

Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi : Sebuah Studi Literatur Sistematis

Hillman Mushaddiq Suaidy¹, Zahara Tussoleha Rony²

Program Doktorat, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya¹

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya²

hmsuaidy99@gmail.com¹, zahara.tussoleha@ubharajaya.dsn.ac.id²



Sejarah Revisi Artikel :
Received on 10 Juli 2023
1st Revision on 11 Juli 2023
Accepted on 12 Juli 2023

Doi :
<https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.2>

Abstrak : Gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan yang perlu diperhatikan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat harus disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan organisasi atau badan usaha yang bersangkutan.

Tujuan : Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berperan sebagai penyebab mengapa peran gaya kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi dianggap penting atau tidak.

Metodologi : Penelitian ini merupakan sebuah studi literatur yang melibatkan analisis terhadap duabelas jurnal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi.

Hasil Penelitian : Hasil ini menunjukkan bahwa setiap gaya kepemimpinan memiliki karakteristik dan aplikasi yang sesuai dengan jenis organisasi atau badan usaha tertentu. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja anggota atau karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire, Mengelola Organisasi.

1. Pendahuluan

Organisasi adalah entitas yang mengelola kelompok dan individu dalam menjalankan kegiatan Untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan dan ditetapkan.

Sebagaimana yang seharusnya, organisasi bergerak dengan mengikuti seluruh elemen yang ada di dalamnya, mengikuti konsep dinamika untuk mencapai kelangsungan bersama. Pergerakan ini dipicu oleh sebuah sifat yang memiliki pengaruh terhadap elemen-elemen di dalamnya. Pengelolaan organisasi menjadi faktor krusial dalam mencapai kesuksesan dan kelangsungan hidup suatu entitas. Salah satu elemen yang memengaruhi signifikan dalam pengelolaan organisasi adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Kepemimpinan menjadi dasar yang sangat berharga untuk menentukan arah pergerakan organisasi, seperti menuju ekspansi, bertahan, atau bahkan stagnan. Keberhasilan kepemimpinan bergantung pada pemimpin. Pemimpin adalah individu yang secara tegas dianggap mampu memberikan pengaruhnya terhadap kelangsungan organisasi yang dipimpinnya. Arah pergerakan organisasi diartikan sebagai perubahan, dan perubahan organisasi yang disebabkan oleh pemimpin dikenal sebagai Leading Change dalam Manajemen Organisasional.

Gaya kepemimpinan memiliki potensi untuk memengaruhi berbagai aspek dalam organisasi, seperti budaya perusahaan, motivasi karyawan, inovasi, produktivitas, dan kinerja keseluruhan.

Dalam konteks yang senantiasa berubah dan penuh persaingan, pentingnya pengelolaan organisasi yang efektif semakin meningkat untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Peranan kepemimpinan yang baik sangatlah krusial dalam membentuk budaya organisasi yang sehat, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, dan menghadapi berbagai tantangan yang muncul.

Namun, terdapat beragam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, dan setiap gaya memiliki karakteristik, setiap individu memiliki kelebihan dan kekurangan yang beragam. Karena itu, pemahaman lebih komprehensif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi menjadi sangat penting. Meskipun penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa gaya kepemimpinan umum seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, demokratis, otoriter, dan lain sebagainya, namun masih diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai

bagaimana gaya kepemimpinan ini secara spesifik mempengaruhi pengelolaan organisasi.

Dengan mendalaminya pengaruh gaya kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi, kita dapat mengidentifikasi praktik kepemimpinan terbaik yang dapat meningkatkan kinerja organisasi, mengatasi tantangan yang dihadapi, dan mencapai tujuan jangka panjang. Itulah sebabnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh diantara gaya kepemimpinan serta pengelolaan organisasi, serta memberikan wawasan berharga bagi para pemimpin dan manajer dalam mengoptimalkan kinerja organisasi.

