

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pimpinan Muda terhadap Daya Saing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

Mirza¹, Juanda²

^{1,2}Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

Corresponding Author: Mirzastie@gmail.com

Published: July, 2025

ABSTRAK

Kepemimpinan muda dengan gaya transformasional menjadi salah satu kekuatan strategis dalam meningkatkan daya saing institusi pendidikan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional pimpinan muda terhadap daya saing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI). Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik survei terhadap 30 responden. Instrumen berupa angket skala Likert, dan data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan daya saing fakultas (sig. 0.001; $R^2 = 0.58$). Dimensi motivasi inspirasional menjadi faktor paling dominan, diikuti oleh pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan muda yang visioner dan adaptif mampu menciptakan percepatan perubahan dan peningkatan kinerja kelembagaan secara nyata.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, pimpinan muda, daya saing, fakultas.

ABSTRACT

Young leadership with a transformational style has emerged as a strategic force in enhancing the competitiveness of higher education institutions. This study aims to examine the influence of transformational leadership among young leaders on the competitiveness of the Faculty of Economics and Business at Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI). A quantitative associative approach was used, involving a survey of 30 respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression. The results indicate a significant influence of transformational leadership on faculty competitiveness ($p = 0.001$; $R^2 = 0.58$). Inspirational motivation was found to be the most dominant dimension, followed by idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration. These findings suggest that young leaders who are visionary and adaptive can drive institutional transformation and performance enhancement effectively.

Keywords: transformational leadership, young leaders, competitiveness, faculty.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, pendidikan tinggi di Indonesia menghadapi tantangan besar yang ditandai oleh pergeseran orientasi global, kemajuan teknologi informasi, dan dinamika kebutuhan pasar kerja yang semakin kompleks. Perguruan tinggi kini dituntut tidak hanya menjadi pusat keilmuan, tetapi juga sebagai motor inovasi dan pusat pengembangan sumber daya manusia yang tangguh, adaptif, dan kreatif. Oleh

sebab itu, kemampuan institusi dalam bertransformasi dan beradaptasi secara cepat menjadi tolok ukur baru dalam menilai daya saing lembaga pendidikan tinggi (Amin & Saputra, 2020; Frontiers, 2022).

Salah satu elemen penting yang menjadi kunci penggerak perubahan tersebut adalah kepemimpinan, terutama yang berpijak pada pendekatan transformasional. Pemimpin transformasional ditandai dengan kemampuannya membangun visi masa depan yang jelas, memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan progresif (Bass & Riggio, 2006). Kepemimpinan ini sangat cocok untuk menghadapi era yang sarat ketidakpastian dan perubahan cepat, seperti saat ini. Dalam konteks lebih spesifik, peran pemimpin muda di lingkungan perguruan tinggi mulai mendapatkan perhatian karena kecenderungannya yang lebih adaptif, terbuka terhadap inovasi teknologi, dan memiliki pola komunikasi yang egaliter. Generasi muda memiliki cara pandang yang lebih segar dan pendekatan kepemimpinan yang partisipatif, terutama dalam memfasilitasi kolaborasi lintas unit serta pengembangan sistem berbasis digital (Putri & Arifin, 2021; Syahputra & Rahmat, 2022). Hal ini diperkuat oleh studi Samodien et al. (2024), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan muda berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam lembaga pendidikan tinggi.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (FEB UNIKI) merupakan contoh nyata lembaga yang sedang menjalankan transformasi struktural dan budaya kerja melalui kepemimpinan muda. Fakultas ini terdiri atas dua program studi: Manajemen dan Akuntansi, yang keduanya dipimpin oleh ketua program studi muda dengan semangat pembaruan dan orientasi pada transformasi digital serta peningkatan kualitas akademik. Berdasarkan data internal, sekitar 60% dosen di FEB UNIKI juga berada dalam rentang usia produktif dan aktif dalam berbagai kegiatan tridarma perguruan tinggi.

