

Program Pelatihan dan Workshop Tentang Kepemimpinan pada Organisasi Kesenian Mahasiswa Wilayah Banyumas

Training Program and Workshop on Leadership in Student Arts Organizations in the Banyumas Region

^{1*)}Irfan Santiko, ¹⁾Ariadne Tiara Hapsari

¹⁾Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Amikom Purwokerto
Jl. Letjen Pol. Sumarto, Watumas, Purwanegara, Jawa Tengah, 53183, Indonesia

*corresponding author: irfan.santiko@amikompurwokerto.ac.id

DOI:

[10.30595/jppm.v8i3.21663](https://doi.org/10.30595/jppm.v8i3.21663)

Histori Artikel:

Diajukan:

23/04/2024

Diterima:

31/12/2024

Diterbitkan:

02/01/2025

Abstrak

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap capaian visi dan misi sebuah organisasi tersebut. Banyumas merupakan sebuah wilayah yang memiliki kultur budaya yang sangat khas dan program kesenian yang unik. Pemerintah setempat memiliki program dimana seni budaya di wilayah tersebut harus dipertahankan. Melalui program kerjasama yang dilakukan dengan komunitas Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), pemerintah daerah Banyumas mengimplementasikan Program tersebut. Masalahnya setiap UKM yang ada di wilayah Banyumas, belum sepenuhnya menjalankan visi dan misi yang sesuai dengan program pemerintah daerah Banyumas. Berdasarkan Analisa situasi, penyebab kurang fokusnya dalam menjalankan visi misi adalah pengaruh dari kepemimpinan pada UKM. Program pelatihan ini ditujukan untuk membantu pengurus UKM seni budaya khususnya di wilayah Banyumas agar dapat mengelola organisasi secara optimal, sehingga dapat menjalankan program yang digagas oleh pemerintah setempat untuk dapat turut menjaga kelestarian seni budaya di wilayah Banyumas. Untuk dapat menjalankan program pelatihan ini, kami bekerja sama dengan pihak pemerintah daerah yaitu dinas pariwisata, untuk membantu dalam mensosialisasikan program pelatihan dan workshop ini. Diwilayah Banyumas terdapat 7 Organisasi Mahasiswa yang bergerak dalam bidang Seni Budaya. Pada evaluasi hasil kami gunakan kuadran minat dan bakat dalam memperoleh hasil pengukuran tingkat optimalisasi kinerja kepemimpinan dalam UKM dari seluruh peserta yang sebagai pengelola organisasi tersebut. Selain itu hasil pengukuran juga disajikan dalam metrik quasi untuk dapat memperoleh informasi kompetensi pada peserta pelatihan yang berpartisipasi dalam program pelatihan ini. Hasil menunjukkan bahwa kinerja kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa yang bergerak dalam seni budaya di Wilayah Banyumas dinilai baik dalam mendukung program Pemerintah setempat.

Kata kunci: Kepemimpinan; Organisasi; Pelatihan; Workshop; Seni Budaya



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract

Leadership in an organization is very influential in achieving the vision and mission of an organization. Banyumas is a region that has a very distinctive cultural culture and unique arts programs. The local government has a program where the arts and culture in the region must be maintained. Through a cooperation program carried out with the Student Activity Unit (UKM) community, the Banyumas regional government implemented the program. The problem is that every UKM in the Banyumas region has not fully implemented the vision and mission in accordance with the Banyumas regional government program. Based on the situation analysis, the cause of the lack of focus in implementing the vision and mission is the influence of leadership on UKM. This training program is intended to help administrators of arts and culture UKMs, especially in the Banyumas region, to be able to manage the organization optimally, so that they can run programs initiated by the local government to be able to help preserve arts and culture in the Banyumas region. In order to run this training program, we are working with the local government, namely the tourism office, to help socialize this training and workshop program. In the Banyumas region, there are 7 Student Organizations engaged in the field of Arts and Culture. In the evaluation of the results we use the quadrant of interests and talents in obtaining the results of measuring the level of optimization of leadership performance in UKM from all participants who are managers of the organization. In addition, the measurement results are also presented in quasi metrics to obtain competency information on training participants who participated in this training program. The results show that the leadership performance in student organizations engaged in arts and culture in the Banyumas Region is considered good in supporting the local government program.

