

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Indonesian Journal of Cultural and
Community Development

ISSN 2615-6180 (ONLINE)



BROUGHT TO YOU BY

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Conflict of Interest Statement

The author declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Editorial Team

Editor in Chief

[Dr. Totok Wahyu Abadi](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Managing Editor

[Mochammad Tanzil Multazam](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

[Rohman Dijaya](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Member of Editors

[Mahardhika Darmawan Kusuma Wardana](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Sinta](#)]

[Bobur Sobirov](#) ([Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Farkhod Abdurakhmonov](#) ("[Silk Road](#)" [International University of Tourism, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Dr. Nyong Eka Teguh Iman Santosa](#) ([Universitas Islam Negeri Sunan Ampel SURabaya, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Transformational Leadership in Muhammadiyah Association for Community Growth

Kepemimpinan Transformasional di Muhammadiyah untuk Pertumbuhan Komunitas

Ferina Romadhona, lailulmursyidah@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Lailul Mursyidah, lailulmursyidah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

Background: Transformational leadership is vital in educational settings, focusing on inspiring members to enhance performance. **Specific Background:** At Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, key leaders, including the Rector, play a crucial role in creating an effective academic environment. **Knowledge Gap:** There is limited empirical evidence on the impact of transformational leadership on organizational performance and faculty motivation in this context. **Aims:** This study investigates the characteristics and effects of transformational leadership, emphasizing individualized consideration and motivational strategies. **Results:** The findings reveal that the Rector's leadership positively influences faculty motivation and recognition, illustrated by rewards like Umrah allowances. **Novelty:** This research enriches existing literature by analyzing transformational leadership within a specific educational framework. **Implications:** The study highlights the significance of leader recognition in higher education, suggesting that transformational practices can enhance faculty performance and promote a culture of excellence.

Highlights :

- Impact on Motivation: Transformational leadership enhances faculty motivation through recognition and rewards.
- Leadership Characteristics: The Rector exemplifies individualized consideration, actively supporting faculty development.
- Cultural Improvement: Effective leadership fosters a culture of excellence and innovation within the institution.

Keywords: transformational leadership, Muhammadiyah, faculty motivation, individualized consideration, higher education

Pendahuluan

Muhammadiyah adalah salah satu organisasi terbesar yang ada di Indonesia. Organisasi Muhammadiyah didirikan oleh KH. Ahmad Dahlan pada tanggal 18 November 1912 di kampung kauman kota Yogyakarta, dalam perjalanan sejarahnya Muhammadiyah telah banyak melahirkan pemimpin atau tokoh yang berjuang untuk kemajuan dan kemerdekaan Indonesia, selain itu Muhammadiyah berperan dalam membangun Indonesia dengan membangun sarana prasarana umum seperti sekolah, rumah sakit, masjid dan lainnya. Muhammadiyah berkembang pesat sejak didirikan. Organisasi ini memperluas pengaruhnya di kalangan umat Islam Indonesia dengan mendirikan cabang-cabang di berbagai wilayah. Muhammadiyah juga memainkan peran penting dalam gerakan nasional Indonesia, terutama dalam perjuangan melawan penjajahan Belanda dan memperjuangkan kemerdekaan bangsa.

Peran Muhammadiyah memiliki peran penting dalam mencetak pemimpin di Indonesia melalui pendidikan, pengembangan kader, dan partisipasi dalam kegiatan politik. Dalam Peraturan Pimpinan Pusat (PP) Muhammadiyah, tidak terdapat sumber hukum kepemimpinan yang spesifik. Namun, terdapat beberapa sumber hukum Islam yang digunakan dalam Muhammadiyah, seperti al-Quran dan sunnah, yang menjadi sumber utama hukum Islam dan sumber ajaran Islam secara umum. Selain itu, Muhammadiyah juga mengembangkan daya fikir akal yang terwujud dalam kegiatan ijtihad, yaitu sebuah proses untuk mengerahkan segala kemampuan akal dalam menggali sumber ajaran Islam untuk mendapatkan kepastian Hukumnya berdasarkan wahyu dengan metode dan pendekatan tertentu. Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah dalam mengatur tentang Organisasi Muhammadiyah termasuk didalamnya mengenai anggaran, kebijakan dan tata tertib organisasi bersumber pada AD/ART Muhammadiyah (Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah)[1].

Pemimpin merupakan seseorang yang memimpin individu atau kelompok dengan cara memberikan petunjuk, pengarahan, motivasi dan perintah. Keberhasilan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh SDM dalam organisasi berdasarkan etika kepemimpinan yang terlihat, menurut Peter G. Northhouse [2]. Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak dan berperilaku seperti yang diharapkan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien, menurut Suriagiri [3]. Namun di samping itu faktor yang sangat berperan penting dalam keberhasilan sebuah organisasi ialah faktor kepemimpinan yang lebih dominan. Peran utama seorang pemimpin adalah mempengaruhi orang lain bagaimana caranya untuk mencapai visi dan misi yang telah direncanakan, menurut Ambar Teguh Sulistiyani [4].

Menurut Agung Danarto [5] ada sembilan tipe kepemimpinan Muhammadiyah antara lain Spiritualisasi Islam, wawasan keislaman, Islam sebagai agama shalihun likuli zaman wa makan, memiliki seni kepemimpinan, paham administrasi dan manajerial, lentur dalam berdakwah, kepemimpinan kolektif, berkemajuan, pemimpin yang bisa bersinergi atau networking.

Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan pengaruhnya kepada yang dipimpin sehingga mereka yang dipimpin dapat loyal terhadap organisasi, khususnya faktor kharismatik dan inspirational motivation menurut Hadi & Diansyah [6]. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara yang disebut Empat I: Idealized influence (charisma), Intellectual stimulation, Individualized consideration, Inspiration motivation, menurut Bass and Avolio, (1994). Sebagai organisasi kemasyarakatan berbasis agama yang modern, Muhammadiyah memiliki manajemen organisasi yang rapih dan terstruktur.

Penelitian serupa sebagaimana penelitian dari Anwar S [7] yang berjudul "Kepemimpinan Transformasional Majelis Dikdasmen dalam Mengelola Sekolah (Studi Kasus pada PDM Kota Medan)" menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh Majelis Dikdasmen dalam mengelola sekolah yang berada dibawah pengelolaan dan pengawasan Muhammadiyah Kota Medan adalah dengan berlaku adil dan tidak membeda-bedakan jabatan apapun yang diemban seseorang. Pimpinan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kota Medan selalu menganjurkan agar dalam memperlakukan orang lain dengan penuh hormat dan mendorong bawahan untuk menghadapi masalah dengan caracara baik dan terhormat. Mendorong bawahan untuk mencoba cara-cara baru dalam berbagai kegiatan. Mendorong bawahan untuk selalu bekerja keras dan profesional serta mau melibatkan dan mendelegasikan pekerjaan pada bawahan agar pekerjaan jangan sampai dikerjakan sendiri. Tidak mengutamakan pemberian hukuman atas kekeliruan tetapi lebih sering memberikan penyadaran atas kesalahan agar tidak berulang

Lebih lanjut sejalan dengan penelitian dari M. Fikry Hadi dan Risnal Diansyah [6], yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional pada PWM Riau yang menguraikan bahwa kepemimpinan transformasional dalam bentuk charisma (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional, begitu juga dengan inspirational motivation (X2). variabel charisma dan inspirational motivation tidak dapat mempengaruhi secara langsung terhadap komitmen organisasional, berdasarkan pengamatan lapangan banyak anggota dalam organisasi muhammadiyah memiliki komitmen di sebabkan oleh Organisasi Muhammadiyahnya, bukan dilihat dari individu, sehingga dimensi charisma dan inspirational motivation tidak memiliki dampak langsung terhadap komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Provinsi Riau.

