

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENDORONG INOVASI ORGANISASI PERSPEKTIF MSDM

Moses Akely

Politeknik Lengguru Kaimana, Indonesia

Email: mozesakely11@gmail.com

Kata kunci:

Kepemimpinan,
transformasional,
inovasi, organisasi,
MSDM

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional dapat berperan dalam memfasilitasi proses inovasi di berbagai tingkatan organisasi. Manfaatnya adalah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang praktik manajemen yang efektif dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi, yang dapat menjadi panduan bagi praktisi dan pengambil kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif. Penelitian ini merupakan studi literatur yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM). Studi literatur digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konsep-konsep teoritis dan temuan penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber literatur akademis, seperti jurnal ilmiah, buku teks, artikel review, dan dokumen-dokumen lain yang relevan. Data ini mencakup analisis teoritis dan temuan empiris yang telah dipublikasikan sebelumnya tentang kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran krusial dalam memacu inovasi di dalam organisasi. Melalui penggalan visi yang jelas, motivasi yang tinggi, dan pengembangan hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, transformasional leadership membuka jalan bagi terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan eksperimen baru.

ABSTRACT

The main objective of this study is to analyze in depth how transformational leadership can play a role in facilitating the innovation process at various levels of the organization. The benefit is that it provides a better understanding of effective management practices in creating an environment conducive to innovation, which can guide practitioners and policymakers in managing human resources more effectively. This study is a literature study that aims to investigate the relationship between transformational leadership and organizational innovation in the perspective of human resource management (HRM). Literature studies are used to gain an in-depth understanding of theoretical concepts and related research findings. The data used in this study came from various sources of academic literature, such as scientific journals, textbooks, review articles, and other relevant documents. This data includes theoretical analyses and previously published empirical findings on transformational leadership and organizational innovation. The conclusion of this study shows that transformational leadership has a crucial role in spurring innovation in organizations. Through the exploration of a clear vision, high motivation, and the development of strong relationships between leaders and team members, transformational leadership paves the way for the creation of a work environment that supports creativity and new experimentation.

Keywords:

Leadership,
transformational,
innovation, organization,
MSDM

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dikenal dengan kemampuannya untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengubah organisasi serta anggotanya melalui visi yang jelas dan aspirasi yang tinggi. Berbeda dengan gaya kepemimpinan lainnya yang lebih berfokus pada manajemen rutin dan pencapaian target, kepemimpinan transformasional menekankan pada pengembangan hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan anggota timnya (Saputra, 2023a).

Pemimpin transformasional tidak hanya berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan operasional yang spesifik, tetapi juga berusaha untuk mengubah budaya organisasi, membangkitkan semangat, dan memotivasi karyawan untuk mencapai visi jangka panjang yang lebih besar (Zulfikar, 2023). Mereka sering kali dianggap sebagai agen perubahan yang mampu menantang status quo dan mengembangkan kemampuan kreatif serta inovatif di dalam tim. Beberapa karakteristik utama dari kepemimpinan transformasional meliputi:

- a) **Visi yang Jelas:** Pemimpin transformasional memiliki visi yang kuat dan jelas mengenai arah dan tujuan organisasi. Mereka mampu mengkomunikasikan visi ini dengan cara yang memotivasi dan menginspirasi bawahan.
- b) **Inspirasi dan Motivasi:** Pemimpin ini mampu menginspirasi bawahan untuk berkontribusi lebih dari yang mereka lakukan dalam tugas sehari-hari. Mereka menggunakan kata-kata dan tindakan mereka untuk membangkitkan semangat dan komitmen.
- c) **Pengembangan Hubungan:** Kepemimpinan transformasional sangat menghargai hubungan antarpribadi yang kuat dan saling percaya di antara pemimpin dan anggota tim. Mereka sering kali berperan sebagai mentor atau figur panutan bagi bawahan mereka.

- d) Stimulasi Intelektual: Pemimpin transformasional mendorong bawahan untuk berpikir kreatif, menantang status quo, dan mengembangkan solusi baru untuk masalah yang kompleks.
- e) Perhatian Individual: Mereka memiliki perhatian yang kuat terhadap kebutuhan individu dalam timnya, serta membantu dalam pengembangan karir dan pribadi bawahan.

