



**PENYUSUNAN PEDOMAN WAWANCARA UNTUK  
MENGGALI DAN MENGETAHUI INTENSI MAHASISWA  
MENJADI PEMIMPIN ORGANISASI KEMAHASISWAAN**

**SKRIPSI**

**DISUSUN OLEH:  
DHEAN JUVENTIUS TANAMAL  
705160030**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2020**




**PENYUSUNAN PEDOMAN WAWANCARA UNTUK  
MENGGALI DAN MENGETAHUI INTENSI MAHASISWA  
MENJADI PEMIMPIN ORGANISASI KEMAHASISWAAN**

**Skripsi Ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menempuh Ujian Sarjana Strata 1  
(S-1) Psikologi**

**DISUSUN OLEH:  
DHEAN JUVENTIUS TANAMAL  
705160030**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2020**

 <b>UNTAR</b> Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	<b>FR-FP-04-06/R0</b>	<b>HAL.</b> <b>1/1</b>
<b>05 NOVEMBER 2010</b>	<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH</b>	

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Dhean Juventius Tanamal**

NIM : **705160030**

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang diserahkan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, berjudul:

**Penyusunan Pedoman Wawancara Untuk Menggali dan Mengetahui Intensi Mahasiswa Menjadi Pemimpin Organisasi Kemahasiswaan.**

Merupakan karya sendiri yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagiarisme. Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme tersebut, dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.


Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jakarta, 13 Juli 2020

Yang Memberikan Pernyataan




**Dhean Juventius Tanamal**

 <b>UNTAR</b> Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-07/R0	HAL. 1/1
	<b>SURAT PERNYATAAN EDIT NASKAH</b>	
05 NOVEMBER 2010		

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Dhean Juventius Tanamal**

N I M : **705160030**

Alamat : **Taman Palem Lestari Blok A 18 B no. 63, Cengkareng,  
Jakarta Barat, 11730**

Dengan ini memberi hak kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara untuk menerbitkan sebagian atau keseluruhan karya penelitian saya, berupa skripsi yang berjudul:

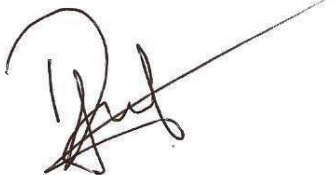
**Penyusunan Pedoman Wawancara Untuk Menggali dan Mengetahui Intensi Mahasiswa Menjadi Pemimpin Organisasi Kemahasiswaan.**

Saya juga tidak keberatan bahwa pihak editor akan mengubah, memodifikasi kalimat-kalimat dalam karya penelitian saya tersebut dengan tujuan untuk memperjelas dan mempertajam rumusan, sehingga maksud menjadi lebih jelas dan mudah dipahami oleh pembaca umum sejauh perubahan dan modifikasi tersebut tidak mengubah tujuan dan makna penelitian saya secara keseluruhan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, secara sadar, dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 13 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan



**Dhean Juventius Tanamal**

**PROGRAM STUDI SARJANA FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Dhean Juventius Tanamal  
N.I.M. : 705160030  
Program Studi : S1 Psikologi

**Judul Skripsi**

Penyusunan Pedoman Wawancara Untuk Menggali Intensi Mahasiswa Menjadi  
Pemimpin Organisasi Kemahasiswaan

Telah diuji dalam sidang Sarjana pada tanggal 2 Juli 2020 dan dinyatakan lulus,  
dengan majelis penguji terdiri atas:

1. Ketua : Dr. Rostiana, M.Si., Psi.
2. Anggota : Debora Basaria, M.Psi., Psi.  
Rahmah Hastuti, M.Psi., Psi.

Jakarta, 13 Juli 2020

Pembimbing



Dr. Zamralita, M.M., Psi.

Pembimbing Pendamping



Rahmah Hastuti, M.Psi., Psi.

## ABSTRAK

**Dhean Juventius Tanamal (705160030)**  
**Penyusunan Pedoman Wawancara Untuk Menggali dan Mengetahui Intensi Mahasiswa Menjadi Pemimpin Organisasi Kemahasiswaan; Dr. Zamralita, M.M., Psi., dan Rahmah Hastuti, M.Psi., Psi.; Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-xi; 90 Halaman; P1-P5; L1-L47)**

Penelitian ini dilakukan untuk menyusun pedoman wawancara yang dapat menggali dan mengetahui intensi mahasiswa menjadi pemimpin organisasi kemahasiswaan. Pada tahapan awal, yaitu Studi 1, peneliti melakukan penyusunan pedoman dengan mencari, menggabungkan, dan mengubah butir pernyataan menjadi butir pertanyaan dan melakukan uji validitas dengan wawancara narasumber. Kemudian dilanjutkan dengan Studi 2, yaitu melakukan uji kelayakan dari pedoman wawancara yang telah tersusun tersebut, dengan melakukan wawancara terhadap empat orang subjek yang merupakan mahasiswa calon ketua dari berbagai jenis organisasi kemahasiswaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik *sampling* berupa *purposive* dan *snowball sampling*. Hasil dari penelitian ini berupa pedoman wawancara dengan total 31 butir pertanyaan, yang dibagi ke dalam beberapa bagian, yaitu sembilan pertanyaan awal (*initial interview*), enam pertanyaan *attitude toward behavior*, lima pertanyaan *subjective norm*, enam pertanyaan *perceived behavioral control*, dan lima pertanyaan *intention to become leader*. Dari respon setiap subjek terhadap setiap butir pertanyaan, terdapat 26 respon butir positif dan lima respon butir negatif, dengan tujuh butir pertanyaan yang diperlukan perbaikan.

