

Transformational Leadership Style terhadap Intention To Stay pada Perusahaan X saat Pandemi Covid-19

Abi Rafdi Furqoon

Universitas Airlangga, Indonesia

email : afdiabil@gmail.com

Abstrack: During the Covid-19 pandemic, free market conditions experienced an increase and decline in the economic field. Free market / Free Trade Agreement (FTA) is a form of cooperation between developed and developing countries to increase trade activities. Leadership style can influence the intention to stay of employees who work in a company. This research practices a quantitative approach. Retrieval of data using a questionnaire likert scale. T eknik sampling using purposive sampling. Data analysis using path analysis results (Path Analysis). Hacyl from the hypothesis testing conducted in this study: 1) E-Trust has no significant effect on Intention to stay 2) Employee Commitment significant effect on Intention to stay 3) E-Trust significant with respect to Transformational Leadership 4) Employee Commitment significant effect on Transformational leadership 5) Transformational Leadership significant effect on Intention to stay.

Keywords : *Transformational Leadership, Leadership Style, Intention To Stay, Covid-19 pandemic*

Abstrak: Selama masa pandemi Covid-19 ini berlangsung, kondisi pasar bebas mengalami kenaikan dan penurunan dalam bidang ekonomi. Pasar bebas/ *Free Trade Agreement* (FTA) merupakan salah satu bentuk kerja sama antara negara-negara maju dan berkembang untuk meningkatkan kegiatan perdagangan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi terhadap intention to stay karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Riset ini mempraktikkan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner skala likert. Teknik sampling dengan menggunakan *purposive sampling*. Analisis data dengan menggunakan hasil analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini: 1) *E-Trust* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Intention to stay* 2) *Employee Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to stay* 3) *E-Trust* berpenaruh signifikan terhadap *Transformational Leadership* 4) *Employee Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Transformational leadership* 5) *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to stay*.

Kata kunci: *Transformational Leadership; Leadership Style; Intention To Stay; Pandemi Covid-19*

Copyright (c) 2022 The Authors. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 ataupun *Corona Virus Disease* 2019 ialah jenis penyakit terkini yang diakibatkan dari kalangan virus ialah corona virus SARS- Cov19 (Ellyzabeth Sukmawati et al., 2018; Rothan & Byrareddy, 2020). Terdapatnya perih ini, berpengaruh pada usaha ekonomi yang jadi salah satu sektor yang terserang akibat dari COVID- 19, dimana para pelaku usaha ekonomi di Indonesia hadapi penyusutan pemasaran yang

berakibat omset upaya terus menjadi menyusut bersamaan dengan Pandemi COVID- 19 (Tri Sulastri & Muhammad Jufri, 2021). Dalam era Pemisahan Sosial Bersekala Besar (PSBB) terdapat bermacam faktor yang pengaruhi usaha ekonomi dalam memperoleh pendapatan upaya ialah adanya kesusahan sepanjang memperoleh materi dasar, kesusahan para pelaku upaya dalam menjual produk pada waktu pandemi ini. Tetapi bersamaan dengan pemulihan ekonomi saat ini, para pelaku usaha ekonomi bisa berkontribusi kepada pemulihan perekonomian Indonesia. Kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan dalam kondisi ini (Budi, 2019).

Selama masa pandemi Covid-19 ini berlangsung, kondisi pasar bebas mengalami kenaikan dan penurunan dalam bidang ekonomi. Pasar bebas/ *Free Trade Agreement* (FTA) merupakan salah satu bentuk kerja sama antara negara-negara maju dan berkembang untuk meningkatkan kegiatan perdagangan (Gumede, 2021). Adanya pasar bebas ini memberikan tuntutan kepada masing-masing industri untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas tinggi agar mampu memenangkan persaingan di pasaran (Yao et al., 2019). Selain berupaya untuk menghasilkan produk-produk berkualitas, industri juga berusaha untuk membangun perusahaan atau pabrik-pabrik di negara-negara lain yang menurut mereka menjadi pasar potensialnya. Contohnya sebagaimana yang terjadi di Indonesia, dimana di negara ini cukup banyak perusahaan internasional yang dibangun di Indonesia salah satunya PT Petrokimia Gresik dan Mitsubishi Group (Nippon Indonesia Kasozai Co. Ltd) dari Jepang yang terdiri dari Mitsubishi Gas Chemical (MCG), *Mitshubishi Corporation* (MC) (Utama & Hussein, 2021). Perusahaan ini menarik untuk di teliti karena meskipun perusahaan ini merupakan perusahaan patungan antara perusahaan perusahaan BUMN, namun komposisi kepemilikan saham terbesar dimiliki oleh perusahaan asing hingga mencapai 80%. Selain itu, pada saat didirikan, perusahaan ini merupakan pabrik *Dioctyl Phthalate* terbesar di Indonesia yang mempunyai kapasitas produksi 30.000 ton setahun dan diharapkan dapat menggantikan DOP import yang selama ini masih didatangkan dari Jerman Barat, Amerika Serikat, Jepang dan Negara lainnya (Basmar et al., 2021; Dewi Sartika Nasution, M.Ec Muhammad Muhajir Aminy, M.E Lalu Ahmad Ramadani & : Dr. Muhamad Yusup, 2019) . Perusahaan tersebut memiliki pekerja dengan rata-rata masa kerja lebih dari 10 tahun. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi terhadap intention to stay karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan (Siti Nur Aisah, 2020).

