



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgsp.v2i3>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Peran Gaya Kepemimpinan Simbolik dan Sikap Empati terhadap Tata Kelola Pemerintahan: Studi *Literature Review*

Farhan Saputra<sup>1</sup>, M. Rizky Mahaputra<sup>2</sup>, Primadi Candra Susanto<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [farhansaputra121@gmail.com](mailto:farhansaputra121@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, [rizkymahaputra55@gmail.com](mailto:rizkymahaputra55@gmail.com)

<sup>3</sup>Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, [primstrisakti@gmail.com](mailto:primstrisakti@gmail.com)

Corresponding Author: [farhansaputra121@gmail.com](mailto:farhansaputra121@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The purpose of this literature study is to develop a hypothesis regarding the influence between variables that can be used for further research in the field of human resource management. The research article on the role of symbolic leadership style and empathy towards good governance is a scientific literature article in the field of human resource management. The approach used in this literature review is descriptive qualitative. The data collection technique is to use a literature study or review relevant previous articles. The data used in this descriptive qualitative approach comes from previous research relevant to this research and is sourced from academic online media such as Thomson Reuters, Springer, Taylor & Francis, Scopus Emerald, Elsevier, Sage, Web of Science, Sinta Journal, DOAJ, EBSCO, Google Scholar and digital reference books. The results of this literature review article are: 1) Symbolic Leadership Style affects Governance; and 2) Empathy Attitude affects Governance.*

**Keywords:** *Governance, Symbolic Leadership Style, Empathy*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian literature ini diharapkan dapat membangun hipotesis mengenai pengaruh antar variabel yang nantinya dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia. Artikel penelitian peran gaya kepemimpinan simbolik dan sikap empati terhadap tata kelola pemerintahan merupakan artikel literatur ilmiah dalam lingkup ilmu manajemen sumber daya manusia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian literature review ini yaitu kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan studi literatur atau melakukan review terhadap artikel terdahulu yang relevan. Data yang digunakan dalam pendekatan kualitatif deskriptif ini berasal dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dan bersumber dari media online akademik seperti Jurnal Thomson Reuters, Springer, Taylor & Francis, Scopus Emerald, Elsevier, Sage, Web of Science, Jurnal Sinta, DOAJ, EBSCO, Google Scholar dan buku referensi digital. Hasil dari artikel literature review ini yaitu: 1) Gaya Kepemimpinan Simbolik berperan terhadap Tata Kelola Pemerintahan; dan 2) Sikap Empati berperan terhadap Tata Kelola Pemerintahan.

**Kata Kunci:** *Tata Kelola Pemerintahan, Gaya Kepemimpinan Simbolik, Sikap Empati*

## PENDAHULUAN

Tata kelola pemerintahan yang baik merupakan salah satu pilar terpenting dalam pembangunan suatu negara. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan dan empati merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi efektivitas tata kelola pemerintahan (Rahmat et al., 2022). Gaya kepemimpinan simbolis, yang sering kali ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi publik melalui simbol dan narasi yang kuat, memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan public (Pitri et al., 2022). Di sisi lain, sikap empati, yang mencakup kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dialami orang lain, juga berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Ali & Saputra, 2023).

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada keterampilan manajerial, tetapi juga pada kemampuan pemimpin untuk berhubungan secara emosional dengan para pengikutnya (Widodo et al., 2017). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanto & Sawitri, (2022), pemimpin yang mampu mengekspresikan empati dan memahami perspektif orang lain cenderung lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini juga berlaku dalam konteks pemerintahan, di mana pemimpin yang menunjukkan empati lebih mampu merespons kebutuhan masyarakat dan mengatasi tantangan yang ada (Widodo, 2017).

Statistik menunjukkan bahwa negara-negara dengan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan simbolis dan sikap empati cenderung memiliki tingkat kepuasan masyarakat yang lebih tinggi (Sudiantini & Saputra, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Rambe & Aslami, (2022), menunjukkan bahwa 67% responden di negara-negara yang memiliki pemimpin yang dikenal berempati merasa puas dengan kinerja pemerintah mereka, dibandingkan dengan hanya 45% di negara-negara yang memiliki pemimpin yang kurang menunjukkan sifat-sifat ini. Data ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan persepsi publik terhadap pemerintahan (Saputra et al., 2023).