Kondisi ini menciptakan ekosistem organisasi yang dinamis, cepat dalam mengambil keputusan, serta terbuka terhadap ide-ide baru dari generasi muda akademik. Kolaborasi antara pimpinan dan dosen yang berusia muda menjadi modal sosial dan kultural penting untuk mendorong percepatan inovasi, akselerasi digitalisasi sistem, dan peningkatan kualitas layanan akademik. Dengan kata lain, kepemimpinan muda yang bersifat transformasional menjadi energi utama dalam membentuk daya saing fakultas, baik secara internal (manajemen kelembagaan) maupun eksternal (reputasi dan jejaring akademik). Lebih lanjut, daya saing institusi pendidikan tinggi bukan hanya ditentukan oleh keunggulan akademik semata, tetapi juga oleh faktor-faktor seperti kecepatan beradaptasi terhadap perubahan, kemampuan membangun jejaring, reputasi ilmiah dosen, mutu lulusan, serta efektivitas sistem layanan akademik (Sari et al., 2023; Yuliana & Wahyuni, 2021). Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional tidak hanya bertindak sebagai penggerak struktural, tetapi juga sebagai arsitek perubahan budaya organisasi.

Namun demikian, masih terdapat celah penelitian terkait sejauh mana kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh pimpinan muda benar-benar berdampak terhadap peningkatan daya saing organisasi di tingkat fakultas. Hal ini penting untuk dikaji secara empiris, terutama dalam konteks perguruan tinggi swasta yang memiliki karakteristik tersendiri, termasuk fleksibilitas struktural, sumber daya terbatas, dan kebutuhan membangun reputasi secara bertahap. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan utama: "Apakah kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh pimpinan muda berpengaruh signifikan terhadap daya saing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Kebangsaan Indonesia?" Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur kepemimpinan pendidikan, serta menjadi referensi praktis bagi

institusi dalam merancang strategi penguatan kapasitas kepemimpinan muda dan inovasi kelembagaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional pimpinan muda dan daya saing fakultas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI). Responden yang dilibatkan berjumlah 30 orang, yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*, yaitu dengan mempertimbangkan keterlibatan aktif individu dalam aktivitas kelembagaan dan kedekatan langsung dengan praktik kepemimpinan pimpinan fakultas. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket tertutup yang dirancang menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Instrumen penelitian ini mencakup dua variabel utama, yakni variabel X (kepemimpinan transformasional) dan variabel Y (daya saing fakultas). Variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui empat indikator, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Sementara itu, variabel daya saing fakultas meliputi keunggulan inovasi, kualitas layanan akademik, reputasi kelembagaan, dan kolaborasi eksternal. Seluruh data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS, guna mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap daya saing. Sebelum analisis dilakukan, uji validitas dan reliabilitas instrumen telah dilaksanakan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar sahih dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh pimpinan muda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap daya saing Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.001 (< 0.05) memberikan bukti statistik bahwa hubungan antar variabel tidak terjadi secara kebetulan. Ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan muda yang menekankan visi inspiratif, pemberdayaan staf, serta kemampuan membangun relasi kolektif secara nyata mampu mendorong penguatan daya saing lembaga di tingkat fakultas.

Lebih jauh lagi, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.58 menunjukkan bahwa 58% variasi dalam daya saing fakultas dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya (42%) disebabkan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini, seperti sistem pendanaan, kebijakan universitas, karakteristik mahasiswa, atau kolaborasi eksternal yang sedang berjalan. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0.762 menguatkan hubungan searah antara kedua variabel, artinya semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan muda, maka semakin tinggi pula daya saing fakultas tersebut.