Keywords: Leadership; Organization; Training; Workshop; Arts and Culture

Pendahuluan

Organisasi merupakan sebuah bentuk kelompok masyarakat yang memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai bersama. Dalam berorganisasi tentu terdapat kepemimpinan sebagai ujung dari pada sebuah model instruksional (Kartikasari dkk., 2021). Kepemimpinan memainkan peran kunci dalam merumuskan dan mengarahkan visi serta misi organisasi. Seorang pemimpin yang efektif mampu menginspirasi anggota tim untuk memahami dan mengadopsi tujuan organisasi (Sulistiowati dkk., 2022). Kepemimpinan bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya, termasuk manusia, keuangan, dan waktu (Budianto et al., 2024). Keterampilan kepemimpinan yang baik membantu optimalisasi penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin yang baik merangsang inovasi dan kreativitas di antara anggota timnya. Kepemimpinan yang mendukung ide dan gagasan baru dapat meningkatkan

kemampuan organisasi untuk ber-adaptasi dan berkembang (Astuti, 2021). Gaya Pemimpin memainkan peran penting dalam mengelola konflik di antara anggota tim dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meredakan ketegangan dan memfasilitasi solusi yang produktif (Budianto dkk., 2024). Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam membentuk budaya organisasi. Budaya yang baik dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan anggota tim. Kepemimpinan yang efektif melibatkan pengembangan keterampilan dan potensi anggota tim. Mendorong pertumbuhan individu dapat membantu menciptakan tim yang lebih kompeten dan berkinerja tinggi (Rosyidi dkk., 2023).

Implikasi pada sebuah model dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada sebuah organisasi. Pemimpin yang terlatih dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja anggota tim (Handayani, 2020). Kepemimpinan yang baik berkontribusi

pada kepuasan anggota, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi. Pemimpin yang mampu mengelola inovasi dapat membantu organisasi menjadi lebih responsif terhadap perubahan (Sulistiowati dkk., 2022). Pelatihan kepemimpinan adalah investasi dalam pengembangan pemimpin masa depan organisasi. Pemimpin yang terlatih dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih efektif. Pelatihan kepemimpinan dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung (Benty dkk., 2020).

Banyumas merupakan sebuah wilayah dimana sangat menjunjung tinggi nilai seni dan budaya yang ada. Hingga saat ini seni budaya yang ada di wilayah Banyumas Provinsi Jawa Tengah, dari tahun ke tahun mulai terlihat pergeseran arah yang disebabkan oleh kultur budaya yang masuk dari luar. Menurut data yang di peroleh, hal ini muncul dari para pemuda yang datang untuk mengenyam Pendidikan di perguruan tinggi yang terdapat di wilayah Banyumas. Pemerintah setempat baik mulai tingkat desa hingga daerah, menyusun strategi agar seni budaya yang terdapat di wilayah banyumas ini tidak mudah untuk tergeser oleh budaya asing. Tidak semua wilayah fokus terhadap bidang seni budaya. Metode yang dilakukan pemerintah daerah ini dengan memberikan wadah bagi para pemuda di tingkat perguruan tinggi untuk mengoptimalkan sebuah organisasi, baik komunitas maupun dalam unit kegiatan mahasiswa di perguruan tinggi itu sendiri.

Permasalahan ini muncul ketika organisasi yang dibentuk terlihat kurang profesional. Hal ini diakibatkan dari beberapa faktor utama yaitu masalah pada visi misi dan terutama dalam mengelola organisasi itu sendiri. Organisasi yang dibentuk dari kalangan pemuda dapat menghadapi berbagai permasalahan khusus

