

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan elemen mendasar yang berperan penting dalam menentukan arah pergerakan organisasi, baik untuk berkembang, bertahan, maupun tetap stagnan. Keberhasilan dalam kepemimpinan sangat bergantung pada sosok pemimpin. (Mushaddiq Suaidy & Rony, 2023)

Gaya Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi, maka kemunduran organisasi dapat terjadi ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan dari ketua organisasi tersebut dinilai tidak efektif disetiap jenjang organisasi yang menyebabkan ketidakjelasan arah, menurunnya minat, serta melemahnya koordinasi antar anggota. Kepemimpinan yang baik tidak hanya berpengaruh terhadap keberhasilan, tetapi juga menjadi faktor utama dalam mencegah kemunduran organisasi.

Hal ini terjadi dalam organisasi kampus Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Badan Penyelenggara Radio Siaran "*Educational Radio*" Universitas Negeri Jakarta (BPRS ERAFM UNJ) yang mengalami beberapa kemunduran semenjak pergantian kepemimpinannya. Seperti, menurunnya minat dalam hadir disuatu acara internal, aktif dalam berorganisasi, dan komunikasi internal yang terhambat.

Kurangnya komunikasi yang terjadi dalam BPRS ERAFM-UNJ tahun 2024-2025 juga mempunyai dampak lain yang dirasakan para anggota terhadap peminatan dalam kehadiran acara internal mereka sendiri.

Seperti contohnya, BPRS ERAFM-UNJ mempunyai salah satu Program Kerja (Proker) Eraniversary yang mempunyai beberapa rangkaian dengan rangkaian puncak yang mewajibkan seluruh pengurus aktif untuk hadir meramaikan dan mengundang seluruh generasi dari BPRS ERAFM-UNJ dari angkatan pertama hingga angkatan ke-23.

**Tabel 1.1**

Perbandingan Jumlah Kehadiran Pengurus dalam Eranniversary

No	Tahun Kepengurusan	Jumlah Pengurus Aktif	Jumlah Pengurus Aktif yang Hadir
1.	2022	101	54
2.	2023	108	50
3.	2024	119	37

Sumber: Dokumen Sekretaris Umum BPRS ERAFM-UN

Data di atas menjelaskan perbandingan dari jumlah pengurus aktif di BRPS ERAFM-UNJ selama tiga tahun terakhir dan jumlah

pengurus aktif yang hadir dalam acara puncak Eranniversary. Tabel tersebut menjelaskan bahwa 2024 menjadi tahun dengan pengurus aktif terbanyak, namun memiliki tingkat kehadiran paling sedikit dalam acara internal tersebut.

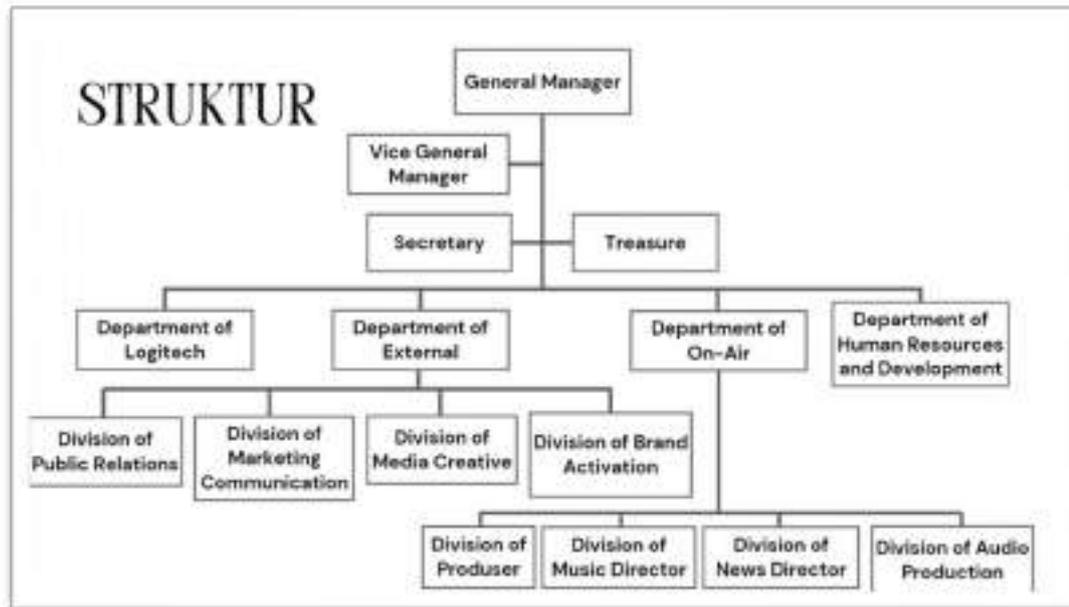
Badan Penyelenggara Radio Siaran “*Educational Radio*” FM atau yang biasa disingkat sebagai BPRS ERAFM-UNJ merupakan salah satu dari Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) tingkat UNJ yang memiliki kantor pusat di Gedung G, Kampus A, Universitas Negeri Jakarta. Berdiri semenjak tahun 2004, dan bergerak di bidang Radio, *Podcast*, dan Media. (ERAFM-UNJ of Sites, 2023)