Namun, terlepas dari pentingnya gaya kepemimpinan simbolis dan sikap empati dalam tata kelola pemerintahan, masih banyak tantangan yang dihadapi para pemimpin saat ini. Misalnya, di era digital dan informasi yang serba cepat, para pemimpin sering terjebak dalam tekanan untuk memberikan hasil yang cepat, yang dapat mengurangi fokus mereka pada aspek empati. Selain itu, perbedaan budaya dan nilai-nilai masyarakat juga dapat mempengaruhi cara pemimpin dalam mengekspresikan empati dan menggunakan simbol-simbol dalam kepemimpinannya.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran gaya kepemimpinan simbolik dan sikap empati dalam kepemimpinan secara lebih mendalam. Dengan menggunakan metode studi literatur, diharapkan dapat dihasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kedua faktor tersebut berinteraksi dan mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi bagi para pemimpin dan pengambil kebijakan untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang lebih simbolis dan berempati.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka ditentukan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: 1) Apakah Gaya Kepemimpinan Simbolik berperan terhadap Tata Kelola Pemerintahan?; dan 2) Apakah Sikap Empati berperan terhadap Tata Kelola Pemerintahan?.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menyelidiki dan memahami karakteristik terkait tata kelola pemerintahan secara menyeluruh. Pengumpulan dan analisis data kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan pendekatan mereka dengan kebutuhan penelitian dan karakteristik subjek yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari penelitian terdahulu terkait tata kelola pemerintahan, gaya kepemimpinan simbolik dan sikap empati. Peneliti akan melakukan analisis terhadap literatur yang ada untuk mengidentifikasi pola dan tren dalam tata kelola pemerintahan, gaya kepemimpinan simbolik dan sikap empati. Dengan menggunakan penelitian terdahulu, peneliti dapat mengembangkan argumen yang lebih kuat dan berbasis bukti serta berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tata kelola pemerintahan (Susanto, Arini, et al., 2024).

Penelitian ini menggunakan data dari berbagai jurnal akademis terkemuka, termasuk Thomson Reuters Journal, Springer, Taylor & Francis, Scopus, Emerald, Sage, WoS, Sinta Journal, DOAJ, dan EBSCO, serta platform seperti Publish or Perish dan Google Scholar. Dengan menggunakan sumber-sumber ini, peneliti dapat memastikan bahwa data yang mereka kumpulkan valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Penggunaan berbagai sumber juga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang tata kelola pemerintahan dari berbagai perspektif (Saputra & Ali, 2021).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berikut temuan penelitian dengan mempertimbangkan konteks dan rumusan masalah:

### **Tata Kelola Pemerintahan**

Tata kelola pemerintahan merupakan sistem, proses, dan praktik yang digunakan oleh pemerintah untuk mengelola sumber daya publik secara transparan, akuntabel, efektif, dan berorientasi pada masyarakat. Tata kelola yang baik mencakup prinsip-prinsip seperti partisipasi, supremasi hukum, transparansi, daya tanggap, dan keadilan (Widodo, 2021).

Indikator-indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel Tata Kelola Pemerintahan antara lain: 1) **Transparansi**: Mengacu pada keterbukaan pemerintah dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat, termasuk kebijakan, program, dan penggunaan anggaran, sehingga mudah diakses dan dimengerti; 2) **Akuntabilitas**: Mengacu pada kewajiban pemerintah untuk mempertanggungjawabkan setiap kebijakan, keputusan, dan tindakannya kepada masyarakat; 3) **Partisipasi Masyarakat**: Mengacu pada keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kebijakan; dan 4) **Efektivitas dan Efisiensi**: Mengacu pada kemampuan pemerintah untuk mencapai tujuan pembangunan melalui penggunaan sumber daya secara optimal dan tepat (Tjia, 2020).

Variabel Tata Kelola Pemerintahan relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Widodo & Maghfuriyah, 2024), (Hamonangan & Hermawan, 2020), (Watimena, 2020).

### **Gaya Kepemimpinan Simbolik**

Gaya kepemimpinan simbolik merupakan pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin menggunakan simbol, ritual, dan citra tertentu untuk mempengaruhi bawahan. Pemimpin dengan gaya ini berfokus pada membangun identitas organisasi, memotivasi anggota melalui

nilai-nilai budaya, dan menciptakan makna yang mendalam di lingkungan kerja (Citraningsih & Noviandari, 2022).