yang muncul akibat dinamika dan karakteristik khusus dari anggota muda. Berikut adalah beberapa permasalahan umum yang dapat timbul dalam organisasi pemuda di wilayah Banyumas, (1) Pemuda mungkin memiliki ide-ide yang beragam, dan kesulitan dapat timbul dalam merumuskan tujuan dan visi yang jelas bagi organisasi (Putri, 2022). (2) Pemuda seringkali memiliki keterlibatan di banyak bidang, sehingga tingkat komitmen terhadap organisasi bisa bervariasi. Hal ini dapat memengaruhi konsistensi dan kesinambungan upaya (Novyandi, 2023). (3) Adanya beragam pandangan dan ideologi di kalangan pemuda dapat menyulitkan proses pengambilan keputusan, terutama jika tidak ada mekanisme yang jelas untuk menangani perbedaan tersebut (Swari dkk., 2023). (4) Anggota pemuda mungkin memiliki komitmen lain seperti studi, pekerjaan, atau aktivitas sosial. Manajemen waktu menjadi kunci, dan kurangnya keterampilan manajemen waktu bisa menjadi permasalahan (Prasetijowati, 2021). (5) Sebagian besar pemuda mungkin belum memiliki pengalaman organisasi yang luas, sehingga mereka mungkin menghadapi kesulitan dalam manajemen dan operasional organisasi (Saputra dkk., 2024). (6) Pemuda mungkin mudah kehilangan motivasi jika mereka tidak melihat dampak nyata dari kontribusi mereka atau jika tantangan besar muncul (Novyandi, 2023). (7) Beberapa anggota pemuda mungkin menghadapi kesulitan dalam berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, yang dapat mempengaruhi efektivitas tim. dan (8) Organisasi pemuda mungkin menghadapi tantangan dalam memperoleh dana atau sumber daya keuangan yang memadai untuk mendukung kegiatan mereka (Saputra., 2024).

Tujuan pada program pelatihan dan workshop yang akan dilakukan ini yaitu, berdasarkan analisa situasi, penyebab kurang fokusnya dalam menjalankan visi misi adalah pengaruh dari kepemimpinan pada UKM. Program pelatihan ini ditujukan untuk membantu pengurus UKM seni budaya khususnya di wilayah Banyumas agar dapat mengelola organisasi secara optimal, sehingga dapat menjalankan program yang digagas oleh pemerintah setempat untuk dapat turut menjaga kelestarian seni budaya di wilayah Banyumas. Untuk dapat menjalankan program pelatihan ini, kami bekerja sama dengan pihak pemerintah daerah yaitu dinas pariwisata, untuk membantu dalam mensosialisasikan program pelatihan dan workshop di wilayah setempat.

Metode

Untuk meningkatkan optimalitas kepemimpinan dalam organisasi yang dikelola oleh para anak muda, maka perlu sebuah solusi sebagai bentuk tindak lanjut terhadap problem yang dihadapi. Adapun beberapa solusi yang ditawarkan adalah sebagai berikut, (1) Pengembangan Kepemimpinan. Menyelenggarakan pelatihan dan workshop kepemimpinan untuk membantu para pemuda mengembangkan keterampilan model dan gaya kepemimpinan mereka (Budianto dkk., 2024). Mendorong partisipasi dalam program pengembangan kepemimpinan eksternal yang dapat memberikan wawasan tambahan. (2) Pendefinisian Tujuan dan Visi. Melibatkan anggota organisasi dalam merumuskan tujuan dan visi bersama untuk memastikan pemahaman dan komitmen bersama. Membuat rencana strategis yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi (Kimberly., 2019). (3) Mekanisme Pengambilan Keputusan. Menetapkan

mekanisme pengambilan keputusan yang demokratis dan inklusif. Menggunakan forum diskusi dan pemungutan suara untuk memfasilitasi partisipasi dan mendukung keputusan kolektif. (4) Mentoring dan Pembinaan. Menyediakan program mentoring untuk pemuda yang baru bergabung agar dapat belajar dari pengalaman anggota yang lebih berpengalaman. Membentuk hubungan mentor-mentee yang dapat memberikan dukungan dan bimbingan (William, 2019). (5) Manajemen Waktu. Mengadakan pelatihan manajemen waktu untuk membantu pemuda mengelola komitmen mereka dengan lebih efisien. Menerapkan alat atau aplikasi manajemen waktu untuk membantu mengorganisir kegiatan dan tanggung jawab (Benty dkk., 2020). (6) Pembinaan Tim. Membangun budaya kolaboratif dengan mengedepankan nilai-nilai seperti saling mendukung, saling menghormati, dan saling mendengarkan. Melibatkan semua anggota tim dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kegiatan. (7) Pelibatan dan Komunikasi Terbuka. Mendorong komunikasi terbuka antara anggota organisasi dan pemimpin. Menggunakan berbagai saluran komunikasi, seperti rapat rutin, platform daring, atau grup diskusi, untuk memastikan informasi dapat disampaikan dengan efektif (Benty., 2020). (8) Pengakuan dan Apresiasi. Memberikan pengakuan dan apresiasi secara teratur kepada anggota yang berprestasi dan berkontribusi. Membangun budaya penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi anggota (Prasetijowati, 2021). (9) Inovasi dan Kreativitas. Mendorong pemuda untuk berpartisipasi dalam sesi perencanaan dan brainstorming untuk mendorong ide-ide inovatif. Mendukung proyek-proyek eksperimental dan ide-ide kreatif yang dapat memperkaya kegiatan organisasi (Farhaeni,