Temuan ini menjadi relevan jika dikaitkan dengan konteks sosial kelembagaan FEB UNIKI. Secara struktural, fakultas ini dipimpin oleh ka-prodi yang tergolong muda, dan mayoritas dosen sekitar 60% juga berada pada usia produktif. Komposisi ini secara tidak langsung membentuk budaya organisasi yang inklusif, adaptif, dan progresif. Dengan

demikian, keberhasilan transformasi institusi sangat bergantung pada bagaimana pemimpin muda mampu memobilisasi energi kolektif sivitas akademika menuju perubahan yang terarah.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Koefisien Regresi (B)	Sig. (<i>p-value</i>)	<i>R</i> ²
Kepemimpinan Transformasional	0.762	0.001	0.58

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2025)

Analisis lebih mendalam terhadap dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa dimensi “motivasi inspirasional” menjadi aspek yang paling dominan, dengan kontribusi terhadap peningkatan daya saing sebesar 34%. Hal ini mencerminkan pentingnya peran pemimpin dalam menanamkan semangat kerja, harapan masa depan, dan keyakinan terhadap potensi institusi kepada para anggota organisasi. Dimensi berikutnya yang berpengaruh adalah pengaruh ideal (28%), yang menggambarkan sejauh mana pemimpin menjadi teladan moral dan profesional, serta stimulasi intelektual (22%), yang terkait dengan dorongan untuk berpikir inovatif dan menyelesaikan masalah secara kreatif. Adapun pertimbangan individual (16%), meskipun kontribusinya lebih rendah, tetap memberikan nilai strategis dalam konteks pengembangan potensi personal dan peningkatan kepuasan kerja.

Tabel 2. Kontribusi Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Daya Saing

Dimensi Kepemimpinan Transformasional	Skor Rata-rata	Kontribusi terhadap Daya Saing (%)
Motivasi Inspirasional	4.52	34%
Pengaruh Ideal	4.38	28%
Stimulasi Intelektual	4.25	22%
Motivasi Inspirasional	4.52	34%

Sumber: Hasil analisis tabulasi dimensi variabel X

Temuan ini memperkuat peran strategis kepemimpinan muda dalam konteks organisasi pendidikan tinggi yang sedang berkembang. Kemampuan pimpinan dalam menginspirasi perubahan, memberikan keteladanan, serta mendorong munculnya ide-ide baru menjadi kunci keberhasilan dalam membangun fakultas yang unggul secara kompetitif. Dalam studi ini, pengaruh kepemimpinan tidak hanya terlihat dalam proses administratif, tetapi juga tercermin dalam peningkatan kualitas layanan akademik, penguatan reputasi kelembagaan, dan efektivitas kerja tim. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan transformasional bukan sekadar pendekatan teoritis, tetapi telah terbukti secara empiris berkontribusi terhadap peningkatan kinerja kelembagaan, terutama ketika dijalankan oleh pimpinan muda yang memahami konteks zaman dan dinamika generasi kerja saat ini.

ANALISIS HASIL

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh pimpinan muda memiliki pengaruh signifikan terhadap daya saing Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) UNIKI, dengan kontribusi sebesar 58% terhadap variasi daya saing. Ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, motivasi kolektif, dan pemberdayaan SDM merupakan elemen kunci dalam

meningkatkan keunggulan kompetitif institusi pendidikan tinggi. Dalam konteks fakultas yang sedang berkembang seperti FEB UNIKI, kepemimpinan bukan hanya soal otoritas struktural, melainkan tentang kapasitas untuk menggerakkan dan menginspirasi organisasi secara menyeluruh.

