

Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi

Yusuf Rahman Al Hakim^{1*}, Dwi Simbe Sagita², Mochamad Irfan³

^{1,2,3}Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia

Email: yusufrahman.unimas@gmail.com, gitasigit141@gmail.com,

irfanmoc@gmail.com

Abstrak

Di era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, inovasi menjadi kunci bagi organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif. Inovasi memungkinkan organisasi untuk mengembangkan produk dan layanan baru, meningkatkan efisiensi proses, dan menciptakan nilai baru bagi pelanggan. Tujuan riset ini adalah untuk menjelajahi peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi di organisasi. Riset ini mengadopsi metode riset kualitatif, di mana teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil riset menunjukkan bahwa pemimpin transformasional memainkan peran penting dalam mengartikulasikan visi yang jelas, membangun budaya organisasi yang mendukung eksperimen dan pengambilan risiko, serta memberikan dukungan yang kuat kepada karyawan untuk berinovasi. Sehingga dengan mendemonstrasikan karakteristik seperti kepercayaan, integritas, dan kepedulian terhadap kebutuhan dan aspirasi anggota tim, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan ide-ide kreatif berkembang dan diimplementasikan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Tranformasional, Inovasi Organisasi

Abstract

In an era of globalization and increasingly fierce competition, innovation is key for organizations to remain relevant and competitive. Innovation enables organizations to develop new products and services, improve process efficiency, and create new value for customers. The aim of this research is to explore the role of transformational leadership in driving innovation in organizations. This research adopts qualitative research methods, where data collection techniques are carried out through literature studies. After the data is collected, the analysis is carried out through three stages, namely data reduction, data presentation, and conclusions. Transformational leaders play an important role in articulating a clear vision, building an organizational culture that supports experimentation and risk-taking, and providing strong support to employees to innovate. By demonstrating characteristics such as trust, integrity, and concern for the needs and aspirations of team members, transformational leaders create work environments that allow creative ideas to flourish and be implemented.

Keywords: Leadership, Transformational, Organizational Innovation.

| | |
|---------------|--|
| How to cite: | Yusuf Rahman Al Hakim*, Dwi Simbe Sagita, Mochamad Irfan (2024) Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi, (5) 5 |
| E-ISSN: | 2722-5356 |
| Published by: | Ridwan Institute |

Pendahuluan

Pasa era globalisasi ditandai dengan persaingan bisnis yang semakin meningkat yang berdampak pada berbagai aspek kehidupan. Menurut riset dari *Center for Economics and Development Studies* (CEDS) analisis menunjukkan bahwa tingkat persaingan usaha di Indonesia tahun 2023 mengalami sedikit peningkatan. Hasil riset ini didasarkan pada Indeks Persaingan Usaha (IPU) Indonesia pada tahun sebelumnya, yang terjadi kenaikan sebesar 0,04 poin menjadi 4,91 dari angka 4,87 pada tahun 2022 (KPPU, 2024).

Organisasi dan perusahaan harus merespons perubahan ini melalui strategi yang sesuai untuk membangun keunggulan kompetitif (Herdiansah, 2016). Setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif agar dapat bertahan dan berhasil dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Sementara Mangkuprawira menyatakan bahwa keunggulan kompetitif merupakan kemampuan perusahaan untuk merumuskan strategi yang dapat menghasilkan keuntungan melalui optimalisasi pengembalian investasi yang dilakukan (Sunarsih, 2017).

Di era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, inovasi menjadi kunci bagi organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif. Inovasi diartikan sebagai konversi pengetahuan menjadi produk, proses, dan layanan baru, serta penggunaan tindakan yang baru (Siagian & Ikatrinasari, 2019). Inovasi umumnya terkait dengan lingkungan yang dinamis dan terus berkembang. Sedangkan, inti dari inovasi organisasi merupakan kebutuhan untuk meningkatkan atau mengubah produk, proses, atau layanan. Inovasi organisasi mendorong individu untuk berpikir secara mandiri dan kreatif saat menghadapi tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Segala jenis organisasi, termasuk perusahaan, rumah sakit, universitas, dan lembaga pemerintahan, dapat melakukan inovasi. Nilai, pengetahuan, dan pembelajaran memegang peranan penting dalam proses inovasi organisasi (Utami, 2022).

