

**LAPORAN PENELITIAN**



**KEPEMIMPINAN ORGANISASI KEMAHasiswaAN (ORMAWA)  
STUDI KASUS ORMAWA BIDANG KESEJAHTERAAN DAN  
MINAT KHUSUS**

**Oleh:**

Dr. Nurtanio Agus Purwanto, M.Pd.

Dr. Agus Basuki, M.Pd.

Adeng Pustikaningsih, M.Si.

Arwan Nur Ramadhan, M.Pd.

Firmansyah, M.Pd.

Hamdhan Djainudin, M.Pd.

---

**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN  
LAPORAN PENELITIAN INSTITUSIONAL**

1. Judul Penelitian : Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) Studi Kasus ORMAWA Bidang Kesejahteraan dan Minat Khusus
2. Ketua Peneliti :  
Nama lengkap : Dr. Nurtanio Agus Puswanto, M.Pd.  
Jabatan : Lektor Kepala  
Program Studi : Jurusan Manajemen Pendidikan  
Alamat :  
Telepon :  
e-mail : [nurtanio@uny.ac.id](mailto:nurtanio@uny.ac.id)
3. Bidang Keilmuan :
4. Skim : Penelitian Institusional
5. Tema Penelitian :
6. Sub Tema Penelitian Payung :
7. Kelompok Peneliti :
  1. Prof. Dr. Lantip Diat Prasajo, S.T., M. Pd
  2. Dr. Agus Basuki, M.Pd.
  3. Firmansyah, M. Pd.
  4. Hamdhan Djainudin, M.Pd.
  5. Adeng Pustikaningsih, M.Si.
  6. Arwan Nur Ramadhan, S.Pd., M.Pd.
8. Mahasiswa yang terlibat :
9. Lokasi Penelitian : Indonesia
10. Waktu Penelitian : Juni – November 2022
11. Dana yang diusulkan : Rp. 40.000.000

Mengetahui,  
Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan

Yogyakarta, 20 November 2022  
Ketua Pelaksana



Prof. Dr. Lantip Diat Prasajo, S.T., M.Pd.  
NIP. 197404252000031001



Dr. Nurtanio Agus Purwanto, M.Pd.  
NIP. 197608072001121006

**A. Identitas Penelitian**

**JUDUL PENELITIAN**

Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) Studi Kasus ORMAWA Bidang Kesejahteraan dan Minat Khusus

**B. Identitas Pengusul**

Nama	Perguruan Tinggi	Program Studi	ID Sinta	H-Index
Prof .Dr. Lantip Diat Prasajo, S.T., M.Pd.	UNY	S3 -Manajemen Pendidikan	5988432	19
Dr. Agus Basuki, M.Pd.	UNY	S2 - Bimbingan Dan Konseling	6673411	3
Firmansyah, M. Pd	UNY	S1-PGSD	6726769	3
Adeng Pustikaningsih, M.Si.	UNY	D4-Pendidikan Akuntansi	6019744	10
Hamdhan Djainudin, M.Pd.	UNY	S1-PGSD	6802636	1
Arwan Nur Ramadhan, S.Pd., M.Pd.	UNY	S1 - Pendidikan Administrasi Perkantoran	5995719	3

**C. Mitra Kerjasama**

Mitra	Nama Mitra
-	-

**D. Luaran dan Target Tambahan**

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status target capaian ( <i>accepted, published, terdaftar atau granted, atau status lainnya</i> )	Keterangan (url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya)
2023	Jurnal Internasional	Accepted	Scopus Q3 CJSE

**E. Penggunaan Anggaran**

Jenis Pembelanjaan	Komponen	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Bahan	Seminar proposal	Materai 10.000	pcs	5	16000	80.000

**PENELITIAN INSTITUSIONAL**

Bahan	Pengadaan proposal penelitian	proposal penelitian	Paket	4	50000	200.000
Bahan	Seminar hasil penelitian	Materai 10.000	pcs	5	16000	80.000
Bahan	Pengadaan laporan hasil penelitian	laporan hasil penelitian	Paket	4	50000	200.000
Bahan	ATK	Catridge HP 678 Black	buah	2	150000	300.000
Bahan	ATK	Catridge HP 678 Color	buah	3	175000	525.000
Bahan	ATK	Kertas HVS	rim	2	50000	100.000
Pengumpulan Data	Konsumsi	Biaya konsumsi FGD 1	OK	8	30000	240.000
Pengumpulan Data	Konsumsi	Biaya konsumsi FGD 2	OK	8	30000	240.000
Pengumpulan Data	Konsumsi	Biaya konsumsi FGD 3	OK	8	30000	240.000
Pengumpulan Data	Konsumsi	Biaya konsumsi	OK	8	15000	120.000
Pengumpulan Data	Konsumsi	Biaya konsumsi snack FGD 2	OK	8	15000	120.000
Pengumpulan Data	Konsumsi	Biaya konsumsi snack FGD 3	OK	8	15000	120.000
Pengumpulan Data	Uang harian	Validasi EModul oleh ahli	OK	4	300000	1.200.000

## PENELITIAN INSTITUSIONAL

Pengumpulan Data	Uang harian	Validasi Instrumen oleh ahli	OK	4	300000	1.200.000
Pengumpulan Data	Uang harian	Biaya konsumsi uji coba Produk	OK	54	30000	1.620.000
Pengumpulan Data	Uang harian	Biaya snack uji coba Produk	OK	54	15000	810.000
Pengumpulan Data	Uang harian	Biaya konsumsi uji operasional	OK	200	30000	6.000.000
Analisis CMA	Uang Harian	Biaya Operasional	OK	1	66050000	6.605.000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Publikasi artikel di Jurnal Internasional	Biaya Publikasi Jurnal Internasional	Produk	1	20.000.000	20.000.000
<b>TOTAL</b>						<b>40.000.000</b>

### Sumber Dana:

Universitas Negeri Yogyakarta : **Rp. 40.000.000,-**

### RINGKASAN

Salah satu krisis yang paling nyata dihadapi Indonesia adalah krisis kepemimpinan. Lingkungan perguruan tinggi menjadi wahana dan sarana yang sangat strategis dalam pengembangan kemampuan kepemimpinan mahasiswa. Pembinaan kemampuan kepemimpinan di Universitas Negeri Yogyakarta dibina melalui organisasi kemahasiswaan yang dikenal dengan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). UKM Universitas Negeri Yogyakarta dikelompokkan dalam empat bidang, *pertama*, bidang Penalaran, *kedua*, Olahraa, *ketiga*, bidang Seni, *keempat*, bidang Kesejahteraan dan Minat Khusus. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pola kepemimpinan mahasiswa yang ideal dalam penelitian ini khususnya di bidang Kesejahteraan dan Minat Khusus. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan tipe survey. Dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan terhadap anggota Ormawa bidang Kesejahteraan dan Minat Khusus, dapat disimpulkan, data hasil penelitian menunjukkan karakteristik yang diharapkan dari anggota Ormawa terhadap kepemimpinan Ormawa adalah corak kepemimpinan transformasional, dan corak kepemimpinan transformasional inilah yang dirasa paling ideal untuk Ormawa dibidang Kesejahteraan dan Minat Khusus.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Mahasiswa, Kesejahteraan dan Minat Khusus

## LATAR BELAKANG

Indonesia mengalami krisis multidimensi sampai detik ini. Krisis tersebut mendera berbagai bidang, mulai dari ekonomi, politik, budaya, sains, kesehatan, dan kemanusiaan. Seakan tidak ada jalan keluar dari semua krisis tersebut. Adapun salah satu krisis yang paling nyata dihadapi adalah krisis kepemimpinan. Pemimpin mengalami kegamangan dalam memilih tipe kepemimpinan yang tepat untuk memimpin negeri tercinta ini. Semua orang saat ini mengidamkan kepemimpinan, membutuhkan figur kepemimpinan yang dapat diandalkan, dipercaya, dan dapat mengaktualisasikan perubahan-perubahan konstruktif. Bangsa Indonesia membutuhkan kepemimpinan yang mampu mentransformasikan karakter, memberikan perubahan-perubahan strategis, sekaligus yang dapat meningkatkan potensi individu-individu yang dipimpinya, efektif mengelola resources dan memiliki keinginan untuk aktif terlibat dalam proses inovasi dan pertumbuhan. Serta yang terpenting, memiliki semangat meraih pencapaian dan mengejar sukses tanpa terdominasi oleh materialism belaka.

