

## PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI UIN ALAUDDIN MAKASSAR MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN

**Nuraeni Gani**

UIN Alauddin Makassar

[hjnuraeni.gani@gmail.com](mailto:hjnuraeni.gani@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this research is to find out the role of democratic, consultative, delegative and participative leadership styles in improving the performance of UIN Alauddin Makassar employees and to find out the dominant leadership style influencing the performance of UIN Alauddin Makassar employees. This research was conducted at the State Islamic University (UIN) Alauddin Makassar. The type of data needed in this study are primary data and secondary data. The population in this study were all employees of the State Islamic University (UIN) Alauddin Makassar, amounting to 590 people as a population. While the samples in this study were 20% of the population, thus the number of samples taken was 121 people. The data collection method uses observation and interviews with questionnaire instruments; and finally documentation. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that (1) of all the leadership styles used have a significant influence on employee performance at the State Islamic University (UIN) Alauddin Makassar and (2) the dominant democratic leadership style plays a role in improving employee performance at the State Islamic University (UIN) Alauddin Makassar.*

**Keywords:** *democratic leadership style, consultative leadership style, delegative leadership style, participative leadership style and employee performance*

### Abstrak

Tujuan dari riset ini adalah mengetahui peran gaya kepemimpinan demokratis, konsultatif, delegatif dan partisipatif dalam meningkatkan kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar serta mengetahui gaya kepemimpinan dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar yang berjumlah 590 orang sebagai populasi. Sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini 20% dari populasi, dengan demikian jumlah sampel yang terambil adalah 121 orang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi serta wawancara dengan instrumen kuesioner; dan terakhir dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) dari semua gaya kepemimpinan yang digunakan secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar dan (2)



secara dominan gaya kepemimpinan demokratiklah yang berperandalam meningkatkan kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan demokratik, gaya kepemimpinankonsultatif, gaya kepemimpinandeleгатif, gaya kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai

## A. PENDAHULUAN

Aparatur atau pegawai di lingkup kerja Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar dituntut untuk menjadi professional sebagaimana indikator-indikator yang telah disusun oleh pemerintah melalui undang-undang dan peraturan pemerintah lainnya. Salah satu indikatornya adalah ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Agar pegawai taat terhadap peraturan, maka pimpinan perlu tegas dalam agar pegawai mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tersebut. Setiap pemimpin yang diangkat akan memiliki karakter tertentu yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan kinerja yang positif bagi pegawai.

Gaya kepemimpinan yang umum pada UIN Alauddin Makassar adalah demokratif, konsultatif, delegatif dan partisipatif. Secara sekaligus dari kesemua gaya kepemimpinan tersebut tidak diterapkan oleh pemimpin, karena tergantung situasi dan kondisi yang ada. Bisa saja saat kondisi membutuhkan demokratik, maka digunakan demokratik dan seterusnya, dalam hal ini pimpinan senantiasa fleksibel dalam memimpin sehingga bawahan bekinerja baik.

Bertitik tolak pada kondisi riil yang terjadi pada tempat penelitian, maka pembuktian bahwa pengaruh gaya kepemimpinan memiliki dampak dengan kinerja, maka diperlukankajian, tentang peningkatan kinerja pegawai Uin Alauddin Makassar melalui gaya kepemimpinan. Adapun tujuan dari riset ini adalah mengetahui peran gaya kepemimpinan demokratif, konsultatif, delegatif dan partisipatif dalam meningkatkan kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar serta mengetahui gaya kepemimpinan dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar.

## B. KERANGKA KONSEPTUAL

Beberapa karakteristik yang dimiliki seseorang pemimpin demokratis adalah senang menerima saran dan pendapat bahkan kritikan dari pegawainya, selalu berusaha



mengutamakan kerja sama didalam kelompoknya dalam usaha pencapaian tujuan. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja pegawai dalam pencapaian tujuan, visi dan misi dari organisasi. Terjadi peningkatan kinerja pegawai adalah salah satunya adalah pemimpin mau menerima saran dan kritik dari pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi.

