



## Analisis Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus dalam Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Keperawatan

Yongki Hendro Yudanto<sup>1</sup>, Iyos Sutresna<sup>2</sup>, Heri Ridwan<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Prodi Keperawatan, Universitas Pendidikan Indonesia

<sup>1</sup>yongkiyudhanto22@upi.edu <sup>2</sup>iyos.sutresna@upi.edu <sup>3</sup>heriridwan@upi.edu

### Abstract

*The formation of leadership character with integrity and competence is a primary demand in nursing education. The intra-campus cadreization process managed through POAC functions (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) is expected to be an effective vehicle for shaping such character. However, academic constraints and execution inconsistencies often pose challenges. This study aims to analyze the relationship between the intra-campus cadreization management process and the formation of nursing student leadership character. This study employed a descriptive correlational design with a cross-sectional approach. The sample consisted of 120 nursing students from the class of 2024, selected using total sampling technique. The instruments used were valid and reliable questionnaires on cadreization management and leadership character. Data analysis was performed using univariate and bivariate Spearman Rank tests. The results showed that the cadreization management process was perceived as effective by the majority of respondents (61.7%), and student leadership character was in the strong category (61.7%), with Moral Feeling as the highest aspect. Statistical tests revealed a significant positive relationship between cadreization management and leadership character ( $p$ -value = 0.001), although the correlation strength was weak ( $r$  = 0.394). Dimensional analysis indicated that Organizing had the strongest relationship, while Controlling had the weakest. In conclusion, cadreization management contributes positively to leadership character formation but is not the sole determinant factor. It is recommended that student organizations prioritize empowering organizing approaches over strict controlling to optimize character building.*

**Keywords:** *Cadreization management, leadership character, nursing students, POAC*

### Abstrak

Pembentukan karakter kepemimpinan yang berintegritas dan kompeten merupakan tuntutan utama dalam pendidikan keperawatan. Proses kaderisasi intra kampus yang dikelola melalui fungsi manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) diharapkan menjadi wahana efektif untuk membentuk karakter tersebut. Namun, kendala akademik dan inkonsistensi pelaksanaan seringkali menjadi tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara proses manajemen kaderisasi intra kampus dengan pembentukan karakter kepemimpinan mahasiswa keperawatan. Metode penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel penelitian berjumlah 120 mahasiswa keperawatan angkatan 2024 yang diambil menggunakan teknik *total sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner manajemen kaderisasi dan kuesioner karakter kepemimpinan yang telah valid dan reliabel. Analisis data menggunakan uji univariat dan uji bivariat *Spearman Rank*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses manajemen kaderisasi dinilai efektif oleh mayoritas responden (61,7%), dan karakter kepemimpinan mahasiswa berada pada kategori kuat (61,7%), dengan dimensi *Moral Feeling* sebagai aspek tertinggi. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dengan arah positif antara manajemen kaderisasi dengan karakter kepemimpinan ( $p$ -value = 0,001), namun dengan kekuatan hubungan yang lemah ( $r$  = 0,394). Analisis dimensi menunjukkan bahwa aspek *Organizing* (pengorganisasian) memiliki hubungan paling erat, sedangkan *Controlling* (pengawasan) memiliki hubungan terlemah. Simpulan penelitian ini adalah manajemen kaderisasi berkontribusi positif terhadap pembentukan karakter kepemimpinan, namun bukan merupakan faktor determinan tunggal. Disarankan agar organisasi kemahasiswaan lebih mengutamakan pendekatan pengorganisasian yang memberdayakan (*empowering*) daripada pengawasan ketat untuk mengoptimalkan pembentukan karakter.

**Kata kunci:** Karakter kepemimpinan, mahasiswa keperawatan, manajemen kaderisasi, POAC

## 1. Pendahuluan

Organisasi yang sehat dapat menjadi sarana belajar yang luar biasa bagi pelajar dalam memahami nilai-nilai tanggung jawab, kepemimpinan, serta keterampilan manajerial yang penting dalam kehidupan bermasyarakat [1]. Hal ini relevan bagi mahasiswa keperawatan yang menghadapi tantangan pelayanan klinis dan kepemimpinan dalam tim. [2] menyebutkan bahwa pendidikan karakter adalah fondasi penting dalam membentuk pribadi yang etis dan tangguh, kualitas yang sangat dibutuhkan dalam dunia keperawatan. [3] menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga proses kaderisasi bukan sekadar perekrutan formal, tetapi juga pembentukan kapasitas kepemimpinan yang mampu menghadapi dinamika. Sementara itu, Partisipasi mahasiswa dalam organisasi seringkali terhambat oleh persepsi negatif terhadap sistem kaderisasi dan kurangnya dukungan lingkungan kampus, sehingga memerlukan strategi pengembangan yang lebih sistematis [4].

[5] menyoroti pentingnya prinsip kolektif kolegial dan nilai-nilai kolaboratif dalam menciptakan tanggung jawab dan rasa memiliki dalam organisasi. Namun, rendahnya partisipasi pasca-kaderisasi tetap menjadi tantangan utama, khususnya bagi mahasiswa keperawatan yang dihadapkan pada beban akademik tinggi. [6] menyarankan pola kaderisasi sistematis dan berjenjang yang efektif dalam membentuk nilai dan keterampilan manajerial. Model ini juga sejalan dengan temuan [7], yang menegaskan bahwa pendekatan kaderisasi berbasis nilai dan partisipatif mampu membentuk pemimpin yang inovatif dan berkarakter yang sesuai untuk diterapkan dalam organisasi keperawatan. Dukungan juga datang dari [8], [9] menambahkan bahwa strategi pembinaan interaktif dan berbasis pengalaman mampu membangun semangat kepemimpinan yang berkelanjutan. [10] membuktikan bahwa pelatihan-pelatihan nonformal sangat efektif dalam membina karakter mahasiswa, termasuk public speaking, diskusi ilmiah, dan kepemimpinan sosial. Sementara itu, [11] menunjukkan bahwa sistem informasi kaderisasi dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan organisasi dan memperkuat ideologisasi kader. [12] dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa manajemen kaderisasi yang terencana, intensif, dan kolaboratif sangat efektif dalam pembentukan karakter dan pengembangan potensi kader. Ini juga berlaku dalam konteks keperawatan, di mana kemampuan manajerial, komunikasi profesional, dan kepemimpinan pelayanan menjadi bagian penting dari praktik profesional sehari-hari.

