



ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN ANGGOTA TENTARA NASIONAL INDONESIA ANGKATAN DARAT (TNI AD) DI KOMPI YONIF C 403/WP SLEMAN

Dian Juliarti Bantam ^{a,1,*}, Thitania Putri Susfiyanti^{b,2}, Septiana Rahmawati^{b,3}, Dwi Adinda Ramadhani Adaming ^{b,4}

^a Universitas Jenderal Achmad Yani, Sleman, Yogyakarta 55293, Indonesia

^b Universitas Jenderal Achmad Yani, Sleman, Yogyakarta 55293, Indonesia

^c Universitas Jenderal Achmad Yani, Sleman, Yogyakarta 55293, Indonesia

^d Universitas Jenderal Achmad Yani, Sleman, Yogyakarta 55293, Indonesia

¹ dianjb.perkuliahan@gmail.com; ²thitaniaputrisusfiyanti@gmail.com*; ³septiana6543@gmail.com; ⁴dwiadindaramadhani@gmail.com

* corresponding author: thitaniaputrisusfiyanti@gmail.com

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Gaya kepemimpinan membutuhkan keahlian khusus seorang pemimpin untuk menyesuaikan kondisi untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gaya kepemimpinan yang diterapkan pada lingkungan militer khususnya di Kompi Sanapan C Yonif 403/WP Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode wawancara yang menggunakan desain fenomenologis. Hasil dari wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pemimpin TNI di Kompi Sanapan C Yonif 403/WP Sleman adalah gaya kepemimpinan Suportif, Partisipasif serta berorientasi prestasi.

Article history

Received: 29 Januari 2025

Revised: 02 Februari 2025

Accepted: 21 April 2025

Keywords

Kepemimpinan

Path Goal

TNI AD

Militer

1. Introduction

Tiap negara memiliki kekuatan militer tersendiri yang menjadi keunikan yang khas dalam melindungi negara-nya. Pada tahun 2024 sekarang, Indonesia berada pada urutan ke 13 di dunia. Hal ini merupakan salah satu prestasi bagi negara Indonesia. Oleh karena itu, peran psikologi dalam ruang lingkup militer adalah untuk mengetahui kondisi psikis para anggota militer pra dan paska perang. Selain itu, psikologi juga berperan dalam memperhatikan keluarga para anggota militer. Menurut Amanda dan Mulyana (Setiawati & Bantam, 2024) TNI (Tentara Nasional Indonesia) sebagai anggota militer di Indonesia berupaya dalam menegakkan kedaulatan dan pertahanan wilayah negara dalam menjalankan operasi militer untuk perang dan selain perang.

Dalam sebuah organisasi negara, militer merupakan salah satu organisasi penting bagi negara. Tiap warga negara mempunyai hak yang sama dalam upaya bela negara seperti menjadi bagian dari anggota militer. Akan tetapi, menjadi bagian dari anggota militer tentu tak mudah karena harus melewati berbagai tahap tes, salah satunya tes psikologi. Tiap calon anggota akan melewati tes *integrelency*, kepribadian, sikap kerja dan sbagainya untuk mempersiapkan apa yang akan mereka hadapi jika terpilih menjadi anggota militer. Salah satu skill yang menjadi ciri anggota militer adalah skill kepemimpinan, sebagai mana para anggota akan memimpin pasukan.

Gaya kepemimpinan membutuhkan keahlian khusus seorang pemimpin untuk menyesuaikan kondisi untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut House dan Mitchell (Azizah, 2021) kepemimpinan menegaskan pada satu atau lebih gaya pemimpin yang direktif, suportif, partisipatif



dan berorientasi pada prestasi untuk meningkatkan produktivitas para anggota. Menurut Ambarwati (2015) Gaya kepemimpinan dirancang bertujuan untuk meningkatkan kinerja serta motivasi seluruh anggotanya. Seorang pemimpin sangatlah berperan untuk mentukan perkembangan serta keberlangsungan hidup sebuah perusahaan atau organisasi (Astuti & Heryadi, 2023). Seorang pemimpin mempunyai peran penting dalam tercapainya visi dan misi disebuah organisasi, oleh sebab itu pemimpin seharusnya mampu untuk membangkitkan semangat kerja, mengkoordinasi kelompok kerja dengan baik, serta melakukan integritas secara menyeluruh dengan membentuk suatu kekompakan dan keharmonisan situasi kerja (Rahmawati, Aini, Pradana, & Ansori, 2023).