2023). (10) Fleksibilitas dan Adaptasi. Mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul. Mendorong pemuda untuk melihat perubahan sebagai peluang untuk tumbuh dan mengembangkan organisasi (Kartikasari dkk., 2021).

Selain dari pada solusi yang direkomendasikan, dalam pelaksanaan ini juga akan melakukan pengukuran terhadap para responden atau partisipan yang terlibat dalam kepemimpinan organisasi di bidang seni dan budaya. Banyumas sendiri merupakan wilayah dengan jumlah mahasiswa cukup banyak di daerah provinsi Jawa Tengah ini. Diperoleh sebanyak 80 peserta yang akan mengikuti pelatihan dari 7 Organisasi Mahasiswa yang terdapat di wilayah Banyumas. Metode pengukuran yang dilakukan menggunakan system metrik kuadran dengan 4 bilah posisi dimana posisi 1 merupakan posisi yang terbaik dan dapat dikatakan layak dalam memimpin sebuah organisasi, posisi 2 dan 3 merupakan posisi dimana seseorang membutuhkan dorongan motivasi, sedangkan posisi keempat, merupakan orang yang masih harus banyak belajar dalam mengelola organisasi (William, 2019).

Dengan menerapkan solusi-solusi ini, kepemimpinan dalam organisasi yang dikelola oleh pemuda dapat menjadi lebih optimal, produktif, dan berkelanjutan. Pada perencanaan dalam pelaksanaan tentunya dilakukan secara bertahap. Melalui 3 fase yang terlihat pada gambar 1 menjelaskan tiap tahapan dalam pelaksanaan program pelatihan dan workshop yang akan dilaksanakan. Untuk memperjelas fase dalam menyelesaikan masalah pada penawaran solusi maka bisa dilihat pada **Gambar 1**.



Gambar 1. Tahapan pelaksanaan

Hasil dan Pembahasan

Pada kegiatan pelatihan Leadership Dan Workshop Produksi Pentas Seni Budaya Untuk Komunitas Mahasiswa Seni Budaya Banyumas, pelaksana membagi agenda jadwal kegiatan menjadi 2 hari. Lokasi pelaksanaan ini dilakukan di Bumi Perkemahan Bukit Kendalisada Wilayah Banyumas yang dilakukan pada tanggal 28 – 29 Oktober 2023.

1. Tahap Pra Pelaksanaan

Pada pra pelaksanaan dilakukan tahapan yaitu dengan memulai Observasi terlebih dahulu. Pelaksana men-survey jumlah dari komunitas dan UKM di seluruh Perguruan Tinggi di Wilayah Banyumas Jawa Tengah. Didapati data pada **Tabel 1**.

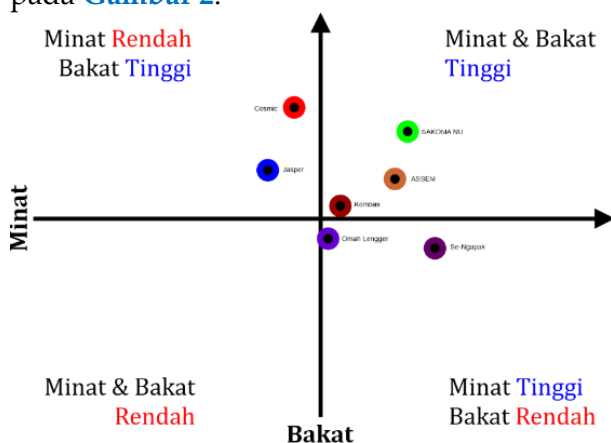
Tabel 1. Daftar Para Peserta Kegiatan.