Inovasi memainkan peran penting dalam memajukan organisasi dengan cara yang beragam. Sehingga dengan inovasi, organisasi dapat mengembangkan produk dan layanan baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan pasar dan perkembangan teknologi. Selain itu, inovasi juga memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi proses mereka, mengidentifikasi cara-cara baru untuk melakukan tugas-tugas yang rutin dengan lebih efektif dan efisien. Inovasi menciptakan nilai baru bagi pelanggan, dengan menyediakan solusi yang lebih baik, lebih inovatif, dan lebih memuaskan bagi kebutuhan dan keinginan mereka.

Riset sebelumnya yang dilakukan oleh Hulu (2024) menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan transformasional, seperti memiliki visi yang kuat, kharisma, keberanian, dan kemampuan untuk memotivasi serta menginspirasi bawahan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung eksplorasi ide-ide baru, pengambilan risiko yang terukur, dan kreativitas tim.

Penelitian terdahulu oleh Pabendon (2024) temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menciptakan budaya kerja yang memfasilitasi

keaktivitas dan inovasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mendukung inovasi juga sangat penting dalam konteks start-up. Artikel ini memberikan wawasan tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi dalam perusahaan start-up. Implikasi praktisnya mencakup pentingnya pengembangan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berinovasi.

Riset lain yang dilakukan oleh Sembiring (2024) menemukan bahwa peran pemimpin dalam menciptakan budaya inovasi yang mendukung dan mendorong kreativitas di seluruh organisasi kewirausahaan memiliki implikasi penting bagi para pemimpin dan pembuat kebijakan. Mereka perlu berupaya mengoptimalkan peran kepemimpinan dalam mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi yang inovatif dan kewirausahaan.

Riset ini dapat menyumbang kontribusi terhadap pemahaman tentang kepemimpinan transformasional dan hubungannya dengan inovasi organisasi. Implikasi teoritis ini dapat memperkaya literatur kepemimpinan dengan memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi peran pemimpin dalam mendorong inovasi. Tujuan riset ini adalah untuk menjelajahi peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi di organisasi.

Metode Penelitian

Riset ini menggunakan metode riset kualitatif, yang merupakan suatu cara atau metode riset yang lebih menitikberatkan pada analisis atau deskripsi. Dalam proses riset kualitatif, penekanan lebih pada perspektif subjek, sementara teori digunakan sebagai panduan oleh peneliti untuk memastikan bahwa proses riset sesuai dengan fakta yang ditemukan di lapangan. Teknik pengumpulan data dalam riset ini dilakukan melalui studi literatur. Setelah data terkumpul, proses analisis dilakukan dalam tiga tahapan. Tahap pertama adalah reduksi data, di mana data disederhanakan, digarisbawahi, dan diorganisir untuk memungkinkan identifikasi pola dan temuan yang relevan. Langkah berikutnya adalah penyajian data, di mana data yang telah direduksi disajikan dengan cara yang sistematis dan teratur. Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan, di mana temuan dari analisis data digunakan untuk menarik kesimpulan atau membuat interpretasi tentang apa yang telah ditemukan dari data.

Hasil dan Pembahasan

Organisasi merupakan sekelompok individu yang berkerja bersama dengan menggunakan kemampuannya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berhasil dalam mencapai tujuan berkaitan dengan berbagai macam faktor seperti adanya sumber finansial, kerja sama secara intensif, serta adanya komitmen kelompok untuk melakukan pencapaian tujuan (Abijaya, Wildanu, & Jamaludin, 2021). Sebuah organisasi perlu adanya pemimpin. Adanya seorang pemimpin membuat organisasi dapat terorganisir dengan baik dengan kepemimpinan serta berbagai arahan.