Kepemimpinan atau biasanya sering disebut dengan leadership adalah salah satu cara dari seseorang untuk memimpin suatu kelompok atau orang lain yang mana untuk mencapai satu tujuan yang sama. Sebagai mahasiswa tentunya hal ini menjadi wajib dimiliki untuk kepentingan dimasa yang akan datang. Memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi tentu saja tidak bisa diperoleh dalam waktu yang singkat, perlu dilakukan pelatihan dan pembelajaran terhadap mahasiswa.

Lingkungan perguruan tinggi menjadi wahana dan sarana yang sangat strategis dalam pengembangan kemampuan kepemimpinan mahasiswa. Keberadaan organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi merupakan hal penting dalam rangka pengembangan diri mahasiswa terutama dalam hal kepemimpinan, hal ini tertuang dalam PP nomor 60 Tahun 1999 pasal 111 ayat (1) dan (2). Lingkungan perguruan tinggi menjadi wahana dan sarana yang sangat strategis dalam pengembangan kemampuan dan kepribadian mahasiswa.

Sebagai kaum terpelajar dan terdidik yang memiliki tingkat intelektual tinggi, mahasiswa memegang peranan penting dalam kehidupan sosial ini karena mahasiswa sebagai generasi penerus bangsa yang akan memegang kepemimpinan bangsa. Mahasiswa mempunyai peran yang besar, yakni sebagai *agen of change* (Agen perubahan), *social control* (Kontrol sosial), *moral force* (kekutan moral) dan menjadi sumber daya yang tidak akan pernah habis (*iron stock*). Melalui organisasi kemahasiswaan, mahasiswa belajar mengenai *leadership* bagaimana melakukan manajemen diri sendiri, mengatur orang lain, serta manajemen organisasi. Organisasi kemahasiswaan memiliki peranan penting tidak

hanya dalam mengembangkan minat, dan bakat saja, tetapi lebih kepada mengembangkan kepribadian serta karakter mahasiswa itu sendiri.

Dalam menjalankan peran sebagai mahasiswa, tentu mahasiswa harus dibina serta dididik dengan baik. Pembinaan, pelajaran, dan pengalaman tidak hanya didapatkan mahasiswa dari perkuliahan secara akademik saja, tetapi juga pengalaman dan pelajaran secara nyata ketika belajar langsung (*learning by doing*) dengan mengikuti organisasi kemahasiswaan, dimana dalam kasus yang terdapat di Universitas Negeri Yogyakarta dikenal dengan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) adalah lembaga kemahasiswaan tempat berhimpunnya para mahasiswa yang memiliki kesamaan minat, kegemaran, kreativitas, dan orientasi aktivitas penyaluran kegiatan ekstrakurikuler di dalam kampus. UKM merupakan organisasi kemahasiswaan yang mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, dan mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler kemahasiswaan yang bersifat penalaran, minat dan kegemaran, kesejahteraan, dan minat khusus sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kedudukan lembaga ini berada pada wilayah universitas yang secara aktif mengembangkan sistem pengelolaan organisasi secara mandiri.

UKM Universitas Negeri Yogyakarta dikelompokkan dalam empat bidang, *pertama*, bidang Penalaran, *kedua*, Olahraga, *ketiga*, bidang Seni, *keempat*, bidang Kesejahteraan dan Minat Khusus. Bidang Olahraga berkonsentrasi pada peningkatan mutu pembinaan minat dan kegemaran mahasiswa dalam bidang olahraga. Tujuannya, agar dapat mengembangkan kemampuan berorganisasi, kepemimpinan, kesehatan jiwa dan kesegaran jasmani, sportivitas, kedisiplinan, dan pencapaian prestasi dalam berbagai cabang olahraga. Bidang Seni berkonsentrasi pada peningkatan mutu pembinaan dalam dunia seni dan menyalurkan minat dan kegemaran mahasiswa di bidang seni, memotivasi aspirasi, kreativitas, dan kecintaan terhadap seni budaya bangsa dan berbagai budaya bangsa lain. Bidang Kesejahteraan dan Minat Khusus berkonsentrasi pada peningkatan mutu pembinaan kesejahteraan mahasiswa yang meliputi dua kegiatan (a) pembinaan kesejahteraan mahasiswa melalui layanan beasiswa, layanan pemeriksaan kesehatan, asuransi, bursa kerja khusus, kerohanian, bimbingan dan konseling, dan koperasi dan (b) pembinaan kewirausahaan. Sementara itu, kegiatan khusus mahasiswa bertujuan untuk menumbuhkembangkan kesadaran berbangsa dan bernegara serta kecintaan terhadap tanah air dan sesama. Dari kesemua bidang penulis mengambil studi kasus dari bidang Kesejahteraan dan minat khusus yang terdiri dari:

1. UKM Koperasi Mahasiswa “Kopma UNY”

2. UKM Unit Kegiatan Kerohanian Islam “UKKI”
3. UKM Ikatan Keluarga Mahasiswa Katholik “IKMK”
4. UKM Persekutuan Mahasiswa Kristen “PMK”
5. UKM Keluarga Mahasiswa Hindu Dharma “KMHD”
6. UKM Kewirausahaan "KWU"
7. UKM Pramuka Racana W.R. Supratman dan Racan Fatmawati
8. UKM Resimen Mahasiswa “PASOPATI”
9. UKM Korps Suka Rela PM “KSR-PMI”
10. Badan Eksekutif Mahasiswa “BEM”
11. Dewan Perwakilan Mahasiswa “DPM”
12. Majelis Permusyawaratan Mahasiswa “MPM”

Hal ini berdasarkan prapenelitian yang dilakukan oleh penulis di Organisasi organisasi kemahasiswaan Universitas Negeri Yogyakarta bidang minat khusus, terdapat beberapa permasalahan dalam menjalankan organisasi mahasiswa, seperti minat berorganisasi mahasiswa yang kurang, terdapat dualisme kepemimpinan, sistem regenerasi kepemimpinan yang belum teratur, dan apatisme mahasiswa terhadap kegiatan-kegiatan keorganisasian. Hal tersebut terlihat dari pelaksanaan pemilihan pimpinan atau ketua organisasi baik melalui fraksi dalam musyawarah mahasiswa maupun melalui mekanisme pemilihan umum mahasiswa (Pemilwa) yang mana partisipasi dari anggota organisasi kemahasiswaan yang dianggap kurang. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan permasalahan pada kesesuaian karakteristik kepemimpinan yang dibutuhkan Ormawa berorientasi pada jenis-jenis kepemimpinan yang ada.