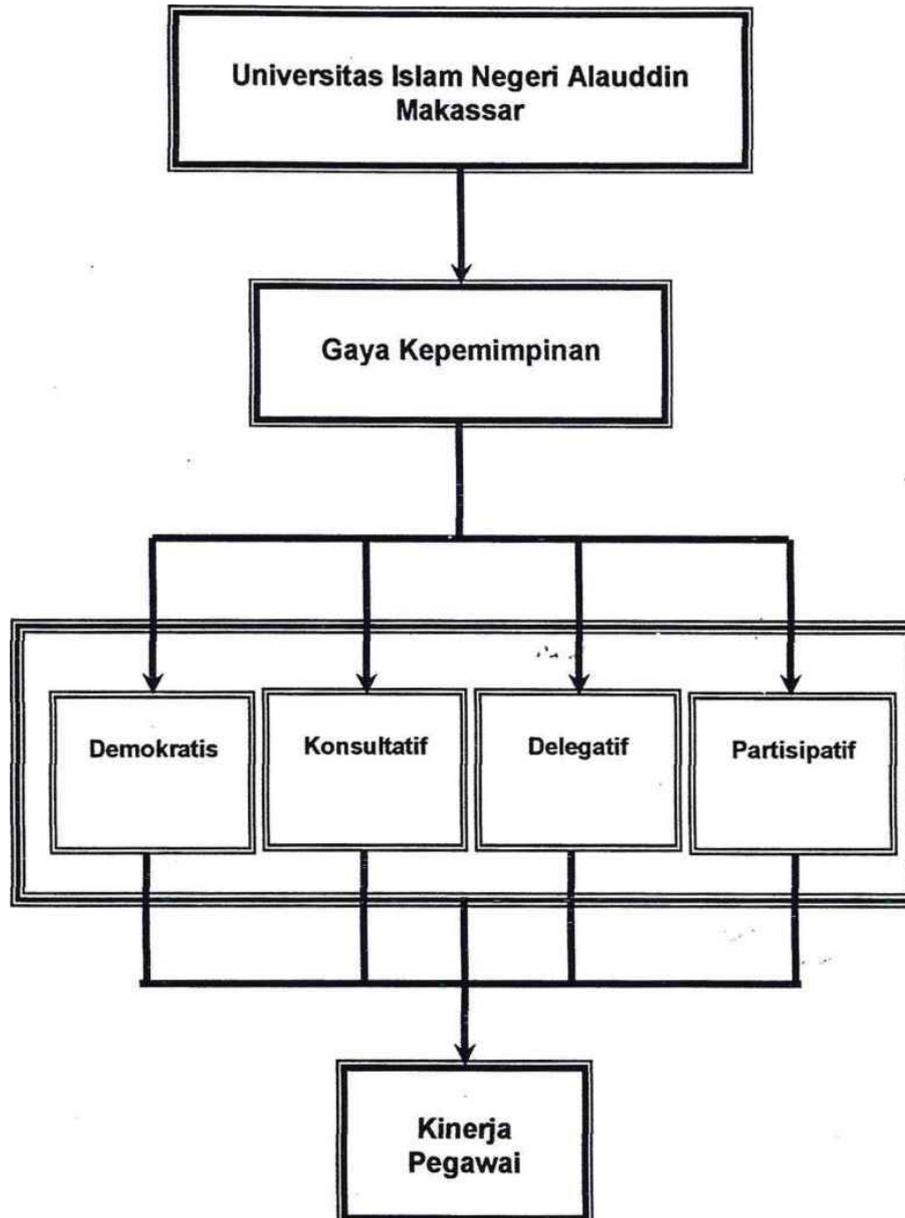
Gaya kepemimpinan konsultatif adalah pemimpin memberikan direktif dan suportif yang tinggi. Setiap keputusan memperhatikan masukan bawahan yang telah lebih matang. Dengan adanya arahan, dukungan dan suportivitas yang tinggi dari pemimpin maka kinerja pegawai dapat meningkat.

Gaya kepemimpinan delegatif adalah pemimpin menyerahkan pengambilan keputusan dan pertanggung-jawaban penuh pada bawahan. Gaya kepemimpinan delegatif hanya cocok untuk menghadap bawahan yang benar-benar sudah matang. Bawahan yang handal dan sudah matang serta kaya akan pengalaman mampu bertanggungjawab atas tugas-tugas yang diberikan pemimpin yang bergaya kepemimpinan delegatif. Dengan demikian pegawai yang mampu bertanggungjawab akan tugasnya dapat meningkatkan kinerjanya

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin mengambil keputusan yang memperhatikan masukan-masukan bawahan. Salah satu kriteria dari kinerja adalah kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Dengan memperhatikan masukan-masukan bawahan maka seorang pemimpin mampu membuat bawahannya berpartisipasi atas keputusan-keputusan yang dibuatnya.