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan serta tingkah laku orang lain demi mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan (Rahmawati, Aini, Pradana, & Ansori, 2023). Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk melihat gaya kepemimpinan yang digunakan di Kompi Sanapan C Yonif 403/WP Sleman berdasarkan dengan teori dari Path Goal.

Menurut Northouse (Setiawati & Bantam, 2024) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, namun bukan sifat atau kemampuan yang tetap dalam diri pemimpin, serta membangun hubungan interaktif yang terjadi antara pemimpin dan anggotanya. Kepemimpinan adalah mempengaruhi individu lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan supaya memberi manfaat terhadap perusahaan maupun organisasinya (Ardiyati, Syah, & Wibowo, 2023). Pemimpin merupakan individu atau sumber daya manusia yang mengarahkan bawahannya supaya bekerja secara terarah sesuai tujuan yang hendak dicapai.

Kualitas pemimpin dapat dinilai dari gaya kepemimpinan dari berbagai sudut pandang. Berdasarkan teori kepemimpinan dari Path Goal, teori ini dianggap mampu menjadikan seorang pemimpin lebih dekat dengan bawahannya, karena membantu karyawan mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Farida dan Hartono (Indahsari & Manafe, 2022) terdapat empat gaya kepemimpinan Path Goal, yaitu direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi yang berperan dalam menerapkan gaya kepemimpinan sesuai keadaan dan situasi.

2. Literature Review

Gaya kepemimpinan direktif membawa kepuasan apabila tugasnya bersifat ambigu atau penuh tekanan daripada tugas yang terstruktur dan ditata dengan baik. Direktif dipersepsikan sebagai kemampuan pemahaman tinggi atau pengalaman yang relatif banyak. Suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan tinggi jika bawahan mengerjakan tugas yang terstruktur, artinya mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan partisipatif akan lebih dipuaskan oleh suatu gaya partisipatif dengan suatu tempat kedudukan kontrol internal. Gaya partisipatif ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran dari bawahannya. Berorientasi prestasi menetapkan tujuan yang menantang untuk ikut serta berpartisipasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin juga meyakinkan bawahan bahwa mereka mampu dalam melaksanakan tugas dengan baik.

3. Method

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode wawancara yang menggunakan desain fenomenologis. Responden pada penelitian ini berjumlah 2 orang anggota TNI dengan kedudukan Bintara dan Tamtama di Kompi Sanapan C Yonif 403/WP Sleman, dengan menggunakan teori *leadership* dari Path Goal berdasarkan aspek Direktif, Suportif, Partisipatif dan Berorientasi Prestasi. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan fenomena tentang *leadership* dalam ranah TNI terkhususnya di Kompi Sanapan C Yonif 403/WP Sleman (Bantam, 2022).

Aspek	Indikator	Pertanyaan
Direktif	a. Mengambil keputusan	1. Bagaimana cara anda mempertimbangkan pengambilan keputusan? 2. Bagaimana respon anda jika terdapat seseorang yang tidak setuju dengan keputusan anda?
	b. Memberi tugas	1. Tugas seperti apa yang diberikan pemimpin terhadap bawahannya?
Suportif	a. Perhatian	1. Perhatian seperti apa yang anda berikan kepada bawahan anda? 2. Menurut anda, apakah bawahan anda membutuhkan perhatian? Mengapa?
	b. Bekerja sama	1. Dalam situasi di mana tim Anda mengalami konflik atau kesulitan bekerjasama, sikap apa yang biasa Anda lakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut? 2. Strategi apa yang anda terapkan untuk memastikan bahwa setiap anggota tim merasa termotivasi dan merasa bahwa tujuan bersama dapat dicapai?
Partisipatif	a. Kontribusi	1. Bagaimana cara anda melibatkan anggota tim untuk membuat suatu keputusan? 2. Langkah seperti apakah nantinya yang akan anda ambil apabila anggota anda melakukan sebuah kesalahan dalam tim?
	b. Tanggungjawab?	1. Hal apa yang dilakukan untuk membuat para anggota berani mengambil resiko dalam suatu kondisi mendesak? 2. Setiap keputusan yang diambil pasti memiliki plus dan minusnya, untuk mengatasi resiko terburuk dari sebuah keputusan tersebut, maka siapa yang akan bertanggungjawab?