Kata Kunci: intensi, pemimpin, organisasi kemahasiswaan, intensi menjadi pemimpin, pedoman wawancara

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan yang tidak dapat dipungkiri. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Fehlis (dikutip dalam Lamm, Lamm, & Strickland, 2013), tidak perlu dipertanyakan lagi bahwa kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan apabila suatu organisasi memiliki kapabilitas dalam menyatukan perubahan masa depan pada demografi, ilmu pengetahuan, teknologi, model edukasi, dan kebutuhan manusia, lalu mengembangkan cara dan tujuan yang jelas. Namun sayangnya, sebuah survei yang dilakukan oleh *Development Dimensions International* (DDI) pada tahun 2018 menunjukkan bahwa hanya 42%

para pimpinan perusahaan dan 30% profesional dalam bidang *human resources* yang menyatakan bahwa mereka memiliki kualitas kepemimpinan organisasional yang baik (DDI, 2018).

Saat DDI (2018) menanyakan mengenai cadangan pemimpin, atau kesiapan dan kapabilitas pemimpin yang baik pada masa mendatang untuk tiga tahun ke depan, para *human resources* dari negara-negara ASEAN menyatakan hanya 22% yang siap dan memiliki cadangan pemimpin yang baik untuk masa depan (DDI, 2018). Padahal, seperti yang dikatakan oleh Nistler, Lamm, dan Stedman (dikutip dalam Lamm, Lamm, & Strickland, 2013) bahwa masa depan yang cerah untuk sebuah organisasi besar bergantung pada pembangunan dan penguatan dari kemampuan memimpin dan mengambil keputusan, serta keberlangsungan sebuah organisasi dapat bertahan lama karena bergantung pada munculnya pemimpin-pemimpin baru (Collins dikutip dalam Lamm, Lamm, & Strickland, 2013). Dari data-data tersebut, menunjukkan bahwa negara-negara ASEAN, termasuk Indonesia, memiliki cadangan pemimpin masa depan yang belum cukup baik dan diperlukan pengembangan kepemimpinan yang lebih baik.

Pengembangan kepemimpinan harus dimulai ketika seorang individu sedang berada pada masa sekolah atau perkuliahan (Gatari & Arbiyah, 2018). Schneider, Paul, White, dan Hocombe (dikutip dalam Gatari & Arbiyah, 2018) menyatakan bahwa kejadian-kejadian yang terjadi dalam masa perkembangan seorang individu, dapat memengaruhi perilaku kepemimpinan mereka di tempat kerja pada masa mendatang. Dapat diartikan bahwa pengalaman yang dialami oleh seseorang pada masa perkuliahannya, dapat memengaruhi cara orang tersebut memimpin orang lain di tempat kerja (Gatari & Arbiyah, 2018). Survei yang



dilakukan oleh DDI (2018) juga menyatakan bahwa beberapa tipe spesifik dari pengalaman kerja dapat membentuk perilaku kepemimpinan seseorang.

Pengalaman-pengalaman yang memengaruhi karier kepemimpinan seseorang dapat terjadi sebelum adanya peningkatan jabatan menjadi pemimpin atau sebelum seseorang memasuki dunia pekerjaan, dalam hal ini termasuk pengalaman hidup awal yang sebelumnya terjadi, misalnya menjadi ketua klub atau kapten tim olahraga (DDI, 2018). Ketertarikan pada kepemimpinan dan kewiraswastaan merupakan dua kekuatan yang membentuk masa depan karier seorang mahasiswa dan mereka memulai perjalanan perkembangan kepemimpinannya pada masa perkuliahan (Dunn & Odom, 2019). Selanjutnya, Komives (dikutip dalam Gatari & Arbiyah, 2018) menambahkan bahwa pengalaman sebelumnya ketika menjadi pemimpin, dapat membantu mahasiswa dalam membentuk identitas mereka sebagai pemimpin.

Pemerintah melalui Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi dalam Rencana Strategis Direktorat Jenderal Kelembagaan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Tahun 2015-2019 (2015) menyatakan bahwa perguruan tinggi belum sepenuhnya dapat menghasilkan lulusan-lulusan berkualitas yang memiliki daya saing mumpuni, padahal kepemimpinan merupakan kemampuan yang diperlukan dalam bersaing dengan orang lain dan sangat penting diperlukan adanya pengembangan kepemimpinan di Indonesia yang masih sangat minim. Walaupun kepemimpinan mahasiswa sangat penting, penelitian terkait pemimpin mahasiswa masih sangat terbatas di Indonesia (Gatari & Arbiyah, 2018).

Jika institusi perguruan tinggi ingin mengembangkan generasi pemimpin selanjutnya, maka para pengajar harus mengajarkan bukan hanya teori tentang kepemimpinan, tetapi juga strategi untuk perkembangan kepemimpinan yang dapat membantu mahasiswa untuk mendapatkan kemampuan *intrapersonal* yang dibutuhkan untuk merencanakan, mengatur, dan mengevaluasi perkembangan mereka sendiri sebagai pemimpin pada waktu tertentu (Richard & Walker, dikutip dalam Dunn & Odom, 2019). Para pengajar harus dapat menumbuhkan pengalaman perkembangan yang dapat melahirkan pemimpin, yaitu harus melakukan lebih dari sekadar mengajarkan kualitas kepemimpinan, tetapi para pengajar harus dapat mengetahui antusias, kegemaran, dan keinginan mahasiswa untuk memimpin, atau dengan kata lain, motivasi dan intensi mereka untuk memimpin (Sternberg; Cho, et al., dikutip dalam Dunn & Odom, 2019).