Untuk dapat menjadi pemimpin, perlu memiliki berbagai keterampilan sehingga mampu memimpin organisasi. Pemimpin perlu memiliki rasa percaya pada diri sendiri, optimis, mempunyai tujuan masa depan, prinsip, serta karakteristik dan dapat menyampaikan opini dan mempunyai keterampilan dalam mendukung, dan sosialisasi yang baik (Nasution, 2018). Pemimpin sebuah organisasi memiliki peran dalam memberikan dampak signifikan pada penetapan berbagai jalan, tujuan, serta budaya yang dimiliki organisasi. Kedudukan kepemimpinan pada seorang pemimpin menjadi hal penting karena berfungsi sebagai pendorong agar dapat menggerakkan semua kegiatan organisasi (Camelia & Pujiyanto, 2024);(Yudiyanto, 2021);(Nasir, 2020).

Ketika dalam melaksanakan fungsinya, seorang pemimpin perlu menggunakan gaya ketika menjalankan organisasinya. Pemimpin tersebut dapat menggunakan berbagai model atau gaya yang sesuai dengan karakteristiknya. Adapun pemimpin yang baik dapat berpengaruh pada bawahannya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Artilah, Gunawan, & Muin, 2022). Kepemimpinan adalah satu dari banyak sifat yang diperlukan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Pada keterkaitan organisasi kepemimpinan sangat krusial, keterampilan dalam memimpin, serta memiliki pengaruh terhadap orang lain yang berkaitan dengan tanggungjawabnya yang memiliki tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Ilmi, Rahmadini, & Hasanah, 2023).

Kepemimpinan diyakini dapat menjadi hal utama dalam menggerakkan organisasi dalam melahirkan budaya baru yang berkaitan dengan perubahan. Kepemimpinan juga dipercaya sangat memiliki keterkaitan dengan kesuksesan sebuah organisasi. Sebuah gaya kepemimpinan yang membutuhkan keterampilan dari seorang pemimpin yakni gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan motivasi pada pengikutnya untuk dapat memberikan tanggungjawabnya dengan lebih baik dengan membuat peningkatan pada kinerja pengikutnya dengan mementingkan organisasi daripada diri sendiri (Krismoko, 2024);(Latifah, 2021).

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya menekankan pada seorang pemimpin untuk memberikan motivasi pada pengikutnya dalam melaksanakan pekerjaannya melebihi dari yang diharapkan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional juga perlu keterampilan dalam mengartikan, menjelaskan, serta memaknai tujuan organisasi serta pengikut perlu mengakui keberadaan pemimpinnya (Rafsanjani, 2019).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memberitahukan keinginan dan tujuannya dalam organisasi secara rinci sehingga pengikutnya bisa menganalisis tujuan akhirnya, menganalisis dampak kepada konsumen, memberikan motivasi, memiliki tanggungjawab yang tinggi (Hendri et al., 2023). Kepemimpinan transformasional juga diartikan seorang pemimpin yang dapat mendorong organisasi dan bawahannya dalam membuat berbagai kemajuan pada berbagai kegiatan mereka, kemajuan-kemajuan yang dilakukan tidak hanya dalam skala yang kecil (Handayani et al., 2023).

Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin membantu dalam meningkatkan kinerja bawahan sehingga memiliki fokus yang tinggi serta lebih memilih

organisasi dengan rasa percaya dan motivasi yang tinggi pula dalam melaksanakan tanggungjawabnya (Imara, 2020). Menurut Bass, Avolio, Jung, Berson dan Yair (2003) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah kepemimpinan yang berkeinginan adanya perubahan, sehingga tujuan organisasi tidak hanya dibuat tetapi dicapai dengan berbagai aspek kepemimpinan transformasional seperti idealized influence yang diartikan bahwa tipe kepemimpinan ini menunjukkan adanya rasa percaya dan yakin pada bawahannya.

Selanjutnya, inspirasional motivation yang berarti bahwa kepemimpinan ini lebih kepada memberikan motivasi serta inspirasi pada pengikutnya pada berbagai masalah tanggungjawab, kaitannya dengan harapan bisa mengembangkan semangat kerja. Kemudian, individualized consideration yang berarti bahwa tipe kepemimpinan ini memberikan berbagai perhatian pada peningkatan dan pengembangan prestasi pengikut. Ada juga intellectual stimulation yang berarti kepemimpinan ini berusaha dalam membantu pengikut dalam membuat berbagai ide serta kreativitas yang berbeda. Terakhir ada attributes charisma yakni seorang pemimpin perlu memiliki kesediaan dalam berkorban agar mendapatkan kesan pada pengikut dalam kemampuannya dalam menyelesaikan tanggungjawab sehingga menjadi pemimpin yang dapat dibanggakan (Iskandar & Indriyani, 2019).

