anggota tubuh tanpa kepala tidak akan berjalan. Pendekatan ini sangat populer dan mendapat banyak respon dari banyak peneliti awal 1980-an. (Harsoyo, 2022) secara operasional kepemimpinan Pendidikan harus berlangsung efektif bagi kemajuan organisasi. Pada era informasi ini, Mutu kepemimpinan menjadi faktor utama bagi kemajuan organisasi (Haryani & Lubis, 2022). Bahwa kegagalan dan keberhasilan yang dilakukan oleh pemimpin mempengaruhi organisasi yang dipimpin. Sedangkan menurut Herold Koontz, kepemimpinan adalah seni atau kemampuan seseorang dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan setiap individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan yang diharapkan. (Dwi et al., 2023) inti dari penelitian di atas, seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan kepada anggota kelompoknya untuk bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab serta dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pendidikan salah satu kebutuhan yang harus dimiliki oleh manusia karena, Pembangunan Pendidikan juga dapat mengembangkan diri baik aspek jasmani dan Rohani. Dalam mencapai tujuan akademis dan pengembangan institusi, program studi adalah salah satu kunci wadah untuk mengatur kinerja yang baik bagi mahasiswa lulusan prodi. Oleh karena itu, peran kepala prodi manapun mempunyai peran strategis dalam menentukan kemajuan program studinya. (Dzulhidayat, 2022) Kepala prodi diibaratkan nahkoda kapal yang harus mampu mengarahkan kapal sebagai organisasi dan awak kapal sebagai pengikut untuk memecahkan masalah demi tercapainya tujuan. Keberhasilan suatu program studi dipengaruhi oleh kinerja dosen yang berkualitas. Dengan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi kepada program prodi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. (Rosalina & Wati, 2020).

Untuk mencapai tujuan sebuah program studi terdapat dua hal yang menonjol yaitu terkait gaya kepemimpinan dan karakteristik orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini dibutuhkan strategi untuk mengatur hal tersebut. Strategi memegang peranan penting untuk mencapai suatu tujuan baik dari visi maupun misinya strategi adalah teknik dan rencana yang fundamental yang memanfaatkan keterampilan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dibawah kondisi yang paling menguntungkan. (j. Salusu et al.: 1999;97, yusnita & Aslami, 2022, hakim & Jamal, 2021). Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa strategi suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengatur rencana agar tercapainya suatu tujuan.

kepala prodi memiliki peran penting dalam membimbing, mengelola, merencanakan dan tentunya membiimbing staf akademis serta mahasiswanya. Dalam hal ini, kepala prodi membutuhkan gaya terhadap kepemimpinannya dan strategi untuk melakukan suatu inovasi dan dapat mengkoordinir semua bawahannya dengan baik dan benar. (Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana, 2021). Dalam meningkatkan kualitas program studi membutuhkan Gaya kepemimpinan yang relevan dan tepat akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas program studi. Memotivasi bawahan dengan baik dapat menjalin kekeluargaan dan kerja sama hal ini, dapat meningkatkan kinerja bawahan kepemimpinan disuatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan Tingkat kinerja yang tinggi. sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan (Bengkayang, 2019). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Prodi dapat mempengaruhi efektivitas operasional dan pencapaian tujuan strategis. Mengkoordinir, merancang, menyeleksi dan mencari jalan keluar dari semua permasalahan. Pendidikan yang dilakukan dilingkungan prodi adalah tugas kepala prodi sebagai supervisor. Dan disisi lain kepala prodi sebagai (Human relationship) hubungan antara seseorang dengan orang lain baik dalam pekerjaan ataupun organisasi.