No	Nama Organisasi	Institusi	Bidang	Jumlah Pengurus
1	Cosmic	Universitas Jenderal Soedirman	Seni Budaya	10 Orang
2	ASSEM	Universitas Amikom Purwokerto	Seni Budaya	15 Orang
3	KOMBAS	Umum	Seni Musik	20 Orang
4	Bezper	Universitas Wijaya Kusuma	Seni Teater	10 Orang
5	Sakoma NU	Maarif NU	Seni Tari	8 Orang
6	Se-Ngapaks	ITT Telkom	Seni Budaya	12 Orang
7	Omah Lengger	Umum	Seni Tari	5 Orang

Dari jumlah organisasi tersebut didapati mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh pelaksana di Bumi perkemahan Kendalisada Banyumas.

2. Tahap Pelaksanaan

Pelaksana melakukan Analisa awal berupa matrix kesediaan minat dan bakat di tiap organisasi yang didata. Tujuan dari Analisa minat bakat ini adalah menilai seberapa tinggi tingkat interesting dan bakat yang dimiliki oleh masing – masing pengurus organisasi. Nilai ini akan relevan dengan proses kinerja yang dilakukan pada masa kepengurusan yang tengah dilakukan oleh organisasi itu sendiri. Diperoleh hasil matrix yang ditunjukkan pada **Gambar 2**.



Gambar 2. Hasil matrix minat dan bakat dalam organisasi

Dengan melihat data gambar tersebut, membuktikan bahwa masih

terdapat organisasi yang berada dalam kuartil 2 dan 3. Artinya jika itu masuk dalam kuartil 1 berarti minat dan bakat dinilai tinggi yang relevan dengan stabilitas organisasi. Namun jika berada dalam kuartil 2 dan 3, maka perlunya tambahan motivasi dan pembelajaran agar organisasi dapat lebih professional lagi.

3. Tahap Pasca Pelaksanaan

Setelah para peserta dari komunitas maupun organisasi mendapatkan penyuluhan dan pemahaman tentang kepemimpinan dalam organisasi, selanjutnya pelaksana melakukan uji kompetensi di tiap pengurus atau perwakilan dari komunitas maupun organisasi yang ada. Materi Uji kompetensi meliputi 2 jenis uji yaitu, Pengembangan Pribadi dan Profesional, serta Pemahaman Tim dan dinamika kelompok. Metode yang pelaksana gunakan adalah menggunakan metode *Quasi*. *Quasi-assessment*, atau penilaian semu, merujuk pada pendekatan dalam mengevaluasi suatu kondisi atau fenomena yang mungkin tidak dapat diukur dengan metode formal dan ilmiah yang biasa. Asesmen quasi adalah sebuah metode penilaian yang digunakan untuk mengukur kompetensi dan memprediksi keberhasilan seseorang dalam suatu jabatan. Metode ini seringkali digunakan

dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam lingkungan kerja. Secara singkat, asesmen kuasi adalah alat yang berguna untuk mengukur potensi dan kompetensi seseorang secara objektif dan komprehensif (William, 2019). Seringkali, istilah ini digunakan untuk menggambarkan evaluasi yang lebih tidak formal atau kurang struktural dibandingkan dengan asesmen penuh atau formal. Asesmen kuasi yang diberikan meliputi materi yang ditunjukkan pada **Gambar 3**.



Gambar 3. Materi ajar eksperimen kuasi

Setelah dilakukan uji kompetensi, diperoleh hasil uji dari beberapa peserta yang mengikuti, ditunjukkan pada **Tabel 2**.