Begitu juga dengan Penelitian dari Heri Wijayanto & Ninik Srijani [8], dengan judul "Pencerminan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Ekonomi Syariah di Ponorogo"

yang menjelaskan Kharisma, inspirasional, stimulan intelektual dan konsideran individu yang merupakan karakteristik dari kepemimpinan transformasional Pimpinan AUM mempunyai penilaian dari Karyawan AUM dalam kategori yang tinggi. Gaya kepemimpinan Pimpinan AUM di seluruh Ponorogo bila dicerminkan dalam gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pencerminan yang tinggi. Ini bisa kita lihat dari hasil penelitian yang menggunakan metode penelitian dari teknik cluster sampling atau sampling area.

Selanjutnya ada penelitian dari Sri Haryati [9] yang berjudul Model Kepemimpinan Transformasional perguruan tinggi dalam menghadapi tantangan era revolusi industri 4.0 (studi kasus kepemimpinan IAIN Surakarta periode 2015-2019, menjelaskan tentang penelien Kebijakan-kebijakan yang dilakukan kepemimpinan periode 2015-2019 dalam kerangka merespons tantangan dan peluang revolusi industri 4.0 dilakukan dengan tiga tahap, yakni: tahap kesadaran; tahap pengetahuan (literasi); dan tahap aksi atau implementasi. Dua tahapan yakni: kesadaran dan pengetahuan dilakukan melalui kegiatan seminar, tema-tema wisuda, rapat, pilihan judul-judul skripsi, tesis, dan disertasi serta judul-judul penelitian dosen. Sementara tahap aksi dilakukan melalui bagaimana implementasi dari respons atas revolusi industri 4.0 mengejawantah dalam praktik empati al, yakni: untuk meningkatkan mutu tata kelola; meningkatkan mutu sumber daya manusia; meningkatkan mutu pengajaran, penelitian, dan publikasi dosen-dosen; dan meingkatkan mutu program-program kegiatan mahasiswa yang relevan dengan tantangan serta peluang yang ada. Model kepemimpinan IAIN Surakarta periode 2015-2019 dalam menghadapi tantangan dan peluang revolusi industri 4.0 ditunjukkan dengan menekankan kolaborasi penuh dan mengarahkan tata kelola melalui kerja-kerja 20 digital. Investasi di bidang IT ditingkatkan; sumber daya yang relevan diperbanyak; kesadaran, literasi digital, dan implementasi yang memperkuat kapasitas ke era revolusi industri 4.0 secara bertahap dilanjutkan. Selain itu, kepemimpinan transformasional yang terlihat pada periode ini juga ditunjukkan melalui sikap terbuka untuk terus-menerus memperbaiki diri dan adaatif terhadap lingkunganlingkungan yang baru .

Dalam persyarikatan Muhammadiyah terdiri dari organisasi pimpinan pusat, pimpinan wilayah, pimpinan daerah, pimpinan cabang, majelis, Lembaga dan otonom. Struktur organisasi Muhammadiyah sangat penting untuk pengembangan organisasi dan pembentukan pemimpin yang unggul. Setiap struktur organisasi memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda dalam mengelola program - program Muhammadiyah.

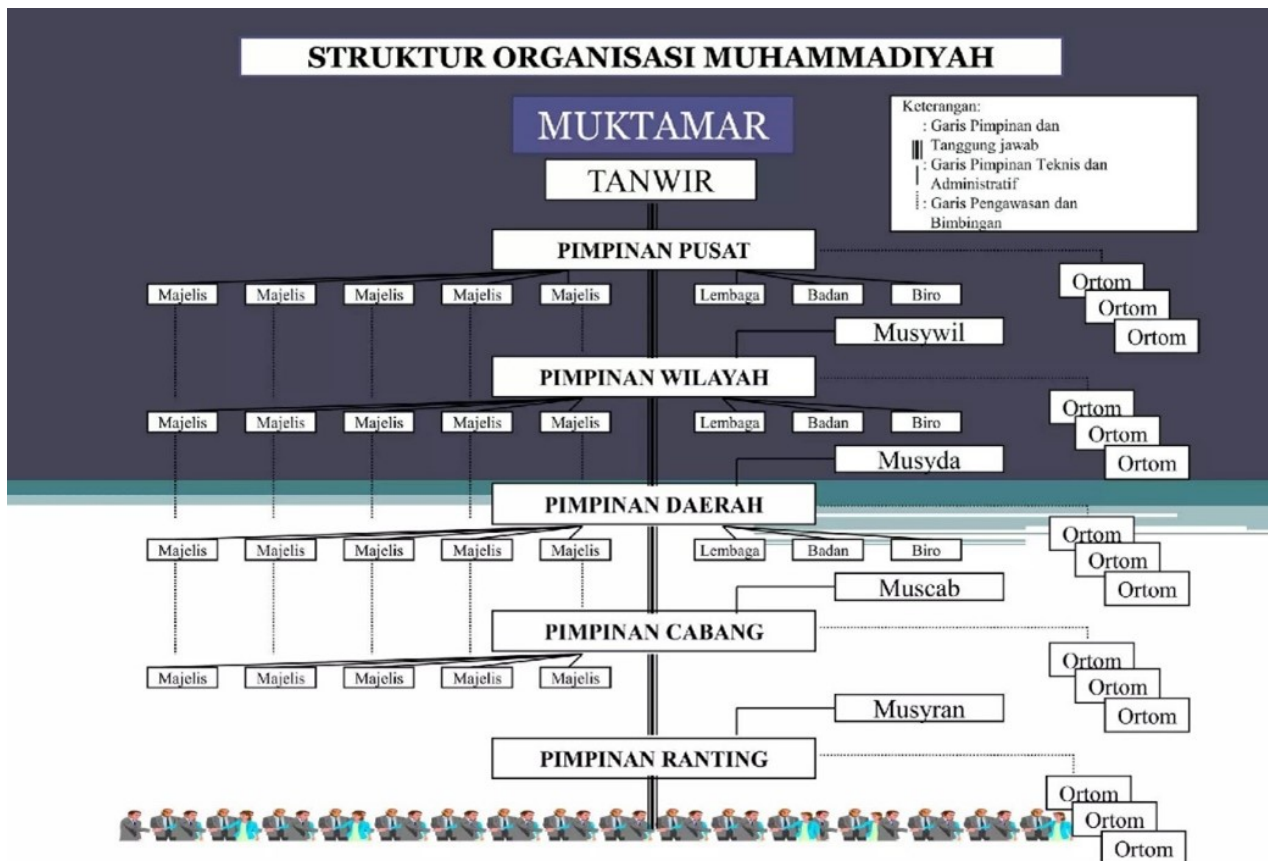


Figure 1. Struktur Organisasi Muhammadiyah

Salah satu struktur organisasi dalam persyarikatan muhammadiyah adalah Majelis Diktilibang PP Muhammadiyah yang bertujuan mengontrol dan mengembangkan pendidikan di muhammadiyah serta mencetak pemimpin - pemimpin yang berkualitas di masa depan. Perguruan Tinggi Muhammadiyah berada dibawah naungan dari mejelis diktilitbang PP Muhammadiyah. Perguruan Tinggi Muhamamdiyah /Aisyiyah mengalami peningkatan dan terus