Menurut hasil penelitian terdahulu, mengungkapkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja bawahan menyajikan beberapa bukti yang beragam, Dimana Sebagian peneliti meyakini bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja bawahan. Selama beberapa decade, pakar keilmuan organisasi memfokuskan penelitiannya pada praktik gaya kepemimpinan (Avalio, 1999; Fiedler, 1964; Prasetyoo, 2021; Yukl, 2009). Dalam kasus ini, seorang pemimpin yang menyadari potensinya mengikuti gaya tertentu membawa konsekuensi yang berpengaruh dalam kinerja organisasi sehingga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. (Prasetyo, 2022) masalah kepemimpinan merupakan kajian yang selalu menarik dan tiada habisnya untuk dibahas karena kepemimpinan adalah jantung organisasi yang menentukan sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja bawahan dipublikasikan oleh Susanty dan Baskoro (2012), Wiratama dan Sintaasih (2013), Putra(2014), Iqbal et al. (2015), Chandra(2016), Fathia et al.(2018), Jayanti & Wati(2019). Namun hasil penelitian yang berbeda didokumentasikan oleh Ariyani dan Ariyanto(2011), dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. (Rosalina & Wati, 2020) Karena gaya kepemimpinan ialah serangkaian perilaku seseorang yang dilakukan untuk merubah dan mempengaruhi pemikiran sehingga orang tersebut mau mengikuti intruksi dan arahan yang diberikan. Dalam hal ini sifat dari gaya kepemimpinan bukan hal yang statis (tetap) namun secara dinamis gaya kepemimpinan dapat berubah ubah mengikuti situasi yang ada disekitarnya ( jumlah pengikut, budaya, social, interaksi, dll). (Siagian et al., 2022)

Dalam rangka menghadapi perubahan sosial, budaya, dunia kerja, dan kemajuan teknologi yang pesat, kompetensi seorang pemimpin harus disiapkan agar lebih gayut dengan kemajuan zaman. (Ngalimun, 2023). Relevansi gaya kepemimpinan dalam mencapai indikator kinerja utama dapat menjadi tolak ukur pada Tingkat kelulusan, kualitas tenaga pengajar dan tentunya pengalaman yang menghasilkan penelitian. Pentingnya relevansi gaya kepemimpinan dalam konteks ini juga menekankan perlunya kepemimpinan yang kolaboratif, di mana Kepala Prodi bekerja sama dengan dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan pihak terkait lainnya. Melalui kolaborasi ini, Program Studi dapat menggali potensi maksimal dari setiap individu yang terlibat, menciptakan budaya pembelajaran yang dinamis, dan merespons dengan cepat perubahan dalam tuntutan pendidikan tinggi. Dengan demikian, pemahaman dan penerapan gaya kepemimpinan yang relevan oleh Kepala Prodi menjadi hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas Program Studi dan mencapai Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini tidak hanya mencakup pencapaian angka-angka statistik, tetapi juga menciptakan lingkungan pendidikan yang berdaya saing dan berkontribusi positif terhadap pembentukan generasi muda yang berkualitas. Keselarasan antara gaya kepemimpinan dan tujuan institusi akan menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai standar

kualitas yang tinggi dan memenuhi tuntutan Indikator Kinerja Utama yang menjadi acuan prestasi institusi pendidikan tinggi.