Dalam praktik keperawatan modern, perawat tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas klinis, tetapi juga menjadi pengambil keputusan, koordinator tim, dan agen perubahan dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan kompetensi esensial yang wajib dimiliki oleh setiap mahasiswa keperawatan, bukan hanya sebagai pelengkap, tetapi sebagai fondasi profesionalisme. Studi oleh [13] menegaskan bahwa kompetensi kepemimpinan kepala perawat secara signifikan memengaruhi lingkungan praktik, kualitas pelayanan keperawatan, serta frekuensi missed nursing care, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak langsung pada keselamatan dan mutu asuhan keperawatan.

Selain itu, [14] dalam tinjauan sistematisnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang suportif dan relasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan kerja, menurunkan risiko kelelahan (burnout), dan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Hal ini diperkuat oleh [15], yang menunjukkan bahwa program pelatihan kepemimpinan perawat yang dirancang secara sistematis melalui proyek analisis kebijakan mampu menumbuhkan kepemimpinan klinis yang efektif, meningkatkan kapasitas manajerial, serta memperkuat kolaborasi dalam praktik.

Dengan demikian, jelas bahwa pengembangan karakter kepemimpinan melalui proses kaderisasi mahasiswa keperawatan bukan hanya penting untuk membentuk profil lulusan yang unggul, tetapi juga sebagai bekal krusial untuk menghadapi kompleksitas sistem pelayanan kesehatan di masa depan.

Organisasi kemahasiswaan intra kampus menjadi media strategis dalam pembentukan karakter kepemimpinan mahasiswa melalui proses kaderisasi. Kaderisasi bukan hanya agenda formal tahunan, tetapi merupakan rangkaian pembinaan berkelanjutan yang bertujuan menciptakan kader yang tidak hanya aktif secara struktural, tetapi juga memiliki tanggung jawab, empati, serta daya pikir kritis. Sayangnya, semangat kaderisasi ini tidak selalu berdampak langsung pada motivasi mahasiswa untuk mengambil peran kepemimpinan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan peneliti dengan wawancara secara daring terhadap 10 mahasiswa di S1 keperawatan UPI Kampus di Sumedang tingkat 2,3,4 yang telah mengikuti proses kaderisasi pada tingkat program studi, ditemukan bahwa dari 10 mahasiswa 7 diantaranya mengatakan tidak berminat mencalonkan diri sebagai ketua kelas, ketua angkatan maupun ketua atau pengurus organisasi,

meskipun telah melalui kaderisasi. Mahasiswa mengaku ikut dalam kegiatan organisasi karena dorongan teman, ajakan senior, atau sekadar menghindari kesan tidak aktif, atau sekedar mencari pengalaman kepanitiaan bukan karena motivasi internal atau ketertarikan menjadi pemimpin. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara proses kaderisasi dan hasil nyata berupa kemauan memimpin.

Lebih jauh lagi, realita di lapangan berdasarkan beberapa informasi mahasiswa tingkat 3 dan 4 di lingkungan UPI Kampus di Sumedang menunjukkan bahwa dalam pemilihan ketua organisasi mahasiswa, banyak posisi strategis yang diisi bukan karena kompetensi atau minat, tetapi karena aklamasi dan ini terjadi dalam 2 dekade terakhir di mana mahasiswa ditunjuk tanpa adanya persaingan. Aklamasi sering kali menjadi jalan keluar dari minimnya kandidat yang bersedia mencalonkan diri. Hal ini mencerminkan lemahnya daya dorong kaderisasi dalam membentuk mental kepemimpinan yang mandiri dan berani tampil. Jika aklamasi menjadi pola dominan, maka kaderisasi kehilangan fungsinya sebagai proses demokratis dan pembinaan kepemimpinan yang terukur.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian dilaksanakan di Program Studi S1 Keperawatan Kampus UPI Sumedang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa keperawatan angkatan 2024 yang telah mengikuti proses kaderisasi tingkat dasar.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 120 mahasiswa. Kriteria inklusi meliputi mahasiswa aktif angkatan 2024 dan bersedia menjadi responden.

Instrumen penelitian terdiri dari dua kuesioner utama: (1) Kuesioner Manajemen Kaderisasi yang mengukur persepsi mahasiswa terhadap penerapan fungsi POAC (19 item valid), dan (2) Kuesioner Karakter Kepemimpinan yang mengukur dimensi kepemimpinan transformasional dan karakter moral (21 item valid). Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan instrumen sangat reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* gabungan sebesar 0,938.

Analisis data dilakukan secara univariat untuk melihat distribusi frekuensi, dan analisis bivariat menggunakan uji korelasi *Spearman Rank* ( $r_s$ ) karena data tidak berdistribusi normal. Penelitian ini telah dinyatakan layak etik oleh Komite Etik Penelitian Universitas Negeri Malang dengan nomor protokol 20.10.14/UN32.14.2.8/LT/2025.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Distribusi Variabel Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus dan Variabel Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Keperawatan.