Aspek	Indikator	Pertanyaan
Berorientasi prestasi	a. Memberi tantangan	1. Bagaimana cara anda mengatasi kesulitan bawahan anda yang mengalami permasalahan ekonomi? 2. Langkah seperti apakah yang anda terapkan pada anggota anda apabila mereka terlibat dalam masalah? 3. Bagaimana strategi yang diterapkan agar setiap anggota termotivasi untuk menjadi lebih baik di kedepannya?

4. Results and Discussion

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan dua anggota TNI diKompi Sanapan C Yonif 403/WP Sleman dengan menganalisis gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipasif dan berorientasi pada prestasi. Hal tersebut sesuai dengan aspek kepemimpinan menurut Path Goal.

Pada aspek pertama yaitu direktif dengan indikator mengambil keputusan, subjek Bintara menjelaskan bahwa *"Kalau misalnya dari saya pribadi, emm untuk mengenai Keputusan, masalah misalnya, ee ada dua masukan nih, misalnya dari satu sama, A sama B, be untuk masukannya atau sarannya berbeda, nah misalnya kita ee, sebagai kepemimpinan disini kita dua-duanya kita ambil dulu, ee terus kita koordinasi juga dengan pemandu atas, eee kira-kira misalnya Keputusan yang resikonya minim atau sedikit, ee dan apapun resikonya itu kita bakalan tau juga, tapi untuk masalah Keputusan yang terbaik, entah itu misalnya ataupun ada permasalahan dari anggota, ataupun, saran untuk dinas kedepannya, kita ambil yang banyak minim resikonya. Eee misalnya eee, dalam satu perkara ada permasalahan. Cara mengngambil keputusannya seperti apa ya, kita selesaikan dulu permasalahan itu, setelah itu ee, untuk menindak lanjuti kedepannya, Keputusan yang diambil apakah, masalah itu perlu dinaikan ke atas ataupun cukup ee sampai disaya aja. Sekiranya saya mampu mengatasinya, eee Keputusan itu ya udah saya putuskan aja, udah stop biar disaya aja. Tapi sekiranya saya udah gak mampu untuk memputskan hal tersebut ya kita meminta saran ke atasan, seperti itu".* Sedangkan pada subjek yang berpangkat tamtama menjelaskan bahwa *"kalau saran saya tidak bisa di, saya hanya memberikan saran, inikan sebagai danru saya, saya Cuma memberikan saran yang mengambi Keputusan itu ya Danru saya"*

Pada indikator memberikan tugas, sabjek menjelaskan bawah *"Oh misalnya, contoh kecilnya ya, satu sebagai saya Danru ini anggota saya, Dia misalnyatu ini saya ada perintah dari atasan saya, oh coba kamu misalnya selesaikan tugas misalnya tu, untuk melakukan, kalua dalam hal kemiliteran ya, patroli patok perbatasan, otomatis kan saya dengan sendirinya saya, berangkat*