Dempster dan Lizzio (dikutip dalam Gatari & Arbiyah, 2018) sempat menyinggung bahwa sudah banyak penelitian yang mengkaji tentang kepemimpinan orang dewasa, namun masih sangat banyak yang dapat dipelajari tentang kepemimpinan mahasiswa. Beberapa studi yang dirangkum oleh Gatari dan Arbiyah (2018), yang mempelajari mengenai perkembangan kepemimpinan pada mahasiswa, telah menemukan berbagai konsep seperti:

Persepsi mahasiswa terkait pengalaman kepemimpinan, bagaimana proses seorang mahasiswa mengidentifikasi dirinya sebagai pemimpin, variabel-variabel yang terkait dengan perilaku tanggung jawab secara sosial oleh pemimpin mahasiswa seperti perbincangan dengan teman sejawat, bimbingan oleh fakultas, dan partisipasi dalam layanan masyarakat, serta efek dari program perkembangan kepemimpinan mahasiswa. Serta terdapat juga beberapa studi yang menemukan variabel-variabel yang memengaruhi perkembangan kepemimpinan, seperti identitas jenis kelamin dan ras etnis, kuliah sambil bekerja, pengalaman kepemimpinan sebelumnya, dan seberapa penting kemampuan kepemimpinan. (h. 89)

Walaupun pengalaman menjadi pemimpin dianggap penting, masih ada mahasiswa yang tidak mencari peluang dan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman menjadi pemimpin. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lamm, Lamm, dan Strickland (2013) menemukan bahwa terdapat 18 dari 81 orang yang menyatakan tidak memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin. Beberapa organisasi kemahasiswaan menunjukkan kekecewaan mereka, karena hanya ada satu kandidat yang menunjukkan ketertarikan untuk menjadi pemimpin dari organisasinya dan menyebutkan bahwa sikap apati atau sikap masa bodoh sebagai alasan mahasiswa tidak ingin ikut serta sebagai kandidat dalam pemilihan calon ketua (Ladarizka & Priscilla; Shittanadi, dikutip dalam Gatari & Arbiyah, 2018).

Kosasih (2016) menyatakan ada mahasiswa yang beranggapan bahwa organisasi mahasiswa tidak penting dan membuang-buang waktu luang, menghambat penyelesaian tugas kuliah, dan memperpanjang waktu studi sehingga waktu lulus semakin lama, apalagi untuk menjadi seorang ketua. Peneliti juga menanyakan kepada para ketua-ketua dari berbagai jenis organisasi kemahasiswaan mengenai regenerasi pemimpin organisasi, dan didapat bahwa hanya ada 5 dari 18 organisasi kemahasiswaan yang calon ketuanya mendaftarkan diri atas kemauannya sendiri tanpa adanya bujukan, ajakan, atau paksaan (komunikasi personal dengan para ketua organisasi kemahasiswaan, April – Mei, 2020). Hal-hal ini menunjukkan bahwa terdapat keengganan dari mahasiswa untuk menjadi pemimpin, yang dapat membatasi perkembangan mereka menjadi pemimpin masa depan.

Menjadi seorang pemimpin memang tidak mudah, karena harus menanggung semua risiko yang ada dan menjadi orang yang pertama kali dicari jika ada suatu masalah. Westaby, Probst, dan Lee (2010) menambahkan bahwa menjadi seorang pemimpin harus mengambil keputusan pada setiap bidang yang dapat memengaruhi keseluruhan organisasi dan anggotanya. Seperti yang juga dikatakan oleh Frick (dikutip dalam Malik dan Azmat, 2019), seorang pemimpin adalah orang yang maju paling depan dan menunjukkan jalan, walaupun ia tahu bahwa jalan yang akan ditempuh itu tidak pasti dan berbahaya.

Malik dan Azmat (2019) menambahkan bahwa menjadi seorang pemimpin itu tidak menyenangkan, karena harus memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai situasi yang baik dan buruk, melewati segala tantangan dan kesulitan. Namun walaupun begitu, masih banyak yang ingin menjadi pemimpin. Hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Lamm, Lamm, dan Strickland (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat 79% dari total subjek penelitian yang menyatakan ingin mengajukan diri menjadi seorang pemimpin. Aronoff (2019) menambahkan jika seorang individu memiliki pengalaman memimpin sebelumnya, maka ia mungkin akan tumbuh untuk menikmati kepemimpinan, atau memiliki rasa tanggung jawab untuk memimpin.

Dunn dan Odom (2019) menyatakan bahwa motivasi dan intensi mahasiswa untuk memimpin dapat menjadi prediktor yang dapat menentukan siapa yang akan menerima tanggung jawab untuk memimpin di masa depan. Hanya individu yang memiliki motivasi untuk memimpin dengan baik yang dapat menempatkan dirinya pada peran yang dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan mereka (Aronoff, 2019). Selanjutnya, Murphy dan Johnson (dikutip dalam Dunn & Odom, 2019) menemukan bahwa tanpa adanya keinginan untuk memimpin, tanpa adanya

motivasi atau intensi untuk mengambil peran sebagai seorang pemimpin, maka kecil kemungkinan adanya seseorang dalam organisasi yang akan setuju untuk memikul tanggung jawab untuk memimpin organisasi tersebut.

Individu yang tidak memiliki motivasi tidak akan mengambil tantangan untuk memimpin, yang pada akhirnya dapat berdampak pada organisasi tanpa pengaturan yang baik, atau institusi pendidikan dengan keterlibatan siswa yang minim (Aronoff, 2019). Tetapi, hanya memiliki motivasi untuk memimpin saja tidak cukup, motivasi memiliki pengaruh terhadap resolusi atau intensi mahasiswa untuk mengambil tanggung jawab kepemimpinan (Cho et al., dikutip dalam Dunn & Odom, 2019). Memahami motivasi dan intensi seorang mahasiswa untuk memimpin merupakan bagian terpenting dalam memahami bagaimana cara untuk mengembangkan mereka yang akan menerima peran sebagai pemimpin pada masa mendatang (Waldman et al., dikutip dalam Dunn & Odom, 2019).