Tabel 3.1 Distribusi Variabel Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus dan Variabel Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Keperawatan

No	Kategori	Variabel Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus		Kategori	Variabel Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Keperawatan	
		Frekuensi	Persentase		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Kurang Efektif	0	0.0%	Sangat Lemah	0	0.0%
2	Kurang Efektif	3	2.5%	Lemah	0	0.0%
3	Cukup Efektif	34	28.3%	Cukup Kuat	7	5.8%
4	Efektif	74	61.7%	Kuat	74	61.7%
5	Sangat Efektif	9	7.5%	Sangat Kuat	39	32.5%
Total		120	100%		120	100%

Interpretasi: Berdasarkan tabel gabungan di atas, terlihat bahwa kedua variabel memiliki kecenderungan positif. Variabel X (Manajemen) didominasi oleh kategori Efektif (61.7%), namun masih terdapat 28.3% responden yang menilai pada kategori Cukup Efektif. Sementara itu, Variabel Y (Karakter) menunjukkan hasil yang lebih positif, dimana selain mayoritas berada pada kategori Kuat (61.7%), terdapat 32.5% responden yang mencapai kategori Sangat Kuat.

### b. Distribusi Dimensi Variabel Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus

Tabel 3.2 Distribusi Variabel Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus

No	Dimensi	Sangat	Kurang	Cukup	Efektif	Sangat	Total
----	---------	--------	--------	-------	---------	--------	-------

o		Kura ng Efek tif	Efek tif	Efekt if	if	Efekt if	l
1	Plannin g	0	8	27	70	15	120
	( <i>Persentase</i> )	(0.0 %)	(6.7 %)	(22.5 %)	(58.3 %)	(12.5 %)	(100 %)
2	Organiz ing	0	8	36	69	7	120
	( <i>Persentase</i> )	(0.0 %)	(6.7 %)	(30.0 %)	(57.5 %)	(5.8 %)	(100 %)
3	Actuatin g	2	11	35	57	15	120
	( <i>Persentase</i> )	(1.7 %)	(9.2 %)	(29.2 %)	(47.5 %)	(12.5 %)	(100 %)
4	Controll ing	1	9	33	71	6	120
	( <i>Persentase</i> )	(0.8 %)	(7.5 %)	(27.5 %)	(59.2 %)	(5.0 %)	(100 %)

Interpretasi: Secara umum, seluruh dimensi berada pada kategori Efektif. Dimensi *Controlling* (Pengawasan) merupakan aspek yang dinilai paling dominan tinggi (59.2%), sedangkan dimensi *Actuating* (Pelaksanaan) memiliki variasi jawaban yang paling beragam dibandingkan dimensi lainnya.

#### c. Distribusi Dimensi Variabel Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Keperawatan.

Tabel 3.4 Distribusi Dimensi Variabel Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Keperawatan

N o	Dimensi	San gat Lem ah	Lem ah	Cuku p Kuat	Kuat	Sang at Kuat	Tota l
1	Idealize d Infl.	0	1	22	65	32	120
	( <i>Persentase</i> )	(0.0 %)	(0.8 %)	(18.3 %)	(54.2 %)	(26.7 %)	(100 %)
2	Insp. Motivati on	0	4	24	65	27	120
	( <i>Persentase</i> )	(0.0 %)	(3.3 %)	(20.0 %)	(54.2 %)	(22.5 %)	(100 %)
3	Intell. Stimul.	0	0	13	67	40	120
	( <i>Persentase</i> )	(0.0 %)	(0.0 %)	(10.8 %)	(55.8 %)	(33.3 %)	(100 %)

4	Indiv. Consid.	0	0	13	67	40	120
	( <i>Persentase</i> )	(0.0 %)	(0.0 %)	(10.8 %)	(55.8 %)	(33.3 %)	(100 %)
5	Moral Knowin g	0	1	7	66	46	120
	( <i>Persentase</i> )	(0.0 %)	(0.8 %)	(5.8 %)	(55.0 %)	(38.3 %)	(100 %)
6	Moral Feeling	0	0	6	55	59	120
	( <i>Persentase</i> )	(0.0 %)	(0.0 %)	(5.0 %)	(45.8 %)	(49.2 %)	(100 %)
7	Moral Behavio r	0	0	10	66	44	120
	( <i>Persentase</i> )	(0.0 %)	(0.0 %)	(8.3 %)	(55.0 %)	(36.7 %)	(100 %)

Interpretasi: Hampir seluruh dimensi berada pada kategori Kuat dan Sangat Kuat. Hal yang paling menonjol adalah pada dimensi *Moral Feeling*, di mana kategori mayoritasnya adalah Sangat Kuat (49.2%), menunjukkan kepekaan moral yang sangat baik pada responden.

#### d. Uji Korelasi Spearman Rank

Tabel 3.5 Hasil Uji Korelasi Spearman Rank

Variabel	N	Koefisien Korelasi Spearman (p)	Sig. (2- tailed)	Keterangan
Skor Total Variabel Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus ~ Skor Total Variabel Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Keperawatan	120	0.394	< 0.001	Hubungan Signifikan

Interpretasi: Nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  menunjukkan adanya hubungan yang bermakna. Nilai koefisien 0,394 menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan lemah.

#### e. Analisis Korelasi Skor Total Dimensi Variabel Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus dengan Skor Total Variabel Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Keperawatan.

Tabel 3.6 Korelasi Dimensi Variabel Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus dengan Variabel Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Keperawatan

Dimensi Variabel Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus	N	Koefisien Korelasi Spearman ( $\rho$ )	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Dimensi: Planning	120	0.367	< 0.001	Signifikan
Dimensi: Organizing	120	0.421	< 0.001	Signifikan (Paling Kuat)
Dimensi: Actuating	120	0.408	< 0.001	Signifikan
Dimensi: Controlling	120	0.274	< 0.002	Signifikan (Paling Lemah)

Interpretasi: Dimensi *Organizing* memiliki hubungan terkuat dengan pembentukan karakter kepemimpinan ( $r_s=0,421$ ), sedangkan dimensi *Controlling* memiliki hubungan terlemah.