berkembang secara kuantitas maupun kualitas. Hal ini kita bisa lihat dari segi jumlah PTMA secara keseluruhan, baik yang berupa universitas, institut, sekolah tinggi, akademi hingga politeknik yang terus berkembang dan bertambah.

Berdasarkan data dari Asosiasi Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi Muhammadiyah/ Aisiyiah, data PTM/A di wilayah Jawa Timur sebagai berikut :

NO	NAMA PTM/A	KATEGORI	BENTUK
1	Institut Studi Islam Muhammadiyah (ISIM) Pacitan	PTM	Institut
2	Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan (ITB AD) Lamongan	PTM	Institut
3	Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan (ITB AD) Banyuwangi	PTM	Institut
4	Institut Teknologi dan Kesehatan Muhammadiyah (ITBKes Mutu) Banyuwangi	PTM	Institut
5	Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Paciran-Lamongan.	PTM	Sekolah Tinggi
6	Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Probolinggo.	PTM	Sekolah Tinggi
7	Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Tulungagung.	PTM	Sekolah Tinggi
8	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tuban	PTM	Sekolah Tinggi
9	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Bojonegoro	PTM	Sekolah Tinggi
10	Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Muhammadiyah Bangil	PTM	Sekolah Tinggi
11	Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Muhammadiyah Bojonegoro	PTM	Sekolah Tinggi
12	Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Muhammadiyah Kediri	PTM	Sekolah Tinggi
13	Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Muhammadiyah Lumajang	PTM	Sekolah Tinggi
14	Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Muhammadiyah Ngawi	PTM	Sekolah Tinggi
15	Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Muhammadiyah Paciran	PTM	Sekolah Tinggi
16	Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Lumajang	PTM	Sekolah Tinggi
17	Sekolah Tinggi Teknologi Muhammadiyah AR. Fachruddin	PTM	Sekolah Tinggi
18	Universitas Muhammadiyah Gresik	PTM	Universitas
19	Universitas Muhammadiyah	PTM	Universitas

	Sidoarjo		
20	Universitas Muhammadiyah Malang	PTM	Universitas
21	Universitas Muhammadiyah Surabaya	PTM	Universitas
22	Universitas Muhammadiyah Jember	PTM	Universitas
23	Universitas Muhammadiyah Ponorogo	PTM	Universitas
24	Universitas Muhammadiyah Madiun	PTM	Universitas
25	Universitas Muhammadiyah Lamongan	PTM	Universitas

Table 1. Perguruan Tinggi Muhammadiyah/ Aisyiyah di Jawa Timur

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo merupakan salah satu perguruan tinggi Muhammadiyah yang ada di wilayah Jawa Timur. UMSIDA memiliki semboyannya "Dari Sini Pencerahan Bersemi" termasuk salah satu universitas swasta di Jawa Timur yang berkomitmen menjadi salah satu perguruan tinggi unggul dan inovatif dalam pengembangan IPTEKS berdasarkan nilai-nilai Islam untuk kesejahteraan masyarakat di mana UMSIDA menjadi pusat pencerahan melalui pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada iman, ilmu, dan amal serta pengembangan tradisi intelektual untuk mewujudkan masyarakat yang berkemajuan [11].

UMSIDA mengalami peningkatan dan kemajuan yang sangat pesat sejak kepemimpinan rektor Dr. Hidayatulloh, M.Si selama 3 periode dari tahun 2014-2027, ini dapat dibuktikan dengan bertambahnya program studi UMSIDA yang telah terakreditasi B untuk akreditasi institusi UMSIDA, ada 9 Prodi yang terakreditasi Unggul, 3 Prodi terakreditasi A, terakreditasi Baik Sekali ada 3 Prodi, terakreditasi B ada 11 Prodi, terakreditasi Baik ada 3 Prodi, terakreditasi C ada 1 Prodi sedangkan minimum ada 3 Prodi. Tahun 2023 UMSIDA telah membuka Fakultas Kedokteran Gigi dan sedang proses pembangunan Rumah Sakit Gigi dan Mulut. Menjelang akhir tahun 2023, UMSIDA meraih penghargaan Gold Winner di kategori Publikasi (Garuda Award) subkategori Institusi Klaster Utama dengan Skor Publikasi Tertinggi Periode 2020-2022 Anugerah Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi (Ditjen Diktiristek) Tahun 2023, serta UMSIDA menempati peringkat 3 PTMA Jawa Timur Versi UniRanks (peringkat 87 Nasional berdasarkan data update UniRank yang diambil pada tanggal 30 Desember 2023).

Perspektif kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menjelaskan, bagaimana pemimpin merubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan memperlihatkan model visi sebuah organisasi atau unit kerja dan mendorong pekerja untuk melaksanakan visi tersebut (Mc. Shane and Glinow, [12]).

Karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio et al dalam jurnal yang ditulis oleh Pangande, D. J. [13] adalah Idealized influence or charismatic influence yaitu pemimpin yang memiliki kharisma untuk menjadi teladan bagi pegawai dengan ditunjukkan melalui perilakunya yang memiliki pendirian, menghargai pegawai, konsisten terhadap setiap keputusan yang diambil, serta mampu menjadi role model pegawainya. Inspirational motivation yaitu pemimpin yang mampu membangkitkan dan mendorong motivasi pada seluruh pegawainya. Intellectual stimulation yaitu pemimpin harus mampu mendorong pegawainya untuk berpikir secara cermat dan rasional dalam menyelesaikan permasalahan yang ada, dapat berpikir kreatif serta inovatif dalam menyelesaikan setiap masalah. Individualized consideration yaitu pemimpin dituntut untuk mampu mendengar aspirasi serta melihat potensi dan kebutuhan berkembang setiap pegawainya.