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas dan ditambah dengan belum adanya penelitian mengenai intensi dengan metode kualitatif, peneliti ingin fokus untuk menyusun pedoman wawancara yang dapat menggali dan mengetahui intensi seorang mahasiswa menjadi pemimpin dalam organisasi kemahasiswaan pada saat masa perkuliahannya di kampus. Sehingga, pedoman wawancara yang dibuat dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan menyeleksi calon pemimpin organisasi kemahasiswaan yang baik dan tepat. Subjek penelitian merupakan mahasiswa calon ketua dari berbagai jenis organisasi kemahasiswaan yang memiliki periode waktu dalam masa jabatan pimpinannya (misalnya satu tahun) dan bukan calon ketua dari suatu kepanitiaan atau kegiatan yang hanya dilaksanakan satu kali saja, karena organisasi kemahasiswaan dapat memberikan pengalaman kepemimpinan yang lebih kompleks pada mahasiswa.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah pedoman wawancara yang dibuat dapat menggali dan mengetahui intensi mahasiswa menjadi pemimpin dalam organisasi kemahasiswaan pada saat masa perkuliahannya di kampus?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menyusun pedoman wawancara yang dapat menggali dan mengetahui intensi mahasiswa menjadi pemimpin dalam organisasi kemahasiswaan pada saat masa perkuliahannya di kampus.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoretis**

Secara teoretis, penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan terkait intensi menjadi pemimpin, kepemimpinan mahasiswa, dan organisasi kemahasiswaan yang dapat menambah kajian empiris serta wawasan dan ilmu pengetahuan, terutama bagi para mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat lebih membuktikan dan menguji teori intensi, serta dapat menumbuhkan dan menambah intensi mahasiswa untuk menjadi pemimpin dalam organisasi kemahasiswaan. Pedoman wawancara yang disusun dalam penelitian ini juga dapat digunakan oleh organisasi-organisasi kemahasiswaan untuk menggali intensi mahasiswa yang ingin menjadi pemimpin organisasi kemahasiswaan, sehingga dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan menyeleksi calon pemimpin organisasi kemahasiswaan. Pedoman wawancara

yang dibuat juga dapat digunakan sebagai materi pada program pelatihan kepemimpinan pada tiap organisasi kemahasiswaan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Tulisan ini terdiri dari beberapa bab. Bab pertama merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab kedua kajian teoretis, berisi teori-teori yang akan digunakan untuk menganalisis serta menjawab permasalahan dan kerangka berpikir. Lalu, bab ketiga berisi uraian mengenai subjek penelitian, jenis penelitian, *setting* dan peralatan penelitian, prosedur penelitian, proses pengambilan data, pengolahan dan teknik analisis data, serta gambaran subjek. Bab empat temuan penelitian dan analisis data, berisi hasil temuan penelitian, analisis butir pertanyaan. Bagian terakhir, bab lima berisi simpulan, diskusi, dan saran dari penelitian yang telah dilaksanakan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Pada penelitian ini, terdapat dua studi yang peneliti lakukan. Studi 1 adalah proses penyusunan pedoman wawancara dan Studi 2 merupakan uji kelayakan dari pedoman wawancara yang telah disusun tersebut. Pada studi 1, peneliti mencari, menggabungkan, dan mengubah butir-butir pernyataan menjadi butir-butir pertanyaan, yang didapatkan dari beberapa alat ukur penelitian lain mengenai intensi menjadi pemimpin, yang akhirnya menghasilkan kisi-kisi atau *blueprint* dari pertanyaan-pertanyaan yang akan disusun. Pertanyaan-pertanyaan yang telah tersusun dalam pedoman wawancara tersebut dibagi ke dalam beberapa bagian. Bagian awal berupa *initial interview* untuk mendapatkan informasi umum dari



setiap subjek yang terdiri dari sembilan pertanyaan, tiga faktor yang memengaruhi intensi, yaitu *attitude toward behavior* terdiri dari enam pertanyaan, *subjective norm* empat butir pertanyaan, dan *perceived behavioral control* dengan enam butir pertanyaan, serta tambahan satu bagian untuk dapat menggali intensi mahasiswa menjadi pemimpin secara lebih mendalam, yaitu *intention to become leader* yang terdiri dari lima pertanyaan.

Pada awalnya, peneliti berhasil mendapatkan 30 butir pertanyaan yang setiap nomornya terdiri dari beberapa pertanyaan untuk menggali informasi yang dibutuhkan secara lebih mendalam. Peneliti kemudian melakukan uji validitas isi dari pedoman wawancara yang telah tersusun tersebut, dengan melakukan *informal interview* dengan narasumber, yaitu ketua organisasi kemahasiswaan, untuk menguji, mendiskusikan, dan melakukan perbaikan terhadap setiap butir pertanyaan yang telah disusun tersebut. Hasil dari uji validitas dengan narasumber, yaitu terdapat beberapa butir pertanyaan yang diperbaiki dan terdapat satu nomor pertanyaan tambahan pada dimensi *subjective norm*, sehingga total didapatkan 31 butir pertanyaan. Jumlah butir pertanyaan yang didapatkan dari hasil uji validitas, berupa sembilan butir pada *initial interview*, enam butir pertanyaan *attitude toward behavior*, lima butir *subjective norm*, enam pertanyaan *perceived behavioral control*, dan lima butir pertanyaan *intention to become leader*.

Pada studi 2, peneliti melakukan uji kelayakan dari pedoman wawancara yang telah disusun tersebut, dengan melakukan wawancara terhadap empat orang subjek yang memenuhi kriteria subjek penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Selama wawancara, terdapat berbagai macam respon jawaban yang diberikan oleh setiap subjek pada setiap butir pertanyaan yang diajukan. Peneliti

kemudian mengklasifikasikan butir-butir pertanyaan dengan respon positif dan respon negatif. Butir respon positif merupakan butir pertanyaan yang dapat dipahami dengan mudah dan langsung dijawab dengan baik oleh setiap subjek, sedangkan butir respon negatif merupakan butir pertanyaan yang menimbulkan kebingungan ataupun ketidakpahaman kepada subjek ketika diajukan, sehingga peneliti perlu mengulang atau menjelaskan kembali pertanyaan tersebut. Peneliti perlu melakukan perubahan dan perbaikan pada butir-butir pertanyaan dengan respon negatif, agar tidak memunculkan kebingungan dan kesalahpahaman dari subjek ketika ditanyakan.