Berdasarkan penjelasan konseptual di atas maka dapat dirumuskan kerangka konsep penelitian sebagaimana tergambar pada Gambar berikut





**Gambar Skema Kerangka Konseptual**

### **Hipotesis Penelitian**

Maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan yang terdiri atas demokratis, konsultatif, delegatif serta partisipatif secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar dan yang dominan berpengaruh adalah demokratis .

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan pada UIN Alauddin Makassar. Sedangkan waktu penelitian direncanakan berlangsung selama dua bulan. Data dikumpulkan memakai cara

yaitu: melakukan observasi dan wawancara pada responden dengan menggunakan kuesioner maupun sesidokumentasi. Adapun jenis data yang diperlukan dalam riset ini yaitu data primer yaitu berupa data hasil respon responden menggunakan kuisisioner dan wawancara begitupula data sekunder seperti profil UIN Alauddin Makassar. Pada riset ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai UIN Alauddin Makassar dengan jumlah 590 orang, dan yang menjadi sampel dalam penelitian digunakan 20% dari jumlah populasi dengan asumsi semua homogen, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 121 orang. Riset ini menggunakan variabel dibagi dalam dua bagian yaitu: variabel dependen atau variabel dipengaruhi (Y) adalah kinerja pegawai sedangkan independennya gaya kepemimpinan demokratis sebagai  $X_1$ ; konsultatif sebagai  $X_2$ ; delegatif sebagai  $X_3$  dan partisipatif sebagai  $X_4$ . Adapun alat analisis yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif serta alat statistik multiple regression.

#### D. ANALISIS PENELITIAN

Untuk menghitung pengaruh keempat variabel independen gaya kepemimpinan (demokratis, konsultatif, delegatif serta partisipatif) terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka digunakan regresi linear berganda. Sedangkan uji F dan uji T digunakan untuk pengujian hipotesis pertama.

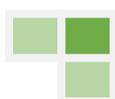
Pada tabel Anova uji F dapat dilihat pengaruh simultan variabel independen (gaya kepemimpinan demokratis, konsultatif, delegatif serta partisipatif) terhadap variabel dependen kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar. Setelah dilakukan penganalisaan maka didapat output sebagai berikut:

**Tabel Anova**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	R Square	R
1 Regression	804.196	4	201.049	26.900	.000 <sup>a</sup>	0.605	0.778
Residual	866.978	116	7.474				
Total	1671.174	120					

Sumber : Pengolahan Data Primer

Dari Tabel Output Uji F di atas, tampak hasil pengujian hipotesis statistik dengan perhitungan uji  $F_{hitung} = 26.900 >$  dari  $F_{tabel} = 2.68$  dan dengan besaran signifikansi dari alfa sebesar 0.000. Karena besaran signifikansi probabilitas alfa kurang dari 0.05, sehingga



pengujian simultan yang diperoleh tersebut signifikan. Hasil perhitungan juga diperoleh besaran koefisien korelasi secara simultan sebesar 0.778 dengan besaran R square sebesar 0.605. Ini memberikan informasi bahwa pengaruh secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dalam hal ini demokratis, konsultatif, delegatif dan gaya kepemimpinan partisipatif memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Adapun besaran pengaruh gaya kepemimpinan (demokratis, konsultatif, delegatif dan partisipatif) secara bersama-sama dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menunjukkan besaran 60.5% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 39.5% merupakan dampak faktor lain yang tidak diujikan ke dalam model ini.

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas sehingga *hipotesis I* yang menyatakan gaya kepemimpinan yang terdiri atas demokratis, konsultatif, delegatif serta partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja UIN Alauddin Makassar, *terbukti*.

Untuk hipotesis kedua yaitu untuk melihat variabel yang paling dominan maka didapat output koefisien sebagai berikut:

**Tabel Coefficients**

	B	t	Sig.
1 (Constant)	8.262	5.750	0.000
Gaya kepemimpinan demokratis (x1)	0.246	2.660	0.009
Gaya kepemimpinan konsultatif (x2)	0.209	2.069	0.040
Gaya kepemimpinan delegatif (x3)	0.212	2.033	0.044
Gaya kepemimpinan partisipatif (x4)	0.241	2.065	0.041

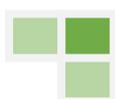
Sumber : Pengolahan Data Primer

Dari tabel koefisien dapat diturunkan dalam sebuah persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 8.262 + 0.246X_1 + 0.209 X_2 + 0.212 X_3 + 0.241 X_4$$