Dalam upaya menjalankan organisasi tersebut, BPRS ERAFM-UNJ dapat melakukan perubahan terhadap struktur organisasinya berdasarkan hasil visi dan misi dari *General Manager* dan para Kepala nya yang sedang menjabat.

Pada tahun 2024-2025, BPRS ERAFM-UNJ memiliki lima departemen kepengurusan seperti Badan Pengawas Harian atau BPH, *Logistic* dan *Technical* atau Logitect, *Human Resource Development* atau HRD, On-Air, dan juga External yang beranggotakan lebih dari 100 pengurus dalam masa kepengurusan 2024/2025 dengan jumlah 8 hingga 18 anggota disetiap departemen atau divisinya, dari mahasiswa aktif seluruh fakultas Universitas Negeri Jakarta baik kampus A hingga D, angkatan 2021-2023.

**Gambar 1.1**

Struktur Organisasi BPRS ERAFM-UNJ Tahun 2024-2025



Sumber : Dokumen *General Manager* BPRS ERAFM-UNJ 2024-2025

Dalam Pelaksanaan BPRS ERAFM-UNJ periode kepengurusan tahun 2024-2025, penulis melakukan wawancara dengan Ketua dari organisasi tersebut atau biasa disebut sebagai *General Manager* (GM) yang menyebutkan bahwa Ketua tersebut menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, namun hasil dari gaya yang diterapkan oleh *General Manager* BPRS ERAFM-UNJ 2024-2025 ini adalah terjadinya beberapa masalah dalam berjalannya organisasi tersebut, seperti menurunnya minat dalam kegiatan, serta komunikasi internal atasan-bawahan yang kurang baik.

Berbeda dengan apa yang dirasakan oleh beberapa anggota BPRS ERAFM-UNJ menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh GM saat itu sering kali menjadi hambatan dalam

berkomunikasi. Berikut kutipan wawancara penulis dengan salah satu anggota dengan inisial RA

“dia tuh (*General Manager*) kadang-kadang dia suka ambil keputusan sendiri. Nanti misalkan keputusan yang diambil ternyata berakibatnya negatif, baru tuh kita (para kepala departemen dan divisi) pada tahu” (Hasil pra-riset wawancara dengan RA pada 20 Januari 2025)

Berdasarkan hasil kutipan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh GM BPRS ERAFM-UNJ tahun 2024/2025 kurang menunjukkan sifat demokratis, yang berakibat fatal sehingga para anggotanya ikut menanggung tanggung jawab atas kesalahan dari GM tersebut, dan tidak dapat menyampaikan pendapat nya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan atau bawahannya. Seorang pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dan tepat, hal ini dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi maupun individu. Namun, jika gaya kepemimpinan yang dipilih tidak sesuai dengan situasi, hal tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. (Kamal et al., 2019)