Dalam hal ini dari ke empat karakteristik kepemimpinan, maka dari itu perlu dilakukan penelitian bagaimana pengambilan kebijakan pimpinan khususnya adalah rektor selaku pimpinan tertinggi dalam Perguruan Tinggi seperti dalam kriteria diatas. Berdasarkan pedoman PTMA di jelaskan tugas dan wewenang dari majelis diktilititbang pasal 3 [15], seperti pengambilan kebijakan Statuta yang berdasarkan pada Pedoman PP Muhammadiyah tentang Pedoman Perguruan Tinggi pasal 29 ayat 3 [14]. Sehingga inilah yang menjadikan kami untuk meneliti dan membahas yang berkaitan dengan judul kami "Kepemimpinan Transformasional Pada Persyarikatan Muhammadiyah Dalam Pembangunan Masyarakat"

Metode

Penelitian Kepemimpinan Transformasional pada Persyarikatan Muhammadiyah khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Sharan B. Merriam [16] Penelitian kualitatif adalah bentuk penyelidikan empiris sistematis terhadap makna. Hal ini ditandai dengan fokus pada masalah atau pertanyaan, pendekatan yang holistik (berlawanan dengan reduksionistik), dan penekanan pada konteks yang kaya akan deskripsi dan detail. Dalam penelitian kualitatif yang menjadi subyek instrumen ada beberapa subyek antara lain adalah pimpinan dalam hal ini Rektor, Direktur, Dosen dan Tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Sumber data primer yang diambil adalah melalui

Teknik wawancara mendalam, sedangkan sumber data sekunder melalui observasi partisipasi pasif, dan dokumentasi. Teknik penentuan informan dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui metode purposive sampling, yang merupakan pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Reduksi data melibatkan pengurangan data mentah menjadi unit-unit yang lebih kecil dan terfokus untuk memudahkan analisis. Penyajian data melibatkan penyajian informasi yang relevan dan signifikan dari data yang telah dikumpulkan. Verifikasi data dilakukan untuk memastikan keabsahan dan keandalan data yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data ini membantu dalam mengolah, menyajikan, dan memverifikasi data yang diperoleh dari berbagai sumber.

Hasil dan Pembahasan

Dengan berfokus pada pengaruh yang diidealkan, pertimbangan individual, dan motivasi inspirasional, pemimpin transformasional dapat membuat anggotanya mempercayai, menghormati, dan menghargai mereka, menurut Bass. Seorang pemimpin transformasional akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja tim dan meningkatkan efisiensi. Muhammadiyah memiliki banyak pemimpin yang berkarakter kepemimpinan transformasional, menurut haidar (2022) [17]. kemampuan pemimpin untuk memobilisasi potensi adalah salah satu dari tiga karakteristik kepemimpinan transformatif, Muhammadiyah memiliki banyak potensi untuk dimanfaatkan, dan mobilitas adalah kuncinya, kedua, ada strategi untuk perubahan. Selain itu, membuat prediksi untuk masa depan.

Dalam kepemimpinan Dr.Hidayatulloh, M.Si. selama 3 periode dari tahun 2014-2027, Pembangunan UMSIDA semakin giat dilakukan untuk mewujudkan nilai-nilainya dan mewujudkan visinya untuk menjadi perguruan tinggi yang unggul dan inovatif dalam pengembangan IPTEKS berdasarkan nilai-nilai Islam untuk kesejahteraan masyarakat. Visi ini disusun menjadi enam misi, enam tujuan, dan delapan sasaran yang harus dicapai melalui lima tahapan milestone yang dimulai pada tahun 2018-2022 Good University Governance sampai tahun 2034-2038 dicapainya ASEAN Recognition.

Kesuksesan rektor dalam memimpin institusi pendidikan tinggi dapat diukur dari penerapan budaya mutu dan ketercapaian visi misi institusi. Institusi pendidikan tinggi dianggap berkualitas atau bermutu jika semua input, proses, dan outputnya berbudaya. Salah satu elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi adalah kepemimpinan, karena merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Seperti kepemimpinan Rektor UMSIDA, telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkualitas tinggi dengan selalu merencanakan dan membuat progres apa yang harus dan akan dilakukan dalam rapat penyusunan program kerja tahunan dan selalu berusaha untuk melaksanakan dan menyelesaikan setiap program kerja yang telah direncanakan dengan konsisten. Hal ini dibuktikan dengan melakukan rapat koordinasi, evaluasi, dan monitoring secara teratur. Rektor UMSIDA, sebagai pemimpin universitas yang didirikan oleh Muhammadiyah, bertanggung jawab untuk memastikan bahwa nilai-nilai Islam yang diajarkan Muhammadiyah diterapkan dalam setiap aspek kehidupan kampus, termasuk etika, moral, dan integritas, dalam setiap aspek kegiatan universitas.

Kepemimpinan berdasarkan top-down dalam organisasi Muhammadiyah memiliki beberapa alasan historis, kultural, dan structural. Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan pada tahun 1912 dengan tujuan untuk memurnikan ajaran Islam dan meningkatkan kesejahteraan umat. Sebagai organisasi yang didirikan oleh satu individu yang visioner, kepemimpinan dari atas ke bawah membantu dalam menyebarkan visi dan misi yang jelas. Pendekatan top-down memungkinkan keputusan yang cepat dan konsisten dalam menghadapi berbagai tantangan. Ini penting dalam organisasi besar seperti Muhammadiyah yang memiliki struktur yang hierarkis dengan pimpinan pisat, wilayah, daerah, cabang dan ranting guna memastikan koordinasi yang baik dan aliran informasi yang jelas.

Salah satu kebijakan Pimpinan Pusat Muhammadiyah dalam pengesahan statute perguruan tinggi, statute merupakan dokumen yang mengatur berbagai aspek penting dalam pengelolaan dan penyelenggaraan suatu perguruan tinggi. Statuta berfungsi sebagai dasar hukum dan pedoman operasional bagi perguruan tinggi dalam menjalankan fungsi. Sesuai dengan Pedoman Pimpinan Pusat tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah [14], statute PTM disusun bersama oleh Pimpinan PTM, Senat, dan Badan Pembina Harian kemudian ditetapkan oleh Majelis Pendidikan Tinggi.

Selain kebijakan statute, adapula kebijakan dalam pedoman tersebut seperti pengangkatan dan pemberhentian Badan Pembina Harian, Rektor Dan Wakil Rektor. Rektor di perguruan tinggi Muhammadiyah diangkat dan diberhentikan oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah, bukan dipilih oleh senat universitas atau badan internal lainnya, tetapi ditunjuk oleh pimpinan pusat setelah melalui proses seleksi dan pertimbangan melalui senat. Kebijakan penyusunan kurikulum di perguruan tinggi Muhammadiyah juga ditetapkan oleh pimpinan pusat. Kurikulum harus mencerminkan nilai-nilai Islam dan visi Muhammadiyah, ini untuk memastikan bahwa kurikulum yang diajarkan sejalan dengan misi dakwah Muhammadiyah.

"Kebijakan yang disahkan melalui pimpinan pusat memastikan bahwa semua perguruan tinggi Muhammadiyah menjalankan dengan visi dan misi organisasi. Muhammadiyah memiliki tujuan dakwah dan sosial yang ingin dicapai secara konsisten di semua lembaga pendidikannya", menurut Hidayatulloh.

