

Gaya Kepemimpinan diberbagai Bidang

Adelin Sri Wahyuningrum¹, Akbar Syahrur Ramadhan², Aulia Juniar Putri³, Dela Amanda Fitria⁴, Maulingga Silmi Kafah⁵

^{1,2,3,4,5} Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jakarta
e-mail: adelinsriwhy@gmail.com

Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan aspek krusial yang memengaruhi efektivitas organisasi di berbagai bidang, baik itu pendidikan, bisnis, pemerintahan, maupun militer. Setiap bidang memiliki tantangan dan karakteristik unik yang menuntut pendekatan kepemimpinan yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis berbagai gaya kepemimpinan yang diterapkan di sektor-sektor tersebut serta dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan studi literatur, penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh konteks dan fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya mereka.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Efektivitas, Organisasi, Konteks, Kepemimpinan Adaptif*

Abstract

Leadership style is a crucial aspect that influences organizational effectiveness across various fields, including education, business, government, and the military. Each domain presents unique challenges and characteristics that require different leadership approaches. This research aims to explore and analyze the leadership styles employed in these sectors and their impact on individual and organizational performance. Using a qualitative approach and literature review, the study concludes that leadership effectiveness is highly influenced by the context and the leader's adaptability in adjusting their style.

Keywords : *Leadership Style, Effectiveness, Organization, Context, Adaptive Leadership*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah elemen mendasar dalam struktur dan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan bukan hanya soal jabatan atau otoritas formal, tetapi juga tentang kemampuan memengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Dalam berbagai konteks, dari sektor publik hingga swasta, dari institusi pendidikan hingga militer, kualitas kepemimpinan memainkan peran yang krusial dalam menentukan arah dan nasib organisasi. Tanpa kepemimpinan yang kuat dan visioner, organisasi berisiko mengalami stagnasi, konflik internal, bahkan kegagalan dalam menjalankan misinya.

Tanpa adanya kepemimpinan yang efektif, organisasi kerap mengalami disorientasi dalam mengelola sumber daya manusia maupun material. Kepemimpinan bertugas menyatukan visi dan menjembatani perbedaan pandangan yang mungkin muncul dalam tim. Seorang pemimpin yang andal mampu menciptakan iklim kerja yang sehat, memberikan arahan yang jelas, serta menjadi teladan dalam etos kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan bukan sekadar tentang perintah dan kontrol, melainkan juga mengenai kemampuan membina hubungan interpersonal yang kuat dan membangun kepercayaan antaranggota tim.

Gaya kepemimpinan bukanlah sumber mutlak keberhasilan kesuksesan namun dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif akan membantu pemimpin dalam menghadapi berbagai situasi yang ada dalam organisasi dalam mencapai tujuan (Nikitta Lusitania, 2023). Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin dalam menyikapi tantangan, mengambil keputusan, dan berinteraksi dengan bawahannya. Gaya ini tidak bersifat statis atau universal, melainkan sangat kontekstual dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti situasi organisasi,

karakteristik individu dalam tim, serta budaya kerja yang berlaku. Seorang pemimpin yang berhasil biasanya mampu mengenali gaya kepemimpinan apa yang paling sesuai untuk diterapkan dalam kondisi tertentu, serta fleksibel dalam menyesuaikan saat situasi berubah.

Dalam dunia pendidikan, misalnya, gaya kepemimpinan transformasional sering dianggap paling relevan dan berdampak besar. Gaya ini menekankan pada inspirasi, pemberdayaan, dan pertumbuhan pribadi. Kepala sekolah atau guru yang menerapkan pendekatan transformasional biasanya tidak hanya fokus pada hasil akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan motivasi intrinsik siswa. Mereka memosisikan diri sebagai mentor dan fasilitator yang mendukung proses belajar secara holistik, baik bagi siswa maupun tenaga pendidik lainnya.

Sementara itu, dalam konteks bisnis, kepemimpinan transaksional kerap menjadi pilihan utama. Gaya ini didasarkan pada prinsip penghargaan dan hukuman yang jelas, serta penekanan pada pencapaian target dan efisiensi operasional. Dalam industri yang kompetitif, kepemimpinan semacam ini memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan terstruktur. Namun, jika diterapkan secara kaku dan tanpa mempertimbangkan aspek kemanusiaan, gaya transaksional bisa menimbulkan kejenuhan atau bahkan ketegangan di lingkungan kerja.