Sebagai contoh salah satu tokoh Indonesia yang menerapkan gaya Kepemimpinan demokratis yaitu Prof. Dr. Dwi Larso, M.A., M.Sc. yang merupakan seorang akademisi dan praktisi di bidang manajemen strategis dan kepemimpinan di Indonesia. Ia dikenal luas sebagai

dosen, konsultan, dan pembicara dalam pengembangan sumber daya manusia, kepemimpinan organisasi, serta inovasi. Dengan latar belakang pendidikan tinggi di luar negeri dan pengalaman panjang di institusi seperti Prasetiya Mulya Business School, Prof. Dwi Larso banyak terlibat dalam pelatihan dan pembinaan para pemimpin di berbagai sektor, baik pemerintahan maupun swasta. Ia dikenal memiliki pendekatan yang demokratis kepada para anggota-anggota dalam organisasinya.

Dalam praktik kepemimpinannya, Prof. Dwi Larso menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, di mana ia mendorong partisipasi aktif dari semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Ia percaya bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang membuka ruang dialog, menghargai ide dan aspirasi anggota, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Dampak dari penerapan gaya kepemimpinan ini antara lain terciptanya hubungan kerja yang harmonis, peningkatan rasa kepemilikan terhadap organisasi, serta berkembangnya inovasi karena setiap individu merasa dihargai dan terlibat secara langsung dalam proses organisasi.

Persamaan dari gaya kepemimpinan demokratis ini memberikan contoh bahwa kesamaan penerapan gaya Kepemimpinan tidak selalu berakibat atau berdampak sama kepada para anggotanya dalam suatu organisasi.

Selain masalah komunikasi dalam kepemimpinan, anggota lain juga merasa terdapat beberapa masalah lainnya yang berdampak dalam kepengurusan, seperti menurunnya minat dalam organisasi atau kegiatan lainnya. Penulis juga melakukan pra-wawancara dengan DZ yang merupakan mantan kepala departemen On-Air, berikut kutipannya

“yang bisa *gue* liat itu antusiasme dari pengurus sendiri *tuh* sangat menurun, mulai dari mereka jadi peminat buat mereka ngisi siaran *tuh* jadi lebih sedikit, dan juga kayak ketika kita ngadain pelatihan, yang datang pelatihan itu juga sedikit gitu” (Hasil pra-riset wawancara dengan DZ pada 20 Januari 2025)

Dalam BPRS ERAFM-UNJ, terjadi dua kali *open recruitment* disetiap enam bulan sekali atau satu *season* bagi setiap anggota yang ingin menjadi seorang penyiar dari mata acara radio, *open recruitment* ini terjadi dua kali dalam masa satu periode kepengurusan, menyesuaikan dengan bulan setiap awal tahun semester perkuliahan dimulai.

**Tabel 1.2**

Jumlah Perbandingan Pendaftar Siaran

No	Tahun	Jumlah Pendaftar	Jumlah Pendaftar
	Kepengurusan	Season 1	Season 2
1.	2022	28	33
2.	2023	55	47
3.	2024	25	18

Sumber ; Dokumen *Producer* BPRS ERAFM-UNJ

Diatas ini adalah tabel perbandingan yang menjelaskan peminat dari pendaftar siaran selama tiga tahun terakhir, mulai dari *open recruitment season* satu hingga *open recruitment season* dua. Dapat dilihat bahwa tingkat keikutsertaan para anggota dalam kegiatan organisasinya yang paling mendasar terlihat menurun di tahun 2024.

Salah satu alasan menurut DZ sebagai salah satu anggota dari BPRS ERAFM-UNJ tahun 2024 yang penulis wawancara, mereka tidak tertarik lagi untuk membantu walaupun mereka seorang pengurus aktif dalam organisasi tersebut.