Indikator-indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel Gaya Kepemimpinan Simbolik antara lain: 1) Penggunaan simbol dan ritual: Para pemimpin menggunakan simbol, logo, seragam, atau tradisi tertentu untuk memperkuat identitas organisasi dan meningkatkan rasa memiliki; 2) Mengkomunikasikan visi dan nilai: Pemimpin secara konsisten mengkomunikasikan visi, misi, dan nilai-nilai yang memandu perilaku organisasi sehingga mudah dipahami dan diterapkan; 3) Keteladanan: Pemimpin menunjukkan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai organisasi sehingga menjadi panutan bagi anggota tim atau karyawan; dan 4) Komunikasi yang menginspirasi: Pemimpin menggunakan bahasa yang memotivasi, membangkitkan emosi positif, dan membangun kepercayaan diri anggota untuk mencapai tujuan bersama (Ali et al., 2022).

Variabel Gaya Kepemimpinan Simbolik relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Maida et al., 2017), (Susanto, Sawitri, et al., 2024), (Nurdianah & Ali, 2023).

### Sikap Empati

Sikap empati merupakan kemampuan seseorang untuk memahami, merasakan, dan merespon secara emosional perasaan, pikiran, dan pengalaman orang lain. Sikap ini meliputi kemampuan mendengarkan dengan baik, menunjukkan kepedulian, dan memberikan dukungan yang tulus kepada individu yang sedang menghadapi masalah atau tantangan.

Indikator-indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel Sikap Empati antara lain: 1) Keterampilan Mendengarkan Secara Aktif: Kemampuan untuk mendengarkan secara penuh tanpa menyela, sambil menunjukkan perhatian yang tulus terhadap apa yang dikatakan orang lain; 2) Memahami Emosi Orang Lain: Kemampuan untuk mengenali, memahami, dan merasakan emosi orang lain, baik melalui ekspresi wajah, bahasa tubuh, maupun nada suara; 3) Respon Peduli dan Suportif: Kemampuan untuk memberikan tanggapan yang meyakinkan, menawarkan solusi yang relevan, dan mendukung individu yang sedang berjuang; dan 4) Fleksibilitas dalam Komunikasi: Kemampuan untuk menyesuaikan cara berkomunikasi dengan kebutuhan emosional dan kondisi psikologis orang lain (Silitonga et al., 2017).

Variabel Sikap Empati relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh:

### Penelitian Terdahulu

Berdasarkan temuan-temuan tersebut di atas dan penelitian-penelitian terdahulu, maka dirumuskan pembahasan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

No	Author (Tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini
1	(Chamidah, 2021)	-Variabel Gaya Kepemimpinan Simbolik berpengaruh terhadap Tata Kelola Pemerintahan Pada Pemerintah Kabupaten Jombang  -Variabel Kapabilitas SDM berpengaruh terhadap Tata Kelola Pemerintahan Pada Pemerintah Kabupaten Jombang	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Gaya Kepemimpinan Simbolik pada variabel independennya, dan meneliti variabel Tata Kelola Pemerintahan pada variabel dependen nya	Perbedaan lainnya yaitu pada penelitian terdahulu terdapat objek penelitian yang dilakukan pada Pemerintah Kabupaten Jombang

---

2	(Resdiana & Maryono, 2024)	-Variabel Kepemimpinan Melayani berpengaruh terhadap Tata Kelola Pemerintahan Pada Pemerintahan Desa Pakandangan Sangra  -Variabel Sikap Empati berpengaruh terhadap Tata Kelola Pemerintahan Pada Pemerintahan Desa Pakandangan Sangra	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Sikap Empati pada variabel independennya, dan meneliti variabel Tata Kelola Pemerintahan pada variabel dependen nya	Perbedaan lainnya yaitu pada penelitian terdahulu terdapat objek penelitian yang dilakukan pada Pemerintahan Desa Pakandangan Sangra
---	----------------------------	---	--	--

---

## Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan penelitian terdahulu, maka pembahasan pada penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Peran Gaya Kepemimpinan Simbolik terhadap Tata Kelola Pemerintahan

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Simbolik berperan terhadap Tata Kelola Pemerintahan.