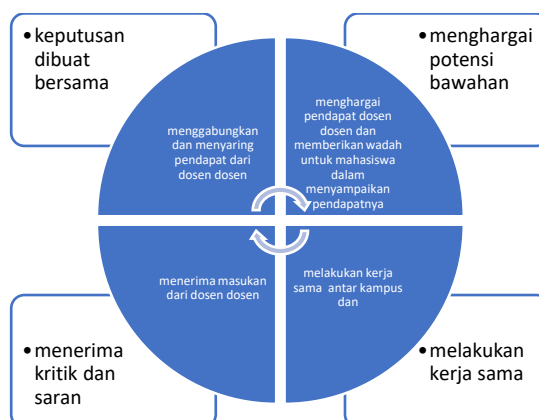
## 2. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan fenomenologi. sifat penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan sifat penelitian lapangan. yang merupakan metode untuk mencari informasi yang berkaitan dengan subjek penelitian melalui wawancara dengan pemangku kepentingan (stakeholder). (Pelampauan & Kinerja, 2023) jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui metode pengamatan data dan metode wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari data dokumentasi. Penelitian ini dilakukan pada Universitas Nurul Jadid paiton Probolinggo yang berada di naungan Pondok pesantren Nurul Jadid. dan populasinya adalah beberapa kepala studi jurusan. Dosen dan mahasiswa Dalam Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian yang mana dalam penelitian ini menggambarkan fenomena dengan terperinci. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga Teknik yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi namun teknik tersebut lebih diutamakan wawancara mendalam untuk menggali secara mendalam, untuk mengetahui bagaimana pendapat informan berdasarkan perspektif mereka terhadap suatu permasalahan. Dengan begitu diharapkan peneliti dapat memperoleh informasi yang akurat dibalik fenomena yang terjadi. Sementara untuk melengkapi data penelitian dilakukan Teknik pengumpulan data melalui observasi, dan dokumentasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan yang inovatif dapat mengembangkan kurikulum dan kualitas suatu Lembaga yang relevan dan pembelajaran yang efektif. Sehingga, dapat meningkatkan daya saing program studi dan menyesuaikan diri dengan perkembangan Pendidikan. Sebagaimana hasil wawancara pada kepala prodi. Program studi menyiapkan dosen-dosen yang berkualitas dan tentunya kepala prodi memberikan wadah bagi dosen-dosen untuk melakukan penelitian baik diluar kampus atau diluar kampus. Gaya kepemimpinan yang memahami dan memprioritaskan pengalaman dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan dukungan bagi mahasiswa. Ini dapat tercermin dalam sarana prasarana yang terpenuhi dari fasilitas, layanan dan kegiatan pendukung. Dalam meningkatkan kualitas suatu program studi salah satu kepala prodi fakultas agama islam menerapkan gaya kepemimpinan Demokratis. Dengan pendekatan melalui pengontrol kelas kuliah. Pada gaya ini seorang pemimpin yang mampu melihat dirinya sebagai elemen yang tidak terpisahkan dari anggota kelompoknya (Ninik Mega Pratiwi & Manafe, 2022). Dibuktikan dengan adanya evaluasi 1 bulan satu kali yang bertempat dirumah dosen-dosen secara bergantian. Hal ini selain untuk mengevaluasi juga sebagai pemererat tali persaudaraan dengan bersilaturahmi antar dosen. Alasan peneliti berpendapat demikian karena sesuai dengan pengamatan peneliti bahwa kepala prodi sangat dikenal sebagai sosok yang menganggap bawahannya sebagai rekan kerja sepejuangan, beliau juga memposisikan diri bukan sebagai seorang pejabat tetapi sebagai partner dengan dosen-dosen yang lain, kepala prodi juga menerima saran, kritik, ide, maupun pendapat dari dosen maupun mahasiswa, dalam rapat beliau juga mempertimbangkan saran maupun pendapat dari dosen-dosen.

Selain itu gaya kepemimpinan kepala prodi termasuk gaya kepemimpinan demokratis Gaya kepemimpinan yang mendorong pemantauan dan Evaluasi berkelanjutan terhadap kualitas program Studi dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk perbaikan dan penyesuaian yang terus menerus. (Laili Khalimatus Sholihah<sup>1</sup>, Muhammad Hanif<sup>2</sup>, 2021). Ciri-ciri kepemimpinan demokratis.



**Gambar 1.** Karakteristik kepemimpinan Demokratis

Menurut Thiha (2013) gaya kepemimpinan demokratis berkaitan dengan kekuatan personal dan keaktifan dalam ikut serta anggota dalam mencapai tujuan baik Ketika memecahkan permasalahan hingga mengambil Keputusan. Menurut Suradji & Martono (2014) gaya kepemimpinan ini dibuktikan dengan seorang pemimpin yang memiliki charisma serta menghargai harkat bawahannya. dalam hal ini dibuktikan bahwa kepala prodi sangat mewadahi dosen dosen untuk aktif diluar kampus seperti mengikuti seminar seminar dengan tujuan ilmu dan pengalaman dosen dosen dapat diterapkan kepada lingkungan prodi. (Kurniati et al., 2023) berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah perilaku seorang pemimpin yang menganggap bawahannya sebagai partner kerja dalam memutuskan segala permasalahan yang ada dalam Lembaga.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dilapangan menurut teori tentang gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa beberapa kepala prodi menerapkan kepemimpinan demokratis. Menurut analisis penulis kaitan antara gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kualitas suatu prodi sangat memiliki dampak yang cukup signifikan, hal ini dibuktikan dengan kualitas dosen diukur melalui tridarma (Pendidikan, penelitian, dan praktek kerja lapangan.) dengan mengedepankan kedidiplinan dalam mengajar serta adanya Pelatihan-pelatihan, pembinaan maupun evaluasi kerja (Syahril et al., 2023). selain itu pengembangan mahasiswa yang terwadahi dengan adanya organisasi HMJ (himpunan mahasiswa prodi) menjadikan mahasiswa yang berkualitas baik dalam pengalamannya maupun soft skill dan memfasilitasi mahasiswi untuk mengikuti lomba-lomba baik yang bersifat akademik ataupun non akademik. Disisi lain kepala prodi sangat mendukung program MBKM dan santri mengajar agar mahasiswa memperoleh pengalaman yang dapat menjadi Pelajaran sehingga menghasilkan penelitian.