membawahi misaltu Sembilan anggota, ayo kita ikut sama-sama ee, kita keliling cari patok perbatasan misalnya tu Malaysia sama Indonesia, nah itu kit acari patok itu misalnya saya, Bintara tertuanya satu anggota saya Sembilan kita tempatkan dua orang sebagai posku, atau ujung tombak di depan, untuk mata dan telinganya orang-orang yang ada di belakang. Itu contoh hal kecilnya, itu kalua aee, itu sisitem kedinasan pada, patrol penugasan. Kalua misalnya kayak didalem sini asrama, hal-hal kecilnya kayak misalnya kita pembersihan itu bisa juga, terus sekarang saya lagi piket nih dia free tidak ada kegiatan, cobak kamu bersihkanlah aula sana, seperti itu contoh hal perintah operasi, entar dari atassan, turun kesaya, nanti saya teruskan kepada anggota. Tapi sayapun sebagai Bintara tidak hanya bisa berencana, tapi saya juga harus bisa mencontohkan, jadi selain saya sebagai perencana, saya juga sebagai unsur pelaksana. Gak mungkin saya hanya ngomong saja keanggota saya, tapi saya, kalua saya gak bisa mencontohkan, tetep saya juga harus bisaa mencontohkan harus terjun kelapangan juga, gak hanya kamu, kalua istilahnya anak-anak itu ngujar kami lah, gak hanya ngomong aja kan, harus bisa mencontohkan juga.”

Gaya kepemimpinan direktif merupakan seorang pemimpin yang otokratis, dimana segala keputusan ada ditangan pemimpin dan tidak ada campur tangan dari pihak manapun sehingga dalam pengambilan keputusan tersebut tidak adalagi keterlibatan dari bawahan (Indahsari & Manafe, 2022).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan gaya kepemimpinan ini tidak terlalu ditekan kan karena pengambilan keputusan dibicarakan terlebih dahulu dengan anggota dan pemimpin seperti yang dipaparkan oleh salah satu subjek Bintara yaitu *“untuk mengenai Keputusan, masalah misalnya, ada dua masukan nih, misalnya dari satu sama, A sama B, untuk masukannya atau sarannya berbeda, nah misalnya kita sebagai kepemimpinan disini kita dua-duanya kita ambil dulu, terus kita koordinasi juga dengan pemandu atas”*. Namun jika keputusan telah ditentukan bersama keputusan tersebut dianggap hal yang mutlak ketika yang harus dipatuhi semua anggota. Sehingga ketika diberikan tugas, anggota harus siap untuk menerima segala resiko yang ada pada penugasan tersebut.

Gaya kepemimpinan suportif didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mudah mudah menjalin persahabatan, serta adanya perhatian terhadap bawahannya dan juga mudah untuk didekati (Indahsari & Manafe, 2022). Hal ini sesuai dengan apa yang di jelaskan oleh anggota Tamtama pada wawancara yaitu *“kalu saya ada apa-apa pasti yang bantu saya tu bisa senior-senior saya, kalu senior gak bisa keatas atasnya lagi, ke Danru, kalau Danru saya gak bisa ke Komandan.”*. dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa para pemimpin yang berada di Kompi Sanapan C Yonif 403/WP Sleman menerapkan gaya kepemimpinan sportif. Hal lain yang mendukung adalah pada saat adanya konflik yang terjadi pemimpin sebagai pihak netral untuk menyelesaikan masalah dengan kondusif dan tidak memancing keributan. Searah dengan tujuan gaya kepemimpinan sportif ini untuk menciptakan suatu ruang lingkup kerja yang kondusif serta Kerjasama yang baik untuk menunjukan kemampuan masing-masing anggota (Indahsari & Manafe, 2022).