Kemunduran ini tidak hanya dirasakan oleh DZ, RA sebagai Kepala Divisi *Producer* juga merasakan kemunduran yang dialaminya sehingga berdampak terhadap berjalannya program kerjanya, yaitu siaran dan *podcast*. Berikut hasil kutipan wawancaranya

“ngerasa banget peminat untuk menjadi penyiar itu turun drastis banget ya karena tahun lalu tuh aku jadi produser aku *Open Recruitment* itu juga kayak milihnya enak gitu karena di masing-masing program tuh yang daftar banyak jadi justru kita yang milih gitu kan, kalau di tahun ini tuh aku buka *Open recruitment* justru aku yang kayak mohon-mohon kayak “eh lo bisa gak buat *ngisi* (mata acara) ini” gitu, saking gak adanya yang daftar” (Hasil pra-riset wawancara dengan RA pada 20 Januari 2025)

Berdasarkan beberapa wawancara diatas, terlihat bahwa anggota BPRS ERAFM-UNJ tahun 2024-2025 merasakan bahwa kemunduran yang dialami dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua atau GM memiliki dampak yang luas mulai dari segi komunikasi antar sesama anggota atau peminat dalam organisasi tersebut.

Beberapa masalah mengenai menurunnya tingkat kehadiran dan peminatan dari program kerja Kepelatihan tidak hanya terjadi sekali-dua kali saja bahkan dalam kegiatan yang dilaksanakan Departemen HRD untuk para pengurus dari BPRS ERAFM-UNJ itu sendiri.

Menurunnya tingkat kehadiran ini tidak hanya dirasakan oleh para Kepala Departemen ataupun Kepala Divisi dari BPRS ERAFM 2024-2025, para anggota staf dari beberapa departemen dan divisi juga ikut merasakan masalah mengenai pemimpin organisasi mereka.

“Secara rapat besar, AI (GM) cenderung lebih hilang-hilangan sebutannya, kayak mungkin tuh sebagai salah satu dari factor dianggota-anggota pengurusnya banyak yang gak hadir di acara-acara dari ERA” (Hasil pra-riset wawancara dengan BSD Staf Divisi Marketing Communication pada 7 Mei 2025)

Menurut Sigit dalam Siagian et al., (2021;79) Kepemimpinan adalah keterampilan dan pengetahuan yang melibatkan kemampuan untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan juga menjadi hal yang mencakup seni mengoordinasikan, mengarahkan, dan mengatur individu agar dapat bekerja sama dalam mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. (Nabila et al., 2023)

BPRS ERAFM-UNJ adalah salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) tingkat Univerits di dalam Universitas Negeri Jakarta yang bergerak dibidang Radio, *Podcast*, dan juga Media. Hingga 2025 ini BPRS ERAFM-UNJ memiliki 23 generasi angkatan atau lebih dari 1.000 anggota yang masih disebut sebagai Kru.

Sejak tahun 2009 hingga saat ini, studio siaran dan kantor sekretariat dari BPRS ERAFM-UNJ berada di Gedung G, ruang 101, kampus A Universitas Negeri Jakarta, Rawamangun, Jakarta Timur. Hingga kini, BPRS ERAFM-UNJ telah memiliki 23 generasi kru yang terus melanjutkan aktivitasnya. Semenjak menjadi salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa tingkat Universitas dan masuk sebagai UKM tingkat Universitas, BPRS ERAFM-UNJ berada dibawah naungan Wakil Rektor 3 Universitas Negeri Jakarta. (ERAFM-UNJ of Sites, 2023)

Setiap awal masa tahun ajaran baru, mahasiswa aktif dari tahun pertama hingga tahun ketuga perkuliahan dapat mendaftar ke beberapa Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Peneliti telah melakukan sebuah perbandingan dengan beberapa UKM-UKM dengan rentan waktu tiga tahun terakhir yang menunjukkan bahwa BPRS ERAFM-UNJ menjadi salah satu UKM dengan peminat mahasiswa aktif terbanyak

**Tabel 1.3**

Perbandingan Mahasiswa Pendaftar UKM UNJ

Tahun Kepengurusan	SIGMA TV UNJ	KSR PMI UNJ	UKO UNJ	ERAFM- UNJ
2022-2023	115	72	22	319
2023-2024	102	65	25	317
2024-2025	175	109	42	331

Sumber : Dokumen Ketua-Ketua UKM UNJ

Hasil dari perbandingan ini diambil berdasarkan UKM yang memiliki dasar sama seperti ERAFM yaitu Sigma TV dikarenakan sesama Media Komunikasi, dan KSR PMI yang merupakan Organisasi Nasional berlandaskan PMI Indonesia. Hasil ini kemudian menjadi dasar dan alasan peneliti untuk melakukan penelitian terhadap BPRS ERAFM-UNJ dibanding dengan UKM-UKM tingkat UNJ lainnya.