Untuk mempengaruhi Tata Kelola Pemerintahan melalui Gaya Kepemimpinan Simbolik, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Penggunaan Simbol dan Ritual: merupakan strategi di mana pemimpin memanfaatkan lambang, logo, tradisi, atau acara seremonial untuk memperkuat identitas organisasi serta menanamkan nilai-nilai tertentu yang mendukung transparansi dan keterbukaan informasi; 2) Mengkomunikasikan Visi dan Nilai: menjadi langkah penting dalam menyampaikan arah tujuan organisasi secara konsisten kepada seluruh anggota agar mereka memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, yang pada akhirnya mendukung akuntabilitas dalam pengambilan keputusan; 3) Keteladanan: berperan penting dalam menunjukkan perilaku pemimpin yang mencerminkan nilai-nilai positif, seperti kejujuran, keadilan, dan integritas, sehingga dapat membangun kepercayaan publik dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pemerintahan; dan 4) Komunikasi Yang Menginspirasi: mencakup kemampuan pemimpin dalam menyampaikan pesan yang memotivasi dan mendorong kolaborasi sehingga menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien.

Apabila organisasi dapat menerapkan Penggunaan Simbol dan Ritual, Mengkomunikasikan Visi dan Nilai, Keteladanan dan Komunikasi Yang Menginspirasi, maka akan berdampak terhadap Tata Kelola Pemerintahan yang meliputi: 1) Transparansi: di mana kebijakan dan proses organisasi disampaikan secara terbuka kepada publik; 2) Akuntabilitas: yang menuntut pemimpin dan pegawai untuk bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil; 3) Partisipasi Masyarakat: yang menciptakan ruang bagi warga untuk turut berkontribusi dalam pengambilan kebijakan; dan 4) Efektivitas dan Efisiensi: yang memastikan sumber daya organisasi dikelola secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Yassir Araffat et al., 2020), (Zahran & Ali, 2020), (Saputra et al., 2023), yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Simbolik berperan terhadap Tata Kelola Pemerintahan.

### 2. Peran Sikap Empati terhadap Tata Kelola Pemerintahan

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Sikap Empati berperan terhadap Tata Kelola Pemerintahan. Untuk mempengaruhi Tata Kelola Pemerintahan melalui Sikap Empati, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Keterampilan Mendengarkan Secara Aktif: merupakan kemampuan pemimpin dan anggota organisasi untuk memberikan perhatian penuh saat berinteraksi dengan

pihak lain, tanpa menginterupsi, serta menunjukkan pemahaman yang tulus terhadap keluhan, masukan, dan kebutuhan masyarakat; 2) Memahami Emosi Orang Lain: menjadi aspek penting dalam membangun komunikasi yang efektif. Dengan memahami perasaan, kekhawatiran, dan harapan pihak terkait, pemimpin dapat mengambil kebijakan yang lebih tepat sasaran, sehingga mendorong peningkatan akuntabilitas dalam proses pengambilan keputusan; 3) Respon Peduli dan Suportif: mencakup kemampuan organisasi untuk memberikan tanggapan yang tepat, penuh perhatian, dan solusi yang relevan terhadap permasalahan yang dihadapi masyarakat; dan 4) Fleksibilitas Dalam Komunikasi: mengacu pada kemampuan pemimpin dan anggota organisasi untuk menyesuaikan cara berkomunikasi dengan beragam kelompok masyarakat, sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik.

Apabila organisasi dapat menerapkan Keterampilan Mendengarkan Secara Aktif, Memahami Emosi Orang Lain, Respon Peduli dan Suportif, Fleksibilitas Dalam Komunikasi, maka akan berdampak terhadap Tata Kelola Pemerintahan yang meliputi: 1) Transparansi: Sikap empati mendorong keterbukaan dalam berkomunikasi dan berbagi informasi, sehingga meningkatkan transparansi dalam proses pengambilan keputusan; 2) Akuntabilitas: Dengan memahami emosi dan kebutuhan masyarakat, organisasi dapat lebih bertanggung jawab atas tindakan dan kebijakan yang diambil; 3) Partisipasi Masyarakat: Respon yang peduli dan suportif akan mendorong masyarakat untuk lebih aktif berpartisipasi dalam proses pemerintahan, karena merasa dihargai dan didengar; dan 4) Efektivitas dan Efisiensi: Fleksibilitas dalam komunikasi dan keterampilan mendengarkan secara aktif akan membantu organisasi dalam menyusun kebijakan yang lebih tepat sasaran, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam tata kelola pemerintahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Resdiana & Maryono, 2024), (Iskandar et al., 2023), (Nugraha et al., 2022), (Indranika et al., 2020), yang menyatakan bahwa Sikap Empati berperan terhadap Tata Kelola Pemerintahan.

