

Analysis of Democratic Leadership Style Impact on Employee Management Performance (Case Study of Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong)

Ismail¹, Veta Lidya Delimah Pasaribu^{2*}

¹Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka

²Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding Author: Veta Lidya Delimah Pasaribu veta01889@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords : Leadership, Democratic Leadership, Employee Performance

Received : 04 November

Revised : 27 November

Accepted: 28 December

©2024 Ismail, Pasaribu: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study discusses the implementation of democratic leadership style in Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong and its impact on employee performance. This study utilizes qualitative methodology with data collection through participant observation and informant interviews. The results of the study show the benefits of the democratic leadership approach in Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong. Employees feel increased involvement, motivation, and accountability for their work. Employees now feel appreciated and recognized by management, and their happiness and work productivity increase. Improving communication and openness, involving staff in strategic planning, developing participatory leadership skills, encouraging collaboration and teamwork, and implementing regular assessment and feedback are some of the ideas made to strengthen democratic leadership. This study emphasizes the importance of democratic leadership in fostering an inclusive and inspiring workplace and enabling staff to perform better.

Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis yang Berdampak pada Kinerja Manajemen Karyawan (Studi Kasus Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong)

Ismail¹, Veta Lidya Delimah Pasaribu^{2*}

¹Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka

²Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding Author: Veta Lidya Delimah Pasaribu veta01889@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepemimpinan Demokrasi, Kinerja Karyawan

Received : 04 November

Revised : 27 November

Accepted: 28 Desember

©2024 Ismail, Pasaribu: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Studi ini membahas penerapan gaya kepemimpinan demokratis di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong dan dampaknya pada kinerja karyawan. Studi ini memanfaatkan metodologi kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi partisipan dan wawancara informan. Hasil penelitian menunjukkan manfaat dari pendekatan kepemimpinan demokratis di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong. Karyawan merasakan peningkatan keterlibatan, motivasi, dan akuntabilitas terhadap pekerjaan mereka. Karyawan kini merasa dihargai dan diakui oleh manajemen, serta kebahagiaan dan produktivitas kerja mereka meningkat. Meningkatkan komunikasi dan keterbukaan, melibatkan staf dalam perencanaan strategis, mengembangkan kemampuan kepemimpinan partisipatif, mendorong kerja sama dan kerja tim, serta menerapkan penilaian dan umpan balik secara berkala adalah beberapa ide yang dibuat untuk memperkuat kepemimpinan demokratis. Studi ini menekankan betapa pentingnya kepemimpinan demokratis dalam membina tempat kerja yang inklusif dan menginspirasi serta memungkinkan staf untuk berkinerja lebih baik.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan. (Hutahaean 2020) Dalam buku *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*, disebutkan bahwa kepemimpinan efektif adalah pemimpin yang berani bertindak secara efektif dan menyeluruh dalam hal perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan jalannya suatu organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis menjadi salah satu yang menarik perhatian karena melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan membuka ruang komunikasi yang lebih terbuka. Menurut (Kusuma et al. 2023), Gaya kepemimpinan demokratis tidak menunjukkan adanya hierarki. Pemimpin dengan gaya ini memberikan kesempatan yang sama kepada anggota tim untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.. Selain itu, pemimpin berkonsultasi dengan kelompoknya tentang semua masalah dan memandang pengikutnya sebagai sesama karyawan, bukan sebagai alat. Namun, belum ada penelitian khusus di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong yang mengkaji dampak kepemimpinan demokratis terhadap kinerja manajemen karyawan. Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis penerapan kepemimpinan demokratis serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Bank Mega Syariah KCP Makassar.

Sebagai lembaga keuangan syariah yang telah beroperasi selama 20 tahun, Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong dikenal atas komitmennya terhadap kualitas pelayanan dan prinsip-prinsip syariah. Lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif bagi karyawan. Menurut Widiyanto dan Nugroho (2022), budaya kepemimpinan yang kuat dalam suatu organisasi membuat karyawan berpikir dan berlandaskan pada nilai-nilai organisasi. Tujuan dari studi ialah guna memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang seberapa baik kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja manajemen staf. Untuk menutup kesenjangan tersebut, penelitian ini meneliti bagaimana kepemimpinan demokratis diterapkan di lingkungan Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong dan bagaimana hal itu mempengaruhi kebahagiaan dan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, Masalah pada studi ini dirumuskan:

- Bagaimana gaya kepemimpinan demoktaris diterapkan di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong ?
- Apakah gaya kepemimpinan demokratis memiliki dampak positif terhadap kinerja di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong ?
- Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong?