Di bidang pemerintahan, kepemimpinan ideal adalah yang bersifat visioner dan partisipatif. Seorang pemimpin publik harus memiliki kapasitas untuk merancang kebijakan jangka panjang yang berpihak pada kepentingan rakyat, sekaligus terbuka terhadap kritik dan masukan. Mereka juga dituntut untuk mengedepankan nilai-nilai integritas, transparansi, serta kemampuan menjembatani kepentingan berbagai kelompok masyarakat. Kepemimpinan yang partisipatif memungkinkan masyarakat terlibat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih inklusif dan berkelanjutan.

Berbeda dengan sektor sipil, kepemimpinan di lingkungan militer cenderung lebih otoriter dan hierarkis. Dalam situasi krisis atau medan tempur, efektivitas sangat bergantung pada kedisiplinan dan pelaksanaan perintah secara cepat dan tanpa keraguan. Gaya kepemimpinan otoriter dinilai efisien dalam menjaga stabilitas, koordinasi, dan ketertiban. Namun, meskipun sistem ini menuntut kepatuhan mutlak, saat ini juga mulai terjadi perubahan ke arah pendekatan yang lebih humanistik dalam konteks pelatihan dan kesejahteraan prajurit.

Seiring perkembangan zaman, setiap bidang menghadapi tantangan baru yang menuntut perubahan gaya kepemimpinan. Era digital dan globalisasi menuntut pemimpin untuk tidak hanya menguasai aspek teknis, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional yang tinggi serta kepekaan terhadap keragaman budaya. Pemimpin masa kini harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan berbagai generasi, memahami kebutuhan individu yang berbeda, serta cepat beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan informasi.

Konteks sosial, politik, dan ekonomi yang terus berubah turut membentuk dinamika gaya kepemimpinan yang diperlukan. Pemimpin yang sukses adalah mereka yang dapat membaca situasi dengan cermat dan menyesuaikan pendekatan mereka terhadap kebutuhan individu dan organisasi. Mereka juga dituntut untuk bersikap terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan dan refleksi diri, agar tidak terjebak dalam pola lama yang mungkin tidak lagi relevan.

Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang berbagai gaya kepemimpinan dan penerapannya dalam konteks yang berbeda menjadi hal yang sangat penting. Hal ini tidak hanya berguna untuk meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga untuk membangun struktur sosial yang lebih inklusif, adil, dan berkelanjutan. Kepemimpinan yang adaptif dan kontekstual adalah kunci untuk menjawab tantangan zaman dan menciptakan masa depan yang lebih baik bagi semua sektor kehidupan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur sebagai teknik pengumpulan data utama. Sumber data berasal dari jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan artikel yang relevan dengan topik gaya kepemimpinan. Literatur yang dikaji mencakup publikasi dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir agar data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi dan tantangan kepemimpinan masa kini.

Analisis data dilakukan melalui teknik tematik, yaitu mengidentifikasi pola, tema, dan perbedaan antara gaya kepemimpinan di berbagai bidang. Hasil temuan dianalisis secara

komparatif untuk menemukan karakteristik umum dan spesifik. Validitas data dijaga dengan membandingkan berbagai sumber dan pendapat ahli. Peneliti juga menyadari keterbatasan dari pendekatan ini, seperti kurangnya data lapangan langsung dan kemungkinan bias dalam interpretasi literatur.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu memahami fenomena kepemimpinan secara mendalam tanpa terikat pada angka statistik, melainkan pada makna dan konteks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Konteks dalam Efektivitas Gaya Kepemimpinan

Tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang dapat dianggap paling benar atau unggul secara universal. Efektivitas suatu gaya sangat tergantung pada konteks organisasi, termasuk jenis pekerjaan, tingkat kompleksitas tugas, struktur organisasi, dan kultur yang berlaku. Oleh karena itu, memahami konteks menjadi langkah awal yang krusial bagi pemimpin sebelum menerapkan gaya tertentu. Tanpa pemahaman ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan bisa jadi tidak relevan dan bahkan kontraproduktif.

Sebagai contoh, gaya kepemimpinan otoriter mungkin akan efektif dalam situasi krisis yang membutuhkan keputusan cepat dan ketegasan, tetapi akan menimbulkan resistensi di organisasi kreatif yang menuntut kebebasan berekspresi. Sebaliknya, gaya demokratis sangat cocok di lingkungan kerja kolaboratif, namun bisa memperlambat proses pengambilan keputusan dalam kondisi darurat. Inilah mengapa pendekatan kontingensi sangat penting dalam dunia kepemimpinan modern.