Kepemimpinan secara umum diartikan sebagai tindakan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan menggerakkan bawahan agar bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi tempatnya bekerja (M. Mulyono et al., 2020).

Transformational Leadership Style terhadap *Intention To Stay* pada Perusahaan X

Kepemimpinan dalam organisasi dipandang sebagai suatu pembagian arahan pada tingkat karyawan, atau bawahan, agar setiap orang dapat melakukan pekerjaannya sesuai standar, atau bahkan mampu melakukan perubahan sesuai harapan. Kepemimpinan harus mengadopsi pendelegasian kekuasaan dari atasan kepada bawahan. Kerjasama harus dibina untuk saling mendukung antar karyawan (H. Mulyono, 2018).

Kepemimpinan merupakan mengenai menanggulangi perubahan yang terjadi, memotivasi serta menginspirasi dan menjaga orang buat beranjak ke arah yang tepat, walaupun halangan kerap timbul bila berhubungan dengan kebutuhan antar manusia, nilai moral, serta kondisi emosional. Bagi sebuah organisasi, kepemimpinan kerap dianggap selaku aspek yang sangat kritis dalam totalitas sebuah kesuksesan ataupun kekalahan. Atasan yang baik membagikan visi serta bimbingan dan menghasilkan kedisiplinan bagi karyawan. Apabila terjadi kondisi krisis dalam sebuah kelembagaan, atasan menjadi dorongan kesuksesan. Krisis dalam hal ini merupakan mengenai ketidakpastian serta kekhawatiran. Kepemimpinan memberikan prediksi, visi, elastisitas serta pemberdayaan. (Guntoro, 2020; Yunita & Wijayanti, 2020).

Karyawan yang baik saling mempengaruhi melalui pendekatan persuasif. Kepemimpinan harus memiliki kompetensi bahkan kepemimpinan harus secara eksplisit dikuasai. Pemimpin harus menguasai metode memimpin, terutama mempengaruhi bawahan agar bekerja secara optimal. Bahkan pimpinan harus bisa menyiapkan langkah-langkah cadangan sebagai kontinjensi pada standar dan prosedur operasional. Seorang pemimpin yang baik juga harus melakukan kepemimpinan transformasional terutama kepada bawahannya, karena dalam interaksi antar pemimpin akan diperoleh dan pertumbuhan akan diperoleh (Duli, 2019).

Transformational leadership merupakan atasan yang sanggup membuat bawahannya mengetahui perspektif yang lebih besar, alhasil kebutuhan orang hendak disubordinasikan kepada kebutuhan yang lebih besar (Daniëls et al., 2019). Pengaruh *transformational leadership style* terhadap *intention to stay* didukung oleh penelitian yang menemukan bahwa *transformational leadership style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* (Islam et al., 2021) . Transformational leadership didasarkan pada pengaruh atasan pada karyawan untuk mempunyai komitmen serta dorongan yang besar buat berprestasi serta berkinerja yang lebih besar. Seseorang atasan transformasional bisa memotivasi para pengikutnya dengan metode ialah membuat mereka memprioritaskan perusahaan daripada kebutuhan diri sendiri. Transformational leadership gaya ialah jenis atasan yang menginspirasi para pengikutnya buat mengenyampingkan kebutuhan individu mereka serta

Transformational Leadership Style terhadap Intention To Stay pada Perusahaan X

mempunyai keahlian pengaruhi yang luar biasa. Pandangan utama dari kepemimpinan transformasional merupakan penekanan pada pembangunan pengikut (Lai et al., 2020).