Melihat fakta tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh terkait **“KEPEMIMPINAN ORGANISASI KEMAHASISWAAN (ORMAWA) UNY, STUDI KASUS ORMAWA BIDANG KESEJAHTERAAN DAN MINAT KHUSUS”..**

## KAJIAN TEORITIK

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang berarti bimbing. Kepemimpinan merupakan sebuah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi segala bentuk aktivitas seseorang atau kelompok yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan dalam organisasi (Stoner & Stoner, 2012). Sosok pemimpin dapat menggunakan wewenang, karakteristik dan sifat, kekuasaan, pengaruh, dan tujuannya dalam mencapai produktivitas dan moral individu dalam



sebuah organisasi (Gunawan, 2018). Kepemimpinan memainkan peran yang domain, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja, baik secara individu maupun dalam sebuah organisasi (Siagian, 2009). Kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu mempengaruhi, menggerakkan, mengajak, serta menuntun, bahkan memaksa orang lain untuk dapat mengikuti arahnya dalam pencapaian suatu maksud dan tujuan. Berdasarkan beberapa kajian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan diartikan sebagai upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu atau sekelompok individu untuk mempengaruhi dan membimbing pengikut atau anggota lain dari suatu organisasi. Kepemimpinan melibatkan pengambilan keputusan yang baik dan terkadang sulit, menciptakan dan mengartikulasikan visi yang jelas, menetapkan tujuan yang dapat dicapai, dan memberikan pengetahuan dan alat yang diperlukan pengikut untuk mencapai tujuan tersebut. Pemimpin ditemukan dan dibutuhkan di sebagian besar aspek masyarakat, mulai dari bisnis hingga politik, hingga organisasi berbasis komunitas. Ada banyak definisi kepemimpinan, meskipun definisi yang berbeda umumnya menyatu dalam teori bahwa para pemimpin hebat memiliki kemampuan untuk membuat keputusan strategis dan visioner serta meyakinkan orang lain untuk mengikuti keputusan tersebut. Konsensusnya adalah para pemimpin menciptakan visi dan berhasil membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan itu. Mereka melakukan ini dengan menetapkan arah dan menginspirasi orang lain untuk ingin berhasil mencapai hasil akhir. Selain itu, mereka mampu membuat orang bersemangat dan termotivasi untuk bekerja menuju visi tersebut. Dengan kata lain, para pemimpin hebat tahu bagaimana menginspirasi orang dan mendapatkan pengikut untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mencapai tujuan pemimpin.

### **2. Karakteristik Kepemimpinan**

Teori sifat kepemimpinan berfokus pada mengidentifikasi ciri- ciri kepribadian yang berbeda dan karakteristik yang terkait dengan kepemimpinan yang sukses di berbagai situasi. Garis penelitian ini muncul sebagai salah satu jenis penyelidikan paling awal tentang sifat kepemimpinan yang efektif dan terkait dengan teori kepemimpinan "orang hebat" yang pertama

kali diajukan oleh Thomas Carlyle pada pertengahan 1800-an. Menurut Carlyle, sejarah dibentuk oleh para pemimpin yang luar biasa. Kemampuan untuk memimpin ini adalah sesuatu yang dimiliki orang sejak lahir, menurut keyakinan Carlyle, dan bukan sesuatu yang dapat dikembangkan. Ide-ide Carlyle mengilhami penelitian awal tentang kepemimpinan, yang hampir seluruhnya berfokus pada sifat-sifat yang dapat diwariskan. Teori kepemimpinan Carlyle didasarkan pada alasan bahwa: 1) ciri-ciri tertentu menghasilkan pola perilaku tertentu; 2) pola konsisten di berbagai situasi, dan 3) orang-orang "dilahirkan" dengan sifat kepemimpinan.

Menurut para peneliti, karakteristik yang paling sering dikaitkan dengan kepemimpinan yang hebat meliputi:

- a. Kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas : Pemimpin yang efektif tidak terjebak dalam kebiasaan. Mereka mampu berpikir di luar kotak dan beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang berubah.
- b. Ketegasan : Seorang pemimpin yang hebat mampu bersikap langsung dan tegas tanpa terlihat terlalu memaksa atau agresif.
- c. Kapasitas untuk memotivasi orang : Seorang pemimpin hebat tahu bagaimana menginspirasi orang lain dan memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik.
- d. Keberanian dan resolusi : Para pemimpin terbaik berani dan berkomitmen untuk tujuan kelompok. Mereka tidak bersembunyi dari tantangan.
- e. Kreativitas : Mungkin yang paling penting, pemimpin hebat tidak hanya memiliki kreativitasnya sendiri, tetapi juga mampu menumbuhkan kreativitas di antara anggota kelompoknya.
- f. Ketegasan : Seorang pemimpin yang hebat mampu membuat keputusan dan yakin dengan pilihannya
- g. Semangat untuk menerima tanggung jawab : Pemimpin yang kuat mengambil tanggung jawab dan tidak menyalahkan orang lain. Mereka berdiri dengan kesuksesan mereka dan mengambil kepemilikan atas kesalahan mereka.
- h. Stabilitas emosional : Selain dapat diandalkan secara keseluruhan, pemimpin yang kuat mampu mengendalikan emosi mereka dan menghindari reaksi berlebihan.
- i. Kecerdasan dan penilaian yang berorientasi pada tindakan : Pemimpin yang hebat dan cerdas serta membuat pilihan yang menggerakkan kelompok ke depan.

## PENELITIAN INSTITUSIONAL

- j. *Need for achievement* : Pemimpin yang kuat memiliki kebutuhan untuk berhasil dan membantu kelompok mencapai tujuan. Mereka benar-benar peduli dengan keberhasilan grup dan berkomitmen untuk membantu grup mencapai tonggak sejarah ini.
- k. Keterampilan orang : Keterampilan interpersonal yang sangat baik sangat penting untuk memimpin secara efektif. Para pemimpin hebat tahu bagaimana berinteraksi dengan baik dengan para pemimpin lain serta dengan anggota tim.
- l. Ketekunan : Pemimpin yang kuat tetap bertahan, bahkan ketika keadaan menjadi sulit atau kelompok menghadapi hambatan yang signifikan.
- m. Percaya diri : Banyak pemimpin terbaik sangat percaya diri. Karena mereka percaya diri, pengikut sering mulai berbagi kepercayaan diri ini.
- n. Kompetensi tugas : Seorang pemimpin yang hebat terampil dan cakap. Anggota kelompok dapat melihat ke pemimpin untuk contoh bagaimana sesuatu harus dilakukan.
- o. Dapat dipercaya : Anggota kelompok harus dapat bergantung dan mempercayai orang yang memimpin mereka.
- p. Memahami pengikut mereka dan kebutuhan mereka : Pemimpin yang efektif memperhatikan anggota kelompok dan benar-benar peduli untuk membantu mereka berhasil. Mereka ingin setiap orang dalam kelompok berhasil dan berperan dalam memajukan seluruh kelompok.