Tujuan Penelitian

- Menganalisis penerapan gaya kepemimpinan demokratis di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong
- Mengidentifikasi dampak gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja manajemen karyawan di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong
- Mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Mulyadi dan Winarso (2020) dalam (Sri, W., Sukatin. Inda N. F., & Winda 2022) Secara umum, kepemimpinan ialah kapasitas seorang individu untuk mengarahkan pihak tertentu ke arah pencapaian tujuan atau memengaruhi orang lain. Pandangan Thoha dalam (Ulung, D. R., & Nida 2022), Mempengaruhi perilaku orang lain atau keterampilan memengaruhi orang lain, baik secara individu maupun kelompok, itulah yang dimaksud dengan kepemimpinan. Sejalan dengan definisi tersebut, Kumaran (2012) dalam (Utari and Hadi 2020) menyebutkan bahwa kriteria yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin di antaranya adalah menetapkan arah dan kecepatan, memotivasi, menetapkan tujuan, serta menentukan kebijakan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard yang diikuti oleh Rivai (2014;4) dalam (Tri, S. O. O., & Struce 2017), Dinyatakan jika perilaku tugas dan perilaku hubungan digabungkan untuk membentuk gaya pemimpin. (Pratama, 2022) dalam (Kamil Hafidzi et al. 2023) Gaya kepemimpinan disebut sebagai perpaduan perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Mulyadi (2015) dalam (Bimo, A. P., & Veta 2022) Gaya kepemimpinan diartikan sebagai cara yang dimiliki seorang pemimpin untuk menunjukkan sikap khas yang memengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasnawati, Sapiri, dan Ruslan (2021), terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

1. **Gaya Kepemimpinan Otokratis (Authoritarian)**, yang mempunyai ciri-ciri: Tugas kerja setiap anggota ditetapkan oleh pemimpin, yang juga menetapkan kebijakan, menetapkan taktik dan proses kerja, dan sering kali bersikap personal saat memuji atau mengkritik kinerja anggota. Kecuali jika mereka memamerkan pengetahuan mereka, pemimpin yang menggunakan pendekatan ini menghindari keterlibatan kelompok secara aktif.
2. **Gaya Kepemimpinan Demokratis (Democratic)**, yang bercirikan: kebijakan dibuat melalui diskusi kelompok dengan dorongan pemimpin, kegiatan didiskusikan dan tujuan kelompok dirumuskan bersama. Jika diperlukan, pemimpin menyarankan beberapa alternatif prosedur, anggota bebas memilih rekan kerja, dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok. Pemimpin bersikap tidak memihak saat memberikan pujian atau kritik, dan berperan sebagai anggota kelompok tanpa terlalu mendominasi pekerjaan.

3. **Gaya Kepemimpinan Kebebasan (Laissez-Faire)**, yang memiliki ciri-ciri: kelompok atau individu diberi kebebasan penuh dalam mengambil keputusan dengan partisipasi minimal dari pemimpin. Pemimpin hanya menyediakan berbagai bahan informasi jika diperlukan, tanpa terlibat aktif dalam diskusi atau penentuan tugas. Terkadang, pemimpin memberikan komentar spontan terhadap kegiatan anggota tanpa maksud mengatur atau menilai.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

(Laliasa et al., 2018) pada (Sodikun 2022) Kemampuan untuk membujuk orang agar bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai tindakan yang akan dilakukan dan diputuskan secara kolaboratif oleh pemimpin dan bawahan dikenal sebagai kepemimpinan demokratis. (Andang, 2014, p.44) dalam (Aviana, N. Z., Chasan, M., Afried 2022) Dengan meminta masukan dari semua tingkatan organisasi yang dipimpinnya, gaya kepemimpinan demokratis selalu melibatkan bawahan dari semua lini dalam pengambilan keputusan dan pembuatan aturan atau peraturan.

Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen dan Intan (2021) dalam (Pasaribu et al. 2023), kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan. Kinerja juga berfungsi sebagai pengukuran hasil kerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.. (Asri & Jennifer, 2022) Kinerja karyawan dianggap sebagai variabel multifaktorial yang dihasilkan dari kinerja individu dalam suatu organisasi, yang sejalan dengan tujuan dan produktivitas organisasi. Kinerja karyawan mencakup tindakan yang dapat dikendalikan, namun menetapkan batasan pada tindakan yang tidak relevan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Deni Firmansyah 2024) Gaya kepemimpinan demokratis memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel perantara. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi kerja karyawan.