#### f. Analisis Matriks Korelasi Antar Dimensi.

Tabel 3.7 Matriks Korelasi Antar Dimensi (Cross-Tabulation)

Dimensi Proses Manajemen ↓ / Dimensi Karakter Kepemimpinan →	Ideal	Inspirational	Intellektual	Individual	Moral	Moral Fee	Moral Behavior
Planning	0,349*	0,389*	0,277*	0,184	0,262*	0,226*	0,204*
Organizing	0,422*	0,451**	0,359*	0,165	0,274*	0,214*	0,250*
Actuating	0,417*	0,338*	0,267*	0,210*	0,216*	0,284*	0,246*
Controlling	0,314*	0,312*	0,237*	0,117	0,100	0,144	0,173

#### Keterangan:

- Angka menunjukkan nilai Koefisien Korelasi ( $r_s$ )
- \* = Hubungan Signifikan ( $p < 0,05$ )
- \*\* = Hubungan Terkuat

- Tanpa tanda \* = Hubungan Tidak Signifikan ( $p > 0,0$ )

Interpretasi: Terjadi antara dimensi *Organizing* dengan *Inspirational Motivation* ( $r_s = 0,451$ ), menunjukkan struktur organisasi yang baik sangat memicu motivasi inspiratif. Dimensi *Controlling* tidak berhubungan signifikan dengan aspek *Moral Knowing*, *Moral Feeling*, dan *Individualized Consideration*.

#### Pembahasan

Pada bagian ini, peneliti akan menguraikan interpretasi hasil penelitian secara mendalam dengan mengaitkan temuan data lapangan, teori yang relevan, serta hasil penelitian terdahulu. Pembahasan disusun secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dimulai dari gambaran efektivitas proses manajemen kaderisasi intra kampus dan tingkat karakter kepemimpinan mahasiswa. Selanjutnya, diskusi akan difokuskan pada analisis hubungan antar variabel, baik secara menyeluruh maupun secara spesifik pada setiap dimensi, guna memahami dinamika pembentukan karakter kepemimpinan mahasiswa keperawatan di tatanan organisasi intra kampus.

#### Efektivitas Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 74 orang (61,7%), menilai proses manajemen kaderisasi intra kampus sudah berjalan dengan Efektif. Data ini menunjukkan bahwa secara umum panitia telah menerapkan fungsi manajemen (POAC) dengan baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian [16], [17] yang menyatakan bahwa organisasi dapat berjalan lancar jika memiliki perencanaan dan pembagian tugas yang jelas. Di lokasi penelitian, tingginya penilaian efektivitas ini mengindikasikan bahwa struktur kepanitiaan dan administrasi kegiatan sudah tertata, sesuai dengan prinsip manajemen kinerja yang dijelaskan oleh [18] dimana kejelasan tujuan organisasi membantu anggota bekerja lebih baik.

Meskipun demikian, masih terdapat 34 orang (28,3%) responden yang menilai proses kaderisasi pada kategori Cukup Efektif. Jika dilihat lebih dalam, dimensi *Actuating* (pelaksanaan) memiliki variasi jawaban yang paling beragam, dengan 29,2% responden berada di kategori Cukup Efektif. Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat kendala yang sering dialami mahasiswa keperawatan sebagaimana studi [19], [20] Bahwasanya, mahasiswa seringkali menghadapi kesulitan membagi waktu antara jadwal kuliah/praktik yang padat dengan kegiatan organisasi. Akibatnya, pelaksanaan kegiatan di lapangan (*actuating*) kadang menjadi kurang maksimal dibandingkan perencanaannya.



Selain itu, faktor beban tugas akhir bagi pengurus tingkat atas atau beban tugas perkuliahan juga berpengaruh. [21] menyebutkan bahwa fokus penyelesaian skripsi sering menjadi prioritas utama mahasiswa tingkat akhir. Hal ini dapat menyebabkan konsentrasi mereka dalam menggerakkan (*actuating*) anggota menjadi terbagi. Oleh karena itu, agar manajemen lebih efektif, diperlukan tidak hanya struktur yang rapi, tetapi juga kemampuan manajemen waktu yang baik dari para pengurusnya agar kegiatan tetap berjalan konsisten di tengah kesibukan akademik.

### **Tingkat Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Keperawatan**

Hasil deskriptif memperlihatkan bahwa karakter kepemimpinan mahasiswa sangat positif, dengan 61,7% pada kategori Kuat dan 32,5% pada kategori Sangat Kuat. Dimensi yang paling menonjol adalah Moral Feeling (Perasaan Moral), di mana 49,2% responden mencapai kategori Sangat Kuat. Tingginya aspek moral ini relevan dengan lingkungan pendidikan keperawatan. Seperti dijelaskan oleh [22], dosen dan lingkungan kampus keperawatan berperan besar sebagai *role model* dalam menanamkan nilai etika dan kepedulian. Selain itu, [23] menambahkan bahwa kurikulum yang memuat pendidikan karakter turut memperkuat nilai-nilai tersebut pada diri mahasiswa. Dalam konteks asuhan keperawatan, Tingginya aspek *Moral Feeling* (Perasaan Moral) pada responden mencerminkan keberhasilan internalisasi nilai-nilai dasar keperawatan seperti empati dan penghargaan terhadap martabat manusia. Hal ini memiliki relevansi kuat dengan studi [24] dalam *Jurnal Pustaka Keperawatan* mengenai pendekatan keperawatan transkultural. Yarmis menekankan bahwa inti dari asuhan yang berkualitas adalah kemampuan perawat untuk memiliki sensitivitas budaya dan kepedulian yang tulus (*cultural care*). Dalam konteks penelitian ini, tingginya skor perasaan moral mahasiswa membuktikan bahwa mereka telah memiliki fondasi karakter yang sesuai dengan tuntutan pelayanan transkultural tersebut. Karakter kepemimpinan yang mereka bentuk di organisasi ternyata selaras dengan kebutuhan dunia profesi yang menuntut perawat untuk memimpin asuhan dengan hati (*moral feeling*) dan kepekaan terhadap latar belakang orang lain.

Namun, terdapat perbedaan skor pada aspek lain. Aspek Intellectual Stimulation (stimulasi intelektual) memiliki skor yang lebih moderat, di mana hanya 33,3% responden yang mencapai kategori Sangat Kuat. Hal ini sejalan dengan temuan [25] yang menyebutkan bahwa kemampuan berpikir kritis mahasiswa keperawatan dalam organisasi seringkali berada pada level sedang. [26] juga menemukan kecenderungan mahasiswa kesehatan untuk memilih gaya kepemimpinan yang lebih mengutamakan

kerjasama tim dibandingkan gaya yang menantang pemikiran atau berdebat.