### Conceptual Framework

Kerangka konseptual ditentukan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan bahasan penelitian literature ini:



Figure 1. Conceptual Framework

Berdasarkan gambar 1 diatas, Gaya Kepemimpinan Simbolik dan Sikap Empati berperan terhadap Tata Kelola Pemerintahan. Namun, selain variabel Gaya Kepemimpinan

Simbolik dan Sikap Empati yang berperan terhadap Tata Kelola Pemerintahan, terdapat variabel lain yang mempengaruhi, antara lain:

- 1) Integritas: (Fitri, 2022), (Ardiansyah, 2020), (Nurul et al., 2022).
- 2) Visioner: (Faisal et al., 2021), (Prayetno & Ali, 2020), (Sulaeman et al., 2019).
- 3) Inovatif: (Jumawan et al., 2023), (Alviani & Nuvriasari, 2022), (Novitasari et al., 2021).

## KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hasil dan pembahasan serta kerangka konseptual diatas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Simbolik berperan terhadap Tata Kelola Pemerintahan.
2. Sikap Empati Gaya berperan terhadap Tata Kelola Pemerintahan.

## REFERENSI

- Ali, H., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Transparan, Akuntabilitas dan Tanggung Jawab terhadap Good Corporate Governance. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(2), 130–139.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi ( Studi Literature Review ). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Ardiansyah, B. N. (2020). *Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Integritas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia KC Gatot Subroto Denpasar [UNIVERSITAS AIRLANGGA]*. [https://repository.unair.ac.id/96707/4/4. BAB I PENDAHULUAN.pdf](https://repository.unair.ac.id/96707/4/4.BAB_I_PENDAHULUAN.pdf)
- Chamidah, L. N. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kapabilitas Sumber Daya Manusia Terhadap Good Governance Dengan Implementasi Transaksi Non-Tunai Sebagai Variabel Mediasi Pada Pemerintah Kabupaten Jombang*.
- Citraningsih, D., & Novindari, H. (2022). Interaksionisme Simbolik: Peran Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan. *Social Science Studies*, 2(1), 72–86.
- Faisal, F., Ali, H., & Imron Rosadi, K. (2021). Sistem Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Simdik Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 77–85. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.704>
- Fitri, W. (2022). Pengaruh integritas perbankan syariah sebagai sektor keuangan dalam meningkatkan perekonomian Indonesia pada masa pandemi. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 8(1), 317–333.
- Hamonangan, F. R., & Hermawan, A. A. (2020). Analysis of the Implementation of Good Corporate Governance Based on Asean Corporate Governance Scorecard: Case Study Pt Jakarta Propertindo (Perseroda). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 580–601. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Indranika, D. B., Puspita, D. R., & Faozanudin, M. (2020). Kompetensi Perangkat Desa Dalam Tata Kelola Pemerintahan Di Kabupaten Banyumas. *Public Policy and Management Inquiry*, 4(1), 72.
- Iskandar, D., Claudya, A., & Putra, M. (2023). Penerapan Sistem Informasi Dukcapil Oloh Itah SI-DOI Dalam Menunjang Efisiensi Tata Kelola Pemerintahan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palangka Raya. *The Indonesian Journal of Politics and Policy (Ijpp)*, 5(2), 234–242.
- Jumawan, J., Saputra, F., & Prabowo, P. B. (2023). Determinasi Pelatihan Florist dan Kualitas Pelayanan Kewirausahaan Pada Kejutbypugo Kota Bekasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 216–227.