METODOLOGI

Studi ini menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yakni menelusuri dan menguraikan fenomena-fenomena yang ada, baik berbentuk secara alami maupun yang dipengaruhi oleh rekayasa atau tindakan tertentu. Sependapat dengan (Sahir 2022) memaparkan jika studi deskriptif adalah jenis penelitian sistematis yang menggunakan fakta-fakta yang benar untuk menggambarkan suatu fenomena. Lokasi penelitian berada di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong di Kota Makassar Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan mengumpulkan data dengan wawancara mendalam dan observasi partisipasif.

Pemahaman terhadap pendapat karyawan tentang penggunaan kepemimpinan demokratis dapat dilakukan melalui informasi yang dikumpulkan dari wawancara mendalam. Di sisi lain, observasi partisipan memungkinkan peneliti untuk melihat tindakan manajemen dan staf selama hari kerja biasa. Efektivitas gaya kepemimpinan demokratis dan dampaknya terhadap kinerja di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong dapat dikaji secara menyeluruh menggunakan metodologi ini.

Berikut data informan penelitian :

Tabel 1. Data Informan

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Rafiqa Ridjal	P	Pimpinan
2	Sujasman	L	SBOSM
3	Abdul Gafur Amru	L	BBRM
4	Sakina TunQalbi	P	HFO
5	Eka Rahmawati	P	Customer Service
6	Mutiara Fajriani	P	Teller

Sumber : Data diolah

Tabel 2. Indikator dan Pertanyaan

Indikator	Pertanyaan
Keputusan diambil bersama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kapan Ibu Pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis kepada karyawan ? 2. Bagaimana karyawan menjalankan gaya kepemimpinan demokratis ?
Menghargai pontensi bawahannya	<ol style="list-style-type: none"> 3. Menurut Ibu bagaimana kinerja Pimpinan di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong?
Mendengar saran, masukan dan kritik dari karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 4. Bagaimana reaksi Pimpinan setelah saran, masukan dan kritik dari karyawan?
Menjalin kolaborasi yang baik dengan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 5. Pendapat Ibu Pimpinan, apa saja yang yang bisa mempengaruhi kinerja kepemimpinan 6. Bagaimana cara Ibu Pimpinan agar kinerja karyawan yang ada di BMS KCP Latimojong dapat berjalan dengan maksimal?

Sumber : (Sodikun 2022)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pimpinan Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan selalu memberikan ruang dan memiliki kepercayaan pada pekerja untuk membuat keputusan, yang memungkinkan partisipasi terbuka karyawan dalam semua pertimbangan.

Indikator Keputusan diambil bersama

1. Kapan Ibu Pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis kepada karyawan ?

Jawaban Informan 1 : (Rafiq Ridjal) *Setiap pagi pukul 7.30 sampai dengan pukul 8.00 kami selesaikan di waktu itu juga dengan mendengar pendapat, saran dan masukan setiap karyawan.*

Hasil dari wawancara informan tersebut menunjukkan bahwa pimpinan di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong menerapkan gaya kepemimpinan demokratis secara rutin setiap pagi. Pada waktu tersebut, yaitu pukul 7.30 hingga pukul 8.00, Pemimpin memberi anggota staf ruang untuk menyuarakan pemikiran, rekomendasi, dan komentar mereka, serta menanggapi langsung setiap masukan yang diberikan. Ini menggambarkan bagaimana anggota staf berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dan adanya ruang terbuka yang diberikan pimpinan untuk berkomunikasi secara transparan.