Profil data ini menggambarkan pola kepemimpinan yang humanis. [27] menyebutkan bahwa generasi muda saat ini cenderung menyukai pemimpin yang mengayomi. Tingginya skor *Moral Feeling* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa sudah memiliki dasar empati yang kuat, yang sangat penting untuk kerjasama tim kesehatan sebagaimana disebut oleh [26]. Tantangan ke depannya adalah bagaimana meningkatkan keberanian mahasiswa untuk berinovasi (*intellectual stimulation*) tanpa mengurangi kepekaan moral yang sudah baik tersebut.

### **Hubungan Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus dengan Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Keperawatan**

Hasil uji statistik *Spearman Rank* menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r_s$ ) sebesar 0,394 dengan signifikansi  $p = 0,001$ . Angka ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan namun dengan kekuatan Lemah. Temuan ini mendukung pendapat [28] bahwa keaktifan di organisasi memang berperan dalam melatih *soft skill*, namun hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen organisasi bukanlah satu-satunya faktor penentu karakter mahasiswa.

Lemahnya angka korelasi ini (0,394) sejalan dengan temuan [29] yang menyatakan bahwa faktor dari luar (seperti sistem organisasi) seringkali memberikan pengaruh yang lebih kecil dibandingkan motivasi dari dalam diri mahasiswa sendiri. Artinya, meskipun panitia sudah mengatur kegiatan dengan sangat rapi (POAC), perubahan karakter mahasiswa tetap sangat bergantung pada niat dan kemauan individu tersebut untuk belajar. Hal ini juga didukung oleh [30] yang menekankan pentingnya faktor perilaku individu dalam efektivitas organisasi.

Penyebab lain dari hubungan yang lemah ini adalah adanya pengalaman belajar di tempat lain, yaitu di lahan praktik klinik. [31] menemukan bahwa pengalaman langsung menangani pasien saat PKL dan bimbingan dari mentor klinik memberikan dampak yang sangat besar bagi kedewasaan mahasiswa. Pengalaman nyata di rumah sakit seringkali lebih membekas dalam membentuk jiwa kepemimpinan dibandingkan simulasi organisasi di kampus. Oleh karena itu, wajar jika hubungan antara manajemen kaderisasi kampus dengan karakter terhitung lemah, karena mahasiswa juga mendapatkan pembentukan karakter dari kegiatan profesi mereka.

### **Hubungan Dimensi Variabel Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus dengan Variabel Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Keperawatan**

Analisis per dimensi menunjukkan bahwa dimensi Organizing (Pengorganisasian) memiliki hubungan yang paling tinggi dengan karakter kepemimpinan  $r_s = 0,421$ ). Temuan ini sejalan dengan [32], [33] yang menyatakan bahwa mahasiswa belajar memimpin saat mereka terlibat langsung dalam struktur organisasi. Ketika mahasiswa memiliki tugas dan peran yang jelas dalam kepanitiaan, mereka belajar tanggung jawab secara praktik. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan struktur organisasi lebih efektif untuk pembelajaran karakter dibandingkan sekadar teori.

Sebaliknya, dimensi Controlling (Pengawasan) memiliki hubungan yang paling rendah ( $r_s = 0,274$ ). Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat karakteristik mahasiswa masa kini. [34] menyebutkan bahwa Generasi Z cenderung kurang menyukai gaya kepemimpinan yang terlalu mengontrol atau mengawasi secara ketat. Jika pengawasan dalam kaderisasi dirasakan terlalu kaku, hal itu mungkin membuat mahasiswa merasa kurang nyaman, sehingga motivasi belajarnya menurun. (Yunifan, 2021) juga menambahkan bahwa budaya kerja yang baik dibangun atas dasar kesadaran, bukan semata-mata karena diawasi.

Temuan ini memberikan masukan bahwa dalam kaderisasi, pendekatan yang memberikan kepercayaan peran (*Organizing*) tampaknya lebih diterima dan berdampak positif bagi mahasiswa dibandingkan pendekatan pengawasan ketat (*Controlling*). Pendekatan yang lebih partisipatif seperti disarankan [36] mungkin lebih cocok diterapkan untuk meningkatkan efektivitas pembentukan karakter.

#### **Hubungan Setiap Dimensi Variabel Proses Manajemen Kaderisasi Intra Kampus dengan Setiap Dimensi Variabel Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Keperawatan**

Berdasarkan matriks korelasi, hubungan yang cukup menonjol terlihat antara dimensi Organizing dengan Inspirational Motivation  $r_s = 0,451$ ). Hal ini menunjukkan bahwa keteraturan dalam organisasi dapat memotivasi mahasiswa. Sejalan dengan [18], lingkungan kerja (organisasi) yang tertata rapi dapat menciptakan semangat positif. Mahasiswa merasa lebih terinspirasi untuk berkontribusi ketika melihat organisasinya berjalan dengan profesional dan jelas alur kerjanya.

Selain itu, dimensi Actuating (Pelaksanaan) berhubungan positif dengan Idealized Influence ( $r_s = 0,417$ ). Ini mengindikasikan bahwa contoh nyata di lapangan sangat penting. [26] menekankan pentingnya kolaborasi dalam praktik. Perilaku senior atau panitia saat melaksanakan kegiatan (*Actuating*) menjadi contoh nyata yang dilihat oleh peserta. Keteladanan saat beraksi di lapangan inilah yang

membangun pengaruh (*influence*) di mata mahasiswa, bukan sekadar rencana kegiatan yang tertulis di proposal.