Selain kondisi kerja, karakteristik anggota tim juga menentukan efektivitas suatu gaya. Tim dengan anggota yang berpengalaman dan mandiri cenderung lebih cocok dipimpin dengan gaya delegatif atau partisipatif. Sebaliknya, anggota tim yang masih membutuhkan banyak arahan lebih memerlukan gaya direktif atau transaksional. Oleh karena itu, gaya yang digunakan harus mampu menjawab kebutuhan psikologis dan profesional tim secara spesifik.

Konteks juga mencakup dinamika eksternal seperti perubahan sosial, teknologi, dan ekonomi. Misalnya, di era digital, pemimpin harus mampu mengintegrasikan teknologi dalam pengambilan keputusan dan komunikasi tim, sesuatu yang belum tentu dikuasai oleh pemimpin konvensional. Responsivitas terhadap perubahan ini menjadi syarat utama dalam menentukan efektivitas kepemimpinan jangka panjang.

Dengan demikian, pemimpin masa kini dituntut untuk memiliki kecerdasan kontekstual, yaitu kemampuan membaca situasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan secara fleksibel. Mereka harus sensitif terhadap perubahan, mampu menganalisis kebutuhan tim, dan cepat mengadopsi pendekatan yang paling sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Kesadaran terhadap konteks inilah yang membedakan pemimpin adaptif dari pemimpin yang hanya mengandalkan satu gaya secara kaku.

Dominasi Gaya Transformasional dalam Bidang Pendidikan

Dalam sektor pendidikan, gaya kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh besar terhadap kemajuan institusi. Gaya ini berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu dalam organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membangun visi yang kuat dan melibatkan seluruh elemen sekolah untuk bekerja sama menuju pencapaian tersebut. Mereka hadir sebagai pembimbing dan teladan, bukan sekadar atasan.

Literatur menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan gaya transformasional mampu menciptakan iklim sekolah yang positif. Mereka mendorong inovasi dalam proses belajar-mengajar, menciptakan ruang diskusi antar guru, serta memperhatikan kesejahteraan emosional siswa dan tenaga pendidik. Lingkungan yang kondusif ini berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja guru, serta hasil belajar siswa yang lebih baik.

Kepemimpinan transformasional juga memungkinkan sekolah menjadi lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan. Ketika pemimpin terbuka terhadap ide baru dan mendorong eksperimen positif, guru merasa didukung untuk melakukan

pembaruan dalam metode pengajaran. Hal ini penting dalam menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan generasi digital saat ini.

Selain itu, hubungan interpersonal yang erat antara pemimpin dan staf menjadi faktor penting dalam keberhasilan kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang bersikap empatik dan komunikatif mampu membangun rasa saling percaya, sehingga guru tidak merasa bekerja sendiri dalam menghadapi tantangan. Pendekatan ini menciptakan rasa memiliki terhadap misi sekolah, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan produktivitas.

Meskipun demikian, gaya transformasional menuntut kapasitas emosional dan intelektual yang tinggi dari seorang pemimpin. Tidak semua kepala sekolah siap untuk menjalani peran ini secara penuh, terutama jika terbiasa dengan gaya birokratis. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan berbasis nilai-nilai transformasional perlu menjadi bagian dari pengembangan profesional dalam dunia pendidikan.

Kebutuhan Gaya Kepemimpinan Fleksibel dalam Dunia Bisnis

Dunia bisnis menghadapi tantangan yang sangat dinamis dan berubah dengan cepat. Dalam situasi ini, pemimpin perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan responsif. Gaya transaksional mungkin efektif dalam menjaga efisiensi dan stabilitas, namun tidak cukup untuk mendorong inovasi dan adaptasi. Oleh karena itu, banyak organisasi mulai menggabungkan beberapa gaya secara situasional.

Gaya transaksional tetap digunakan untuk memastikan struktur dan target organisasi tercapai. Namun, dalam menghadapi perubahan pasar, pengembangan produk baru, dan kerja tim yang kompleks, pendekatan ini dilengkapi dengan gaya delegatif atau transformasional. Pemimpin yang mampu mengenali kapan harus mengarahkan secara tegas dan kapan harus memberi kebebasan kepada tim akan lebih sukses dalam menghadapi tekanan global.

