

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara

Paskha Aprillia Sitio¹, Muhammad Yahya Arwiyah²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, paskhaaprillia@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, yahya@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seorang pemimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen atau pemimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dan dengan jumlah responden sebanyak 107 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi literatur. Hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis mencapai nilai sebesar 79,9% dan termasuk dalam kategori baik. Kinerja mencapai nilai sebesar 80,5% termasuk dalam kategori baik. Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara mencapai nilai sebesar 77,7% dan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci-gaya kepemimpinan demokratis, kinerja pegawai, metode kuantitatif

Abstract

Leadership style is one of the most important factors and how a leader can bring a work group towards maximum success. Employee performance can be influenced by the leadership style adopted and applied by management or leaders. This study aims to identify the magnitude of the influence of the Democratic Leadership Style on Employee Performance at the North Sumatra Regional Residential Infrastructure Center. This study uses a type of quantitative research with descriptive analysis and sampling techniques using non-probability sampling with purposive sampling type and with many respondents as 107 people. Data collection techniques used are questionnaires and literature study. The results of the descriptive analysis stated that the Democratic Leadership Style reached a value of 79.9% and was included in the good category. Performance reached a score of 80.5% included in the good category. The influence of Democratic Leadership Style on Employee Performance at the North Sumatra Regional Residential Infrastructure Center reached a value of 77.7% and the remaining 22.3% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords-democratic leadership style, employee performance, quantitative method

I. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dengan kualitas SDM yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya. Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Perbedaan karakter dan perannya adalah sangat penting, sehingga organisasi harus senantiasa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan dalam menciptakan produk barang atau jasa. Pihak yang paling berpengaruh untuk memelihara kinerja pegawai adalah para pimpinan atau atasan langsung. Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan mempergunakan

seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia.

Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara merupakan salah satu kementerian yang ada di kota Medan, yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan Pemerintah di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang mana didalamnya terjadi rotasi jabatan baik dalam lingkungan antar seksi/bidang. Suatu organisasi atau perusahaan mempunyai keterbatasan dalam sumber daya dan perusahaan yang sedang berkembang membutuhkan sumber daya yang banyak. Dalam hal ini terkadang terjadi masalah dalam pekerjaan seperti tingkat pengetahuan setiap karyawan berbeda dapat mengakibatkan kesalahpahaman antar karyawan, gaya bahasa dalam komunikasi antar karyawan dan yang lainnya terkadang dapat menimbulkan masalah dan akan berdampak buruk dengan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi/lembaga selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi/lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Dari data yang diperoleh penulis mendapatkan tingkat kehadiran untuk 146 pegawai selama periode Mei 2022 sampai dengan Agustus 2022 sebagai berikut:

TABEL 1.1 DAFTAR KEHADIRAN PEGAWAI TAHUN 2019-2021

NO	TAHUN	HADIR	TIDAK HADIR
1.	2019	48%	52%
2.	2020	72%	28%
3.	2021	89%	11%
	Rata-rata	70%	30%

Sumber: Olahan Data Peneliti (2022)

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara selama tahun 2019 sampai dengan 2021 sebesar 30% menandakan bahwa masih adanya pegawai yang kurang semangat terhadap tugas dan tanggung jawabnya, yang nantinya akan berdampak pada hasil kinerja pegawai yang diinginkan oleh organisasi.

Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Kartono & Kartini (2010:51) menyatakan bahwa Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai satu sasaran tertentu, Jadi pemimpin itu harus memiliki satu atau beberapa kelebihan, sehingga dia mendapat pengakuan dan respek dari pengikutnya, serta dipatuhi segala perintahnya.