**0.009**
**0.040**
**0.044**
**0.041**

Besaran  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  atau gaya kepemimpinan jenis demokratis terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 2.660 dan nilai koefisien sebesar 0.246 dengan nilai besaran signifikansi 0.009. Hasil ini memberikan arti bahwa pengaruh tersebut signifikan karena besaran signifikansinya kurang dari 0.05 dan juga nilai  $t_{hitung}$  nilai 2.660 lebih dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.657. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai  $t_{hitung}$  pada variabel



gaya kepemimpinan konsultatif diperoleh sebesar 2.069 terhadap kinerja pegawai dan nilai koefisien sebesar 0.209 dengan besaran signifikansi 0.0040 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena besaran signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 2.069 lebih besar dari t tabel 1.657. Dengan demikian berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan konsultatif ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Selanjutnya nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan delegatif terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 2.033 dan nilai koefisien sebesar 0.212 dengan besaran signifikansi 0.044 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena besaran signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 2.033 lebih besar dari t tabel 1.657. Dengan demikian berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan delegatif ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai diperoleh dengan sebesar 2.065 dan nilai koefisien sebesar 0.241 dengan besaran signifikansi 0.041 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena besaran signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 2.065 lebih besar dari t tabel 1.657. Dengan demikian berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa t hitung terbesar adalah variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) dengan nilai t hitung 2.660. Maka *hipotesis 2* yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, *terbukti*.

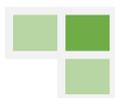
## E. PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

### **Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai**

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana kedaulatan di tengah rakyat, kekuasaan tertinggi berada dalam keputusan bersama. Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang banyak dilakukan oleh pemimpin di Indonesia. Khusus di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, gaya kepemimpinan ini juga banyak diterapkan oleh para pimpinan instansi di daerah ini.

"Hasil analisis inferensial juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja. Dengan demikian untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan kepemimpinan, maka gaya kepemimpinan demokratis ini sangat penting untuk terus diterapkan oleh para pimpinan.



Syafie (2017) mengemukakan bahwa tipe demokratis adalah tipe yang didambakan oleh setiap bawahan dalam suatu organisasi. Pada tingkat tertentu pandangan ini benar. Hanya saja tetap tidak boleh dilupakan bahwa tipe ini pun tidak bisa diterapkan secara konsisten dan terus-menerus terlepas dari situasi organisasi yang dihadapi dan tidak terlepas dari karakter bawahan yang " dipimpin. Jelasnya, gaya kepemimpinan demokratis mungkin ada waktunya harus "d disesuaikan" dengan situasi nyata yang dihadapi oleh organisasi, dalam arti bahwa pada waktu dan kondisi yang lain, gaya kepemimpinan lain yang digunakan.

Hasil penelitian sesuai dengan Yosua Ferdian Kurniawan (2018), kesimpulan yang didapat bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan (2018), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Gaya kepemimpinan konsultatif terhadap kinerja pegawai**

Gaya kepemimpinan konsultatif merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai oleh kebutuhan kelompok akan kehadiran seorang pemimpin di tengah-tengah mereka guna memecahkan suatu persoalan secara bertukar pikiran dan mendorong anggota kelompok tersebut untuk mendapatkan pemenuhannya secara tepat.

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan konsultatif kurang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan konsultatif kurang direspon dengan baik oleh bawahan

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Roni Rahmat Nugraha (2017), kesimpulan yang di dapat bahwa gaya kepemimpinan konsultatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ricky Randhita (2009), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan konsultatif memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan delegatif terhadap kinerja pegawai**

Penerapan gaya kepemimpinan mendorong kemampuan staf untuk mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang dilakukan oleh pemimpin sehingga gaya ini hanya bisa berjalan apabila staf memperhatikan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan delegatif (X3) memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan delegatif ini memberikan kontribusi terbesar kedua setelah gaya kepemimpinan demokratis.



Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh dan signifikansi gaya kepemimpinan delegatif terhadap kinerja pegawai, karena adanya pimpinan yang sangat menyadari bahwa gaya kepemimpinan delegatif masih dibutuhkan untuk kebijakan-kebijakan tertentu, terutama keputusan yang sangat strategis sehingga tidak terjadi bias dalam pelaksanaannya. Dengan melibatkan pegawai secara delegasi untuk kebijakan tertentu, diharapkan dalam proses pengambilan keputusan tidak terlalu lama dan aktivitas kerja tidak terganggu.