Butir-butir dengan respon negatif dapat ditemukan pada nomor 10 dan 15 pada bagian *attitude toward behavior*, nomor 16 dan 20 pada *subjective norm*, dan nomor 23 pada *perceived behavioral control*, sedangkan pada *intention to become leader* tidak terdapat butir negatif. Perbaikan pertanyaan dilakukan terhadap semua butir negatif yang ada, dan terdapat juga perbaikan pertanyaan pada butir respon positif, seperti butir nomor 24 dan 25 dalam *perceived behavioral control*. Perbaikan tersebut diperlukan karena peneliti merasa bahwa terdapat kata-kata yang membingungkan, sehingga perlu diperbaiki dengan menggunakan bahasa yang lebih baik dan mudah dipahami. Dari total 31 butir pertanyaan yang telah disusun dalam pedoman wawancara ini, terdapat 26 butir respon positif dan lima butir respon negatif, dengan perbaikan pertanyaan pada tujuh butir pertanyaan. Pedoman wawancara yang dibuat tersebut dapat menggali dan mengetahui intensi mahasiswa menjadi pemimpin dengan baik.

## 5.2 Diskusi

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa kebingungan dan kesalahpahaman yang muncul ketika pertanyaan diajukan kepada subjek. Hal tersebut dapat muncul dikarenakan terdapat kata-kata yang membingungkan atau maksud dari pertanyaan tersebut yang kurang jelas, seperti “Dalam skala total 100%, berapa persentase dukungan-dukungan dari lingkungan sekitar Anda, sehingga Anda ingin menjadi pemimpin organisasi kemahasiswaan?”. Kata-kata seperti beban moral dalam pertanyaan “Bagaimana jika Anda memiliki beban moral yang berat ketika menjadi pemimpin ormawa?” juga sulit untuk dimengerti, karena cukup asing di telinga subjek, sehingga subjek tidak memahami arti dari beban moral.

Terdapat juga subjek yang memerlukan waktu lebih lama dibandingkan dengan subjek lain, dalam mencerna informasi dan memahami maksud dari pertanyaan yang diajukan. Seperti subjek FC, yang sedikit lebih lama dalam menjawab pertanyaan “Apakah Anda memiliki kompetensi dan kemampuan yang baik untuk menjadi seorang pemimpin ormawa?”, dibandingkan dengan ketiga subjek lainnya. Perbedaan sifat dan kepribadian setiap subjek juga memengaruhi cara subjek menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, misalnya subjek VC yang menjawab pertanyaan secara langsung dengan singkat dan cepat, subjek PA yang suka bercerita banyak hal, sampai keluar dari konteks pertanyaan yang diajukan, dan subjek AP yang beberapa kali mengkonfirmasi maksud dari pertanyaan yang diajukan. Keberagaman kepribadian dan sifat subjek tersebut membuat data yang didapatkan dari hasil wawancara semakin beragam dan menarik. Respon-respon jawaban subjek dari setiap pertanyaan yang diajukan juga bervariasi.

Dalam pedoman wawancara ini, terdapat juga pertanyaan yang dianggap mirip atau sama, seperti pertanyaan “Apa kelebihan dan kekurangan dalam diri Anda, terkait menjadi seorang pemimpin?” dan pertanyaan “Apakah Anda memiliki kompetensi dan kemampuan yang baik untuk menjadi seorang pemimpin ormawa?”. Kedua pertanyaan tersebut sama-sama menggali hal yang terdapat dalam diri subjek, yaitu kelebihan dan kekurangan, serta kompetensi dan kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin. Pada pertanyaan mengenai kelebihan dan kekurangan dalam diri, hal yang dimaksud adalah kelebihan dan kekurangan yang ada dalam diri subjek, berkaitan dengan kepribadian, preferensi, dan lain sebagainya. Pada pertanyaan mengenai kompetensi dan kemampuan, hal yang ingin digali berkaitan dengan hal-hal teknis yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, seperti kemampuan memimpin, komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, pengetahuan, pengalaman, kemampuan pengambilan keputusan, pemecahan masalah, pembagian tugas, dan lain-lain, yang diperlukan untuk menjalankan organisasinya dan memimpin para anggota-anggotanya.

Temuan data dari wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat membuktikan dan sesuai dengan *theory of planned behavior* (Ajzen, 1985; 1991; 2005), bahwa ketiga faktor yang memengaruhi intensi, yaitu *attitude toward behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control* dapat saling berhubungan satu sama lain, atau dapat memiliki tingkat pengaruh yang berbeda-beda terhadap intensi, serta tingkat pengaruhnya pun dapat berbeda-beda dari satu orang terhadap orang lain. Penelitian ini juga dapat mendukung dan membuktikan bahwa *theory of planned behavior* masih relevan dan dapat digunakan sampai sekarang.

## 5.3 Saran

### 5.3.1 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Teoretis

Peneliti menemukan adanya beberapa limitasi dan keterbatasan pada penelitian ini selama proses penelitian berlangsung. Peneliti kesulitan untuk mencari sumber referensi dan alat ukur berupa pedoman wawancara untuk menggali intensi berperilaku seseorang, karena belum ada penelitian mengenai intensi yang menggunakan metode kualitatif. Oleh karena itu, peneliti mencari dan mengganti alat ukur berupa butir-butir pernyataan menjadi butir pertanyaan dari berbagai sumber referensi, sehingga dapat disusun pedoman wawancara untuk menggali intensi mahasiswa menjadi pemimpin organisasi kemahasiswaan.

Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah bahwa peneliti hanya melakukan penelitian pada satu universitas saja di daerah Jakarta. Jika penelitian lain dapat dilakukan secara lebih menyeluruh dan mendapatkan sampel dari universitas dan kota yang berbeda-beda, maka hasil data yang didapatkan bisa lebih bervariasi dan beragam. Peneliti juga hanya mencari *sample* data dari empat subjek yang masing-masing subjeknya mewakili empat jenis organisasi kemahasiswaan yang berbeda. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mengambil subjek lebih banyak lagi dari berbagai jenis organisasi yang berbeda-beda.

Dalam pengambilan data, peneliti juga mengalami kesulitan karena adanya pandemi *Covid-19*, dan setiap organisasi kemahasiswaan memiliki sistem pemilihan ketua yang berbeda-beda, ada yang melalui musyawarah, pemungutan suara, atau penunjukan, serta waktu atau masa pergantian periode kepengurusannya pun berbeda-beda. Hal ini menyebabkan peneliti kesulitan untuk mencari subjek yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dalam penelitian ini sebelumnya. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan

untuk dapat menggali alasan mengapa mahasiswa tidak mau menjadi pemimpin organisasi kemahasiswaan, atau tidak mau terlibat dalam kepengurusan organisasi kemahasiswaan, karena masih sedikitnya penelitian mengenai kepemimpinan mahasiswa. Dapat ditambah lagi variasi dalam *setting* dan variabel, serta dapat menggunakan *mixed-method* atau triangulasi pada metode pada penelitian-penelitian selanjutnya. Dalam menguji validitas dari pedoman wawancara yang telah dibuat, dapat juga dilakukan *focus group discussion* dengan beberapa narasumber.

### **5.3.2 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Praktis**

Pedoman wawancara yang telah peneliti susun dalam penelitian ini, dapat digunakan oleh berbagai jenis organisasi kemahasiswaan untuk menggali intensi menjadi pemimpin bagi setiap calon ketua pada organisasi kemahasiswaan tersebut. Dalam penggunaannya, peneliti menyarankan agar pedoman wawancara yang telah disusun tersebut, dapat digunakan untuk menyeleksi ketua yang tepat, jika sudah terdapat calon ketua organisasi kemahasiswaan yang siap menggantikan ketua sebelumnya. Tetapi, pedoman wawancara ini tidak tepat digunakan untuk membujuk anggota organisasi agar mau mencalonkan diri sebagai ketua organisasi kemahasiswaan. Ketika mengajukan pertanyaan pada pedoman wawancara tersebut, peneliti menyarankan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada setiap nomor tersebut secara satu per satu, tidak sekaligus ditanyakan secara langsung. Peneliti juga menyarankan untuk melakukan *probing* atau improvisasi dari jawaban para subjek ketika diwawancarai. Dapat diberikan juga contoh kasus untuk dapat menggali dan mendapatkan gambaran informasi dengan lebih baik, misalnya pada pertanyaan mengenai kelebihan dan kekurangan, pengalaman, pembagian waktu, harapan,

dan lain-lain. Pedoman wawancara tersebut juga dapat dijadikan acuan motivasi, tujuan, dan pengingat bagi para subjek penelitian, mengenai alasan subjek menjadi pemimpin organisasi kemahasiswaan, agar subjek dapat menjalankan periode kepengurusannya dengan baik.

## **ABSTRACT**

**Dhean Juventius Tanamal (705160030)  
Constructing an Interview Guidelines to Find and Discover Students' Intention to Become Leader of a Student Organization; Dr. Zamralita, M.M., Psi., and Rahmah Hastuti, M.Psi., Psi.; Undergraduate Program in Psychology, Universitas Tarumanagara, (i-xi; 90 Pages; R1-R5; Appdx 1-47)**

This research is conducted to construct an interview guidelines to find and discover students' intention to become leader of a student organization. The first step of this study, which is the first study, the interview guidelines was constructed by searching, combining, and converting statement items to become question items, and the content validity was tried by doing an interview with an expert. Then the second study, doing the field test of the constructed interview guidelines by interviewing four subjects which is chairman candidate for many kind of student organization. This research is using qualitative methods with purposive and snowball sampling techniques. This research's result is an interview guidelines with 31 questions, which divided into several parts: nine initial interview questions, six attitude towards behavior questions, five subjective norms questions, six perceived behavioral control questions, and five intention to become leader questions. For every respondents' response towards every questions, there are 26 questions with positive response and five questions with negative response, with seven refined questions.

Keywords: intention, leader, student organization, intention to become leader, interview guidelines



## DAFTAR PUSTAKA

- Adhabi, E., & Anozie, C. B. (2017). Literature review for the type of interview in qualitative research. *International Journal of Education*, 9(3), 86-97.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In Kuhl & Beckmann (Eds.), *Action control* (pp. 11-39). Heidelberg. [https://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3\\_2](https://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_2)
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://dx.doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://dx.doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior* (2<sup>nd</sup> ed.). New York, NY: Open University Press.
- Ajzen, I. (2006). *Constructing a theory of planned behavior questionnaire*. Retrieved from <https://people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>
- Ajzen, I. (2006). *Sample theory of planned behavior questionnaire*. Retrieved from <https://people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.questionnaire.pdf>
- Ajzen, I. (2012). The theory of planned behavior. *Handbook of Theories of Social Psychology*, 1(1), 438-459. <https://dx.doi.org/10.4135/9781446249215.n22>
- Ajzen, I. (2015). The theory of planned behaviour is alive and well, and not ready to retire: A commentary on sniehotka, presseau, and araujo-soares. *Health Psychology Review*, 9(2), 131-137. <https://dx.doi.org/10.1080/17437199.2014.88347>
- Ajzen, I., & Dasgupta, N. (2015). Explicit and implicit beliefs, attitudes, and intentions. In Haggard & Eitam (Eds.), *The sense of agency* (pp. 115-144). Oxford University Press.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1974). Factors influencing intentions and the intention-behavior relation. *Human Relations*, 27(1), 1-15. <https://dx.doi.org/10.1177/001872677402700101>
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. *The Handbook of Attitudes*, 173(221), 31.
- Ajzen, I., & Kruglanski, A. W. (2019). Reasoned action in the service of goal pursuit. *Psychological Review*, 126(5), 774-786. <http://dx.doi.org/10.1037/rev0000155>
- Alexander, I. K., & Honig, B. (2016). Entrepreneurial intentions: A cultural perspective. *Africa Journal of Management*, 2(3), 235-257. <http://dx.doi.org/10.1080/23322373.2016.1206801>