Temuan ini sejalan dengan teori Kepemimpinan Transformasional yang dikemukakan oleh Bass & Riggio (2006), yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan perubahan positif dalam organisasi melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Dalam penelitian ini, dimensi motivasi inspirasional muncul sebagai faktor paling dominan, yang menunjukkan bahwa pimpinan muda FEB UNIKI berhasil membangun semangat dan visi kolektif yang kuat di lingkungan fakultas. Hal ini memperkuat pandangan Avolio dan Yammarino (2013) bahwa motivasi inspirasional menjadi kekuatan utama dalam meningkatkan kinerja dan keterlibatan tim kerja, terutama dalam lingkungan akademik.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan Rahmadani dan Prasetyo (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi organisasi dan kepuasan staf di lingkungan pendidikan tinggi. Penelitian mereka menyoroti bahwa pemimpin muda cenderung memiliki gaya komunikasi yang lebih terbuka, fleksibel dalam pengambilan keputusan, dan lebih adaptif terhadap tantangan digitalisasi karakteristik yang juga tercermin dalam gaya kepemimpinan pimpinan muda FEB UNIKI. Faktor pengaruh ideal yang menempati urutan kedua dalam kontribusi terhadap daya saing menunjukkan bahwa dosen dan tenaga kependidikan di FEB UNIKI menilai tinggi integritas dan keteladanan pimpinan mereka. Temuan ini relevan dengan penelitian Putri & Arifin (2021) yang menyatakan bahwa pemimpin muda yang dapat menjadi role model memiliki daya tarik tersendiri dalam membangun kepercayaan organisasi. Kredibilitas pribadi dan komitmen moral seorang pemimpin menjadi fondasi dalam menciptakan keunggulan kelembagaan yang berkelanjutan.

Dimensi stimulasi intelektual yang berada di posisi ketiga menunjukkan bahwa pimpinan muda FEB UNIKI telah berhasil menciptakan iklim organisasi yang mendorong dosen dan staf untuk berpikir kritis dan mencari solusi kreatif dalam menjalankan tugasnya. Dalam dunia akademik, kemampuan untuk menstimulasi pemikiran baru merupakan aset penting untuk menciptakan inovasi, baik dalam proses pembelajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat. Penelitian Samodien et al. (2024) dalam *SA Journal of Human Resource Management* bahkan menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan gaya agile leadership mampu menciptakan organisasi yang lebih lincah dan responsif terhadap tantangan eksternal, terutama dalam sektor pendidikan tinggi yang dinamis.

Meskipun pertimbangan individual memiliki kontribusi yang lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya (16%), peran dimensi ini tetap penting dalam konteks kepuasan kerja, loyalitas staf, dan pembinaan karier. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang pengembangan dalam aspek perhatian personal terhadap anggota organisasi. Beberapa studi seperti yang dilakukan oleh Rofiah et al. (2020) menekankan bahwa pengembangan SDM dalam organisasi akademik sangat bergantung pada sejauh mana pemimpin memberikan perhatian personal terhadap kebutuhan profesional dan emosional bawahannya.

Hasil penelitian ini juga mengafirmasi penelitian oleh Frontiers in Psychology (2022), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan langsung dengan kepuasan kerja staf akademik, peningkatan kinerja institusi, dan pencapaian tujuan organisasi pendidikan tinggi. Dalam konteks FEB UNIKI, transformasi organisasi yang sedang berjalan mulai dari penguatan sistem akademik digital, penyederhanaan

layanan administratif, hingga peningkatan mutu program studi sebagian besar digerakkan oleh semangat dan keteladanan pimpinan muda yang membawa visi perubahan. Lebih dari itu, temuan ini menunjukkan bahwa usia muda bukan menjadi hambatan dalam memimpin, tetapi justru menjadi modal sosial dan strategis dalam menciptakan kultur organisasi yang dinamis, partisipatif, dan berorientasi pada pertumbuhan. Dalam beberapa studi terbaru (Syahputra & Rahmat, 2022; Nawawi et al., 2021), generasi muda dianggap memiliki keunggulan dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses manajerial, memperluas jaringan kolaborasi eksternal, serta membangun relasi yang lebih horizontal dengan bawahan. Hal ini tampak jelas di FEB UNIKI, di mana atmosfer kerja yang egaliter dan terbuka berhasil mendorong inovasi dan efisiensi kerja.