Tentunya antara satu kepala prodi dengan kepala prodi yang lain mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda hal ini disebabkan oleh situasi dalam prodi tersebut. Di sisi lain terdapat gaya kepemimpinan transformasional. Teori tentang kepemimpinan dipelopori oleh James Mc Gregor Burns dalam karyanya yang fenomenal terkait kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional pada tahun 1978 (Noor & Dartim, 2021) hal ini menjadi penghubung kepala prodi untuk berkomunikasi antara bawahan dan pemimpin dan saling memberikan semangat dalam bekerja. Menjadi seorang pemimpin mampu menginspirasi dan tahu bagaimana keadaan bawahannya. Pada gaya kepemimpinan ini adanya hubungan erat antara pemimpin dan bawahan. Dimana nilai-nilai aksentuasi, menyampaikan pendapat menjadi focus utama dalam pertemuan mereka. Dengan tujuan memberdayakan, mencapai prestasi, meningkatkan efikasi diri, dan mendorong perkembangan individu Gaya kepemimpinan transformasional mengembangkan hubungan dipersonalisasi dengan mengembangkan lingkungan yang Bahagia dan dengan itu kinerja bawahan dapat meningkat. Pada gaya kepemimpinan ini kepala prodi dapat memberikan motivasi secara global (ditujukan oleh semua

guru Ketika rapat atau Ketika berkumpul kumpul Bersama) dan memberikan motivasi secara individual (secara perorangan).

Berdasarkan hasil wawancara pada kepala prodi bahwa seorang pemimpin harus memberikan inspirasi bagi bawahannya serta berkomitmen untuk mewujudkan visi Bersama, tujuan bagi program studi dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan serta dosen-dosen melalui Pelatihan, penelitian dan praktek kerja lapangan (Tridarma). Menjelaskan bahwa kepala prodi untuk meningkatkan dan mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional adalah melalui keteladanan, kewibawaan, peningkatan pemberian motivasi, memantapkan kemampuan dan keterampilan berkomunikasi serta pemberian bimbingan. Keteladanan kepala prodi ditunjukkan dengan berangkat kurang dari 15 menit dari waktu yang ditentukan. Teori kepemimpinan transformasional memberikan cara para pemimpin untuk mengubah budaya organisasi serta menata structural organisasi serta membentuk strategi strategi perencanaan untuk mencapai tujuan.(Artanto, 2022). Sedangkan karakteristik kepemimpinan transformasional adalah pemimpin mendorong anggotanya untuk secara proaktif mencari informasi eksternal untuk meningkatkan kinerja dan Kerjasama secara cepat dan tepat. (Rasman & Hidayat, 2021). Seperti Kepala prodi memfasilitasi mahsiswi untuk mengikuti lomba-lomba baik didalam kampus maupun diluar kampus

Strategi yang digunakan oleh kepala prodi ialah meningkatkan kualitas dosen dengan mengadakan Pelatihan, penelitian dan praktek kerja lapangan disisi lain kepala prodi focus pada peningkatan akreditasi Nasional maupun Internasional. Tentunya saat ini program studi sedang bekerjasama dengan mitra kelas dunia. Program studi dan dosen yang berkualitas mampu melahirkan Lulusan mahasiswa yang siap pakai. Strategi kepala prodi dalam meningkatkan kualitas program studi dalam mencapai indicator kinerja utama.