Didalam kegiatan sehari-harinya pemimpin pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara menggunakan Gaya Kepemimpinan Demokratis. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Pembagian tugas disertai dengan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas memungkinkan agar setiap anggotanya berpartisipasi secara aktif. Hal tersebut bertujuan agar setiap anggota mengetahui tugas apa yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasinya (Daryanto, 2011:134). Namun pada kasus-kasus tertentu Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak cocok digunakan untuk keputusan yang memerlukan pengambilan keputusan secara cepat atau spontan kadang-kadang pemimpin memerlukan Gaya Kepemimpinan lain dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai gaya kepemimpinan yang dikaitkan dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis mengambil judul topik bahasan **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara”**.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2016:4) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

B. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Kartono (2010:51) menyatakan bahwa Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai satu sasaran tertentu, Jadi pemimpin itu harus memiliki satu atau beberapa kelebihan, sehingga dia mendapat pengakuan dan respek dari pengikutnya, serta dipatuhi segala perintahnya. Menurut Sedarmayanti (2014:249) Kepemimpinan adalah aktivitas yang memegang kewenangan untuk menggerakkan dan mempengaruhi seseorang dalam pencapaian tujuan.

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Pembagian tugas disertai dengan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas memunculkan agar setiap anggotanya berpartisipasi secara aktif. Hal tersebut bertujuan agar setiap anggota mengetahui tugas apa yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasinya (Daryanto, 2011:134). Menurut Zainal (2017:38) terdapat beberapa dimensi dari gaya kepemimpinan demokratis yaitu:

1. Tanggung jawab bersama

Kerja sama antara setiap anggota kelompok organisasi dalam setiap pembahasan dan pengambilan keputusan dibantu dengan adanya keputusan pemimpin guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Prosedur di tentukan bersama

Organisasi harus mempunyai aturan dimana aturan tersebut harus ditaati oleh setiap anggota. Tujuan aturan tersebut yaitu agar organisasi tersebut terkendali dan terorganisir, oleh sebab itu perlu adanya diskusi mengenai teknis dalam setiap pelaksanaan suatu pekerjaan dalam organisasi yang ditentukan bersama.

3. Pembagian tugas kelompok

Organisasi harus terkoordinasi dalam tugas, dimana pemimpin yang baik yaitu pimpinan yang mengajarkan anggotanya sebelum memberikan perintah untuk dikerjakan. Pemimpin yang demokratis membebaskan anggotanya untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki serta dalam pembagian tugas diserahkan sepenuhnya pada kelompok.

4. Pujian dan kritik

Pemimpin akan bersifat objektif dalam memberikan pujian dan kritik, serta berusaha merasakan berada di posisi menjadi anggota kelompok, tanpa terlalu banyak melakukan pekerjaan tersebut.

Penerapan kepemimpinan gaya demokratis dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa keputusan serta tindakan yang lebih obyektif, tumbuhnya rasa ikut memiliki, serta terbinanya moral yang tinggi. Sedangkan kelemahan gaya ini antara lain keputusan serta tindakan kadang-kadang lamban, rasa tanggung jawab kurang, keputusan yang dibuat bukan merupakan keputusan terbaik.

C. Kinerja Pegawai

Menurut Edison Emron (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimensi kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Rajagukguk (2016) sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong pegawai untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang

diemban. Setiap individu pegawai yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil

2. Komitmen

Komitmen merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi.

3. Inisiatif

Inisiatif adalah bentuk kesadaran diri dari individu atau pribadi yang berpikir bahwa harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan atau memenuhi suatu hal. Pegawai yang menunjukkan inisiatif biasanya dapat berpikir sendiri dan mengambil tindakan bila diperlukan.

4. Potensi

Potensi mengacu pada kemampuan atau berbagai kapasitas yang dimiliki seorang pegawai. Potensi akan bermanfaat bagi pegawai itu sendiri maupun lingkungan sekitarnya jika dikembangkan dengan baik, sangat penting bagi seorang pegawai untuk mengenal dan mempelajari potensi yang ada dalam diri masing-masing karena setiap orang mempunyai potensi yang berbeda-beda.