Namun, perlu dicatat bahwa nilai R^2 sebesar 0.58 menunjukkan masih adanya 42% faktor lain yang berpengaruh terhadap daya saing fakultas namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa meliputi: sistem pendanaan, kualitas input mahasiswa, dukungan infrastruktur digital, kebijakan universitas, hingga akreditasi institusi. Oleh karena itu, penelitian ini membuka ruang bagi studi lanjut yang dapat mengintegrasikan variabel tambahan seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan lain (misalnya transaksional atau *servant leadership*), atau strategi manajemen mutu berbasis kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh pimpinan muda berpengaruh signifikan terhadap daya saing Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) UNIKI. Gaya kepemimpinan ini memberikan kontribusi sebesar 58% terhadap variasi daya saing fakultas, yang mencakup aspek keunggulan inovasi, kualitas layanan akademik, reputasi kelembagaan, dan kolaborasi eksternal. Temuan ini menegaskan bahwa peran pimpinan muda yang visioner, inspiratif, dan adaptif menjadi faktor kunci dalam mendorong kemajuan organisasi di lingkungan pendidikan tinggi.

Di antara empat dimensi kepemimpinan transformasional, motivasi inspirasional menjadi dimensi yang paling dominan, diikuti oleh pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam membangun visi bersama, menumbuhkan semangat kolektif, dan mendorong inovasi menjadi elemen penting dalam meningkatkan daya saing fakultas. Dalam konteks FEB UNIKI, dominasi dosen dan tenaga kependidikan berusia muda turut memperkuat efektivitas gaya kepemimpinan ini. Oleh karena itu, strategi pengembangan institusi sebaiknya memperkuat kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan utama dalam membangun budaya organisasi yang progresif, kompetitif, dan berkelanjutan.

REFERENCE

- Amin, M., & Saputra, A. (2020). Strategi daya saing institusi pendidikan tinggi di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 15–25. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jim/article/view/12638>.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. Emerald Group Publishing.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.

- Frontiers in Psychology. (2022). The relation between leadership styles in higher education institutions and academic staff's job satisfaction: A meta-analysis study. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1038824. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1038824>.
- Frontiers in Psychology. (2022). The relation between leadership styles in higher education
- Muharlisiani, L. T., Solikhah, I., & Yuwono, T. (2020). The impact of transformational leadership on lecturer performance in higher education. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17(7), 4099–4110. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/3716>.
- Nawawi, M., Sutopo, A., & Kartika, A. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja perguruan tinggi swasta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(2), 105–118. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/42432>.
- Putri, L. A., & Arifin, Z. (2021). Kepemimpinan muda dan inovasi layanan akademik di lingkungan perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 18(1), 47–60. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jap/article/view/12498>.
- Rahmadani, A., & Prasetyo, D. (2023). Kepemimpinan transformasional dalam perspektif generasi milenial: Studi empiris pada lembaga pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan dan Pendidikan*, 11(1), 23–36. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jkp/article/view/62534>.
- Rofiah, N., Anshori, M., & Wibowo, S. (2020). Kepemimpinan transformasional dalam penguatan budaya organisasi akademik. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 6(3), 89–98. <https://jurnal.stkippgri-nganjuk.ac.id/index.php/jpm/article/view/355>.
- Samodien, L., Bhatti, M. A., & Louw, G. P. (2024). Enhancing higher education performance: Transformational, transactional and agile leadership. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, Article a2768. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/2768>.
- Syahputra, I., & Rahmat, T. (2022). Pemimpin muda dan transformasi organisasi: Studi kasus pada perguruan tinggi swasta di Sumatera. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 99–112. <https://jmojournal.org/index.php/jmo/article/view/427>.
- Yuliana, E., & Wahyuni, T. (2021). Kepemimpinan adaptif dan transformasional dalam meningkatkan daya saing institusi pendidikan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(2), 55–68. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/jpe/article/view/15195>.