- Maida, M. T., Riyanto, S., & Ali, H. (2017). Effect of Job Satisfaction and Leadership Style towards Employee Productivity at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*. *Www. Scholarsmepub. Com/Sjbms*, ISSN, 2415–6563.
- Novitasari, D., Muniroh, L., Eldine, A., & Maulana, H. (2021). Analisis Pengaruh Inovasi Produk Dan Kualitas Produk Terhadap Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 194–201.
- Nugraha, A. R., SJORaida, D. F., & Novianti, E. (2022). Analisis strategi humas pemerintahan era milenial dalam menghadapi tata kelola informasi publik. *PROfesi Humas*, 6(2), 286–310.
- Nurdianah, D., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(5), 1705–1715.
- Nurul, S., Anggrainy, S., & Aprelyani, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keamanan Sistem Informasi : Keamanan Informasi , Teknologi Informasi Dan Network ( Literature Review Sim ). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 3(5), 564–573.
- Pitri, A., Ali, H., & Us, K. A. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan Islam : Paradigma , Berpikir Kesisteman Dan Kebijakan Pemerintah ( Literature Review Manajemen Pendidikan )*. 2(1), 23–40.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020). The influence of work motivation, entrepreneurship knowledge and advocate independence on advocate performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3), 147–164.
- Rahmat, M., Nasution, L., Ichsan, R. N., & Ali, T. M. (2022). Pelatihan Pemahaman Administrasi Praktis Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(2), 31–36. <https://doi.org/10.47652/jhm.v1i2.182>
- Rambe, D. N. S., & Aslami, N. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Pasar Global. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 213–223. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v1i2.853>
- Resdiana, E., & Maryono, A. H. (2024). GAYA SERVANT LEADERSHIP DALAM MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN DESA PAKANDANGAN SANGRA. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1), 82–97.
- Saputra, F., & Ali, H. (2021). THE IMPACT OF INDONESIA ' S ECONOMIC AND POLITICAL POLICY REGARDING PARTICIPATION IN VARIOUS INTERNATIONAL FORUMS : G20 FORUM ( LITERATURE REVIEW OF FINANCIAL MANAGEMENT ). *Journal of Accounting and Finance Management*, 1(4), 415–425.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1(3), 467–478.
- Sulaeman, A. S., Waluyo, B., & Ali, H. (2019). Making dual procurement and supply chain operations: Cases in the Indonesian higher education. *International Journal of Supply*



*Chain Management.*

- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi , Sampel , dan Analisis Data ( Sebuah Tinjauan Pustaka ). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Susanto, P. C., & Sawitri, N. N. (2022). Coaching, Mentoring, Leadership Transformation And Employee Engagement: A Review of the Literature. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 4(2), 297–308. <https://www.dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/1591>
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024). Determinations of Employee Engagement: Servant Leadership, Training, Self-Efficacy Effects on Employee Performance. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 6(3).
- Tjia, Y. (2020). IMPLEMENTATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE AT PT. XYZ. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(5), 683–694. <https://doi.org/10.32964/tj19.5>
- Watimena, M. A. (2020). Implementasi Good Corporate Governance, Good Governance dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 195–214. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p195-214>
- Widodo, D. S. (2017). THE EFFECT OF COMPENSATION, LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE THROUGH WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2), 1–7. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23956527/>
- Widodo, D. S. (2021). Determination of Employee Resign Decision: Corporate Culture and Career Development. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(5), 242–248. <https://doi.org/10.38035/jafm.v2i5.162>
- Widodo, D. S., & Maghfuriyah, A. (2024). Factors Affecting the Performance of Generation Z Workforce Employees: Analysis of Work Life Balance, Leadership Style and Organizational Culture. ... *Journal of Economics, Finance ...*, 5(3), 1489–1500. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authy pe=crawler&jrnl=27213021&AN=178871151&h=OlcUdAVO%2FpnLTWD2no8yp17L0bbWfjDFqE%2B60Lg8W8QMARUynaCqHhfeHT7X1mSBPjKw0bQemmV%2BXagug1Mztw%3D%3D&crl=c>
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Ali, H. (2017). Organizational performance: Analysis of transformational leadership style and organizational learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(3), 260–271.
- Yassir Araffat, M., Ali, H., Indra Bangsawan, M., Kusuma Diarti, D., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7(Issue 8), 758–767. <http://ijmmu.comhttp//dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>
- Zahran, R., & Ali, H. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi : Sumber Daya Manusia, Bisnis, Teknologi dan Metode (Literature Review Manajemen Pemasaran). *Jurnal Akuntansi Universitas Mercubuana*, 1–21. [https://www.academia.edu/download/65018601/Artikel\\_Literatur\\_Review\\_Faktor\\_Yan\\_g\\_Mempengaruhi\\_Sistem\\_Informasi\\_Ravena\\_Zahran\\_dikonversi.pdf](https://www.academia.edu/download/65018601/Artikel_Literatur_Review_Faktor_Yan_g_Mempengaruhi_Sistem_Informasi_Ravena_Zahran_dikonversi.pdf)