Studi awal tentang kepemimpinan berfokus pada perbedaan antara pemimpin dan pengikut dengan asumsi bahwa orang-orang di posisi kepemimpinan akan menampilkan lebih banyak sifat kepemimpinan daripada mereka yang berada di posisi bawahan. Apa yang peneliti temukan, bagaimanapun, adalah bahwa hanya ada sedikit sifat yang dapat digunakan untuk membedakan antara pemimpin dan pengikut. Misalnya, pemimpin cenderung menjadi komunikator yang hebat. Pencarian karakteristik atau ciri-ciri pemimpin yang efektif telah menjadi pusat studi kepemimpinan. Yang mendasari penelitian ini adalah asumsi bahwa kapabilitas kepemimpinan berakar pada karakteristik yang dimiliki oleh individu. Penelitian di bidang teori sifat telah menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan yang efektif dan ciri-ciri kepribadian seperti kecerdasan, ekstroversi, kesadaran, efikasi diri, dan keterbukaan terhadap pengalaman. Temuan ini juga menunjukkan bahwa individu muncul sebagai pemimpin di berbagai situasi dan tugas.

Menurut teori kepemimpinan sifat, pemimpin yang efektif memiliki kesamaan pola karakteristik pribadi yang mendukung kemampuan mereka untuk memobilisasi orang lain menuju visi bersama. Ciri-ciri ini termasuk dimensi kepribadian dan motif, seperangkat

keterampilan dan kemampuan, dan perilaku dalam hubungan sosial. Menggunakan sifat-sifat untuk menjelaskan kepemimpinan yang efektif mempertimbangkan baik karakteristik yang diwariskan maupun atribut yang dipelajari. Pendekatan ini telah digunakan untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin. Memahami pentingnya sifat-sifat ini dapat membantu organisasi memilih, melatih, dan mengembangkan pemimpin.

Stogdill dan Mann menemukan bahwa sementara beberapa ciri umum di sejumlah penelitian, bukti keseluruhan menunjukkan bahwa orang yang menjadi pemimpin dalam satu situasi belum tentu menjadi pemimpin dalam situasi lain. Menurut pendekatan ini, yang disebut teori kontingensi, tidak ada profil psikologis tunggal atau serangkaian sifat yang bertahan lama yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan yang efektif. Sebaliknya, interaksi antara sifat-sifat individu tersebut dengan kondisi yang ada itulah yang menciptakan kepemimpinan yang efektif. Dengan kata lain, teori kontingensi mengusulkan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada faktor-faktor independen dari seorang pemimpin individu. Dengan demikian, teori memprediksi bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang sifat-sifat pribadinya sesuai dengan kebutuhan situasi di mana mereka menemukan diri mereka sendiri. Model kepemimpinan kontingensi Fiedler berfokus pada interaksi gaya kepemimpinan dan situasi (kemudian disebut kontrol situasional). Dia mengidentifikasi tiga aspek situasi yang relevan: kualitas hubungan pemimpin dengan orang lain, seberapa baik struktur tugas mereka, dan jumlah otoritas formal pemimpin.

Mengikuti studi tentang kepemimpinan sifat, sebagian besar sifat pemimpin dapat diatur menjadi empat kelompok:

- a. Kepribadian: Pola perilaku, seperti kemampuan beradaptasi dan kenyamanan dengan ambiguitas, dan kecenderungan disposisional, seperti motif dan nilai, diasosiasikan dengan kepemimpinan yang efektif.
- b. Demografis: Dalam kategori ini, gender paling banyak mendapat perhatian dalam hal kepemimpinan; namun, sebagian besar ahli telah menemukan bahwa gender bukanlah sifat demografis yang menentukan, karena pemimpin pria dan wanita sama-sama efektif.
- c. Kompetensi tugas: Ini berkaitan dengan bagaimana individu mendekati pelaksanaan dan kinerja tugas. Hoffman mengelompokkan kecerdasan, kesadaran, keterbukaan terhadap pengalaman, dan stabilitas emosional ke dalam kategori ini.

Atribut interpersonal: Ini berhubungan dengan bagaimana seorang pemimpin mendekati interaksi sosial. Menurut Hoffman dkk (2011), sifat-sifat seperti ekstroverti dan keramahan termasuk dalam kategori ini.

### 3. Jenis-jenis Kepemimpinan

#### a. Kepemimpinan Transformasional

James MacGregor Burns (1978). pertama kali memperkenalkan konsep transformasi kepemimpinan dalam penelitian deskriptifnya tentang pemimpin politik, tetapi istilah ini sekarang juga digunakan dalam psikologi organisasi. Menurut Burns, transformasi kepemimpinan adalah proses di mana "pemimpin dan pengikut saling membantu untuk maju ke tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi". Luka bakar berkaitan dengan sulitnya membedakan antara manajemen dan kepemimpinan dan menyatakan bahwa perbedaan tersebut terletak pada karakteristik dan perilaku. Dia menetapkan dua konsep: "kepemimpinan transformasi" dan "kepemimpinan transaksional". Menurut Burns, pendekatan transformasi menciptakan perubahan signifikan dalam kehidupan orang dan organisasi. Ini mendesain ulang persepsi dan nilai, dan mengubah harapan dan aspirasi karyawan. Berbeda dengan pendekatan transaksional, pendekatan ini tidak didasarkan pada hubungan "memberi dan menerima", tetapi pada kepribadian, sifat, dan kemampuan pemimpin untuk membuat perubahan melalui contoh, artikulasi visi yang memberi energi, dan tujuan yang menantang. Pemimpin yang bertransformasi diidealkan dalam arti bahwa mereka adalah teladan moral dalam bekerja untuk kepentingan tim, organisasi, dan/atau komunitas. Burns ber teori bahwa transformasi dan kepemimpinan transaksional adalah gaya yang saling eksklusif. Pemimpin transaksional biasanya tidak berusaha untuk perubahan budaya dalam organisasi tetapi mereka bekerja dalam budaya yang ada sementara pemimpin transformasional dapat mencoba untuk mengubah budaya organisasi.

Peneliti lain, Bernard M. Bass (1985), memperluas karya Burns (1978) dengan menjelaskan mekanisme psikologis yang mendasari transformasi dan kepemimpinan transaksional; Bass juga menggunakan istilah "transformasional" alih-alih "mengubah". Bass menambahkan konsep awal Burns (1978) untuk membantu menjelaskan bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diukur, serta bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja pengikut. Sejauh mana seorang pemimpin transformasional, diukur terlebih dahulu, dalam hal pengaruhnya terhadap para pengikut. Para pengikut pemimpin seperti itu merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin dan karena kualitas pemimpin transformasional bersedia bekerja lebih keras dari yang diharapkan semula.

Hasil ini terjadi karena pemimpin transformasional menawarkan pengikut sesuatu yang lebih dari sekedar bekerja untuk keuntungan diri sendiri; mereka memberi pengikut misi dan visi yang menginspirasi dan memberi mereka identitas. Pemimpin mengubah dan memotivasi pengikutnya melalui pengaruh idealnya (sebelumnya disebut sebagai karisma), stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Selain itu, pemimpin ini mendorong pengikutnya untuk menemukan cara baru dan unik untuk menantang status quo dan mengubah lingkungan untuk mendukung kesuksesan. Akhirnya, berbeda dengan Burns, Bass menyarankan bahwa kepemimpinan dapat secara bersamaan menampilkan kepemimpinan transformasional dan transaksional. Sekarang 30 tahun penelitian dan sejumlah meta-analisis telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional secara positif memprediksi berbagai hasil kinerja termasuk variabel tingkat individu, kelompok dan organisasi.