- Alfiana, A. D. (2013). Regulasi diri mahasiswa ditinjau dari keikutsertaan dalam organisasi kemahasiswaan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 245-259.
- Alshenqeeti, H. (2014). Interviewing as a data collection method: A critical review. *English Linguistics Research*, 3(1), 39-45. <https://doi.org/10.5430/elr.v3n1p39>
- Ansuini, C., Cavallo, A., Bertone, C., & Becchio, C. (2016). Reading intention in action. In Obhi & Cross (Eds.), *Shared Representations: Sensorimotor Foundations of Social Life* (pp. 374-391). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107279353.019>
- Aronoff, L. J. (2019). *Dynamic motivation to lead: Construct validity of motivation to lead* (Thesis). Claremont McKenna College.
- Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan. (2016). Intensi. *KBBI daring*. Diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/intensi>
- Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan. (2016). Pemimpin. *KBBI daring*. Diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pemimpin>
- Baker, D. F., Larson, L. M., & Surapaneni, S. (2016). Leadership intentions of young women: The direct and indirect effects of social potency. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 718-731.
- Balau, M. (2018). *Exploring the link between intention and behavior in consumer research*. Conference Paper at The 13<sup>th</sup> Edition of the International Conference: European Integration Realities and Perspectives. Retrieved from <http://proceedings.univ-danubius.ro/index.php/eirp/article/view/1864>
- Beswick, D. (2017). Intentions. In *Cognitive Motivation: From Curiosity to Identity, Purpose, and Meaning* (pp.232–262). Cambridge: Cambridge University Press <https://doi.org/10.1017/9781316822920.012>
- Bowman, N. A., Park, J. J., & Denson, N. (2015). Student involvement in ethnic student organizations: Examining civic outcomes 6 years after graduation. *Research in Higher Education*, 56(2), 127-145.
- Cameron, R. (2010). *Ajzen's theory of planned behavior applied to the use of social networking by college students* (Thesis). Texas State University-San Marcos, Texas.
- Chan, K. Y., Ho, M. R., Chernyshenko, O. S., Bedford, O., Uy, M. A., Gomulya, D., ... Phan, W. M. J. (2012). Entrepreneurship, professionalism, leadership: A framework and measure for understanding boundaryless careers. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 73–88. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.05.001>

- Cimino, A. N. (2019). Uncovering intentions to exit prostitution: Findings from a qualitative study. *Victims and Offenders*, 14(5), 606-624. <https://doi.org/10.1080/15564886.2019.1628144>
- Development Dimensions International [DDI]. (2018). *Global leadership forecast 2018: Early experiences*. Retrieved from <https://www.ddiworld.com/qlf2018/early-experiences>
- Development Dimensions International. (2018). *Global leadership forecast 2018: Leadership capability*. Retrieved from <https://www.ddiworld.com/qlf2018/leadership-capability>
- Dunn, A. L., & Odom, S. F. (2019). The motivation and intent toward leadership and entrepreneurship of undergraduate students enrolled in academic leadership programs. *Journal of Leadership Education*, 18(4), 132-145. <https://dx.doi.org/10.12806/V18/I4/R10>
- Ebede, S. S. (2015). *The impact of student organizations on the development of core competencies* (Thesis). University of Northern Iowa.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2011). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. New York, NY: Taylor & Francis.
- Ford, J., Harding, N., Gilmore, S., & Richardson, S. (2017). Becoming the leader: Leadership as material presence. *Organization Studies*, 38(11), 1553-1571. <https://dx.doi.org/10.1177/0170840616677633>
- Fuller, J. M., & Friedel, C. R. (2017). Developing volunteer leaders: Let their intentions guide the way. *Journal of Leadership Education*, 16(3), 45-66.
- Gatari, E. & Arbiyah, N. (2018). Searching for factors contributing to students' intention to become leader: Internal factors vs. influence from others. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 33(2), 88-99. <https://dx.doi.org/10.24123/aipj.v33i2.1580>
- Guion, L. A., Diehl, D. C., & McDonald, D. (2011). Conducting an in-depth interview. *University of Florida: IFAS Extension*, 2(1), 2-4.
- Hadijaya, Y. (2015). *Organisasi kemahasiswaan dan kompetensi manajerial mahasiswa*. Medan: Perdana Publishing.
- Hrubes, D., Ajzen, I., & Daigle, J. (2001). Predicting hunting intentions and behavior: An application of the theory of planned behavior. *Leisure Sciences*, 23(3), 165-178.
- Ivey, A. E., Ivey, M. B., & Zalaquett, C. P. (2018). *Intentional interviewing and counseling: Facilitating client development in a multicultural society* (9<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: Cengage Learning.