Gaya kepemimpinan ini mencerminkan kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah pandangan dan tindakan para pengikutnya menjadi lebih positif dengan cara mengilhami dan mendorong mereka untuk mencapai hal-hal yang mungkin terlihat tidak mungkin. Pendekatan kepemimpinan ini memberikan sudut pandang yang berfokus pada perubahan dalam seluruh lembaga pendidikan, sehingga anggota tim menyadari pentingnya kontribusi mereka dalam memperkuat institusi yang siap menghadapi perubahan dan bahkan menciptakan perubahan itu sendiri (Iqbal, 2021).

Sinaga et al., (2021) menyebutkan ciri khas kepemimpinan transformasional, diantaranya adalah sebagai berikut: 1) Seorang pemimpin mempunyai kemandirian dalam mencapai tujuan organisasi. 2) Pengikut perlu memiliki kesadaran dalam kepentingan kelompok untuk melakukan pencapaian tujuan organisasi dengan berbagai motivasi dan dorongan dari pemimpin. 3) Semua anggota organisasi kepemimpinan transformasional perlu siap dalam berkorban untuk tujuan bersama.

Aspek-aspek kepemimpinan transformasional termasuk: Pengaruh Ideal (II), Motivasi Inspiratif (IM), Stimulasi Intelektual (IS), dan Pertimbangan Individual (IC). Sementara itu, efektivitas kepemimpinan transformasional mencakup: Peningkatan dalam Kreativitas, Mengatasi Stres atau Krisis, Melaksanakan Perubahan, dan Mengembangkan Pemimpin. Namun, teori ini juga mendapat kritik dan diketahui memiliki kelemahan, antara lain: 1) kecenderungan elitisme dan kurangnya demokrasi, serta penekanan yang berlebihan pada kepemimpinan yang 'heroik'; 2) potensi penyalahgunaan kepemimpinan transformasional; 3) pandangan bahwa kepemimpinan transformasional lebih terkait dengan sifat kepribadian yang sulit diubah daripada perilaku yang dapat dipelajari; 4) kurangnya kejelasan konseptual tentang dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional; dan 5) kurangnya spesifikasi mengenai

bagaimana pemimpin transformasional mempengaruhi pengikut mereka dan dalam situasi apa kepemimpinan transformasional menjadi efektif (Harsoyo, 2022).

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mendorong inovasi organisasi dengan menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota tim untuk berpikir kreatif, mengambil risiko yang terukur, dan menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen dan pembelajaran. Pemimpin transformasional tidak hanya memimpin dengan visi yang jelas, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan adaptasi. Dengan memanfaatkan empati, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan berbasis nilai, pemimpin transformasional dapat memperkuat keterlibatan dan komitmen anggota tim, membangun kolaborasi yang kuat, dan merangsang terciptanya ide-ide inovatif yang dapat memacu pertumbuhan dan keunggulan kompetitif organisasi.

Kesimpulan

Hasil riset menegaskan bahwa peran pemimpin transformasional sangat vital dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Mereka mampu mengartikulasikan visi yang jelas, membangun budaya organisasi yang memperbolehkan eksperimen dan pengambilan risiko, serta memberikan dukungan yang kuat kepada karyawan untuk berinovasi. Melalui demonstrasi karakteristik seperti kepercayaan, integritas, dan kepedulian terhadap kebutuhan dan aspirasi anggota tim, pemimpin transformasional menciptakan atmosfer di tempat kerja yang memfasilitasi perkembangan dan implementasi ide-ide kreatif.