Gambar 1. Dimensi Transformasional Leadership



- 1) Pertimbangan Individual - sejauh mana pemimpin memperhatikan kebutuhan setiap pengikut, bertindak sebagai mentor atau pelatih bagi pengikut dan mendengarkan kekhawatiran dan kebutuhan pengikut. Pemimpin memberikan empati dan dukungan, menjaga komunikasi tetap terbuka dan menempatkan tantangan di depan para pengikut. Ini juga mencakup kebutuhan untuk menghormati dan merayakan kontribusi individu yang dapat diberikan oleh setiap

pengikut kepada tim. Para pengikut memiliki keinginan dan aspirasi untuk pengembangan diri dan memiliki motivasi intrinsik untuk tugas-tugas mereka.

- 2) Stimulasi Intelektual - sejauh mana pemimpin menantang asumsi, mengambil risiko dan mengumpulkan ide-ide pengikut. Pemimpin dengan gaya ini merangsang dan mendorong kreativitas pada pengikutnya. Mereka memelihara dan mengembangkan orang-orang yang berpikir secara mandiri. Untuk pemimpin seperti itu, belajar adalah nilai dan situasi tak terduga dipandang sebagai peluang untuk belajar. Para pengikut mengajukan pertanyaan, berpikir secara mendalam tentang berbagai hal dan mencari cara yang lebih baik untuk melaksanakan tugas mereka.
  - 3) Motivasi Inspirasional - sejauh mana pemimpin mengartikulasikan visi yang menarik dan menginspirasi pengikut. Pemimpin dengan motivasi inspirasional menantang pengikut dengan standar tinggi, mengkomunikasikan optimisme tentang tujuan masa depan, dan memberikan makna untuk tugas yang ada. Pengikut harus memiliki tujuan yang kuat jika mereka ingin termotivasi untuk bertindak. Tujuan dan makna memberikan energi yang mendorong kelompok maju. Aspek kepemimpinan visioner didukung oleh keterampilan komunikasi yang membuat visi dapat dipahami, tepat, kuat, dan menarik. Para pengikut bersedia untuk menginvestasikan lebih banyak upaya dalam tugas-tugas mereka, mereka didorong dan optimis tentang masa depan dan percaya pada kemampuan mereka.
  - 4) Pengaruh Ideal - Memberikan panutan untuk perilaku etis yang tinggi, menanamkan kebanggaan, mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan. Sebagai alat pembangunan, kepemimpinan transformasional telah menyebar di semua sektor masyarakat barat, termasuk organisasi pemerintah.
- b. Kepemimpinan Transaksional

Perilaku kepemimpinan transaksional membangun fondasi untuk menentukan harapan, menegosiasikan kontrak, memperjelas tanggung jawab dan memberikan penghargaan dan pengakuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang diharapkan antara pemimpin dan pengikut (Bass, 1985). Gaya kepemimpinan transaksional memuaskan kebutuhan pengikut dalam bentuk pengakuan atau pertukaran atau penghargaan setelah mencapai tujuan tugas yang disepakati dan tujuan mencapai harapan pemimpin (Bass, 1997; Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990). Gaya kepemimpinan semacam ini menekankan pada pertukaran ide antara

pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang memiliki perilaku transaksional dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap ide baru dengan memiliki pengakuan atau penghargaan yang nyata atas inisiatif yang berkembang dan pengembangan ide-ide baru, sehingga nilai dikomunikasikan langsung kepada pengikut tentang keterikatan pemimpin dalam partisipasi program. Untuk memahami pentingnya gagasan yang terfokus pada organisasi bagi para pengikutnya, pemimpin perilaku transaksional mungkin baik dalam menjelaskan tentang target yang ingin dicapai. Hal ini akan membuat pengikut menyadari pentingnya self-efficacy ketika mereka mencapai tujuan.

Studi Jansen, Vera, dan Crossan (2009) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional cocok untuk motivasi pengikut untuk berkontribusi dan berpartisipasi dalam program ide organisasi. Perilaku kepemimpinan transaksional mendorong keunggulan dan efisien untuk mendorong pengikut ke program ide, program semacam itu mendorong saran dari karyawan untuk meningkatkan layanan, prosedur, atau produk perusahaan yang ada, dll. Selain itu, dalam pengaturan yang dilembagakan, pemimpin yang memiliki perilaku transaksional dapat cocok untuk program ide, di mana alih-alih mengelola ide-ide lama, ide-ide baru dikelola dengan berfokus pada efisiensi dan standarisasi yang paling efektif dalam menyempurnakan, memperkuat, atau mendapatkan manfaat dari rutinitas saat ini dan aset memori perusahaan (Vera & Crossan, 2004, hal.231); jadi seperti pemimpin perilaku transformasional, kepemimpinan transaksional dapat mempengaruhi ide kreativitas dengan bantuan program ide karyawan. Sebuah studi telah berangkat dari penyelidikan kebiasaan kreativitas dan mengasumsikan lingkungan organisasi dapat mempengaruhi frekuensi dan tingkat perilaku kreatif; maka siapa pun dapat menghasilkan ide kreatif yang berguna bagi organisasi (Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron, 1996) dan memprakarsai visi kreativitas organisasi, yang terdiri dari dorongan pengawasan dalam kreativitas tempat kerja; ini mendukung karyawan dan mengomunikasikan tujuan dan sasaran yang jelas untuk menciptakan lingkungan seperti itu; di mana pekerja mengalami rasa takut kritik yang minimal dan mampu membuat saran yang mendukung untuk fungsi organisasi dan beberapa studi empiris memfokuskan pentingnya gaya kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas karyawan dengan pengawasan yang mendukung (pengakuan dan penghargaan) (Oldham & Cummings, 1996). ) dan konsistensi pengawasan oleh



supervisor dengan karyawan ditemukan dalam penelitian yang berbeda dari Amabile, Schatzel, Moneta, dan Kramer (2004); Redmond, Mumford, dan Teach (1993); dan Yong (1994).

### c. Kepemimpinan *Passive*

Terlepas dari dampak positif kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin individu mungkin "mengganti gaya kepemimpinan transformasional dan pasif atau menampilkan kedua jenis kepemimpinan kepada karyawan individu (Mullen et al., 2011, hal. 42)." Kepemimpinan pasif mencakup kepemimpinan manajemen dengan pengecualian (Bass & Avolio, 1997; Howell & Avolio, 1993) dan kepemimpinan *laissez-faire* (Avolio, 1999; Hater & Bass, 1988). Pemimpin manajemen dengan pengecualian tidak menyadari masalah yang berhubungan dengan keselamatan sampai diperhatikan oleh oranglain, sedangkan pemimpin *laissez-faire* menghindari tanggung jawab dan membuat keputusan, gagal untuk mengklarifikasi harapan kinerja dan menindaklanjuti permintaan, dan tidak hadir saat dibutuhkan oleh bawahan . Kepemimpinan pasif umumnya dianggap sebagai gaya perilaku kepemimpinan yang kurang efektif (Bass & Avolio, 1994; Cole & Bedeian, 2007), dan sering disebut "tidak adanya kepemimpinan" (Bass, 1985; Den Hartog, Van Muijen, & Koopman, 1997). ) meskipun itu agak keliru karena mewakili bentuk gaya kepemimpinan yang reaktif daripada proaktif. Tidak seperti kepemimpinan transformasional (Clarke, 2013), bagaimanapun, peran potensial yang dimainkan oleh kepemimpinan pasif pada perilaku keselamatan sebagian besar telah diabaikan oleh para sarjana keselamatan. Sejauh pengetahuan kami, hanya empat studi empiris hingga saat ini yang meneliti hubungan antara kepemimpinan pasif dan keselamatan.