Begitu juga disampaikan oleh Rektor "Dengan pimpinan pusat yang menetapkan kebijakan, Muhammadiyah dapat memastikan adanya kontrol dan akuntabilitas yang lebih besar atas implementasi kebijakan tersebut, ini mengurangkan risiko penyimpangan nilai-nilai dan tujuan organisasi". Maka perlu di kaji terkait kepemimpinan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo sebagai berikut :

A. Idealized influence or charismatic influence (Karismatik) Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu "menyihir" bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya menurut Avolio dkk (stone et al, 2004). Sebagaimana di sampaikan oleh Ibu Dra. Lilik Indayani, SE. Dosen Manajemen FBHIS terhadap kepemimpinan Rektor UMSIDA sebagai berikut:

"Beliau adalah sosok pemimpin yang sederhana dan kharismatik, ketauladannya perlu di contoh sebagai kami pegawainya, dalam mewujudkan visi misi umsida beliau berjuang keras untuk mencapai perguruan tinggi yang unggul dan ini terbukti berhasil UMSIDA memiliki akreditasi Institusi Unggul di Tahun 2024"

Begitu juga hal senada disampaikan oleh Dewi Rositasari, Tenaga Perpustakaan UMSIDA, yang sudah mengenal kepemimpinan Rektor UMSIDA selama 3 periode

"keramahannya membuat kita segan terhadap beliau, saat di jalannya jika berpapasan selalu ramah dan senyum, padahal kita sudah deg-deg an takut"

Selain sebagai Rektor Umsida, Dr. Hidayatulloh ., M.Si. merupakan salah satu Wakil Ketua PWM Jatim, beliau sangat aktif dalam kegiatan pembinaan moral dan spiritual masyarakat melalui kegiatan keagamaan, seminar, dan ceramah, untuk membantu membentuk karakter dan nilai-nilai positif dalam masyarakat. Menjadi pemateri atau narasumber di berbagai kegiatan dan selalu menjadikan tauladan pemimpin di berbagai AUM di wilayah Jawa Timur. Selama kepemimpinan adanya kebijakan yang membantu pemberian beasiswa mahasiswa asing, beasiswa bagi mahasiswa hafidz Al-Qur'an, beasiswa KIP interna UMSIDA, beasiswa Sang Surya dengan Lazimu UMSIDA, Bantuan biaya pendidikan untuk keluarga miskin, anak yatim dan keluarga Muhammadiyah dll

"Tidak hanya mengurus diri kita sendiri tapi kita juga mengurus umat, itulah fungsi manusia yang kedua sebagai khalifatullah fil ardi, menjadi pemimpin itu karena berhasil memengaruhi orang lain karena kewibawaan anda, karena keilmuan anda, karena keterampilan anda, karena keahlian anda, singkat cerita karena kapasitas yang anda miliki" penjelasan rektor UMSIDA.

Salah satu kebijakan yang dilakukan rektor disaat pandemi covid 19 adalah adanya kebijakan perkuliahan secara hybrid ataupun daring yaitu adanya sistem e-learning yang membantu dosen dan mahasiswa dalam pembejaraan secara efektif dan efisien dan membantu keberlanjutan pendidikan selama pandemi. Pembelajaran e-learning sampai saat ini masih di berlakukannya berikut panduan pembelajaran e-learning UMSIDA <https://youtu.be/HATlf8aKSLk>

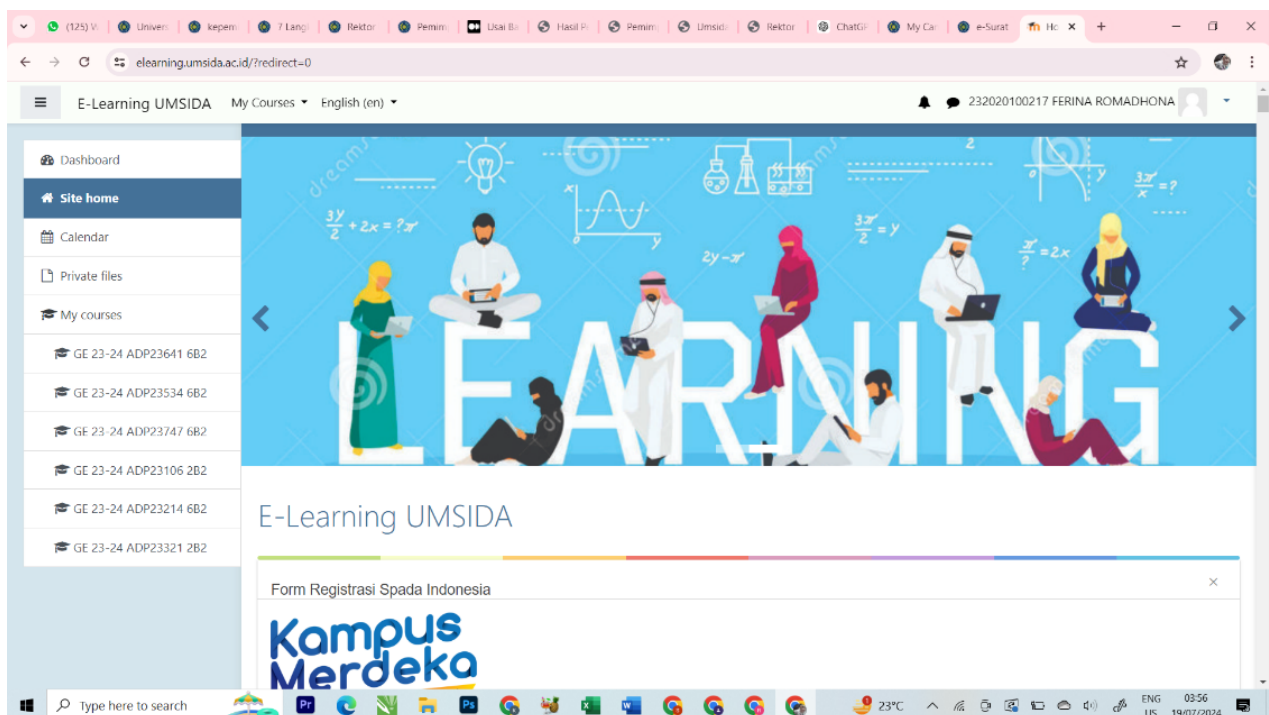


Figure 2. Platform e-learning UMSIDA

Dari hasil wawancara semua informan menyatakan bahwa rektor UMSIDA merupakan sosok pemimpin yang memberikan tauladan dan dikagumi akan kebijaksanaan dalam setiap pengambilan keputusan dan menangani masalah atau konflik baik dalam intern ataupun ekstern, bahkan banyak dari Dosen dan Tenaga kependidikan yang merasa sungkan (segan) dan menaruh rasa hormat kepada beliau. Rektor tidak hanya memiliki sikap tegas tapi juga memikirkan kelangsungan universitas dan keberlangsungan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan.