Untuk menjalankan tugas dan kewajibannnya, tiap anggota saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan dan menyelesaikan konflik. Seperti yang telah dijelaskan oleh subjek bahwa *“kalau masalah, kalau contoh diluar masalah ya, contoh kalau masalah yang keluar ada, entah kesalah pahaman antara kita sebagai angota kepada masyarakat, kita jangan langung emosi atau bagaimana, kita tanya dulu, apa permasalahanya jangan langsung dibawah, kalo semisal masyarakatnya yang pusing, atau mencari-cari masalah kepada kita, kalau saya gak bisa tangani, saya akan inta saran, baru saya sampaikan senior saya.”*

Gaya kepemimpinan partisipasif merupakan gaya kepemimpinan yang dimana bawahan menjadi kedudukan kontrol internal yang lebih dipuaskan, pada gaya kepemimpinan ini pemimpin akan berusaha meminta ataupun menggunakan saran yang diberikan oleh anggotanya namun keputusan masih ditangan pemimpin tersebut (Maharani, 2023). Hal tersebut searah dengan penjelasan dari subjek Bintara yaitu *“untuk memutuskan suatu Keputusan otomatis kita minta saran juga. Dan saya pun sebagai atasan, saya perlu minta saran atau masukan dulu ke atasan saya, kita shering ke anggota pun bisa”*. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin juga membutuhkan saran dari anggota untuk pengambilan keputusan agar adanya keterlibatan dan rasa puas anggota dalam keputusan tersebut serta menghindari terjadinya konflik yang disebabkan oleh perbedaan pendapat, namun pemimpin juga berhak menentukan keputusan yang mutlak dan wajib dipenuhi oleh anggotanya. Setelah keputusan dibuat, maka seorang pemimpin akan bertanggung jawab atas keputusan yang telah disepakati, seperti yang dijelaskan oleh subjek bahwa *“Untuk mengambil keputusan, misal tuh saya nih. Saya yang baiknya tapi yang buruknya juga saya putuskan*

juga nih. Yang penting atasan saya tau. Jadi kita lempar bola panas. Misalnya saya yang bertanggung jawab, danton saya harus tahu. Ketika nanti ada masalah itu mencuat, jadi orang tuh ga langsung nanya ke saya, saya pun udah laporan sama atasan saya lagi. Nah atasan saya pun udah lapor ke yang atas lagi. Seperti itu, jadi kita pun yang bertanggung jawabnya ya nanti eee sampai mana itu laporan itu misalnya sampai komando atas atau komandan batalyon yaudah yang bertanggung jawab itu komandan batalyon. Jadi kalau misalnya kita ga mampu loh mba ya, tapi seketika kita mampu yaudah berarti kan kita sendiri yang mempertanggung jawabkan keputusan itu.”.

Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement Oriented Leadership*) dimana pemimpin menetapkan suatu rangkaian tantangan untuk melihat bahwasannya para anggota dapat menjalankan tugas yang diberikan pada mereka dengan kemampuan yang tinggi serta dengan hasil yang baik (Sarta, Zohriah, & Fauzi, 2023). Hal ini merupakan komponen penting dari militer karena sebelum di kerahkan dimedan perang seluruh anggota akan diberikan tes khusus jika memenuhi akan ditugaskan jika tidak akan diberikan tugas lain diluar medan perang. Pemimpin disini juga bertanggung jawab atas keberangkatan anggota serta pada saat berada dimedan perang untuk menentukan keputusan jika disituasi yang berbahaya. Sebagai contoh kasus nya juga dipaparkan oleh subjek Bintara yang mengambil keputusan karena telah dikelung musuh dan akhirnya mengerahkan anggotanya untuk mundur dari pada anggotanya yang tidak selamat, karena sejatinya pemimpin memegang tanggung jawab besar akan itu. Selain itu, subjek juga menjelaskan salah satu masalah yang dihadapi keluarga anggota adalah kehilangan anggota TNI dalam medan perang dan ekonomi. Sebagai pemimpin, subjek akan ikut berpartisipasi dalam memberi bela sungkawa jika ada salah satu anggota yang gugur dalam medan perang. Hal ini serupa dengan yang diungkapkan subjek bahwa “Ada permasalahan mereka saya juga yang nanggung permasalahan, jadi seperti itu, misalnya kalau kita bawa penugasan amit amit 1 anggota keluarga yang saya bawa itu meniggal, saya mau ngomong apa sama keluarganya, yang di tanya tetep saya karena sama mengatas namakan bangsa. Ibaratnya mungkin ya seperti itu Mba, ngga kaya kita misalnya berumah tangga lah Mba kita otomatis anak istri kita tanggung jawab kita juga kan karena kita kepala keluarga juga. Jadi walaupun saya belum berumah tangga saya sudah tau cara memimpin seperti apa di ibaratnya yang udah berkeluarga tapi dipimpin oleh yang belum berkeluarga. Tapi ya saya ga semena mena saya belajar sama mereka. Jadi ibaratnya keuntungannya sama belum berumah tangga ya seperti itu jadi sama belajar dari keluarga anggota saya. Oh ekonominya seperti ini ada yang bermasalah oh istrinya seperti ini, banyak lah masalahnya lika likunya”.