Dalam pemeriksaan awal, Zohar (2002) menemukan bahwa kepemimpinan pasif terkait dengan prioritas produktivitas atas keselamatan, yang, pada gilirannya, terkait dengan peningkatan cedera di tempat kerja. Kelloway dkk. (2006) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan pasif adalah dua konstruksi yang terpisah, dan kepemimpinan pasif memiliki efek independen, negatif, dan tambahan pada kesadaran keselamatan, iklim keselamatan, peristiwa terkait keselamatan, dan cedera bahkan setelah mengendalikan kepemimpinan transformasional. Luria (2008) menyarankan bahwa kepemimpinan pasif secara negatif terkait dengan kekuatan iklim keselamatan, dan kohesi kelompok memoderasi hubungan antara kepemimpinan pasif dan kekuatan iklim. Baru-baru ini, Mullen et al. (2011) menemukan bahwa

kepemimpinan pasif melemahkan efek positif dari kepemimpinan transformasional pada kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan.

### **METODE**

#### **1. Jenis dan Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Dimana penelitian ini memilih pada analisis kuantitatif. Sugiyono (2018) menyatakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018) metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generalisasikan.

#### **2. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dan anggota Ormawa bidang Kesejahteraan dan Minat Khusus Universitas Negeri Yogyakarta.

#### **3. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2018) terdapat tiga hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu, kualitas instrumen penelitian, kualitas pengumpulan data dan analisis data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Jenis data yang digunakan penelitian ini menggunakan pengumpulan data primer, data primer yang dimaksud yaitu data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah

riset secara khusus, adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner (angket). Teknik pengumpulan data ini dilakukan oleh peneliti dengan penyebaran daftar pertanyaan tertulis (angket) kepada pengurus dan anggota Ormawa Bidang Kesejahteraan dan Minat Khusus. Pengumpulan data ini didasarkan atas dasar jawaban dan tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan oleh peneliti.

#### **4. Data Analisis Data**

Data yang terkumpul dari kuesioner, selanjutnya diolah. Untuk mempermudah dalam melakukan pengolahan data, peneliti menggunakan software hasilnya lebih cepat dan tepat. Data disajikan dalam bentuk tabel dengan tujuan agar data mudah dibaca serta dimengerti. Pengujian Instrumen Penelitian, Dalam penelitian ini, pengujian instrument dilakukan dengan Uji Validitas dan Reliabilitas.

#### **5. Pengolaan Data**

Dalam pengolahan data penulis menggunakan komputer yaitu program SPSS (software product and service solution) Ver.25.0. dan hasil analisis data tersebut berupa grafik crosstab. Hal ini dilakukan dengan harapan tidak terjadi tingkat kesalahan yang besar.

#### **6. Penyajian Data**

Dalam pengolahan data penulis menggunakan komputer yaitu program SPSS (software product and service solution) Ver.25.0. dan hasil analisis data tersebut berupa grafik crosstab. Hal ini dilakukan dengan harapan tidak terjadi tingkat kesalahan yang besar.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Uji Prasyarat**

Hasil uji prasyarat menunjukkan capaian yang baik pada semua aspek sehingga data yang diperoleh memadai dan relevan. Hasil dari 30 responden sebagai berikut:

**Tabel. 1**  
**Rekapitulasi Data Survey**

No.	Karismatik						Total	Intelektual				Total	Inspirasi				Total	Perhatian Individu				Total	Jumlah
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6		Q7	Q8	Q9	Q10		Q11	Q12	Q13	Q14		Q15	Q16	Q17	Q18		
1	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	87
2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	55
3	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	84
4	5	5	5	4	5	4	28	4	5	4	5	18	5	5	4	4	19	5	5	5	5	20	85
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	5	5	4	4	18	75
6	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	79
7	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	80
8	4	4	5	5	5	5	28	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19	4	5	5	4	18	82
9	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	69
10	4	3	4	4	4	3	22	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	69
11	3	3	3	3	4	3	19	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	57
12	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	59
13	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	13	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	65
14	4	4	5	5	4	4	26	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	82
15	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	84
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	54
17	4	4	4	4	3	3	22	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	67
18	4	4	3	4	4	4	23	3	4	3	5	15	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	64
19	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18	83
20	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	13	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	62
21	3	4	3	4	3	4	21	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	59
22	3	4	3	3	3	4	20	4	3	3	3	13	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	63
23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	4	4	5	5	18	86
24	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	78
25	5	4	5	5	4	4	27	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	5	4	4	4	17	79
26	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17	76
27	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	5	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	61
28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	3	4	4	3	14	58
29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	13	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	56
30	3	4	3	4	3	4	21	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	65

**2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan capaian yang baik sehingga penelitian ini memperoleh hasil yang memadai. Secara rinci berdasarkan aspek disajikan sebagai berikut:

**Karismatik**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.706	.948	7

**Intelektual**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.883	.918	5

**Inspirasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.939	5

**Perhatian Individu**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.787	.917	5

Hasil uji reliabilitas pada dimensi karismatik, intelektual, inspirasi, dan perhatian individu, menunjukkan nilai **Alpha Cronbach's > 0,600**. Hal tersebut berarti bahwa instrumen yang digunakan bersifat reliabel. Hal tersebut berarti bahwa instrumen yang digunakan bersifat reliabel sehingga data yang diperoleh telah memenuhi. Nilai korelasi tiap butir disajikan pada di lampiran penelitian ini, dimana nilai korelasi pada semua item butir lebih dari 0,75 yang berarti bahwa instrument valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**3. Analisis Karakteristik Kepemimpinan Organisasi di UNY**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karismatik	30	18.00	30.00	23.3667	3.91710
Intelektual	30	12.00	20.00	15.6000	2.55424
Inspirasi	30	12.00	20.00	15.9667	2.70992
PerhatianIndividu	30	12.00	20.00	15.8333	2.47864
Valid N (listwise)	30				

**Karakter Karismatik**

**Kategori Skor**

No.	Rentang	Keterangan
1.	$X > 27,6$	Sangat sesuai
2.	$25,2 < X \leq 27,6$	Sesuai
3.	$22,8 < X \leq 25,2$	Cukup Sesuai
4.	$20,4 < X \leq 22,8$	Kurang Sesuai
5.	$X < 18$	Sangat tidak sesuai

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata pada dimensi karismatik menunjukkan angka **23,4** yang berarti bahwa karakteristik kepemimpinan ormawa di UNY sesuai dengan dimensi karismatik.

### **Karakter Intelektual**

#### **Kategori Skor**

<b>No.</b>	<b>Rentang</b>	<b>Keterangan</b>
1.	$X > 18,4$	<b>Sangat sesuai</b>
2.	$16,8 < X \leq 18,4$	<b>Sesuai</b>
3.	$15,2 < X \leq 16,8$	<b>Cukup Sesuai</b>
4.	$13,6 < X \leq 15,2$	<b>Kurang Sesuai</b>
5.	$X < 13,6$	<b>Sangat tidak sesuai</b>

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata pada dimensi karismatik menunjukkan angka **15,6** yang berarti bahwa karakteristik kepemimpinan ormawa di UNY cukup sesuai dengan dimensi intelektual.