Salusu (2015) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan delegatif adalah gaya yang mendorong kemampuan staf untuk mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang dilakukan oleh pemimpin sehingga gaya ini hanya bisa berjalan apabila staf memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran organisasi. Lain halnya Permadi (2006) yang mengatakan bahwa dalam gaya kepemimpinan bertipe delegatif ditemukan nilai-nilai pelimpahan kekuasaan atau nilai kepercayaan yang sangat tinggi dari seorang atasan kepada seorang bawahan. Selain itu, nilai pengutusan yang tulus dari seorang atasan sangat kuat, sehingga bawahan dapat membuat keputusan dengan penuh tanggung jawab, walaupun tetap memperhatikan kemajuan manajernya.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Arifin Djakasaputra, Christina Catur Widayati, dan Septy W (2017), kesimpulan yang di dapat bahwa gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rita Anugrahni Turunan (2017), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini juga didasari oleh pendapat Pamudji (2006) bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang dimaksud adalah berupa mendengar, menerima, bekerjasama dan memberikan kontribusi. Dimana apabila didalami secara cermat, ini menyangkut gaya kepemimpinan dalam partisipasi mempunyai nilai kepribadian yang kuat dan menjadi acuan dalam peningkatan kinerja pegawai (Pamudji, 2006).

Hal yang sama juga dikemukakan Imron (2005) bahwa gaya kepemimpinan pegawai merupakan syarat mutlak yang harus dikembangkan oleh pengembangan kinerja" pegawai.



Sehingga kinerja pegawai akan efektif apabila kepemimpinan tersebut dijiwai oleh adanya gaya kepemimpinan yang harus dimiliki berdasarkan partisipasi berupa mendengar, menerima, bekerjasama dan memberikan kontribusi.

Unsur gaya kepemimpinan sebagai partisipasi yang dapat menciptakan adanya pemberian partisipasi berupa mendengar, menerima, bekerjasama dan memberikan kontribusi, sehingga sangat wajar dan tepat bila gaya kepemimpinan harus dipahami sebelum menjadi seorang pemimpin atau orang yang dapat berpartisipasi dalam peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Rita Anugrahi Turunan (2017), kesimpulan yang di dapat gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah Qodriani Fajrin & Heru Susilo (2018), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **F. KESIMPULAN**

Dari analisa yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, (1) gaya kepemimpinan demokratik, gaya kepemimpinan konsultatif, gaya kepemimpinan delegatif dan gaya kepemimpinan partisipatif signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar dan (2) gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

## **Saran**

Sebagai penutup, rekomendasi peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, (1) untuk lebih meningkatkan kinerja di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar hendaknya pimpinan di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar melalui pendekatan kepemimpinan, hendaknya para pimpinan instansi/badan lebih mengarahkan kepada pendekatan kepemimpinan berdasarkan budaya masyarakat Makassar dengan mengutamakan pendekatan kepada bawahan dengan tidak mempermalukan bawahan atas kinerja yang dimiliki pegawai. (2) meningkatkan kualitas kepemimpinan yang melakat pada diri seorang pemimpin di setiap starta organisasi pemerintahan atau setiap jenjang eselon. Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan maka kewibawaan seorang pemimpin perlu terns ditingkatkan melalui sikap yang bijaksana dan keteladanan terhadap para bawahan.



## REFERENSI

- Djakasaputra, Arifin; Catur Widayati, Christina dan Septy W. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri KCP Jakarta Kota. *Jurnal Ekonomi*/Volume XXII, No. 01, Maret 2017: 83-94
- Qodriani Fajrin, Istiqomah & Heru Susilo. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 61 No. 4 Agustus 2018 | [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Pamudji. 2009. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Permadi. K. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ricky Randhita. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintahan Kelurahan (Kasus Kelurahan Ciparigi, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor). Departemen Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian Bogor
- Rita Anugrahni Turunan. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi III. *e Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 8, Agustus 2017 hlm 108-116
- Roni Rahmat Nugraha. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, Badan Pengembangan SDM ESDM. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Pengembangan Sdm ESDM Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral. [ppsdmaparatur.esdm.go.id](http://ppsdmaparatur.esdm.go.id)
- Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* Volume 3, Nomor 3, Agustus 2018
- Salusu, J. 2015. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta: PT Grasindo
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Syafie, Inu Kencana. 2017. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: PT Rafika Aditama



---

Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta

Yosua Ferdian Kurniawan. 2018 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Anugerah Jaya. AGORA Vol 6, No. 2 (2018)