METODE

Riset ini mempraktikkan pendekatan kuantitatif, ialah riset yang mempraktikkan pemakaian angka- angka (numerical) dalam analisa serta pengambilan akhirnya dengan konsep riset ekplanatif. Variabel bebas atau eksogen dalam penelitian ini adalah *e-trust* (X1) dan *employee commitment* (X2). Variabel terikat atau endogen dalam penelitian ini adalah *intention to stay* (Y) dan *transformational leadership* (Z) sebagai variabel *intervening* atau mediasi.. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu responden penelitian. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran instrumen penelitian, yaitu kuesioner yang di dalamnya berisi pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Kuesioner tersebut disampaikan secara langsung kepada responden penelitian. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup yang menggunakan pilihan jawaban dengan aras ordinal yang menerapkan skala likert. Teknik sampling dengan menggunakan *purposive sampling*. Analisis data dengan menggunakan hasil analisis jalur (*Path Analysis*).

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas suatu variabel, dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel atau dapat dilihat dari nilai signifikansi. Data dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel atau $\text{sig} < 5\%$. Hasil uji validitas dalam penelitian ini didapat bahwa seluruh item pernyataan dari variabel *e-trust*, *employee commitment*, *transformational leadership* dan *intention to stay* responden valid karena r hitung $>$ r tabel dan $\text{sig} < 5\%$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tangguh. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *alpha* $>$ 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada data penelitian:

Tabel Hasil 1. Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
<i>E-trust</i>	0,719	Reliabel

<i>Employee commitment</i>	0,721	Reliabel
<i>Transformational leadership</i>	0,713	Reliabel
<i>Intention to stay</i>	0,752	Reliabel

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa instrument pada penelitian ini memiliki nilai *Chronbach's Alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel.

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur

<i>Variabel</i>	<i>Pengaruh Langsung (β)</i>	<i>Pengaruh Tidak Langsung</i>	<i>Pengaruh Total</i>	<i>Sig.</i>
X1 → Y	0,137	0,150144	0,287144	0,338
X2 → Y	0,336	0,145656	0,481656	0,003
X1 → Z	0,368	-	0,368	0,000
X2 → Z	0,357	-	0,357	0,001
Z → Y	0,408	-	0,408	0,017

Berdasarkan hasil pada tabel 2 diperoleh bahwa nilai sig. sebesar 0,338 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,137.

PEMBAHASAN

E-Trust Terhadap Intention to stay

Hasil analisis jalur, untuk nilai signifikansi menunjukkan nilai $0,338 > 0,05$ pada *e-trust* terhadap *Intention to stay*, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *e-trust* (kepercayaan) terhadap *intention to stay*. Hasil dalam penelitian ini berbeda dengan peneliti lain bahwa *e-trust* dapat berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to stay*, dimana seseorang dapat bertahan di sebuah perusahaan karena rasa kepercayaan akan terpenuhinya jaminan kehidupan dan jenjang karir dalam sebuah perusahaan (Juwaini et al., 2022; Pradnyaswari & Aksari, 2020).

Employee Commitment Terhadap Intention to stay

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada *employee commitment* terhadap *intention to stay* memiliki nilai sig. sebesar 0,003 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,336. Nilai sig. tersebut menunjukkan bahwa nilai $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee commitment* terhadap *intention to stay*. Hasil tersebut menunjukkan seorang karyawan memihak pada perusahaan sesuai dengan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut sehingga dia tetap bertahan pada perusahaan yang dinaunginya (Widiana & Kerti Yasa, 2021).

E-Trust Terhadap Transformational Leadership

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,000. Nilai sig. tersebut menunjukkan bahwa nilai $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan

terdapat pengaruh yang signifikan antara *e-trust* terhadap *transformational leadership*. Diterapkannya *transformational leadership* membuat bawahan akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan akan lebih menghargai pimpinannya. *Transformational leadership style* merupakan tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut. Kemampuan perusahaan dalam menciptakan *quality of worklife* serta membangun komitmen karyawan terhadap organisasi hingga berujung keinginan dan kepercayaan (*e-trust*) untuk tetap tinggal dalam perusahaan, tidak terlepas dari peran seorang pemimpin yang memiliki gaya transformasional (Widiana & Kerti Yasa, 2021).

Employee Commitment Terhadap Transformational leadership

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,357. Nilai sig. tersebut menunjukkan bahwa nilai $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee commitment* terhadap *transformational leadership*. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja (Megawati et al., 2022).

Transformational Leadership Terhadap Intention to stay

Berdasarkan hasil *transformational leadership* terhadap *intention to stay* dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,017 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,408. Nilai sig. tersebut menunjukkan bahwa nilai $0,017 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *transformational leadership* terhadap *intention to stay*. *transformational leadership* didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Seorang pemimpin transformasional dapat memotivasi para pengikutnya dengan tiga cara, yaitu: (1) membuat mereka lebih untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan (3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi (Wati et al., 2021).