Karakter rektor ini dalam memberikan ide dan tauladan sama dengan teori yang dikemukakan oleh Bass&Reggio (2003) [18] bahwa sikap seorang pemimpin yang dapat menjadi teladan, dikagumi, dihormati, dan dipercaya menunjukkan sifat kepemimpinan transformasional yang ideal. Penelitian yang dilakukan oleh pengande D.J. menunjukkan hasil bahwa Idealized influence or charismatic influence merupakan salah satu indikator dari beberapa indikator kepemimpinan transformasional

B. Inspirational motivation Menurut Luthans (2005) inspirational yang menggambarkan sejauh mana seorang pemimpin mengkomunikasikan sebuah visi yang menarik menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha-usaha bawahan dan mengekspresikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana.

UMSIDA dalam meningkatkan kepemimpinan dan kemuhammadiyah, sering melakukan kegiatan semisal Darul Arqom Pimpinan yang dilaksanakan oleh Direktorat Islam dan Kemuhammadiyah di Trawas, 10-11 Juli 2024. Melalui Program ini dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi para pimpinan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka di UMSIDA, serta mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam peran mereka. Berikut penjelasan Rektor dalam mendorong Sumber Daya Manusia

"Penguatan sumber daya manusia (SDM) yaitu dosen dan tendik. Kami mendorong agar semua dosen berkualifikasi pendidikan doktor, mendorong dosen memiliki jabatan fungsional minimal lektor, lektor kepala dan guru besar. Selain itu, kami juga memberikan pelatihan kompetensi sertifikasi untuk tendik dan dosen" menurut rektor



Figure 3. Darul Arqom Pimpinan UMSIDA, 10-11 Juli 2024.

Motivasi dan dedikasi tinggi guna peningkatan kinerja baik terhadap Dosen dan Tenaga Kependidikan, selalu diterapkan dalam kepemimpinan Hidayatulloh, selama 3 periode kepemimpinan, sebagaimana di paparkan oleh Lilik Indayani, Dosen Tetap Manajemen FBHIS

"Beliau selalu memberikan umpan balik positif dan konstruktif, yang membuat kami merasa dihargai dan"

termotivasi untuk bekerja lebih baik

Rektor juga sering mengingatkan untuk tujuan bersama dalam mewujudkan visi misi UMSIDA untuk menjadi universitas yang unggul baik di tingkat nasional ataupun internasional. Sehingga ada keterikatan antara rektor, dosen dan tenaga kependidikan dalam tumbuh dan berkembangnya UMSIDA.

Rektor menjelaskan Pemimpin harus menjadi visioner, *“Seorang pemimpin itu harus mampu mengetahui cara untuk menjadikan perguruan tinggi ini meraih tujuan dan visinya secara bersama-sama. Dengan merumuskan paradigma TORSIE (Trust, Openness, Responsibility, Synergy, Inter-Dependence dan Empowering)”*

Dalam mewujudkan visi dan misi UMSIDA penting di lakukan forum diskusi dan rapat rutin untuk memastikan koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang efektif. Sehingga dapat meningkatkan kerjasama dan sinergi antar unit kerja, dan menyelaraskan tindakan/ kebijakan di UMSIDA.

Menurut Dewi Rositasari, Tenaga Perpustakaan UMSIDA *“Rektor sering sekali menyampaikan visi dan misinya dengan cara yang sangat memotivasi, baik melalui rapat, seminar, maupun acara-acara internal”*



Figure 4. Kegiatan Rutin Rapat Koordinasi Pimpinan UMSIDA.

Hasil wawancara menyatakan bahwa rektor UMSIDA memberikan inspirasi dan memotivasi bagi dosen dan tenaga kependidikan dalam penyelesaian tugas dan wewenang sesuai dengan job deskripsi masing-masing. Rektor juga memberikan dorongan kepada dosen dan tenaga kependidikan untuk memaksimalkan dalam bekerja, berkarya dan bersinambungan dalam bermasyarakat agar dapat saling memberikan rasa optimis, antusias dan semangat yang tinggi.

Hal ini juga sama disampaikan menurut avalio dkk (2020) [3], karakter pemimpin yang mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar yang akan tinggi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Selain itu juga menjelaskan karakter ini mampu membangkitkan optimisme dan antusias yang tinggi dari para bawahan. Begitu juga dengan penelitian terdahulu haryati, sri (2021)[9] menjelaskan bahwa pemimpin transformasi senantiasa memberikan inspirasi dan motivasi bawahannya.

C. Intellectual stimulation Menurut bass & reggio E (2006) [18], kepemimpinan transformasional intellectual stimulan bahwa pemimpin berusaha mendorong bawahannya untuk menjadi kreatif dalam memandang masalah, asumsi dan menghadapi kondisi yang sudah ada dengan perspektif yang baru dan inovatif, selain itu juga menyampaikan pemimpin harus dapat mendorong anggota timnya untuk mengeksplorasi cara - cara baru dalam melakukan sesuatu dan kesempatan baru untuk belajar.

Tahun 2022, UMSIDA membentuk PT UMSIDA Sinergi Utama dipimpin Direktur Hasan Ubaidillah SE., MM. Bergerak dibidang pengelolaan jasa dan bisnis untuk mendorong pengoptimalisasi pemanfaatan, pengelolaan dan pengembangan berbagai aset, tanah dan bangunan yang dimiliki atau dikelola oleh UMSIDA sehingga memberikan nilai dan keuntungan perekonomian. Inovasi UMSIDA melalui PT USU salah satunya pengembangan tanaman hias berkualitas ekspor, penjualan media tanam pupuk kompos ke wilayah Nusa Tenggara Timur (NTT), dan Produk *Today Bakery* (kuliner).

Seperti pemaparan dari Rektor UMSIDA terkait pengembangan unit kerja dalam inovasi yang telah dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, sebagaimana berikut :

"Kedepan Umsida tidak boleh hanya bergantung pada mahasiswa dari aspek pemasukan keuangan. Umsida harus banyak berkiprah di unit-unit bisnis. Tentu dari sini kami mengharapkan bisa mengalami percepatan dalam pertumbuhan pengembangan. Kedepan tentu Umsida juga akan mengembangkan sesuai dengan kebutuhan perkembangan PT ini" Menurut Rektor UMSIDA.

Selain itu inovasi Paltform merupakan pusat akses informasi di satu pintu yang bertujuan untuk mempermudah baik itu pelayanan, akademik, penelitian, keuangan, kemahasiswaan, dan sistem pendukung universitas lainnya. Rektor UMSIDA mendukung penuh pengembangan dan implementasi platform tersebut, dukungan ini mencerminkan komitmen beliau terhadap inovasi dan modernisasi dalam pendidikan, serta upaya untuk memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi layanan pendidikan di UMSIDA.



Figure 5. Paltform <https://mycampus.umsida.ac.id/>

Menurut Dewi Rositasari, Tenaga Perpustakaan UMSIDA "sistem e-library dalam mycampus, sangat membantu dalam pelayanan akses serba cepat, tapi terkadang juga ada kendala eror atauterjadi bug pada sistem yang dapat mempengaruhi fungsi e-library, seperti kesulitan dalam mengakses atau mengunduh materi".