2. Bagaimana karyawan menjalankan gaya kepemimpinan demokratis ?

Jawaban 5 Informan : (Sujasman) "Seluruh karyawan menggunakan bahasa yang baik dan sopan kepada para customer". (Abdul Gafur Amru) "Bahasa yang digunakan para karyawan dapat dimengerti oleh customer". (Sakina TunQalbi) "Pada saat memperkenalkan produk layanan Mega Syariah kami melayani dengan ramah dan sepenuh hati". (Mutiara F) "Setiap ada forum selalu memberikan ide dan gagasan" (Eka R) "Para karyawan selalu turut aktif dalam pengambilan keputusan". Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan menjalankan gaya kepemimpinan demokratis melalui berbagai cara yang mencerminkan keterbukaan, komunikasi baik, dan partisipasi aktif. Sujasman menyatakan bahwa seluruh karyawan memakai kata-kata yang sopan dan baik saat berbicara dengan klien. Abdul Gafur Amru menambahkan bahwa bahasa yang digunakan dapat dimengerti oleh pelanggan. Sakina TunQalbi menjelaskan bahwa mereka memperkenalkan produk layanan Mega Syariah dengan sikap ramah dan sepenuh hati. Mutiara F menyebutkan bahwa dalam setiap forum, karyawan selalu memberikan ide dan gagasan. Sementara itu, Eka R menyatakan bahwa karyawan turut aktif pada proses penentuan keputusan. Ini menampakkan jika karyawan menerapkan sikap keterlibatan, komunikasi yang baik, serta keaktifan dalam mendukung keputusan bersama.

Menghargai keputusan karyawan

- Menurut Ibu bagaimana kinerja Pimpinan di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong?

Jawaban Informan : (Rafiq Ridjal) *"Mengayomi semua karyawan di Bank Mega Syariah tanpa membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya"*. Hasil wawancara menunjukkan bahwa apresiasi pimpinan terhadap karyawan dapat terlihat dari penghargaan yang diberikan ketika perusahaan berhasil mencapai target, seperti dengan mengadakan liburan bersama. Ini menampakkan jika bisnis ini tidak hanya berfokus pada menghasilkan uang, tetapi juga pada pencapaian tujuan bersama secara kolektif. Sikap pimpinan yang demikian menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana seluruh karyawan diperlakukan setara. Budaya ini memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi positif dan bekerja sama demi kepentingan perusahaan. Hal ini menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara bisnis dan karyawannya, sehingga masing-masing pihak saling mendukung demi kemajuan bersama.

Mendengar saran, masukan dan kritik dari karyawan

- Bagaimana reaksi Pimpinan setelah saran, masukan dan kritik dari karyawan?

Jawaban Informan : (Rafiq Ridjal) *"Seorang pemimpin perlu mempunyai kemampuan menerima masukan, gagasan, dan kritik secara terbuka"*.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan mengungkapkan dua hal penting. Pertama-tama, saya ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada anggota staf yang berani menyuarakan pendapat, ide, atau kritik mereka. Hal ini menunjukkan kepedulian karyawan terhadap perusahaan dengan menawarkan masukan manajemen atas nama bisnis. Kedua, frasa "tolong" digunakan untuk memberi semangat kepada para staf agar selalu peduli perusahaan dengan mengamati kekurangan yang ada dan mencari cara memperbaikinya. Dengan demikian, akan terjalin sikap sabar dan lapang dada antara pimpinan dan karyawan saat menerima kritik, saran, atau masukan. Hal ini membantu kedua belah pihak lebih mudah mengoreksi dan meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja.

Menjalin kolaborasi yang baik dengan karyawan

- Dari sudut pandang ibu ketua, apa saja faktor yang dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan?

Jawaban Informan : (Rafiq Ridja) *" Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan gaya kepemimpinan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang buruk cenderung menghasilkan kinerja tenaga kerja yang lebih buruk."*

Kinerja seorang pemimpin dalam mengarahkan perusahaan dipengaruhi oleh sejumlah elemen, termasuk kepribadian, karakter, dan sifat, menurut hasil wawancara informan. Dalam struktur organisasi perusahaan, posisi pimpinan sangatlah penting. Jika pimpinan memiliki sifat yang tegas, perusahaan cenderung berjalan lebih baik, sedangkan kelemahan dalam sifat tersebut dapat berpotensi menyebabkan kemunduran perusahaan. Suasana kerja, kinerja staf, dan fasilitas perusahaan merupakan faktor lain yang memengaruhi kinerja pemimpin. Untuk meningkatkan nilai positif bisnis yang dijalankannya, para pemimpin dapat lebih mudah

memaksimalkan kinerjanya sendiri, menilai kinerja karyawannya, dan menyediakan lingkungan kerja yang baik dengan bantuan fasilitas yang memadai.

- Bagaimana manajemen dapat memastikan bahwa pekerja di BMS KCP Latimojong bekerja sebaik-baiknya?

Jawaban Informan : (Rafiq Ridjal) "Sebagai pemimpin, penting untuk menetapkan standar proses setiap proyek agar tim dapat menghindari masalah besar yang bisa menghambat produktivitas dan meningkatkan risiko kegagalan".