Dalam konteks organisasi modern yang berubah dengan cepat, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada (Sutara et al., 2024). Dengan fokus pada pengembangan kapasitas kreatif dan inovatif, pemimpin transformasional mampu membawa perubahan yang signifikan dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif.

Pengembangan inovasi dalam sebuah organisasi menjadi krusial dalam menghadapi dinamika pasar yang semakin kompleks. Inovasi tidak hanya sebagai faktor diferensiasi tetapi juga sebagai kunci keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi di era globalisasi saat ini (Bass & Riggio, 2006). Meskipun banyak penelitian yang mengkaji kepentingan inovasi dan peran kepemimpinan dalam konteks organisasi, penelitian yang mendalam mengenai hubungan spesifik antara kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi masih terbatas, khususnya dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Nurlaila, 2024)

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut karena kepemimpinan transformasional diyakini memiliki potensi besar dalam mendorong inovasi yang berkelanjutan dalam organisasi modern yang menghadapi tekanan globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat (Rukman, 2024)

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kreativitas dan inovasi organisasi (Aswanto & Arif, 2024). Namun,

belum banyak penelitian yang secara khusus menghubungkan teori ini dengan praktik inovasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia di organisasi modern (Diartika, 2024)

Penelitian ini akan mengisi kekosongan literatur dengan menyelidiki bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diimplementasikan untuk meningkatkan inovasi organisasi, khususnya dalam konteks MSDM, yang merupakan kontribusi baru dalam memahami dinamika kepengurusan modern.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional dapat berperan dalam memfasilitasi proses inovasi di berbagai tingkatan organisasi. Manfaatnya adalah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang praktik manajemen yang efektif dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi, yang dapat menjadi panduan bagi praktisi dan pengambil kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif.

Dengan demikian, pendahuluan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan terstruktur mengenai konteks, relevansi, dan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi organisasi dalam perspektif MSDM.

METODE

Penelitian ini merupakan studi literatur yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM). Studi literatur digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konsep-konsep teoritis dan temuan penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber literatur akademis, seperti jurnal ilmiah, buku teks, artikel review, dan dokumen-

dokumen lain yang relevan. Data ini mencakup analisis teoritis dan temuan empiris yang telah dipublikasikan sebelumnya tentang kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam studi literatur ini adalah pencarian informasi dari berbagai basis data seperti Google Scholar, JSTOR, ProQuest, dan platform akademik lainnya. Pemilihan artikel dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang relevan seperti "transformational leadership", "organizational innovation", dan "human resource management". Analisis data dilakukan dengan melakukan sintesis dan kritik terhadap literatur yang terkumpul. Data dari berbagai sumber akan dianalisis secara komprehensif untuk mengidentifikasi temuan utama, hubungan antarvariabel, dan implikasi praktis dalam konteks penelitian tentang peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Keterlibatan Karyawan

Kepemimpinan transformasional memiliki peran krusial dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap inovasi organisasi. Menurut (Chen et al., 2010), kepemimpinan transformasional didasarkan pada hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya, di mana pemimpin menginspirasi dan membimbing pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. (Alipour et al., 2015) menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu memotivasi karyawan melalui visi yang jelas dan pemberian contoh yang membangkitkan semangat.

Dalam konteks MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), kepemimpinan transformasional tidak hanya mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan tetapi juga memperkuat

Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Mendorong Inovasi Organisasi Perspektif MSDM

rasa tanggung jawab dan keterlibatan mereka terhadap tujuan organisasi (Detthamrong et al., 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung memiliki tingkat kreativitas dan inovasi yang lebih tinggi karena karyawan merasa didukung untuk berkontribusi secara proaktif.