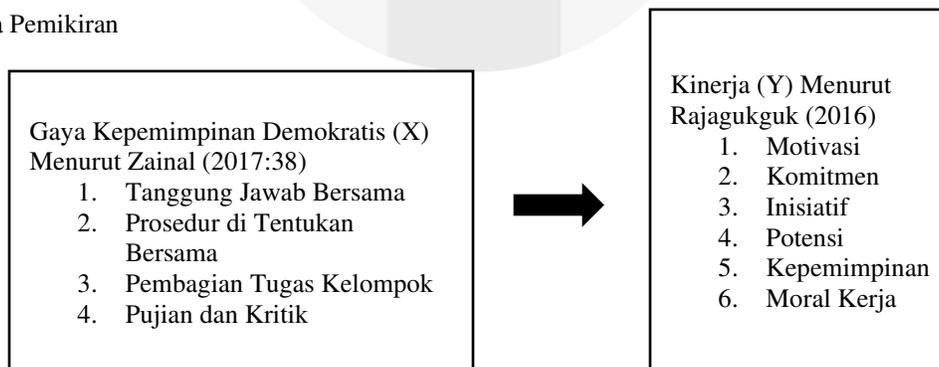
5. Kepemimpinan

Peran pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Peran pemimpin adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam megantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

6. Moral kerja

Moral kerja merupakan keadaan psikologis atau kejiwaan yang terdiri atas sikap individu yang timbul karena adanya kepuasan dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga dapat menumbuhkan kemauan yang keras untuk bekerja dengan giat untuk melaksanakan tugas pekerjaannya, serta mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila dalam bekerja didasari oleh moral kerja yang tinggi. Dengan moral kerja yang tinggi maka tugas atau pekerjaannya akan dapat diselesaikan dengan cepat dan lancar sehingga prestasi kerjanya dapat meningkat.

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Olahan Data Peneliti (2022)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan penelitian ini termasuk kedalam kategori penelitian deskriptif karena ingin mengetahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan teknik statistik maka data yang didapat akan diolah, sehingga diketahui hubungan dari kedua variabel yang ada. Dengan diketahuinya apakah terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel tersebut, maka dapat ditentukan pula hipotesis mana yang diterima pada penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 107 responden dengan karakteristik mayoritas laki-laki sebesar 62%, mayoritas berusia 36-45 tahun sebesar 36%, dan mayoritas pendidikan terakhir lulusan S1 (sarjana) sebesar 51%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dapat diketahui total rata-rata skor sebesar 79,9% termasuk kedalam kategori baik. Dimana dalam hal tersebut dapat dikatakan bahwa pemimpin telah berhasil menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam kegiatan operasional organisasi. Pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terdapat dimensi yang menunjukkan skor tertinggi yaitu dimensi pujian dan kritik sebesar 81,2% yang termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin selalu memberikan tugas kepada setiap pegawai secara tepat dan jelas sesuai dengan ketetapan organisasi, memberikan kebebasan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan siapa saja, yang mana nantinya akan mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dan dengan adanya apresiasi bagi pegawai serta adanya kritik yang sesuai, adil, dan seimbang akan membuat pegawai merasa dihargai atas kinerja yang dilakukannya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan ketetapan yang telah dibuat sebelumnya. Sedangkan skor terendah pada variabel ini ada pada dimensi prosedur ditentukan bersama sebesar 77,8% yang tergolong baik. Hal tersebut dikarenakan pimpinan kurang menerima usulan-usulan yang diberikan dari pegawai serta pemimpin tidak selalu mendiskusikan tugas baru yang akan dikerjakan oleh pegawai nantinya.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Kinerja Pegawai total rata-rata skor sebesar 80,5% termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara tergolong baik. Pada Variabel Kinerja Pegawai ini terdapat dimensi dengan skor rata-rata tertinggi yaitu pada dimensi moral kerja sebesar 83,1% yang termasuk dalam kategori baik. ini berarti bahwa pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara memiliki moral kerja yang tergolong cukup tinggi, dengan adanya moral kerja yang tinggi ini pegawai mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, serta mengerjakan tugas sesuai dengan tujuan organisasinya. Dengan demikian dengan moral kerja yang tinggi tersebut tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Sedangkan skor terendah pada variabel ini terdapat pada dimensi motivasi dengan skor sebesar 76,1% yang tergolong baik. Hal tersebut dikarenakan adanya pegawai yang kurang termotivasi sehingga kurang bersemangat saat sedang mengerjakan tugas yang mengakibatkan performa kerja yang menurun pada pegawai.

B. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menyatakan hubungan kausalitas antara dua variabel dan untuk memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas. Maka untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

TABEL 4.1 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	.741	.205		3.615	.000
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.829	.050	.849	16.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas terlihat di atas nilai koefisien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients B*, sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,741 + 0,829X$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut informasi yang didapat sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,741 memiliki arti bahwa jika variabel bebas bernilai 0 dan tidak ada perubahan, maka dapat dikatakan kinerja pegawai akan bernilai sebesar 0,741.
2. Nilai gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,829 memiliki arti jika gaya kepemimpinan demokratis mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka dapat dikatakan kinerja pegawai akan mengalami peningkatan semakin baik sebesar 0,829.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

C. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui nilai t-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai sebesar 16.461 dan nilai *p-value (Sig.)* sebesar 0,000. Karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (16.461 > 1.983) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

D. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai.

TABEL 4.2 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI SIMULTAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.777	.775	278.943

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai ini menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 77,7% dan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka didapatkan beberapa kesimpulan yaitu:

- A. Berdasarkan analisis deskriptif bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan mencapai nilai sebesar 79,9%.
- B. Berdasarkan analisis deskriptif bahwa Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan mencapai nilai sebesar 80,5%.
- C. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara, dengan total kontribusi sebesar 77,7% dan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Ariani, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin. *Jurnal Administrasi Perkantoran FIS*.
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: CV Gamma Media.
- Dirar AbdelAziz Al-maaitah, T. M. (2021). *The Role Of Leadership Styles On Staffs Job Satisfaction In Public Organizations. Journal of Contemporary Issues in Business and Government Vo. 27 No.1*, 772-783.
- Edison Emron, Y. (2016). *Keputusan dibuat bersama Pemimpin yang demokratis tidak sungkan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. *CAPS (Center of Academic Publishing Service)*.
- Happy Y Mogot, C. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.1*, 881-890
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasley, G. D. (1992). *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Alumni.
- John Yaw Akparep, E. J. (2018). *The Influence of Leadership Style on Organizational Performance at TumaKavi Development Association, Tamale, Northern Region of Ghana. Scientific Research Publishing*.
- Jumarni. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Kadir. (2016). *Statistika Terapan: Konsep, Contoh, dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Pemimpin Abnormal itu?)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan, A. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Anugerah Jaya. *AGORA Vol 6, No.2*, 121-131.
- Lubbi Atika Khumaria, A. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan: Literature Review. *DIALEKTIKA Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial Vol. 7 No. 1*, 21-31.
- Muhammad Amirul Haq, M. S. (2021). *The Influence of Leadership Style and Organizational Commitment on Employee Performance of Makassar City Manpower Office. Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: ALFABETA.
- Narimawati, & dkk. (2020). *Metode Penelitian Dalam Implementasi Ragam Analisis*. Yogyakarta: ANDI.
- Ni Nengah Rupadi Kertiriasih, I. W. (2018). *The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon). International Journal of Contrmorary Research and Review Vol.9*, 20592-20600.
- Pasolong. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno. (2018). *SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Radja, Y. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hypermart Lippo Plaza Kupang. *Skripsi Universitas Nusa Cendana*.
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ecodemia, Vol. IV No. 1*, 25-31.
- Rivai, V. (2014). *Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Z. E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RefikaAditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyaningsih, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Salaman. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Siagian. (2016). *Filsafat administrasi*. Jakarta: PT bumi aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN*.
- Siswanto. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit CV. ALFA BETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung. *Skripsi Universitas Telkom*.
- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Syahputra, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Inti Karet. *Skripsi Universitas Telkom*.
- Syamsul Alam, I. L. (2021). *Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. Journal Accounting Point of View Research Management*.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Trisliantanto, D. A. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wina Annissa Sunaryo, T. L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Digital Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Hexa Dental Indonesia . *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH) Vol. 1 No. 9, 1.060-1.069*.
- Zainal, V. R. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Keempat*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.