Gambar 2. Strategi Kepala Prodi

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dibahas dari sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala prodi dalam memimpin program studi membutuhkan gaya kepemimpinan. Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan kepala prodi Universitas Nurul Jadid mempengaruhi bawahannya menggunakan gaya kepemimpinan Demokratis dan Transformasional. Strategi untuk menciptakan kualitas program studi dengan mengkuaitaskan dosen-dosen dan melengkapi fasilitas yang dibutuhkan. Agar mampu memperoleh akreditasi baik Nasional maupun Internasional.

## REFERENSI

- Artanto, D. (2022). Strategi Kepemimpinan Transformasional Untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(2), 108–122. <https://doi.org/10.30863/Ajmpi.V12i2.2706>
- Bengkayang, S. (2019). Peranan Sikap Mahasiswa Terhadap Gaya Kepemimpinan Direktur Akademi Manajemen Bumi Seballo Bengkayang. *Integra*, 9(2).
- Dzulhidayat. (2022). Gaya Kepemimpinan Rektor Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas Periode 2006-2020. *תאריץBudiman*, 4(8.5.2017), 2003–2005.
- Hakim, M. N., & Jamal, M. S. A. N. (2021). Gaya Dan Strategi Ketua Yayasan Dalam Membentuk Loyalitas. *Chalim Journal Of Teaching And Learning*, 1(2), 169–181.
- Harsoyo, R. (2022). *Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M . Bass Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. 3(2), 247–262.
- Haryani, R., & Lubis, M. J. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Kinerja Guru. *Basicedu*, 6(3), 3373–3383.
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/Master.V1i1.23>
- Jacline I. Sumual1, J. B. M. (2022). Urgensi Entrepreneurship Education Bagi Mahasiswa Perguruan Tinggi Jacline. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 23(1), 1–13.
- Kepemimpinan, T., Zainul, U., Genggong, H., & Jawatimur, P. (2020). Kata Kunci : Pendekatan Karakter, Pendekatan Perilaku, Pendekatan Kontingensi. *Teori-Teori Kepemimpinan*, 19(1), 73–79.
- Kurniati, Chumaidah, S., Sudarti, Hariyadi, A., & Utomo, S. (2023). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Visioner. *Equity In Education Journal*, 5(1), 88–95. <https://doi.org/10.37304/Eej.V5i1.8250>
- Laili Khalimatus Sholihah1, Muhammad Hanif2, D. W. E. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hasib Pakis Kabupaten Malang. *Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 3.
- Ngalimun, N. (2023). Revolusi Industri 4.0 Kampus Merdeka Universitas Muhammadiyah Banjarmasin Dan Capaian Indikator Kinerja Utama (Iku) Perguruan Tinggi Berwawasan Entrepreneurship. *Administraus*, 7(1), 43–49. <https://doi.org/10.56662/Administraus.V7i1.174>
- Ninik Mega Pratiwi, & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.30997/Jvs.V8i1.5675>
- Noor, I. H., & Dartim, D. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam Yang Unggul. *Iseedu: Journal Of Islamic Educational Thoughts And Practices*, 5(1), 68–84. <https://doi.org/10.23917/Iseedu.V5i1.15993>
- Pelampauan, M., & Kinerja, I. (2023). Model Program Studi Asuransi Syariah Febi Uinsu Medan Dalam Melakukan Pelampauan Indikator Kinerja Utama. 9(01), 1–10.
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31538/Munaddhomah.V3i1.159>
- Rasman, D., & Hidayat, S. (2021). Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Produktivitas Guru. 3(2), 1–7.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/J.E.V10i1.26>
- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Sd Swasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821–3829. <https://doi.org/10.31004/Basicedu.V6i3.2747>
- Syahril, M., Said, M. M., & Abidin, A. Z. (2023). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik (Studi Pada Kantro Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat). 17(8), 58–66.
- Yusnita, R., & Aslami, N. (2022). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan Dan Perubahan Organisasi. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127–136.

<https://doi.org/10.54443/Sinomika.V1i2.157>