Kepemimpinan transformasional dikenal dapat mempengaruhi motivasi karyawan secara signifikan. Menurut (Hasan, 2024), pemimpin transformasional mampu menciptakan ikatan emosional dan psikologis dengan pengikutnya melalui idealized influence dan inspirational motivation. Pemimpin yang memancarkan visi yang inspiratif dan memiliki integritas moral yang tinggi mampu menginspirasi karyawan untuk bekerja menuju tujuan bersama yang lebih besar (Ralphaih, 2024)

Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung memiliki tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri untuk mencapai kepuasan dan pencapaian pribadi (Yuliawan et al., 2024). Hal ini terjadi karena pemimpin transformasional mampu membangkitkan rasa percaya diri dan rasa memiliki dalam karyawan, sehingga mereka merasa bahwa kontribusi mereka memiliki makna yang signifikan bagi kesuksesan organisasi (Miswan et al., 2024).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan dalam konteks kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan melalui konsep intellectual stimulation dan individualized consideration. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpikir secara kreatif dan mengajukan ide-ide baru dengan memberikan tantangan intelektual yang terus menerus (Diah et al., 2024). Dengan memberikan perhatian individual kepada kebutuhan dan potensi setiap karyawan, pemimpin

Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Mendorong Inovasi Organisasi Perspektif MSDM

transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi (Sirine, 2024)

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh pemimpin mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, baik secara emosional maupun kognitif (Syafi'i et al., 2024). Mereka merasa bahwa organisasi memberikan ruang untuk mengembangkan ide-ide mereka tanpa takut akan kegagalan atau hukuman, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Membentuk Budaya Organisasi

Kepemimpinan transformasional memainkan peran kunci dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pertumbuhan. Menurut (Kartina, 2024a), pemimpin transformasional mampu mengubah norma, nilai, dan perilaku di dalam organisasi dengan mengkomunikasikan visi yang jelas dan inspiratif. Pemimpin ini tidak hanya mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, tetapi juga untuk menginternalisasi nilai-nilai yang dipegang teguh oleh organisasi.

Studi kasus menunjukkan bahwa organisasi yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung memiliki budaya yang mendorong eksperimen dan menghargai kegagalan sebagai bagian dari proses inovasi (Saputra, 2023b). Budaya seperti ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk mencoba hal-hal baru tanpa takut akan konsekuensi negatif yang berlebihan.

Implikasi bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Mendorong Inovasi Organisasi Perspektif MSDM

Dalam konteks MSDM, penggunaan kepemimpinan transformasional memiliki implikasi yang signifikan. Penting bagi manajer SDM untuk mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin yang mampu melakukan transformasi dan menginspirasi karyawan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, tetapi juga akan membantu dalam menciptakan budaya organisasi yang inovatif dan adaptif (Hafizi, 2023)

Pendidikan dan pengembangan kepemimpinan transformasional perlu menjadi fokus dalam strategi pengembangan SDM. Pelatihan yang terstruktur dan kontinu dalam hal kepemimpinan transformasional dapat membantu organisasi menghadapi perubahan pasar yang cepat dan meningkatkan daya saingnya dalam jangka panjang (Irawan, 2023)

Dengan demikian, pemahaman mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas SDM dan mencapai tujuan strategis organisasi dalam konteks MSDM.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional yang Memengaruhi Budaya Organisasi

Pemimpin transformasional sering kali mempraktikkan perilaku seperti idealized influence dan individualized consideration (Habibah, 2024). Idealized influence mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menjadi model bagi karyawan dalam hal integritas dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Pemimpin yang dihormati dan dipercaya oleh karyawan memiliki dampak yang besar dalam membentuk budaya organisasi yang solid.

Selain itu, individualized consideration menekankan pentingnya pemimpin untuk memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu karyawan. Dengan memperlakukan setiap karyawan secara unik dan memberikan perhatian personal, pemimpin transformasional mendorong

rasa keterlibatan dan kepedulian yang mendalam terhadap kesuksesan bersama (Avolio et al., 1999).

Implikasi Budaya Organisasi yang Didukung oleh Kepemimpinan Transformasional

Budaya organisasi yang didukung oleh kepemimpinan transformasional memiliki beberapa implikasi positif. Pertama, budaya yang mendorong inovasi dan kolaborasi memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap perubahan pasar dan teknologi (West & Farr, 1990). Kedua, budaya seperti ini meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, karena mereka merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka (Kartina, 2024b)

Dalam konteks MSDM, penting bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang mendukung pengembangan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif. Pelatihan kepemimpinan yang mengutamakan nilai-nilai transformasional dapat membantu memperkuat budaya yang positif dan meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan (Berson & Avolio, 2004).

B. Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi

Kepemimpinan transformasional juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi. Menurut Schein (1990), budaya organisasi adalah pola-pola yang mendasari perilaku di dalam organisasi, yang mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh anggotanya. Pemimpin transformasional mampu mengubah atau memperkuat budaya organisasi dengan mendorong kolaborasi, kreativitas, dan toleransi terhadap risiko (Bass & Avolio, 1994).

Penelitian empiris menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang menerima risiko dan menghargai ide-ide baru cenderung lebih inovatif (West & Farr, 1990). Kepemimpinan

transformasional mampu menciptakan lingkungan di mana para karyawan merasa nyaman untuk mengemukakan ide-ide inovatif tanpa takut akan hukuman atau kritik yang berlebihan (Bass, 1998).

C. Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks MSDM

Implementasi kebijakan MSDM yang efektif memerlukan dukungan langsung dari pemimpin yang mampu melakukan transformasi. Menurut Northouse (2018), kepemimpinan transformasional melibatkan empat perilaku inti: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Pemimpin yang mampu memberdayakan karyawan untuk berinovasi akan membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif (Bass, 1990).

Studi kasus menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi pendekatan MSDM dengan pemimpin transformasional cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan tingkat produktivitas yang lebih baik (Avolio et al., 1999). Hal ini terjadi karena karyawan merasa diperlakukan secara adil dan didukung untuk mengembangkan potensi mereka secara maksimal.

D. Tantangan dan Implikasi Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Meskipun memiliki banyak manfaat, implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks MSDM juga menghadapi tantangan tertentu. Salah satu tantangannya adalah memastikan bahwa seluruh organisasi memahami dan menerima nilai-nilai inovasi yang diperjuangkan oleh pemimpin transformasional (Yukl, 1999). Selain itu, perubahan budaya organisasi tidak terjadi secara instan dan memerlukan komitmen jangka panjang dari seluruh anggota organisasi (Berson & Avolio, 2004).

Implikasi dari hasil analisis ini adalah pentingnya pengembangan kepemimpinan transformasional dalam konteks MSDM sebagai strategi untuk meningkatkan inovasi organisasi. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang terfokus pada pengembangan kemampuan transformasional dapat membantu organisasi menghadapi dinamika pasar yang cepat dan persaingan yang semakin ketat (Bass & Riggio, 2006).

KESIMPULAN

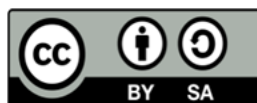
Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran krusial dalam memacu inovasi di dalam organisasi. Melalui penggalan visi yang jelas, motivasi yang tinggi, dan pengembangan hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, transformasional leadership membuka jalan bagi terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan eksperimen baru. Hal ini sejalan dengan teori-teori yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi bawahannya dengan membangkitkan aspirasi yang lebih tinggi mampu membawa organisasi menuju inovasi yang berkelanjutan.