Sedangkan dari segi ekonomi , sebagai seorang pemimpin subjek akan memberi sedikit bantuan ekonomi selagi subjek mampu, seperti yang dijelaskan pada “Kalau secara ekomoni kadang pernah, selagi saya masih bisa selagi masih mampu bisa aja tuh e.. dalam artian e.. anggota saya ada yang anggota keluarganya ada yang sakit perlu biaya banyak saya pasti bantu. Tapi kalau saya lagi ga ada mohon maaf, saya ngomongnya dengan halus juga. Jangan sampai di dalam keadaan anggota posisi saya drop atau down kita langsung e kasih omongan yang ga enakan kan ga pantes. Biar ga menjatuhkan mentalnya. Ya karena kita diajarkan gimana caranya kita berfikir dibawah tekanan”.

5. Conclusion

Dari pemaparan yang diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pemimpin TNI diKompi Sanapan C Yonif 403/WP Sleman adalah gaya kepemimpinan Suportif, Partisipasif serta berorientasi prestasi. Kepemimpinan direktif adalah gaya kepemimpinan di mana keputusan dibuat oleh pemimpin dan tidak dipengaruhi oleh dewan, sehingga mengakibatkan kurangnya keselarasan dengan tim. Tipe kepemimpinan ini sering ditandai dengan keterlibatan langsung dengan tim dan pemimpin, serta koordinasi dengan tim. Kepemimpinan suportif didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mengambil keputusan dengan mudah dan efektif, sedangkan kepemimpinan partisipatif melibatkan pemimpin dalam menggunakan masukan tim untuk mengambil keputusan. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berfokus pada kemampuan tim dalam mengambil keputusan

dengan hasil yang baik dan sikap yang positif. Jenis kepemimpinan ini penting bagi sebuah tim karena membantu mereka membuat keputusan yang efektif dan bermanfaat. Ini juga merupakan komponen kepemimpinan yang penting, karena membantu tim membuat keputusan yang bijaksana dan efektif.

References

- Ardiyati, N., Syah, M. E., & Wibowo, S. S. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Psikologi Ditinjau Dari Motivasi Kerja Anggota Psikologi Akademi Militer. *JURNAL SOCIAL LIBRARY*, 3(3), 145-153.
- Astuti, S. D., & Heryadi, A. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Karyawan Generasi Z. *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness*, 119-129.
- Azizah, S. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory Dan Produktivitas Pamong Desa. *Jurnal E-Bis*, 5(1), 100-114.
- Bantam, D. J. (2022). Kepemimpinan Dalam Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) . *Indonesian Psychological Research*, 92-101.
- Indahsari, R., & Manafe, L. A. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Path Goal Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 60-71.
- Maharani, P. A. (2023). Teori Jalur-Tujuan (Path-Goal Theory) Sebuah Kajian Literatur . *JURNAL JIMEK*, 205-228.
- Rahmawati , L., Aini, N., Pradana, F. A., & Ansori, M. I. (2023). Kajian Kepemimpinan Path Goal Theory Studi Literature Review. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 197-223.
- Sarta, Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Jalur Tujuan (Path Goals) Kajian Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan. *Journal on Education*, 2508-2514.
- Setiawati, M. S., & Bantam, D. J. (2024). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Work Engagement Pada Personil Korem 092/Maharajalila Bulungan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 475-482.