Organisasi dapat diartikan sebagai sebuah entitas yang memiliki berbagai peran dan didirikan untuk memenuhi serta merealisasikan berbagai keinginan pihak-pihak yang terlibat, termasuk memberikan kepuasan kepada pemiliknya. (Fahmi, 2018)

Seorang pemimpin organisasi dalam penelitian ini yaitu GM, memegang peran penting dalam mengarahkan anggotanya, menciptakan lingkungan belajar dan kerja yang nyaman, serta memastikan setiap individu bisa berkontribusi secara maksimal demi mencapai tujuan bersama.

Namun hal ini tidak sesuai dengan keadaan yang berlangsung selama periode kepengurusan 2024-2025, yang dikatakan oleh salah satu staf dari Divisi Human Resource Development (HRD), MFN menyebutkan

*Intelligentia - Diamitas*  
“yang mendaftar jadi panitia itu makin sedikit itu menurut gue ada pengaruhnya sama sih gaya kepemimpinannya GM karena gimana ya, dari *General Manager*-nya juga kan jarang kelihatan gitu” (Hasil pra-riset wawancara dengan MFN Staf Departemen HRD pada 7 Mei)

Organisasi adalah tempat di mana sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Di dalamnya, ada struktur, peran, dan aturan yang mengatur bagaimana setiap anggota berinteraksi dan berkontribusi. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada visi dan misi yang dimiliki, tetapi juga pada dinamika internal seperti komunikasi, budaya kerja, dan kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi bagaimana organisasi berjalan dan berkembang. Setiap pemimpin memiliki cara tersendiri dalam mengelola tim serta memotivasi anggota. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bisa berdampak pada kinerja individu, efektivitas komunikasi, serta suasana kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami gaya kepemimpinan dalam organisasi penting agar pemimpin bisa mengoptimalkan potensi anggotanya dan mendorong keberhasilan organisasi.

Dalam pra-riset secara wawancara dengan *General Manager* BPRS ERAFM-UNJ periode tahun 2024-2025, AN. Juga menyebutkan

“*gue* sangat amat mengadepankan tentang demokratis, dimana seluruh suara yang pastinya dikemukakan sama tiap kepala divisi atau kepala-kepala *gue* akan sangat *gue* hargai dan *gue* mau mengambil jalan tengahnya sebagai mufakat supaya nantinya ketika keputusan yang udah diambil itu gak akan merugikan salah satu pihak, *gue* maunya *win-win solution*” (Hasil pra-riset wawancara dengan AI (*General Manager*) pada 16 Desember 2024)

Namun, berbeda dengan yang terjadi di lapangan yaitu banyak anggota dari BPRS ERAFM-UNJ tidak merasakan demokratis tersebut dan karena ketidakseimbangannya sistem gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh GM, hal ini berdampak pada beberapa masalah dalam ERAFM-UNJ seperti menurunnya minat organisasi seperti berkurangnya rasa tanggung jawab seorang pengurus aktif terhadap kegiatan-kegiatan yang sedang terlaksana, serta kemunduran organisasi lainnya.

Hal ini juga didukung oleh salah satu staf dari BPRS ERAFM-UNJ dengan inisial MAHN yang menyebutkan bahwa

“Dengan sosoknya (GM) yang *ngilang*, gak ngerangkul, mungkin itu yang menjasi faktor yang bisa menurunkan kinerja. Karna mungkin pikirnya Kepala nya (GM) aja engga *aware* masa kita (staf) harus *aware* sama kepanitiaan atau program ERA” (Hasil pra-riset wawancara dengan MAHN (Staf Divisi Produser pada 7 Mei 2025)

Jika dalam pemilihan serta pelaksanaan dari penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan bagi seorang Ketua Organisasi dirasa mempengaruhi bagaimana berjalannya suatu organisasi, maka penting untuk memahami bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya bergantung pada karakter pribadi pemimpin, tetapi juga pada kemampuan dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan anggota dan situasi organisasi.