SIMPULAN

Terdapat empat hipotesis diterima dan satu hipotesis ditolak. Berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini: 1) *E-Trust* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Intention to stay* 2) *Employee Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to stay* 3) *E-Trust* berpengaruh signifikan terhadap *Transformational Leadership* 4) *Employee Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Transformational leadership* 5) *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to stay*.

DAFTAR RUJUKAN

- Basmar, E., Purba, B., Damanik, D., & Rumondang, A. (2021). *Ekonomi Bisnis Indonesia*. In *Yayasan Kita Menulis Buku Kita.com*.
- Budi, W. A. A. H. I. S. (2019). *Strategi Ekonomi di Tengah Pandemi Covid-19 Menurut Perspektif Manajemen Strategi Syariah (Studi Fenomenologi Pada Pedagang Pasar Sentra Antarsari Kota Banjarmasin)*. *Diploma Thesis*.
- Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. In *Educational Research Review* (Vol. 27). <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.02.003>
- Dewi Sartika Nasution, M.Ec Muhammad Muhajir Aminy, M.E Lalu Ahmad Ramadani, M. .., & : Dr. Muhamad Yusup, M. S. (2019). *Ekonomi Digital*. In *Researchgate.Net*.
- Duli, N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SD, SMP dan SMA Yos Sudarso – Batam dengan Kerja Tim sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.47927/jikb.v10i2.173>
- Ellyzabeth Sukmawati, wahyunita yulia sari, & indah sulistyoningrum. (2018). *Farmakologi Kebidanan*. Trans Info Media (TIM).
- Gumede, V. (2021). The African Continental Free Trade Agreement and the future of Regional Economic Communities. *Journal of Contemporary African Studies*, 39(3). <https://doi.org/10.1080/02589001.2020.1852198>
- Guntoro, M. (2020). Transformasi Kepemimpinan adaptif ditengah pandemi Covid-19. *CENDEKIA Jaya*, 2(2).
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.002>
- Juwaini, A., Chidir, G., Novitasari, D., Iskandar, J., Hutagalung, D., Pramono, T., Maulana, A., Safitri, K., Fahlevi, M., Sulisty, A. B., & Purwanto, A. (2022). The role of customer e-trust, customer e-service quality and customer e-satisfaction on customer e-loyalty. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2). <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.006>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership Style terhadap Intention To Stay pada Perusahaan X

- Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Megawati, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1). <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.86>
- Mulyono, H. (2018). KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) BERBASIS KARAKTER DALAM PENINGKATAN KUALITAS PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA*, 3(1). <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Mulyono, M., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2020). ANALISIS PELATIHAN, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 21 SURAKARTA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.969>
- Pradnyaswari, N. P. I., & Aksari, N. M. A. (2020). E-Satisfaction Dan E-Trust Berperan Dalam Memediasi Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Pada Situs E-Commerce Blibli.Com. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2683. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p11>
- Rothan, H. A., & Byrareddy, S. N. (2020). The epidemiology and pathogenesis of coronavirus disease (COVID-19) outbreak. In *Journal of Autoimmunity* (Vol. 109). <https://doi.org/10.1016/j.jaut.2020.102433>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2). <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Tri Sulastri, & Muhammad Jufri. (2021). Resiliensi di Masa Pandemi: Peran Efikasi Diri dan Persepsi Ancaman Covid-19. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1). <https://doi.org/10.29080/jpp.v12i1.531>
- Utama, A. A. G. S., & Hussein, H. A. (2021). Accounting information system for non-subsidized fertilizer sales at pt petrokimia gresik. *Estudios de Economia Aplicada*, 39(12). <https://doi.org/10.25115/eea.v39i12.5997>
- Wati, N. M. N., Jayanti, D. M. A. D., Dewi, N. L. P. T., Sudarma, I. N., & Lestari, N. K. Y. (2021). OPTIMALISASI GAYA KEPEMIMPINAN CARING LEADERSHIP DI MASA PANDEMI COVID-19. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4).
- Widiana, I. K., & Kerti Yasa, N. N. (2021). PENGARUH E-SERVICESCPE TERHADAP TRUST DAN DAMPAKNYA PADA REPURCHASE INTENTION. *Buletin Studi Ekonomi*. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p02>
- Yao, X., Yasmeen, R., Li, Y., Hafeez, M., & Padda, I. U. H. (2019). Free trade agreements and environment for sustainable development: A gravity model analysis. *Sustainability (Switzerland)*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/su11030597>
- Yunita, T., & Wijayanti, M. (2020). Inovasi Organisasi Saat Pandemi COVID-19 di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1). <https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.275>