- Jong, Y. O. & Jung, C. K. (2015). The development of interview techniques in language studies: Facilitating the researches' views on interactive encounters. *English Language Teaching*, 8(7), 30-39.
- Khan, Z. A., Nawaz, Z. & Khan, I. (2016). Leadership theories and styles: A literature review. *Journal of Resources Development and Management*, 16(1), 1-7.
- Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi. (2015). *Rencana strategis direktorat jenderal kelembagaan ilmu pengetahuan, teknologi dan pendidikan tinggi tahun 2015-2019*. Diakses pada tanggal 3 Maret 2020 dari <https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2019/06/Renstra-Ditjen-Kelembagaan-lptek-dan-Dikti-Tahun-2015-2019.pdf>
- Kirpik, G. (2020). Entrepreneurship, professionalism and leadership intention of generation z: The case of kahta. *Seisense Journal of Management*, 3(2), 58-72. <https://doi.org/10.33215/sjom.v3i2.319>
- Kosasih. (2016). Peranan organisasi kemahasiswaan dalam pengembangan civic skills mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 25(2), 188-198.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2016). *Learning leadership: The five fundamentals of becoming an exemplary leader*. San Fransisco: John Wiley & Sons.
- Kristianten, S., & Indarti, N. (2003). Determinants of entrepreneurial intention: The case of norwegian students. *International Journal of Business Gadjah Mada*, 5(1), 79-95.
- Kurland, N. B. (1995). Ethical intentions and the theories of reasoned action and planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(4), 297-313.
- Lamm, A. J., Lamm, K. W., & Strickland, L. R. (2013). Focusing on the future: Understanding faculty intent to lead the land grant system. *Journal of Agricultural Education*, 54(4), 92-103. <https://dx.doi.org/10.5032/jae.2013.04092>
- Maladzhi, W. R. (2015). Impact of risk-taking leadership on organisational performance and sustainability in SMEs. In *2015 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM)*, 1752-1756. <https://dx.doi.org/10.1109/IEEM.2015.7385948>
- Malik, M. A., & Azmat, S. (2019). Leader and leadership: Historical development of the term and the critical review of literature. *Annals of The University of Craiova for Journalism, Communication and Management*, 5(1), 16-32.
- Mariasse, A. L. (1985). *Vision and leadership: Paying attention to intention*. *Peabody Journal of Education*, 63(1), 150-173. <https://dx.doi.org/10.1080/01619568509538505>

- Moldzio, T., Felfe, J., & Reiner, A. (2016). Motivation to lead, personality and their impact on leadership aptitudes. Retrieved from <https://moldzio.com/wp-content/uploads/2016/06/Abstract704122015.pdf>
- Nicole, N. (2018). *Essential interviewing skills for the helping professions: A social justice and wellness approach*. NY: Oxford University Press.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7<sup>th</sup> ed.). Los Angeles, LA: Sage.
- Oviyanti, F. (2016). Peran organisasi kemahasiswaan intrakampus dalam mengembangkan kecerdasan interpersonal mahasiswa. *Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 61-79.
- Oxford University Press. (2020). Intention. *Oxford learner's dictionaries*. Retrieved from [https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/american\\_english/intention?q=intention](https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/american_english/intention?q=intention)
- Oxford University Press. (2020). Leader. *Oxford learner's dictionaries*. Retrieved from [https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/american\\_english/leader?q=leader](https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/american_english/leader?q=leader)
- Paluch, S. (2015). *Ethical behavior and ajzen's theory of planned behavior applied to the decision to obtain professional credentials* (Thesis). Air Force Institute of Technology, Ohio.
- Patterson, B. (2012). Influences of student organizational leadership experiences in college students leadership behaviors. *E-Journal of Organizational Learning and Leadership*, 10(1), 1-12.
- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif: Wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35-40.
- Raz, J. (2017). Intention and value. *Philosophical Explorations*, 20(2), 109-126. <https://doi.org/10.1080/13869795.2017.1356357>
- Rosari, R. (2019). Leadership definitions application for lecturers' leadership development. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), 17-28.
- Rupprecht, E. A., Waldrop, J. S., & Grawitch, M. J. (2013). Initial validation of a new measure of leadership. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 65(2), 128. <https://dx.doi.org/10.1037/a0033127>
- Ryan, F., Coughlan, M., & Cronin, P. (2009). Interviewing in qualitative research: The one-to-one interview. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, 16(6), 309-314. <https://doi.org/10.12968/ijtr.2009.16.6.42433>

- Smith, M. N. (2017). Intentions: Past, present, future. *Philosophical Explorations*, 20(2), 1-12. <https://doi.org/10.1080/13869795.2017.1356360>
- Soegijono, K. R. (1993). Wawancara sebagai salah satu metode pengumpulan data. *Jurnal Media Litbangkes*, 1(3), 17-21.
- Stange, J. (2016). *Intentional leadership: Your path to becoming the kind of leader people respect, follow and love to work with*. Philadelphia: Ivystream Press.
- Stewart, C. J., & Cash, W. B. (2018). *Interviewing: Principles and practices* (15<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Stiehl, S. K., Felfe, J., Elprana, G., & Gatzka, M. B. (2015). The role of motivation to lead for leadership training effectiveness. *International Journal of Training and Development*, 19(2), 81-97. <https://dx.doi.org/10.1111/ijtd.12051>
- Stiehl, S., Gatzka, M., Elprana, G., & Felfe, J. (2015). Personality and leadership intention. *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie A&O*. <https://dx.doi.org/10.1026/0932-4089/a000185>
- Suroto. (2016). Dinamika kegiatan organisasi kemahasiswaan berbasis kearifan lokal dalam upaya memperkuat karakter unggul generasi muda. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 6(2), 1040-1046.
- Toegel, G., & Barsoux, J. L. (2012). How to become a better leader. *MIT Sloan Management Review*, 53(3), 51-60.
- Westaby, J. D., Probst, T. M., & Lee, B. C. (2010). Leadership decision-making: A behavioral reasoning theory analysis. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 481-495.