Selain itu, penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam mendukung keberhasilan strategi kepemimpinan transformasional. Melalui pengembangan karyawan secara holistik, baik dari segi keterampilan maupun motivasi, organisasi dapat meningkatkan kapasitasnya untuk beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan potensi inovatif secara maksimal. Dengan demikian, integrasi antara praktik kepemimpinan transformasional dan manajemen SDM menjadi kunci dalam mencapai tujuan inovasi organisasi yang berkelanjutan dan kompetitif di era globalisasi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alipour, M., Mohammadi, M. F. S., & Derakhshan, H. (2015). Determinants of capital structure: an empirical study of firms in Iran. *International Journal of Law and Management*, 57(1), 53–83.
- Aswanto, A., & Arif, E. (2024). The Effect of Local Original Income and Economic Growth on the Human Development Index. *Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(1), 1–10.
- Chen, H.-L., Hsu, W.-T., & Huang, Y.-S. (2010). Top management team characteristics, R&D investment and capital structure in the IT industry. *Small Business Economics*, 35, 319–333.
- Detthamrong, U., Chancharat, N., & Vithessonthi, C. (2017). Corporate governance, capital structure and firm performance: Evidence from Thailand. *Research in International Business and Finance*, 42, 689–709.
- Diah, A. M., Away, J. L., & Kadang, T. (2024). Economic Management in Developing Economies: Strategies for Sustainable Growth and Development. *Join: Journal of Social Science*, 1(4), 363–372.
- Diantika, E. I. A. (2024). Development of Waste Pollution Module with Argument Driven Inquiry (ADI) Model for Students. *Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(1), 42–61.
- Habibah, N. (2024). Pengembangan Kompetensi Karyawan di Era Digital: Tantangan dan Strategi bagi Departemen MSDM. *Journal of Knowledge and Collaboration*, 1(1), 23–27.
- Hafizi, R. (2023). Pengaruh Media Sosial terhadap Persepsi Masyarakat tentang Politik dan Partisipasi Politik. *Journal of Mandalika Social Science*, 1(1), 1–4.
- Hasan, A. (2024). Problem-Based Math Learning Strategies To Improve Students' Problem-Solving Skills. *The Journal of Academic Science*, 1(1), 22–26.
- Irawan, D. (2023). Strategi Pemasaran Digital di Era Post-Pandemi: Studi Kasus tentang Perubahan Konsumen dan Inovasi Bisnis. *Mandalika Journal of Business and Management Studies*, 1(1), 6–10.
- Kartina, H. B. (2024a). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PUGUNG RAHARJO KABUPATEN LAMPUNG TIMUR. *Journal of Mandalika Social Science*, 2(1), 97–114.
- Kartina, H. B. (2024b). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PUGUNG RAHARJO KABUPATEN LAMPUNG TIMUR. *Journal of Mandalika Social Science*, 2(1), 97–114.
- Miswan, M., Firdaus, P., Ramadhan, G., Putri, S. A., & Rahmayanti, N. (2024). Examining the Nexus of Financial Technology, Small Business Growth, and Economic Resilience. *Join: Journal of Social Science*, 1(4).

- Nurlaila, S. F. R. (2024). Development of Teaching Materials for Integrated Elementary School PAI Learning Design for Pancasila Student Profiles in Support of the Independent Curriculum. *Indonesian Journal of Research and Service Studies*, 1(1), 32–48.
- Ralphaih, H. (2024). Analysis Of Student Errors In Solving Mathematical Problems Based On Arithmetic Conception Theory. *The Journal of Academic Science*, 1(1), 14–21.
- Rukman, R. (2024). The Surprise Box Learning Media on Human Reproductive System Material. *Side: Scientific Development Journal*, 1(1), 17–23.
- Saputra, D. (2023a). Analisis Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi: Studi Komparatif pada Berbagai Sektor Industri. *Mandalika Journal of Business and Management Studies*, 1(1), 11–15.
- Saputra, D. (2023b). Analisis Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi: Studi Komparatif pada Berbagai Sektor Industri. *Mandalika Journal of Business and Management Studies*, 1(1), 11–15.
- Sirine, H. (2024). Leading with Insight: How Intellectual Capital Shapes Supervisory Leadership. *Global International Journal of Innovative Research*, 2(7), 1377–1400.
- Sutara, B., Vulture, F., & Novianti, R. (2024). Application of K-Means algorithm with CRISP-DM method in student data analysis as a support for promotion strategy. *Side: Scientific Development Journal*, 1(1), 1–7.
- Syafi'i, M., Syafrinaldi, S., & Thamrin, S. (2024). Economic Sustainability of the Music Industry through Copyright Fiduciary Guarantees with a Legal Economic Analysis Approach. *Global International Journal of Innovative Research*, 2(7).
- Yuliawan, R., Murdiawati, M., Faqih, M., Haris, R. A., & Sulistyawati, A. (2024). The Impact of Monetary Policy, Inflation Rates, and Foreign Direct Investment on Economic Growth in Developing Countries. *Join: Journal of Social Science*, 1(4), 373–380.
- Zulfikar, Z. (2023). Penerapan Teknologi Blockchain dalam Rantai Pasokan Global: Keuntungan, Tantangan, dan Prospek Masa Depan. *Mandalika Journal of Business and Management Studies*, 1(1), 1–5.



This work is licensed under a

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License