Startup dan industri kreatif cenderung mengadopsi gaya demokratis dan kolaboratif. Pemimpin bertindak sebagai fasilitator yang menghargai ide dan masukan dari semua anggota tim. Dalam struktur yang lebih datar, pengambilan keputusan bersama menjadi praktik umum yang menumbuhkan rasa kepemilikan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Namun demikian, fleksibilitas ini juga memiliki tantangan. Pemimpin harus bijak dalam memilih gaya yang digunakan agar tidak menciptakan ambiguitas atau ketidakonsistenan dalam kepemimpinan. Dibutuhkan kepekaan yang tinggi terhadap kondisi tim, proyek, dan bahkan individu yang terlibat agar tidak terjadi disorientasi dalam struktur kerja.

Kesimpulannya, gaya kepemimpinan di dunia bisnis tidak dapat dikotakkan secara kaku. Perpaduan berbagai pendekatan menjadi kunci dalam menjawab kompleksitas tantangan yang dihadapi. Kemampuan untuk membaca situasi dan merespons dengan gaya yang tepat menjadi penentu kesuksesan organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

Peran Gaya Kepemimpinan Visioner dan Partisipatif di Sektor Pemerintahan

Sektor pemerintahan kini menghadapi tuntutan yang semakin kompleks dari masyarakat. Tuntutan akan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik mengharuskan pemimpin untuk tidak lagi mengandalkan gaya otoriter atau birokratis secara mutlak. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan visioner dan partisipatif mulai menonjol sebagai pendekatan yang lebih efektif dan relevan. Pemimpin visioner mampu melihat jauh ke depan dan merancang arah kebijakan yang progresif, sedangkan gaya partisipatif memastikan bahwa proses tersebut melibatkan suara masyarakat.

Gaya visioner memungkinkan pemimpin publik menyusun rencana jangka panjang dengan mempertimbangkan dinamika sosial, ekonomi, dan lingkungan. Pemimpin semacam ini sering kali berani mengambil keputusan yang tidak populer namun strategis demi kepentingan masa depan. Visi yang jelas dan komunikatif menjadi instrumen utama dalam membangun kepercayaan publik. Ketika masyarakat memahami arah dan alasan kebijakan, resistensi terhadap perubahan akan berkurang.

Sementara itu, gaya partisipatif menciptakan ruang dialog antara pemimpin dan warga. Pendekatan ini mendukung terbentuknya kebijakan berbasis kebutuhan nyata masyarakat. Dengan melibatkan berbagai pihak, termasuk LSM, akademisi, dan warga lokal, pemimpin

partisipatif dapat menghasilkan keputusan yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Partisipasi aktif dari publik juga meningkatkan legitimasi pemerintah dan memperkuat demokrasi.

Literasi digital turut memperkuat relevansi gaya ini. Teknologi memungkinkan pemimpin membangun komunikasi dua arah yang lebih luas dan real time melalui platform daring. Survei publik, forum virtual, dan aplikasi pengaduan menjadi alat untuk mengumpulkan masukan dan menyampaikan informasi kebijakan secara transparan. Pemimpin yang mampu memanfaatkan media ini dengan baik akan lebih dipercaya dan dihargai.

Namun, gaya visioner dan partisipatif membutuhkan keterampilan komunikasi publik yang tinggi serta kemampuan membangun jaringan lintas sektor. Tidak semua pemimpin siap untuk membuka ruang partisipasi karena khawatir akan munculnya kritik atau ketidaksepakatan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin sektor publik untuk mendapatkan pelatihan dalam manajemen konflik, negosiasi, serta penyusunan visi strategis agar gaya ini bisa dijalankan secara optimal.

Transformasi Gaya Kepemimpinan di Era Digital dan Lintas Budaya

Perkembangan teknologi digital dan globalisasi mendorong lahirnya model kepemimpinan baru yang disebut sebagai digital leadership. Pemimpin digital tidak hanya dituntut untuk melek teknologi, tetapi juga harus memiliki kemampuan manajemen virtual, keterampilan komunikasi digital, serta sensitivitas terhadap keragaman budaya. Lingkungan kerja yang kini lintas negara dan zona waktu memaksa pemimpin untuk beradaptasi secara cepat dan fleksibel.

Dalam kepemimpinan digital, kehadiran fisik tidak lagi menjadi hal yang utama. Kemampuan untuk memimpin melalui platform digital seperti Zoom, Slack, atau Microsoft Teams menjadi kompetensi kunci. Pemimpin harus mampu menciptakan kehadiran virtual yang kuat, menjaga keterlibatan tim, dan membangun kepercayaan tanpa interaksi langsung. Hal ini tidak mudah, karena komunikasi daring sering kali rentan terhadap miskomunikasi dan kehilangan nuansa emosional.