Seorang ketua yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan partisipasi anggota, serta mendorong tercapainya tujuan

organisasi secara optimal. Sebaliknya, penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menimbulkan konflik, menurunkan motivasi anggota, bahkan menghambat jalannya program kerja yang telah dirancang. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan efektivitas jalannya organisasi.

Dalam konteks kepemimpinan, kemampuan komunikasi yang baik menjadi hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin. Hal ini berkaitan dengan perannya untuk memengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan mendorong anggota organisasi dalam melaksanakan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, komunikasi yang efektif juga mendukung keberhasilan dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, pelatihan, manajemen konflik, dan berbagai proses organisasi lainnya. Namun, komunikasi yang baik sulit terwujud jika pemimpin tidak menciptakan rasa nyaman, dan justru menimbulkan rasa takut bagi bawahannya dalam menyampaikan informasi. (Evi Zahara, 2018)

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. (Jaya et al., 2020) Sehingga amat sangat disayangkan jika kenyataan yang didapat dalam internal organisasi dari BPRS ERAFM-

UNJ adalah kegiatan yang mengalami kemunduran dan menyebabkan anggota aktif nya sendiri banyak yang tidak aktif dalam mencapai tujuan yang sama.

Gaya Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan penggantian pemimpin sering mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Daryoto Mulyadi Candra, 2024).

## 1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di BPRS ERAFM-UNJ periode kepengurusan 2024-2025. Dengan demikian, melalui latar belakang dan temuan yang telah dijelaskan, maka peneliti membuat sub pertanyaan:

## 1.3 Keunikan Penelitian

Keunikan dari penelitian ini terdapat pada subjek penelitian yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Radio BPRS ERAFM-UNJ yang ditengah menurunnya eksistensi radio nemun tetap memili banyak peminat disetiap tahunnya yang berasal dari Generasi Z. Penelitian ini

juga dibuat untuk mefokuskan Gaya Kepemimpinan dalam sebuah Organisasi tingkat Perguruan Tinggi, pada dasarnya semua tingkatan Gaya Pemimpinan menjadi faktor penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi. Penelitian ini juga menjadi yang pertama dalam membahas Gaya Kepemimpinan organisasi di BPRS ERAFM-UNJ.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini diuraikan sesuai dengan apa yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan *General Manager* dalam periode kepengurusan BPRS ERAFM-UNJ tahun 2024-2025 kepada anggotanya.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Terdapat dua manfaat penelitian dari dua sudut pandang yang berbeda, yaitu manfaat bagi akademik dan manfaat bagi praktis

##### **1.5.1 Manfaat Penelitian Akademis**

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi penelitian tambahan untuk memperkaya literatur terkait gaya kepemimpinan di organisasi mahasiswa, terutama dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) UNJ dan juga organisasi-organisasi radio tingkat Universitas pada kampus lain. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi kajian yang membahas tentang gaya

kepemimpinan dalam suatu organisasi, khususnya dalam menghubungkan teori gaya kepemimpinan dengan praktik nyata di lingkungan akademik mahasiswa lainnya.

### 1.5.2 Manfaat Penelitian Praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat juga bagi para praktisi komunikasi khususnya kajian komunikasi organisasi dalam gaya kepemimpinan, diantaranya:

#### 1. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada masyarakat, khususnya mahasiswa, tentang pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dalam organisasi komunitas. Hal ini dapat menginspirasi individu di luar organisasi untuk mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang sesuai dalam kegiatan mereka sehari-hari.

#### 2. Bagi Institusi

Penelitian ini memberikan gambaran bagi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Negeri Jakarta terkait bagaimana gaya kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan dapat memengaruhi minat dalam kehadiran pengurusnya, berjalannya, dan tujuan suatu organisasi.

*Intelligentia - Dignitas*