### **Karakter Inspirasi**

#### **Kategori Skor**

<b>No.</b>	<b>Rentang</b>	<b>Keterangan</b>
1.	$X > 18,4$	<b>Sangat sesuai</b>
2.	$16,8 < X \leq 18,4$	<b>Sesuai</b>
3.	$15,2 < X \leq 16,8$	<b>Cukup Sesuai</b>
4.	$13,6 < X \leq 15,2$	<b>Kurang Sesuai</b>
5.	$X < 13,6$	<b>Sangat tidak sesuai</b>

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata pada dimensi karismatik menunjukkan angka **15,9** yang berarti bahwa karakteristik kepemimpinan ormawa di UNY cukup sesuai dengan dimensi intelektual.

### **Karakter Perhatian Individu**

#### **Kategori Skor**

<b>No.</b>	<b>Rentang</b>	<b>Keterangan</b>
1.	$X > 18,4$	<b>Sangat sesuai</b>
2.	$16,8 < X \leq 18,4$	<b>Sesuai</b>
3.	$15,2 < X \leq 16,8$	<b>Cukup Sesuai</b>
4.	$13,6 < X \leq 15,2$	<b>Kurang Sesuai</b>

5. **X < 13,6**

**Sangat tidak sesuai**

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata pada dimensi karismatik menunjukkan angka **15,8** yang berarti bahwa karakteristik kepemimpinan ormawa di UNY cukup sesuai dengan dimensi perhatian individu.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan terhadap anggota Ormawa bidang Kesejahteraan dan Minat Khusus, dapat disimpulkan, data hasil penelitian menunjukkan karakteristik yang diharapkan dari anggota Ormawa terhadap kepemimpinan Ormawa adalah corak kepemimpinan transformasional, dan corak kepemimpinan transformasional inilah yang dirasa paling ideal untuk Ormawa dibidang Kesejahteraan dan Minat Khusus.

Setelah melihat hasil analisis dalam penelitian ini maka penulis mengajukan saran bahwa kedepannya, pemimpin Ormawa harus di arahkan pada kepemimpinan transformasional dengan karakteristik karismatik, intelektual, inspiratif, dan perhatian terhadap individu para anggotanya.

Untuk mencapai hal tersebut, perlu diadakannya pelatihan bagi pimpinan Ormawa tentang bagaimana menjadi pemimpin yang sesuai dengan ke empat karakteristik di atas, agar menjadi pemimpin dengan corak taransformasional.

## REFERENSI

- Aas, M. and Brandmo, C. (2016), "Revisiting instructional and transformational leadership: The contemporary Norwegian context of school leadership", *Journal of Educational Administration*, Vol. 54 No. 1, pp. 92-110. <https://doi.org/10.1108/JEA-08-2014-0105>
- Aasland, M. S., Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2010). The prevalence of destructive leadership behaviour. *British Journal of Management*, 21(2), 438–452. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00672.x>.
- Antonakis, J., & Day, D. V., (2018). *The Nature of Leadership*. SAGE Publications, Inc
- Asad, M.M., Rind, A.A. and Abdulmuhsin, A.A. (2021), "Impact of transformational leadership on educational institutes culture: a quantitative study in the context of Pakistan", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2020-2561>
- Avolio, B. J., Kahai, S., and Dodge, G. E. (2000). E-leadership: implications for theory, research, and practice. *Leader. Q.* 11, 615–668. doi: 10.1016/S1048-9843(00)00062-X
- Avolio, J., & Bass, M. (2012). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sample set*. Mind Garden.
- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking

- safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488–496. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.488>.
- Cree, T., & Kelloway, E. K. (1997). Responses to occupational hazards: Exit and participation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4), 304–311. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.2.4.304>.
- Dartey-Baah, K. (2015), "Resilient leadership: a transformational-transactional leadership mix", *Journal of Global Responsibility*, Vol. 6 No. 1, pp. 99-112. <https://doi.org/10.1108/JGR-07-2014-0026>
- Den Hartog, D. N., Van Muijen, J. J., & Koopman, P. L. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(1), 19–34. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00628.x>.
- Eliophotou Menon, M. (2014), "The relationship between transformational leadership, perceived leader effectiveness and teachers' job satisfaction", *Journal of Educational Administration*, Vol. 52 No. 4, pp. 509-528. <https://doi.org/10.1108/JEA-01-2013-0014>
- Firmansyah, F., Prasajo, L. D., Jaedun, A., & Retnawati, H. (2022). Transformational leadership effect on teacher performance in Asia: A meta- analysis. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(6), 2127 – 2146. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i6.7552>
- Gunawan, I. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan (Suatu Pengantar)*. Universitas Negeri Malang.
- Harrison, C. (2018). *Leadership theory and research: A critical approach to new and existing paradigms*. Springer Nature. <http://doi.org/10.1007/978-3-319-68672-1>
- Hensellek, S. (2020). Digital Leadership: A Framework for Successful Leadership in the Digital Age. *Journal of Media Management and Entrepreneurship (JMME)*, 2(1), 55-69.
- Hofmann, D. A., Jacobs, R., & Landy, F. (1995). High reliability process industries: Individual, micro, and macro organizational influences on safety performance. *Journal of Safety Research*, 26(3), 131–149. [http://dx.doi.org/10.1016/0022-4375\(95\)00011-E](http://dx.doi.org/10.1016/0022-4375(95)00011-E).
- Katz, R. (1955). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, Jan-Feb.
- Kelloway, E. K., Mullen, J., & Francis, L. (2006). Divergent effects of transformational and passive leadership on employee safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 76–86.
- Kruse, K. (2013). What is leadership. *Forbes Magazine*, 3.
- Liu, C., Ready, D., Roman, A., Van Wart, M., Wang, X., McCarthy, A., & Kim, S. (2018). E-leadership: an empirical study of organizational leaders' virtual communication adoption. *Leadership & Organization Development Journal*.



- Luria, G. (2008). Climate strength—How leaders form consensus. *The Leadership Quarterly*, 19(1), 42–53. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.12.004>.
- Marianne, T. B. (2000). *Leadership and Strategic Management in Education*. London: Paul Chapman Publishing.
- Saputra, N. (2020). *Analisis Kepemimpinan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar dan Aplikasi*.
- Saputra, N. (2021). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kontemporer: A Scholarly Practitioner Perspective*.
- Satya, V. E. (2018). *Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0*. Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI.
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Currency.
- Shrout, P. E., & Fleiss, J. L. (1979). Intraclass correlations: Uses in assessing rater reliability. *Psychological Bulletin*, 86(2), 420–428.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta. *J. Electron. Commer. Res.*, 13(3).
- Soetopo, H. (2010). *Kepemimpinan pendidikan*. Fakultas Ilmu Pendidikan Univ. Negeri Malang.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of psychology*, 25(1), 35-71.
- Stoner, C. R., & Stoner, J. S. (2012). *Building Leaders: Paving the Path for Emerging Leaders*. Building Leaders.
- Storey, J., Hartley, J., Denis, J.-L., Hart, P., & Ulrich, D. (2017). *The routledge companion to leadership*. The Routledge Companion to Leadership. Taylor & Francis.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2017). Integrating ICT adoption issues into (e-) leadership theory. *Telematics and Informatics*, 34(5), 527-537.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2019). Operationalizing the definition of e-leadership: identifying the elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences*, 85(1), 80-97.