Selain tantangan teknis, pemimpin juga harus siap menghadapi keragaman budaya yang tinggi. Globalisasi menciptakan tim multikultural yang membawa nilai-nilai, cara kerja, dan etika komunikasi yang berbeda. Pemimpin yang sensitif secara budaya akan lebih mampu mengelola perbedaan ini sebagai kekuatan, bukan sebagai sumber konflik. Dibutuhkan empati lintas budaya, pengetahuan tentang etiket internasional, dan keterbukaan terhadap perspektif baru.

Digital leadership juga melibatkan pengambilan keputusan berbasis data. Pemimpin kini diharapkan mampu membaca dan menganalisis data secara cepat untuk merespons tren dan isu terkini. Penggunaan big data, AI, dan alat analitik menjadi bagian dari ekosistem kepemimpinan masa kini. Tanpa literasi data, pemimpin bisa kehilangan arah atau membuat keputusan yang kurang tepat.

Secara keseluruhan, transformasi digital telah mengubah lanskap kepemimpinan secara fundamental. Gaya-gaya klasik masih relevan, tetapi perlu disesuaikan dengan konteks baru yang lebih cepat, lebih terbuka, dan lebih kompleks. Pemimpin masa depan tidak hanya harus memiliki visi dan integritas, tetapi juga kecakapan digital dan sensitivitas terhadap keberagaman. Hanya dengan perpaduan ini, mereka dapat bertahan dan berhasil dalam lingkungan global yang terus berubah.

SIMPULAN

Kajian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat dipandang sebagai satu pendekatan tunggal yang berlaku universal di semua bidang. Efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada konteks spesifik yang meliputi karakteristik organisasi, kebutuhan anggota, serta dinamika eksternal yang memengaruhi proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan strategi. Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, delegatif, partisipatif, visioner, hingga otoriter semuanya memiliki ruang dan peran dalam situasi yang berbeda. Oleh karena itu, pendekatan yang fleksibel, adaptif, dan situasional menjadi kunci utama dalam merespons kompleksitas permasalahan di berbagai sektor seperti pendidikan, bisnis, pemerintahan, militer, dan organisasi sosial.

Di tengah tantangan modern seperti transformasi digital, globalisasi, dan perubahan nilai-nilai sosial, gaya kepemimpinan pun turut berevolusi. Munculnya digital leadership dan servant

leadership mencerminkan perubahan kebutuhan organisasi dan ekspektasi individu terhadap sosok pemimpin. Tidak hanya dituntut mampu mengelola sumber daya dan mencapai target, pemimpin kini harus mampu menjadi fasilitator kolaborasi, pelayan yang empatik, serta komunikator yang efektif di ruang virtual. Selain itu, pemimpin modern juga dituntut peka terhadap keragaman budaya dan generasi, yang menciptakan dinamika baru dalam pengelolaan tim kerja lintas batas geografis dan nilai-nilai.

Secara keseluruhan, keberhasilan kepemimpinan masa kini dan masa depan tidak hanya ditentukan oleh keunggulan intelektual atau kekuasaan struktural, melainkan oleh kemampuan untuk menyesuaikan gaya dengan tantangan dan harapan yang terus berubah. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu belajar secara berkelanjutan, membuka ruang dialog, serta memimpin dengan nilai-nilai moral yang kuat. Dengan memahami bahwa tidak ada satu gaya yang paling unggul di segala kondisi, organisasi dapat mendorong munculnya pemimpin-pemimpin yang lebih humanis, inovatif, dan tangguh dalam menghadapi era yang penuh ketidakpastian.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Permana, D. (2021). Model Kepemimpinan Masa Depan Indonesia dalam Perspektif Sipil dan Militer. *Jurnal Academia Praja*, 4(1), 1–15.
- Sari, E. K., & Syamsuddin, M. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 5(2), 174–185.
- Sari, N. W., & Handayani, N. (2022). Analisa Gaya Kepemimpinan Demokratis untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sekretaris*, 5(1), 45–59.
- Siregar, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya. *Agora*, 6(2), 123–135.
- Sutrisno, E., & Hidayat, R. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 201–215.
- Taufan, M., & Siti, R. (2016). Kepemimpinan Pemerintahan pada Era Globalisasi. *Jurnal Moderat*, 5(2), 1–12.
- Wahjosumidjo, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Performa*, 8(1), 45–58.
- Wardhani, D., & Suryani, S. (2020). Studi Kasus di Sekolah HighScope Indonesia – Bali. *Jurnal Pendidikan*, 8(2), 123–135.
- Nikitta Lusitania, N. K. (2023). Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 26809-26814.