Selain pemimpin harus memiliki inovasi dan kreatif, seorang pemimpin juga harus mampu menyelesaikan masalah dengan baik dalam setiap hal demi terwujudnya demokrasi di UMSIDA. Salah satu bagaimana Rektor mampu menyelesaikan masalah yang timbul terhadap Ortom UMSIDA dalam menyikapi miskomunikasi, sistem merangkul dan mengayomi mampu menyelesaikan masalah yang timbul.

"Rektor sering mengajak kami untuk berpartisipasi dalam diskusi yang mendalam tentang solusi masalah yang kompleks, terutama dalam hal pengembangan program studi, pembelajaran, kurikulum dan peningkatan kualitas pelayanan dosen dan mahasiswa. Beliau menciptakan ruang untuk kolaborasi dan berbagi ide, yang memungkinkan kami untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan solusi yang efektif", berdasarkan pemaparan Cholifah, Direktur Akademik UMSIDA

Semua informan menyampaikan bahwa pendekatan yang dilakukan oleh rektor dalam menyelesaikan masalah dengan melakukan perundingan dan koordinasi bersama disetiap bidang masing-masing. Dari hasil koordinasi tersebut ditampung semua ide dan pendapat baik dari dosen dan tenaga kependidikan walaupun terkadang ada perbedaan ide dari beliau. Rektor selalu memberikan ruang seluasnya dalam memberikan inovasi dan kratif agar dapat meningkatkan dan mengembangkan universitas. Penelitian terdahulu juga menjabarkan bahwa intellectual stimulation juga merupakan salah satu indikator dalam kepemimpinan transformasional wijayanto H & Sriyani N (2023) [8].

D. Individualized consideration Menurut Bass & Riggio E (2006) [18] menyatakan bahwa pemimpi melatih dan memberi perhatian pada kebutuhan karyawan untuk berprestasi, menganjurkan pertukaran komunikasi dua arah, interaksi dengan pengikut bersifat personal dan pemimpin mendelegasikan wewenang kepada pengikut untuk mengembangkan pengikut.

Rektor UMSIDA menilai "Kami memiliki program mentoring dan pengembangan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan individu. Selain itu, kami mengadakan evaluasi rutin untuk mengidentifikasi bakat dan potensi yang bisa dikembangkan lebih lanjut"

Dari hasil wawancara menyatakan bahwa rektor selalu memberikan perhatian pada dosen dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan kinerja dengan memberikan kesempatan kepada dosen dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan SDM dengan mengikuti pelatihan dan seminar demi menunjang pengembangan karir mereka. Rektor sangat dekat dan peduli baik secara personal, hal ini dapat di buktikan dengan beliau selalu terdepan jika ada salah satu dosen atau tenaga kependidikan yang sedang berduka atau sedang sakit. Ini di buktikan dengan adanya kebijakan santunan bagi dosen dan tenaga kependidikan yang sedang berduka atau mengalami kecelakaan yang sudah di cantumkan dalam Peraturan Rektor No 105/II.3.AU/02.00/I/PER/IX/2022 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2023.

Rektor juga memberikan otoritas tinggi terhadap dosen dan tenaga kependidikan dalam kinerja tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing, dengan memberikan reward terhadap mereka, baik berupa tunjangan struktural dan tunjangan kinerja atau kenaikan jabatan. Tanpa segan terkadang rektor selalu sigap mengambil alih tugas apabila dirasa beliau melihat tidak ada perkembangan dalam penyelesaian masalah salah satu unit kerja. Salah satu reward untuk dosen dan tenaga kependidikan yang sudah masa kerja lebih dari 25 tahun adalah tunjangan umroh. Berikut adalah data penerima Tunjangan Umroh yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dari Tahun 2017 sampai dengan sekarang

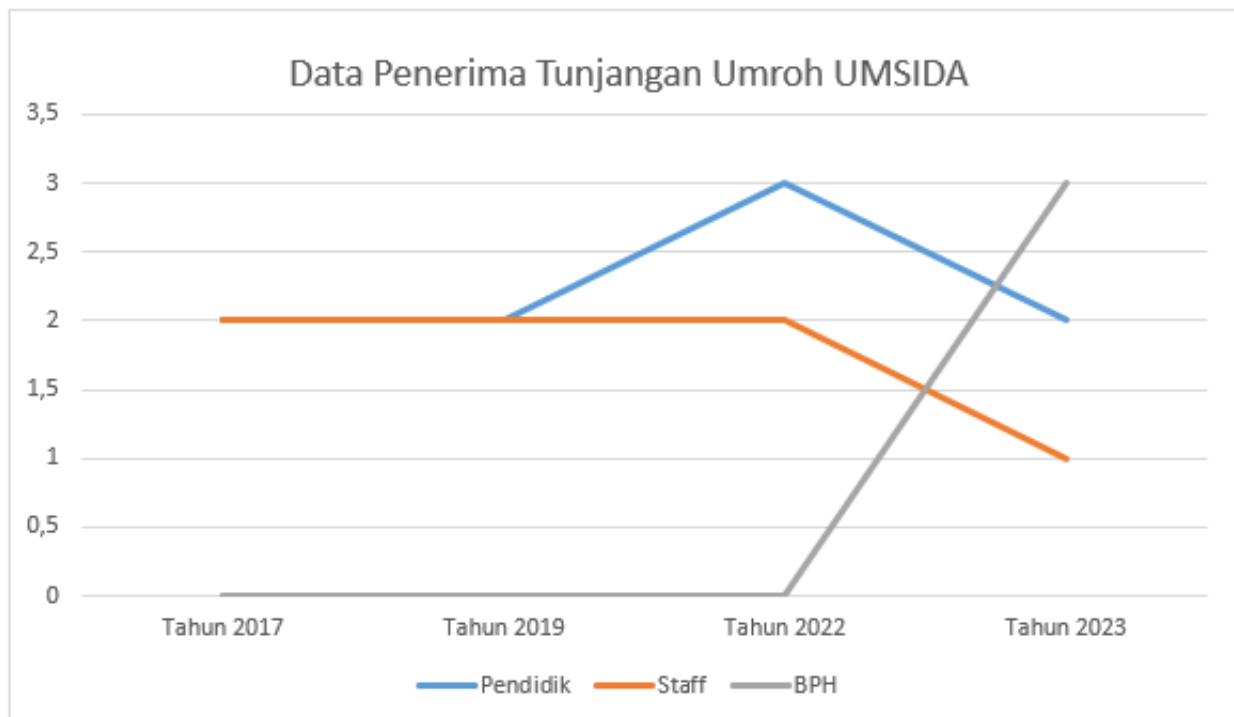


Figure 6. Data Penerima Tunjangan Umroh UMSIDA (Sumber DPSDM).

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa ada kestabilan jumlah penerima tunjangan umroh dari Dosen Pendidik dan beberapa fluktuasi dalam jumlah penerima dari kalangan Staf. Peningkatan yang signifikan hanya terlihat pada tahun 2023 untuk BPH, menandakan adanya kebijakan baru atau perubahan dalam alokasi tunjangan umroh.