Sehingga dengan demikian, pemimpin transformasional bukan hanya menjadi penggerak utama di balik inovasi organisasi, tetapi juga membentuk fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Saran untuk riset selanjutnya dapat diperluas untuk meneliti peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi di berbagai sektor industri, seperti manufaktur, jasa, dan teknologi. Hal ini dapat membantu untuk memahami apakah efektivitas kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi berbeda-beda di setiap sektor industri. Riset ini dapat dilakukan di berbagai negara dengan budaya dan sistem organisasi yang berbeda. Hal ini dapat membantu untuk memahami apakah efektivitas kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi dipengaruhi oleh faktor-faktor budaya dan sistem organisasi.

BIBLIOGRAFI

- Abijaya, Sastra, Wildanu, Eka, & Jamaludin, Agus. (2021). Peranan Kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26.
- Artilah, Artilah, Gunawan, Agus, & Muin, Abdul. (2022). Pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(06), 809–821.
- Camelia, Zidny, & Pujiyanto, Wahyu Eko. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Organisasi IPNU IPPNU Desa Kedungboto. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 53–65.

- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*. 1(3), 84-101.
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*. 3(2), 247-262.
- Hendri, A., Tahir, I. B., Mu'azamsyah, M., & Friasantano, R. (2023). Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian*. 3(8), 7367-7372.
- Herdiansah, Ari Ganjar. (2016). Peran organisasi masyarakat (Ormas) dan lembaga swadaya masyarakat (LSM) dalam menopang pembangunan di Indonesia. *SosioGlobal: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Sosiologi*, 1(1), 49-67.
- Hulu, Fatolosa, Syamsuddin, Syamsuddin, Sutrisno, Agung, Putri, Fierda Lestari Sarpangga, & Ilham, Ilham. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan Teknologi Informasi. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 1358-1364.
- Ilmi, M. Surobil, Rahmadini, Auliya, & Hasanah, Uswatun. (2023). Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Organisasi Filantropi. *Filantropi: Jurnal Manajemen Zakat Dan Wakaf*, 4(1), 27-41.
- Imara, F. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada EF English First Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Brawijaya*. 8(2).
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*. 10(3), 119-129.
- Iskandar, Y., & Andriani, I. (2019). Budaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja pada Pekerja BUMN. *Jurnal Psikologi*. 12(2), 169-178.
- Krismoko, Krismoko. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 3(2), 126-138. <https://doi.org/10.58344/locus.v3i2.2450>
- Latifah, Zauhar. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Nasir, Munawir. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1-11.
- Nasution, Mutia Imanda. (2018). *Peran kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan di bank syariah mandiri acf Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Pabendon, Tharsisius, Sandy, Stepanus, Manda, Darmawati, Karyono, Karyono, & Arta, Deddy Novie Citra. (2024). Dinamika Kepemimpinan Transformasional Dalam Mendorong Inovasi Organisasi: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Start-Up. *Jurnal Darma Agung*, 32(2), 1012-1023.
- Rafsanjani, Haqiqi. (2019). Kepemimpinan transformasional. *Jurnal Masharif Al Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 4(1).
- Sembiring, Ari Wibowo, Damanik, Aulia Sari, Widya, Khansa Arista, & Suawandi, Suawandi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Inovasi dalam Organisasi Kewirausahaan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 231-238.
- Siagian, Gidionton Saritua, & Ikatrinasari, Zulfa Fitri. (2019). Pengaruh manajemen

- pengetahuan terhadap inovasi: kasus industri IT di Indonesia. *Operations Excellence*, 11(1), 71–80.
- Sunarsih, Nenah. (2017). Membangun Keunggulan Kompetitif Melalui Inovasi Dan Kewirausahaan. *Kewirausahaan Dalam Multi Perspektif*, 43–58.
- Utami, Salferina. (2022). Inovasi Pelayanan Publik PT. Jasa Raharja Cabang Kepulauan Riau Kota Batam (Studi Tentang Pelayanan Pemberian Santunan Kecelakaan Kepada Masyarakat). *Ebisma (Economics, Business, Management, & Accounting Journal)*, 2(2), 22–31.
- Yudiyanto, Fia Dwiristianti. (2021). *Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Menggerakkan Pembangunan Fisik Desa (Studi Di Desa Sungai Bawang Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi)*. Universitas Islam Riau.

Copyright holder:

Yusuf Rahman Al Hakim*, Dwi Simbe Sagita, Mochamad Irfan (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