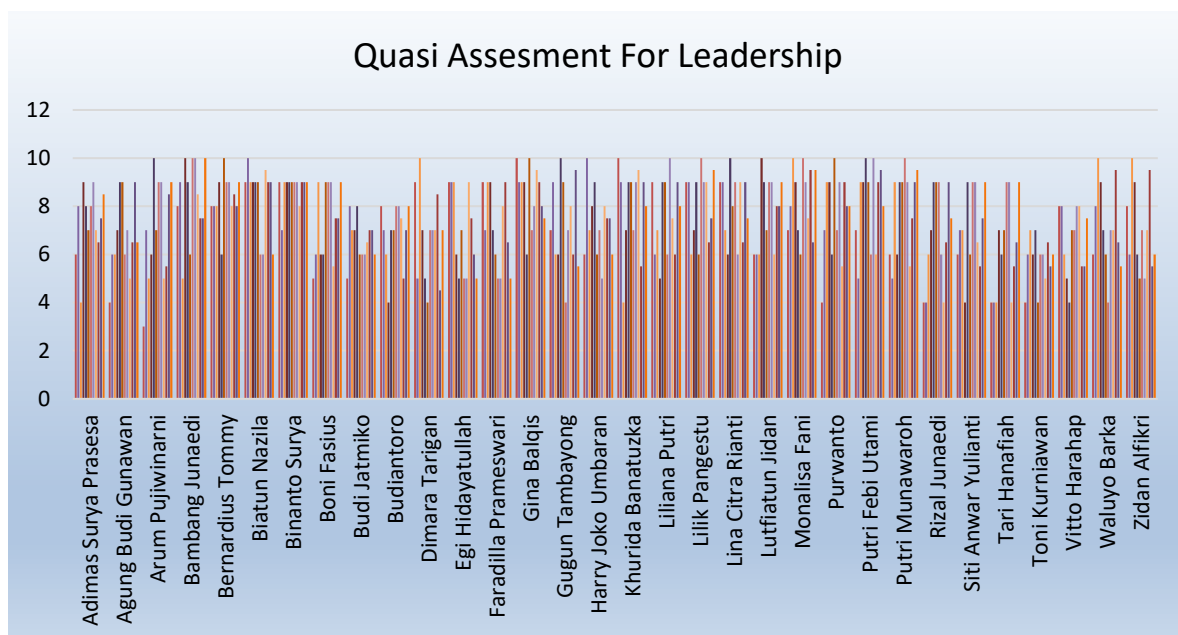
Tabel 2. Hasil Uji Quasi pada kompetensi kepemimpinan Organisasi

No	Nama Peserta	Organisasi	Aspek Quasi								Bobot-Q			
			Metode Analisis (Q1)		Presentasi (Q2)		In-Tray (Q3)		Role Play (Q4)		Rata - Rata			
			Q1-A	Q1-B	Q2-A	Q2-B	Q3-A	Q3-B	Q4-A	Q4-B	Q1	Q2	Q3	Q4
1	Adimas Surya Prasesa	ASSEM	6	8	4	9	8	7	8	9	7	6,5	7,5	8,5
2	Agung Budi Gunawan	SAKOMA	4	6	6	7	9	9	6	7	5	6,5	9	6,5
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
31	Waluyo Barka	Cosmic	6	8	10	9	7	6	4	7	7	9,5	6,5	5,5
32	Zidan Alfikri	Kombas	8	6	10	9	6	5	7	5	7	9,5	5,5	6

Dari tabel tersebut diatas dibuat skema nilai yaitu pembobotan sebagai berikut :

1. Range 1-2 dinilai sangat belum layak
2. Range 3-4 dinilai belum cukup layak
3. Range 5-6 dinilai cukup layak
4. Range 7-8 Layak dijadikan pemimpin
5. Range 9-10 Sangat layak dan direkomendasikan

Dari 32 Peserta yang mengikuti uji kompetensi tersebut ada beberapa yang layak dijadikan pemimpin organisasi dan ada pula yang sebaliknya. Jika kita lihat menggunakan chart, maka diperoleh hasil visual yang ditunjukkan pada **Gambar 4**.