Yang, Y. (2014), "Principals' transformational leadership in school improvement", *International Journal of Educational Management*, Vol. 28 No. 3, pp. 279- 288.  
<https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2013-0063>

**LAMPIRAN**

PENELITIAN INSTITUSIONAL

C

		VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VAR00001	Pearson	1	.753**	.753**	.753**	.651**	.642**	.661**	.832**	.651**	.711**	.654**	.802**	.636**	.627**	.763**	.572**	.654**	.542**	.871**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson	.753**	1	.599**	.667**	.528**	.771**	.615**	.679**	.593**	.631**	.733**	.722**	.658**	.525**	.677**	.589**	.620**	.682**	.828**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson	.753**	.599**	1	.726**	.724**	.599**	.615**	.621**	.528**	.520**	.790**	.722**	.778**	.765**	.733**	.656**	.733**	.487**	.848**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.003	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson	.753**	.667**	.726**	1	.649**	.726**	.700**	.677**	.783**	.662**	.750**	.669**	.673**	.811**	.750**	.550**	.634**	.560**	.874**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson	.651**	.528**	.724**	.649**	1	.659**	.601**	.689**	.551**	.550**	.709**	.580**	.615**	.517**	.645**	.514**	.709**	.527**	.782**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.002	.000	.001	.000	.003	.000	.004	.000	.003	.000

## PENELITIAN INSTITUSIONAL

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00006	Pearson	.642**	.771**	.599**	.726**	.659**	1	.555**	.445*	.593**	.520**	.677**	.612**	.658**	.525**	.620**	.523**	.733**	.552**	.784**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.014	.001	.003	.000	.000	.000	.003	.000	.003	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007	Pearson	.661**	.615**	.615**	.700**	.601**	.555**	1	.761**	.669**	.546**	.645**	.523**	.622**	.666**	.586**	.541**	.645**	.565**	.788**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.002	.000	.003	.000	.000	.001	.002	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Pearson	.832**	.679**	.621**	.677**	.689**	.445*	.761**	1	.689**	.696**	.577**	.680**	.489**	.602**	.634**	.469**	.519**	.640**	.802**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000		.000	.000	.001	.000	.006	.000	.000	.009	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009	Pearson	.651**	.593**	.528**	.783**	.551**	.593**	.669**	.689**	1	.487**	.580**	.454*	.547**	.655**	.580**	.514**	.580**	.676**	.759**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000	.002	.001	.000	.000		.006	.001	.012	.002	.000	.001	.004	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00010	Pearson	.711**	.631**	.520**	.662**	.550**	.520**	.546**	.696**	.487**	1	.545**	.685**	.520**	.418*	.545**	.328	.491**	.466**	.713**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.002	.003	.002	.000	.006		.002	.000	.003	.022	.002	.077	.006	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

## PENELITIAN INSTITUSIONAL

VAR00011	Pearson	.654**	.733**	.790**	.750**	.709**	.677**	.645**	.577**	.580**	.545**	1	.704**	.825**	.710**	.778**	.720**	.778**	.642**	.879**	
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00012	Pearson	.802**	.722**	.722**	.669**	.580**	.612**	.523**	.680**	.454*	.685**	.704**	1	.574**	.696**	.758**	.640**	.758**	.509**	.834**	
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.003	.000	.012	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00013	Pearson	.636**	.658**	.778**	.673**	.615**	.658**	.622**	.489**	.547**	.520**	.825**	.574**	1	.690**	.766**	.764**	.707**	.613**	.831**	
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.002	.003	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00014	Pearson	.627**	.525**	.765**	.811**	.517**	.525**	.666**	.602**	.655**	.418*	.710**	.696**	.690**	1	.710**	.762**	.651**	.529**	.811**	
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.003	.003	.000	.000	.000	.000	.022	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00015	Pearson	.763**	.677**	.733**	.750**	.645**	.620**	.586**	.634**	.580**	.545**	.778**	.758**	.766**	.710**	1	.720**	.667**	.514**	.855**	
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00016	Pearson	.572**	.589**	.656**	.550**	.514**	.523**	.541**	.469**	.514**	.328	.720**	.640**	.764**	.762**	.720**	1	.720**	.520**	.758**	
	Correlation																				

## PENELITIAN INSTITUSIONAL

	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.002	.004	.003	.002	.009	.004	.077	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00017	Pearson Correlation	.654**	.620**	.733**	.634**	.709**	.733**	.645**	.519**	.580**	.491**	.778**	.758**	.707**	.651**	.667**	.720**	1	.578**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00018	Pearson Correlation	.542**	.682**	.487**	.560**	.527**	.552**	.565**	.640**	.676**	.466**	.642**	.509**	.613**	.529**	.514**	.520**	.578**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.006	.001	.003	.002	.001	.000	.000	.009	.000	.004	.000	.003	.004	.003	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00019	Pearson Correlation	.871**	.828**	.848**	.874**	.782**	.784**	.788**	.802**	.759**	.713**	.879**	.834**	.831**	.811**	.855**	.758**	.835**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Instrumen Survey Karakteristik Kepemimpinan Ormawa**

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolo jawaban yang paling sesuai menurut anda pada pertanyaan yang telah disediakan.

Sangat Tidak Sesuai (STS)

Tidak Sesuai (TS)

Cukup Sesuai (CS)

Sesuai (S)

Sangat Sesuai (SS)

No.	Uraian Penelitian	STS	TS	CS	S	SS
<b>Charisma (pengaruh yang ideal)</b>						
1	Ketua Ormawa saya menjadikan panutan dalam organisasi					
2	Ketua ormawa saya adalah seorang pemimpin yang bisa dipercaya					
3	Didalam memimpin organisasi ketua Ormawa hormati oleh anggota					
4	Ketua Ormawa saya adalah orang yang memiliki visi dan misi yang jelas dalam memimpin sebuah organisasi					
5	Ketua Ormawa saya adalah seorang yang memiliki kepercayaan diri yang besar					
6	Ketua Ormawa saya adalah sosok pemimpin yang konsisten					
<b>Intellectual stimulation (rangsangan intelektual)</b>						
7	Ketua Ormawa saya merupakan seorang pemimpin yang memiliki kreatifitas yang cukup tinggi					



8	Dalam mengambil keputusan ketua Ormawa saya adalah seorang yang cenderung berhati-hati					
9	Keputusan yang ketua Ormawa saya ambil untuk kepentingan organisasi diperkuat oleh alasan yang rasional					
10	Ketua Ormawa saya memberikan kepercayaan kepada anggotanya untuk menyampaikan aspirasinya					
<b>Inspiration</b>						
11	Ketua Ormawa saya adalah seorang pemimpin yang mampu memotivasi bawahan dengan baik					
12	Ketua Ormawa saya adalah seorang pemimpin yang memiliki sikap optimis dan antusias yang cukup tinggi					
13	Ketua Ormawa saya mampu menyampaikan pesan dengan baik dan tepat kepada anggotanya					
14	Ketua Ormawa saya adalah seorang pemimpin yang mau bekerja keras bersama anggotanya					
<b>Individualized consideration (perhatian individual)</b>						
15	Ketua Ormawa saya adalah seorang pemimpin yang memperhatikan anggotanya secara personal					
16	Ketua Ormawa saya mau mendengarkan aspirasi aspirasi yang anggotanya sampaikan					

**PENELITIAN INSTITUSIONAL**

17	Ketua Ormawa saya mampu mendidik dan memberikan saran kepada anggotanya secara personal					
18	Ketua Ormawa saya seorang pemimpin yang menghargai anggotanya dalam organisasi					