Salah satu dosen yang mendapatkan keuntungan dari reward berupa Tunjangan Umroh UMSIDA memarkan sebagaimana berikut

"saya adalah salah satu yang merasakan reward tunjangan umroh, sungguh suatu kebanggaan dan bersyukur bisa merasakan manfaat ini, kedepan kami berharap tiap tahun dan tidak hanya untuk masa kerja yang hampir selesai (pensiun) tapi bisa sebagai bonus tahunan buat dosen dan tenaga kependidikan yang berprestasi" menurut Lilik Indayani, Dosen Tetap Manajemen FBHIS.

Menurut Cholifah, Direktur Akademik UMSIDA, juga menjelaskan tentang perhatian rektor terhadap kualitas Dosen dan Tenaga Kependidikan

"Rektor selalu mengakui dan menghargai pencapaian kami, baik melalui pengakuan formal maupun informal. Beliau sering memberikan penghargaan dalam kegiatan formal seperti Kajian Rutin, RapatDosen dan juga secara pribadi memberikan ucapan selamat kepada dosen dan staf yang berprestasi. Pengakuan ini sangat penting bagi kami dan memberikan motivasi untuk terus berkinerja baik."

Dalam hal ini rektor yang kami teliti memiliki karakter yang melekat pada indikator ini, keadaan ini sesuai dengan teori karakteristik Individualized consideration menurut Avolio dkk (2020) [3] karakter kepemimpinan transformasional ini mampu dan mendengar aspirasi, mendidik dan melatih bawahan, selain itu seorang pemimpin mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahannya serta memfasilitasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto, H & Srijani, N (2023) [8] menunjukkan hasil bahwa Individualized consideration merupakan salah satu dari indikator kepemimpinan transformasional

Simpulan

Berdasarkan indikator dalam penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, yang diterapkan oleh para pemimpin Muhammadiyah, termasuk Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA), meningkatkan loyalitas anggota, efisiensi organisasi, dan kualitas pendidikan dan pelayanan. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional efektif dalam menciptakan perubahan positif dan membangun masyarakat yang maju dan sejahtera. Karakteristik kepemimpinan transformasional di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo ini termasuk *Idealized influence or charismatic influence* (Pengaruh idealis/Karismatik), *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *Individualized consideration*.

Maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut. Pertama, Indikator *Idealized influence or charismatic influence* (Pengaruh idealis/Karismatik), ditemukan hasil bahwa rektor Umsida merupakan sosok pemimpin yang memberikan tauladan dan dikagumi akan kebijaksanaan dalam setiap pengambilan keputusan dan menangani masalah atau konflik baik dalam intern ataupun ekstern, sehingga banyak yang merasa sungkan (segan), tegas dan menaruh rasa hormat kepada beliau. Kedua, indikator *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional) bahwa rektor Umsida memberikan inspirasi dan memotivasi bagi dosen dan tenaga kependidikan dalam penyelesaian tugas dan wewenang sesuai dengan job deskripsi masing-masing dan mendorong kepada dosen dan tenaga kependidikan untuk memaksimalkan dalam bekerja, berkarya dan bersinambungan dalam bermasyarakat. Ketiga, Indikator *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) bahwa Rektor Umsida selalu melakukan perundingan dan koordinasi bersama disetiap bidang masing-masing. dan ditampung ide dan pendapat baik dari dosen dan tenaga kependidikan walaupun terkadang ada perbedaan ide dari beliau, selalu memberikan ruang seluasnya dalam memberikan inovasi dan kreatif agar dapat meningkatkan dan mengembangkan universitas. Keempat, Indikator *Individualized consideration* menunjukkan bahwa memberikan apresiasi besar terhadap kinerja berprestasi dengan memberikan reward. Hasil Penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat penting dalam menghadapi tantangan era modern dan revolusi industri 4.0, serta dalam upaya mencetak pemimpin yang berkualitas di masa depan. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi Muhammadiyah tidak hanya membuat struktur dan manajemen organisasi lebih baik, tetapi juga meningkatkan kualitas hidup.

References

1. Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah. [Online]. Available: <https://muhammadiyah.or.id/anggaran-dasar/>. [Accessed: Oct. 2, 2024].
2. P. G. Northouse, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik, Edisi ke Enam* (Leadership: Theory and Practice, 6th Edition). New York: Sage Publications, 2013.
3. Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*. Jakarta: Graha Ilmu, 2020.
4. A. T. Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional: Pendekatan Leadership dan Implementasi dalam Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
5. A. Danarto, "Sembilan Tipe yang Melekat di Kepemimpinan Muhammadiyah," [Online]. Available: <https://infomu.co/sembilan-tipe-yang-melekat-di-kepemimpinanmuhammadiyah/>. [Accessed: Oct. 2, 2024].
6. M. F. Hadi and D. Risnal, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Riau," *Jurnal Ilmiah* vol. 18, no. 1, pp. 32-45, 2018.
7. A. Anwar, "Kepemimpinan Transformasional Majelis Dikdasmen dalam Mengelola Sekolah (Studi Kasus pada PD Muhammadiyah Kota Medan)," *Jurnal Pendidikan* vol. 9, no. 3, pp. 120-135, 2010.
8. H. Wijayanto and N. Srijani, "Pencerminan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Ekonomi Syariah di Ponorogo," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*^{*}, vol. 9, no. 2, pp. 2247-2258, 2023. doi: 10.29040/jiei.v9i2.7193.
9. S. Haryanti, W. Wahyuddin, and M. I. Isa, "Model Kepemimpinan Transformasional Perguruan Tinggi Islam dalam Menghadapi Tantangan Era Revolusi Industri 4.0," Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2021.
10. "Struktur Organisasi Muhammadiyah," [Online]. Available: <https://www.slideshare.net/AlnindaHutami/struktur-organisasi-muhammadiyah>. [Accessed: Oct. 2, 2024].
11. "Perguruan Tinggi Muhammadiyah Wilayah Jawa Timur," [Online]. Available: <https://apmu-ptma.com/jumlah-ptma/>. [Accessed: Oct. 2, 2024].
12. S. L. McShane and M. A. Y. Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*^{*}, 5th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2003.

13. D. J. Pangande, "Peran Komitmen Organisasional Memediasi Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Amo Spa Bali," **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**, vol. 14, no. 3, pp. 200-215, 2021.
14. "Pedoman Pimpinan Pusat tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah," [Online]. Available: <https://diktilitbangmuhammadiyah.org/id/download-2/>. [Accessed: Oct. 2, 2024].
15. "Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah tentang Majelis Pendidikan Tinggi," [Online]. Available: <https://diktilitbangmuhammadiyah.org/id/download-2/>. [Accessed: Oct. 2, 2024].
16. S. B. Merriam, **Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation**. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2009.
17. H. Nasir, "Kepemimpinan Transformatif Kunci Menghadapi Tantangan di Masa Depan," [Online]. Available: <https://web.suaramuhammadiyah.id/2022/12/01/kepemimpinan-transformatif-kunci-menghadapi-tantangan-di-masa-depan/>. [Accessed: Oct. 2, 2024].
18. M. B. Bass and R. E. Riggio, **Transformational Leadership**, 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.