Gambar 4. Hasil plot visual uji Quasi

Simpulan

Dari hasil Uji Quasi menyatakan bahwa dalam organisasi atau komunitas yang terdapat di wilayah banyumas jawa tengah khususnya pada organisasi atau komunitas bidang seni budaya, dinilai secara menyeluruh bahwa Komunitas atau organisasi tersebut sebesar 65% dari 32 peserta dinyatakan layak dan siap untuk mengelola sebagai pimpinan organisasi serta memiliki motivasi dalam menjaga kelestarian seni budaya yang ada di wilayah setempat. Sebesar 25% dari 32 peserta masih memerlukan motivasi yang lebih, dan 10% masih harus belajar banyak tentang pengelolaan organisasi. Dengan hasil yang diperoleh maka untuk bidang seni budaya yang ada di banyumas jawa tengah termasuk dikedalam golongan yang masih terjaga dengan didorongnya komunitas dan organisasi yang dikelola oleh kalangan muda atau mahasiswa. Dan perguruan tinggi sebagai tempat wadah ekspresi menjadi sangat baik untuk menunjang para pemuda maupun mahasiswa dalam turut serta menjaga

kelestarian budaya di wilayah banyumas jawa tengah ini.

Melihat pentingnya dalam menjaga kelestarian seni dan budaya di wilayah Banyumas Jawa Tengah ini, akan lebih baik lagi jika pemerintah setempat mendukungnya dengan cara melibatkan organisasi maupun komunitas yang dikelola oleh pemuda maupun mahasiswa ini untuk turut masuk kedalam jajaran pemerintah daerah dengan segala program upaya yang masuk dalam kepariwisataan.

Referensi

- Astuti, J. S. (2021). Mahasiswa Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi Mahasiswa. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 12(2), 138–161.
- Benty, D. D. N., Gunawan, I., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., & Hui, L. K. (2020). Validitas dan reliabelitas angket gaya kepemimpinan mahasiswa. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(3), 262–271.
- Budianto, A. A., Nuraini, L., Fitriani, E.,

- Liestasya, N. W., Haholongan, R., & Novyarni, N. (2024). Pelatihan Kepemimpinan Dan Manajemen Organisasi Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Koperasi Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. *BEGAWA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 42–49.
- Farhaeni, M., & Martini, S. (2023). Pentingnya Pendidikan Nilai-Nilai Budaya Dalam Mempertahankan Warisan Budaya Lokal Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(2).
- Handayani, S. (2020). Tinjauan Literatur: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja, Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika Volume*, 11(2), 258–262.
- Kartikasari, R., Pardiman, P., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Pada UKM Olahraga Universitas Islam Malang Periode 2020). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(4).
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran individual innovation capability, motivasi intrinsik, dan self-efficacy terhadap kinerja individu dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231–243.
- Novyandi, I., & Salam, N. E. (2023). Strategi Komunikasi Dinas Pariwisata Kabupaten Siak dalam Penyelenggaraan Festival Siak Bermadah untuk Mempertahankan Eksistensi Budaya Melayu. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 32579–32587.
- Prasatijowati, T., & Sari, D. (2021). Peran Komunikasi Organisasi Ketua Himapura Dalam Meningkatkan Motivasi Berorganisasi Anggota Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Universitas Bhayangkara Surabaya. *Intelektual (E-Journal Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi)*, 8(2), 99–106.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154.
- Rosyidi, B. N., Djaelani, A. K., & Khalikussabir, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada UKM Seni Islami Universitas Islam Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Saputra, R., Hasanah, N., Azis, M., Putra, M. A., Armayadi, Y., & others. (2024). Peran Seni Dalam Mempertahankan Identitas Budaya Lokal Di Era Modern. *Besaung: Jurnal Seni Desain Dan Budaya*, 9(2), 183–195.
- Sulistiowati, D., Wahono, B., & Dianawati, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus ORDA Ikatan Mahasiswa Jombang UNISMA). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(11).
- Swari, N. P. A. P., Mirayanti, N. K., Swandewi, N. P. A., Widnyana, I. W., & others. (2023). Peran Generasi Muda Dalam Mempertahankan Seni Dan Budaya Bangsa. *Prosiding Pekan Ilmiah Pelajar (PILAR)*, 3, 132–136.
- William, W., & Hita, H. (2019). Mengukur tingkat pemahaman pelatihan powerpoint menggunakan quasi-experiment one-group pretest-posttest. *Jurnal SIFO Mikroskil*, 20(1), 71–80.