Namun, temuan kritis terlihat pada tidak adanya hubungan signifikan antara dimensi manajemen dengan aspek *Individualized Consideration* (Perhatian Individu). Absennya korelasi ini mengindikasikan bahwa manajemen kaderisasi saat ini mungkin terlalu fokus pada teknis acara massal sehingga kurang menyentuh pengembangan personal anggotanya. Solusi untuk masalah ini dapat merujuk pada temuan [37] dalam *Jurnal Pustaka Keperawatan*. Dalam penelitiannya tentang kepatuhan pasien TB, Lestari membuktikan bahwa pendekatan berbasis manajemen pengetahuan dan health coaching (pendampingan intensif) sangat efektif mengubah perilaku dan meningkatkan kepatuhan. Jika ditarik ke konteks kaderisasi, hal ini menyiratkan bahwa untuk membentuk karakter kepemimpinan yang utuh, panitia tidak bisa hanya mengandalkan instruksi massal. Diperlukan adopsi metode *coaching* atau *mentoring* personal. seperti yang diterapkan dalam intervensi keperawatan Lestari agar setiap mahasiswa merasa diperhatikan secara individu (*individualized consideration*), sehingga internalisasi nilai karakter dapat terjadi lebih optimal.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai analisis proses manajemen kaderisasi intra kampus dalam pembentukan karakter kepemimpinan mahasiswa keperawatan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Secara umum, proses manajemen kaderisasi intra kampus dinilai telah berjalan efektif oleh mayoritas mahasiswa. Efektivitas ini terutama terlihat pada aspek perencanaan dan pengorganisasian, yang mengindikasikan bahwa struktur kepanitiaan dan administrasi kegiatan telah tertata dengan baik sesuai fungsi manajemen. Namun, efektivitas ini belum sepenuhnya dirasakan merata, khususnya pada tahap pelaksanaan di lapangan yang masih menghadapi tantangan inkonsistensi. Hal ini disinyalir berkaitan dengan kendala manajemen waktu akibat padatnya beban akademik dan tugas akhir yang dihadapi oleh mahasiswa keperawatan, sehingga menimbulkan kesenjangan antara rencana program dengan realisasi pelaksanaannya.

Terkait karakter kepemimpinan, mahasiswa keperawatan menunjukkan profil karakter yang kuat, dengan dominasi yang sangat menonjol pada aspek perasaan moral (*moral feeling*). Tingginya aspek ini mencerminkan keberhasilan internalisasi nilai-nilai etika, empati, dan kepedulian yang menjadi ciri khas pendidikan keperawatan. Meskipun demikian, aspek stimulasi intelektual masih berada pada level yang

lebih moderat dibandingkan aspek moral. Hal ini menggambarkan bahwa pola kepemimpinan yang terbentuk saat ini lebih condong pada tipe pemimpin yang etis dan menjaga harmoni, namun masih perlu didorong lebih jauh dalam hal keberanian melakukan inovasi intelektual dan daya kritis.

Hubungan antara manajemen kaderisasi dengan pembentukan karakter kepemimpinan terbukti signifikan dengan arah yang positif, namun kekuatan hubungannya tergolong lemah. Temuan ini menyimpulkan bahwa manajemen kaderisasi yang baik memang berperan sebagai salah satu faktor pendukung dalam pembentukan karakter, tetapi bukan merupakan faktor penentu tunggal yang dominan. Karakter kepemimpinan mahasiswa tampaknya terbentuk melalui proses yang kompleks dan multifaktorial, di mana pengalaman pembelajaran klinik di rumah sakit dan motivasi internal mahasiswa turut memegang peranan penting yang mungkin lebih besar dampaknya dibandingkan kegiatan organisasi semata.

Secara spesifik, aspek pengorganisasian (*organizing*) terbukti memiliki kontribusi paling erat terhadap pembentukan karakter. Kejelasan struktur peran dan tanggung jawab dalam organisasi menjadi metode pembelajaran yang paling efektif bagi mahasiswa untuk melatih jiwa kepemimpinannya. Sebaliknya, pendekatan pengawasan (*controlling*) yang ketat justru memiliki keterkaitan yang paling lemah dengan pembentukan karakter. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks mahasiswa generasi saat ini, pendekatan yang bersifat memberdayakan dan memberikan kepercayaan peran jauh lebih efektif dalam menumbuhkan karakter kepemimpinan dibandingkan pendekatan yang bersifat mengawasi atau mendisiplinkan secara kaku.

## 5. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti menyampaikan beberapa saran rekomendasi sebagai berikut:

### 1. Bagi Organisasi Kemahasiswaan

Disarankan agar pengelola organisasi kemahasiswaan mulai menggeser pendekatan kaderisasi dari yang berorientasi pada pengawasan ketat menjadi pendekatan yang lebih memberdayakan. Memberikan otonomi peran dan tanggung jawab yang jelas kepada anggota terbukti lebih efektif membentuk karakter daripada sekadar penegakan aturan. Selain itu, diperlukan strategi penjadwalan kegiatan yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap kalender akademik, agar pelaksanaan program kerja tidak terhambat oleh beban tugas kuliah, sehingga konsistensi kegiatan di lapangan dapat terjaga. Pendekatan *mentoring*

personal juga perlu ditingkatkan untuk menyentuh aspek pengembangan individu yang selama ini masih kurang diperhatikan.

### 2. Bagi Institusi Pendidikan

Institusi pendidikan diharapkan dapat terus mendukung kegiatan kemahasiswaan dengan memberikan ruang bagi pengembangan daya kritis mahasiswa. Mengingat aspek moral mahasiswa sudah sangat kuat, fokus pembinaan ke depan sebaiknya lebih diarahkan pada kegiatan yang menstimulasi keberanian intelektual, seperti forum debat, kompetisi inovasi, atau pemecahan masalah klinis. Integrasi nilai-nilai kepemimpinan organisasi dengan pembelajaran etika di kelas juga perlu diperkuat agar terbentuk kesinambungan antara *soft skill* di organisasi dengan profesionalisme di lahan praktik.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat hubungan variabel dalam penelitian ini tergolong lemah, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang diduga memiliki pengaruh lebih besar terhadap karakter kepemimpinan mahasiswa keperawatan, seperti pengalaman praktik klinik, peran keteladanan dosen, atau faktor *self-efficacy*. Penggunaan metode penelitian kualitatif atau campuran juga sangat disarankan untuk menggali secara mendalam mengenai proses internalisasi nilai karakter yang terjadi selama mahasiswa berinteraksi dengan pasien dan lingkungan rumah sakit.

## Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ketua Program Studi S1 Keperawatan UPI Kampus Sumedang, Dosen Pembimbing, serta seluruh mahasiswa angkatan 2024 yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

## Daftar Rujukan

- [1] A. Heriawan, F. N. Ramdhan, and J. Fisabilillah, "Membangun kultur organisasi yang positif dan produktif di MA Al Falak," *J. Adm. dan Pendidik.*, vol. 4, no. 1, pp. 33–45, 2025.
- [2] N. Susanti and D. A. Putra, "Kendala Manajemen Kaderisasi dalam Organisasi Kemahasiswaan dan Solusinya," *J. Pendidik. Sos.*, vol. 15, no. 2, pp. 101–114, 2023, doi: 10.31227/osf.io/xyz87.
- [3] Z. Sutra, F. Wajdi, R. Umpi, M. Novianti, and R. Ruhiba, "Pelatihan dasar kepemimpinan Himpunan Mahasiswa Program Studi Geografi dalam meningkatkan kemampuan manajerial," *J. Abdimas Indones.*, vol. 2, no. 4, pp. 574–582, 2022.
- [4] E. Mulyana and B. Nugraha, "Dinamika partisipasi mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan: Antara motivasi, hambatan, dan strategi pengembangan," *J. Ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 10, no. 3, pp. 245–256, 2021.
- [5] A. Syahbas, "Manajemen Organisasi Mahasiswa: Analisis Proses Kaderisasi HMI Komisariat Ekonomi UNIMAL," 2020.