Dari hasil wawancara, informan menjelaskan bahwa perusahaan menerapkan kompetisi antar divisi dengan memberikan rapor kinerja mingguan atau bulanan. Evaluasi ini menjadi tolok ukur untuk mengetahui divisi yang perlu perbaikan atau peningkatan kinerja. Divisi dengan rapor buruk akan menerima sanksi, sementara divisi dengan kinerja baik akan mendapat penghargaan. Kompetisi ini dibuat atas dasar kesepakatan antara karyawan dan pimpinan, termasuk dalam hal sanksi dan penghargaan, guna menciptakan budaya kerja yang produktif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan gaya kepemimpinan demokratis di Bank Mega Syariah KCP Makassar Latimojong memiliki dampak positif pada kinerja dan kepuasan karyawan. Gaya ini, yang mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan komunikasi terbuka, berhasil meningkatkan motivasi, partisipasi, dan rasa tanggung jawab mereka. Rutin setiap pagi, pimpinan melibatkan karyawan dalam diskusi, mendengarkan saran, kritik, dan pendapat mereka, yang berkontribusi pada suasana kerja inklusif dan partisipatif.

Karyawan merasakan penghargaan dan didorong untuk bersikap proaktif, memberikan ide, dan berkomunikasi secara sopan serta efektif dengan pelanggan. Penghargaan dari pimpinan, seperti liburan bersama setelah target tercapai, memperlihatkan bahwa perusahaan menghargai kesejahteraan karyawan, tidak hanya pencapaian finansial.

Rekomendasi untuk memperkuat gaya kepemimpinan demokratis ini meliputi peningkatan transparansi, pelibatan lebih jauh dalam perencanaan strategis, pengembangan keterampilan kepemimpinan partisipatif, serta umpan balik yang konsisten. Dengan gaya kepemimpinan demokratis, Bank Mega Syariah berhasil menciptakan budaya kerja yang kondusif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan, meningkatkan produktivitas dan loyalitas, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang lebih optimal.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam penulisan artikel ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk kesempurnaan artikel, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aviana, N. Z., Chasan, M., Afried, L. 2022. "Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Organisasi." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Thawalib* 3(1):1-10.
- Bimo, A. P., & Veta, L. D. P. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tumbakmas Niagasakti." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6:3993-99.
- Deni Firmansyah. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Antara." 11(2):1440-60.
- Hasnawati. dkk. 2021. *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan kinerja*. Gowa : Pusaka Almada
- Hutahaean. 2020. "Filsafat Dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th.) (z-Lib.Org).Pdf." 1-130.
- Kamil Hafidzi, Muhammad, Agustian Zen, Fiqih Aditty Alamsyah, Firmansyah Tonda, and Lita Oktarina. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4(6):990-1003. doi: 10.31933/jemsi.v4i6.1625.
- Kusuma, Andiko Nugraha, S. Km, M. Vivi Km, S. E. Candra, M. M. Ernest Grace, Drs Marto Silalahi, M. Si Irawan, S. Pd, M. M. Wahdaniah, M. M. Wenny, Desty Febrian, M. M. Indra Sani, and S. E. Sudung Simatupang. 2023. *The Art Of Leadership (Be the Extraordinary Level Leader)* PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Pasaribu, Saqdiyah, Pascasarjana Universitas, Muhammadiyah Sumatera, Kepuasan Kerja, and Kepuasan Kerja. 2023. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Haji Sumatera Utara." 6(September):82-91.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2022. *Metodologi Penelitian*.
- Sodikun. 2022. "Gaya Kepemimpinan Demokratis Untuk Peningkatan Kinerja Guru." *INOPENDAS: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5(1):20-28. doi: 10.24176/jino.v5i1.7671.
- Sri, W., Sukatin. Inda N. F., & Winda, S. 2022. "Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan." *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(2):123-30. doi: 10.24252/edu.v1i2.26148.
- Syafrida. 2022. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta : Penerbit KBM Indonesia
- Tri, S. O. O., & Struce, A. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Timor Express Intermedia Kupang)." *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)* 5(2):259-72.
- Ulung, D. R., & Nida, H. 2022. "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan* 2(1):91-97. doi: 10.55606/jimek.v2i1.197.
- Utari, Sri, and Moh. Mustofa Hadi. 2020. "Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus)." *Jurnal Pustaka Ilmiah* 6(1):994. doi: 10.20961/jpi.v6i1.41095.