- [6] A. Burtanto and A. Munandar, "Pola kaderisasi organisasi ekstra kampus: Studi kasus Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat FISIP UIN Syarif Hidayatullah," *Unnes Polit. Sci. J.*, vol. 5, no. 2, pp. 42–47, 2021.
- [7] V. M. Alfin, F. Ma'unah, E. Elsanda, and H. Dewi, "Transformasi ilmu melalui kaderisasi di PMII: Membangun generasi pemimpin yang inovatif dan berkarakter," *J. Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 3, no. 1, 2024.
- [8] S. Yolanda, S. M. Sari, and I. Ismail, "Peran organisasi mahasiswa dalam membangun karakter kepemimpinan dan peningkatan soft skill," *Pendas J. Ilm. Pendidik. Dasar*, vol. 9, no. 04, pp. 361–373, 2024.
- [9] A. N. Setnowati and H. Simarmata, "Menumbuhkan sense of belonging dan jiwa pemimpin siap menghadapi perubahan organisasi," *Search (Informatic, Sci. Entrep. Appl. Art. Res. Humanism)*, vol. 22, no. 2, pp. 565–569, 2023.
- [10] M. Irhamdi and H. Jayadi, "Komunikasi organisasi dalam pembinaan skill mahasiswa melalui pergerakan mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Al-Ghazali Komisariat Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram," *Mudabbir J. Manaj. Dakwah*, vol. 2, no. 1, pp. 91–108, 2021.
- [11] L. Nurkholis, "Management Sistem Informasi Kaderisasi PMII Kabupaten Situbondo Berbasis Web," in *Prosiding Seminar Nasional Sains dan Teknologi Universitas Terbuka*, 2024, pp. 1–8.
- [12] N. Nurhidayat, D. Sulistia, and N. Nurjamaludin, "Implementasi manajemen peserta didik dalam kaderisasi siswa berprestasi di SMK MU Cimerak: Studi kasus atlet voli," *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, vol. 3, no. 2, pp. 361–370, 2024.
- [13] M. D. McHugh and Others, "The influence of nurse manager competency on practice environment, missed nursing care, and patient care quality," *J. Nurs. Manag.*, 2022, [Online]. Available: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35474621>
- [14] T. Pohl and Others, "A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related well-being," *Int. J. Nurs. Pract.*, 2022, [Online]. Available: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35102648>
- [15] E. A. Duffy, K. Evans, and P. C. McMullen, "Cultivating nurse leaders: Integrating policy analysis projects in Doctor of Nursing Practice programmes," *J. Adv. Nurs.*, 2025, doi: 10.1111/jan.70025.
- [16] D. Rahmayanti, S. Rulyan, I. N. Lutfiah, and S. Mulyeni, "Penerapan Fungsi Manajemen dalam Kepengurusan Himpunan Mahasiswa dikaji menggunakan pendekatan teori manajemen klasik yang menekankan pada empat fungsi yang dijalankan secara bertanggung jawab dan reflektif, termasuk dalam organisasi sukarela," *JPIIM J. Penelit. Ilm. Multidisipliner*, vol. 01, no. 03, pp. 701–710, 2025.
- [17] A. Asni, D. Dasalinda, and D. Chairunnisa, "Penerapan Fungsi Manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, And Controlling) dalam Layanan Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah," *Ideguru J. Karya Ilm. Guru*, vol. 9, no. 1, pp. 357–364, 2023, doi: 10.51169/ideguru.v9i1.840.
- [18] Z. Setyawati, J. Husniyah, and M. Iza, "Manajemen Kinerja Dalam Konteks Pengembangan Sdm Pada Organisasi: Menghubungkan Tujuan Organisasi Dengan Pencapaian Individu," *Jma*, vol. 2, no. 12, pp. 3031–5220, 2024.
- [19] N. Safuni, H. Hidayati, and N. Fitriani, "Time Management Among Nursing Students During Covid 19 in Banda Aceh," *Idea Nurs. J.*, vol. 6(1), no. 2020, pp. 6–11, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.usk.ac.id/INJ/article/view/19792>
- [20] T. R. Chaerudin, A. S. Gumelar, S. Mulyani, and P. Planning, "Manajemen Waktu Mahasiswa Aktivis Organisasi Dalam Menyelesaikan Studi Tepat Waktu : Pendekatan Kualitatif POAC program kerja organisasi seperti rapat, advokasi, atau pelatihan kepemimpinan, sementara di," vol. 02, no. 02, pp. 107–117, 2025.
- [21] E. F. Lesmana, N. K. A. Sawitri, and K. E. Swedarma, "Gambaran kesiapan mahasiswa keperawatan tingkat akhir Universitas Udayana dalam menghadapi profesi Ners di masa pandemi COVID-19," *Coping Community Publ. Nurs.*, vol. 12, no. 3, pp. 319–327, 2024.
- [22] A. Hermino, "Peran Dosen Keperawatan Sebagai Role Model Pendidikan Kesehatan Berbasis Karakter," *Din. Kesehat. J. Kebidanan Dan Keperawatan*, vol. 11, no. 1, pp. 1–18, 2020, doi: 10.33859/dksm.v11i1.623.
- [23] W. Wartoyo and A. Trisiana, "PEMBERDAYAAN PERGURUAN TINGGI DALAM RANGKA IMPLEMENTASI MERDEKA BELAJAR, KAMPUS MERDEKA SEBAGAI EVALUASI PENDIDIKAN KARAKTER DIMASA PANDEMI (PKM Pada Perguruan Tinggi Kota Surakarta Jawa Tengah)," *Abdimas Unwahas*, vol. 7, no. 1, pp. 72–76, 2022, doi: 10.31942/abd.v7i1.6570.
- [24] L. Arini, Y. Syukur, F. Firmani, and S. Syarli, "Literatur Review: Pendekatan Keperawatan Transkultural Dalam Homecare Gangguan Jiwa Oleh Caregiver," *J. Pustaka Keperawatan (Pusat Akses Kaji. Keperawatan)*, vol. 4, no. 1, pp. 15–18, 2025, doi: 10.55382/jurnalpustakakeperawatan.v4i1.951.
- [25] N. Devi, "Hubungan Antara Pengalaman Organisasi Dengan Berpikir Kritis Pada Mahasiswa Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung ..., 2025, [Online]. Available: <http://repository.unissula.ac.id/39717/1/0Ahttp://repository.unissula.ac.id/39717/1/Ilmu> Keperawatan\_30902100164\_fullpdf.pdf
- [26] N. Angraini, B. Ginting, N. A. Br, G. Program, S. I. Keperawatan, and F. Keperawatan, "Efektivitas Interprofessional Education untuk Meningkatkan Komunikasi Mahasiswa Keperawatan antar Profesi Kesehatan Lainnya : Literature Review," pp. 1–7, 2024, [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/387327834>
- [27] D. Agustriyana, I. Taruna, and A. Faritzal, "Analisa Konsep Kepemimpinan Dari Persepsi Gen-Z Dalam Menentukan Role Model Kepemimpinan Di Masa Mendatang," *J. Darma Agung*, vol. 32, pp. 171–180, 2024, [Online]. Available: <https://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v32i1.4167>
- [28] D. A. Febriana, A. Isaura, and S. Mustofa, "Pengaruh Partisipasi Organisasi Terhadap Soft Skill Mahasiswa Kampus 3 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang," *LoroNG Media Pengkaj. Sos. Budaya*, vol. 14, no. 1, 2025.
- [29] R. Damanik, "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI BERPRESTASI MAHASISWA," *J. Serunai Ilmu Pendidik.*, vol. 6, no. 1, pp. 29–34, 2020.
- [30] V. Monoarfa, M. Taufk Kadir, N. Syafira, A. Fatihah, and I. Taha, "AKASYAH-Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Audit Syariah," vol. 2, no. 1, pp. 164–171, 2022.
- [31] I. Suhartanti, "Tesis metode pembelajaran klinik..... ika suhartanti," *Univ. Airlangga*, 2017.
- [32] M. Puluholawa and S. Korompot, "Pengembangan Karakter Melalui Praktik Kepemimpinan Mahasiswa," *JAMBURA Guid. Couns. J.*, vol. 6, no. 1, pp. 80–87, 2025.
- [33] K. R. M. N. P. Agnes Rosalia Indah, Retno Purwandari, "KECERDASAN EMOSIONAL DAN TINGKAT KEAKTIFAN DALAM BERORGANISASI PADA MAHASISWA FAKULTAS KEPERAWATAN UNIVERSITAS JEMBER," 2024.
- [34] Aquina Tiara Dewi, Kanaya Meidy Andrena, and Catharina Aprilia Hellyani, "Gaya Kepemimpinan Ideal Untuk Generasi Z Pada Lingkungan Organisasi," *J. Ris. Manaj. Dan Ekon.*, vol. 1, no. 3, pp. 102–111, 2023, doi: 10.54066/jrime-itb.v1i3.307.
- [35] Yudi Yunifan, "ANALISIS BUDAYA DAN IKLIM

- KERJA DALAM PERSPEKTIF AL-QUR'AN," vol. 32, no. 3, pp. 167–186, 2021.
- [36] A. Maulana, "Kaderisasi mahasiswa sebagai strategi pembentukan karakter kepemimpinan berkelanjutan," *J. Ilmu Pendidik.*, vol. 27, no. 2, pp. 155–166, 2021, doi: 10.21831/jip.v27i2.42176.
- [37] A. Wahyuni Lestari, M. Meti Kody, I. Noviana, and N. Ramadhan, "Implementasi Model Keperawatan Berbasis Manajemen Pengetahuan dalam Meningkatkan Kepatuhan Pengobatan Tuberkulosis Paru," *J. Pustaka Keperawatan (Pusat Akses Kaji. Keperawatan)*, vol. 4, no. 1, pp. 54–61, 2025, doi: 10.55382/jurnalpustakakeperawatan.v4i1.1097.