Dinamika yang ada dalam suatu organisasi tidak dapat dianggap mudah, hal ini harus dilakukan dan diputuskan oleh seorang pemimpin akibat adanya kendala dan tuntutan yang harus diselesaikan. Tantangan tersebut sejatinya ditujukan untuk kemajuan suatu organisasi. kepribadian, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, Keinginan dan tingkah laku bawahan, kebutuhan tugas, lingkungan dan kebijakan organisasi, serta harapan dan tingkah laku rekan, faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan (Nadya Pally and Septyarini 2022). Selain faktor tersebut juga terdapat faktor lain yang dapat mengubah persepsi gaya kepemimpinan. Beberapa penelitian telah mengutarakan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh dan perubahan terhadap pengelolaan organisasi. Hasil dari pengelolaan tersebut dapat ditinjau dengan melihat motivasi, kinerja, kedisiplinan, dan loyalitas dari tiap elemen yang ada di dalamnya. Dengan adanya kondisi tersebut tulisan ini akan merangkum dengan sistematis setiap temuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan bagi pengelolaan suatu organisasi.

Studi lain yang dilakukan oleh (Suherman 2019) Kehadiran seorang pemimpin dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan karena penting perannya. dapat menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan organisasi. Peran pemimpin antara lain adalah mengelola konflik dalam organisasi yang dipimpinnya sehingga konflik tersebut dapat diatasi dengan baik dan tidak ada pihak yang merugi. Pemimpin adalah individu yang bekerja dengan orang lain fungsinya mengoordinasikan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kajian Teori

2.1 Kepemimpinan & Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam perkembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang efektif, mencapai tujuan organisasi akan menjadi tantangan. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin menjalankan tugasnya dan bagaimana persepsi orang-orang yang dipimpin terhadapnya. Gaya kepemimpinan mencakup perilaku, strategi, falsafah, keterampilan, karakteristik, dan sikap yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Oleh karena itu, kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengontrol orang lain agar mereka dengan sukarela dan sadar melakukan pekerjaan dengan tujuan tertentu. (Eka 2019).

Menurut (Nadya Pally and Septyarini 2022) Gaya kepemimpinan mencerminkan metode seseorang dalam mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. dalam penelitian yang dilakukan oleh (Prayatna and Subudi 2016) menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan mencakup tindakan yang terlihat dan tidak terlihat oleh bawahan. dalam penelitian yang dilakukan (Herman and Nasruji 2018) menyebutkan bahwa Kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Serta penelitian yang ada di dalam (Ruswaji 2017) Ada empat bentuk gaya kepemimpinan yang diidentifikasi, yaitu kharismatik, transaksional, transformasional, dan visioner. Selain itu, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, seperti kepribadian, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan, serta harapan dan perilaku rekan. Gaya kepemimpinan juga memiliki tiga dimensi, yaitu otoriter, delegatif, dan partisipatif.

Menurut Besse, (2019) Kepemimpinan otokratis ditandai dengan kontrol dan otoritas yang absolut. Pemimpin menggunakan kekuasaan dan paksaan, mengharapkan kepatuhan yang ketat dari bawahan tanpa berkonsultasi dengan mereka. Pemimpin yang otokratis sering kali memiliki ego yang kuat dan mungkin mendistorsi realitas agar sesuai dengan keinginan pribadi mereka. Terry mengatakan

dalam jurnalnya, pemimpin otoriter dikenal karena keseriusan, ketelitian, dan kepatuhannya pada kebijakan yang telah ditetapkan, meskipun kaku. Bawahan diharapkan untuk mengikuti semua instruksi tanpa mempertanyakan atau memberikan umpan balik. Pemimpin memikul tanggung jawab penuh atas kompleksitas organisasi dan memandang bawahan sebagai alat atau sumber daya belaka. Dalam gaya kepemimpinan otokratis, kekuasaan lebih diutamakan daripada mempertimbangkan pentingnya perhatian dan kebutuhan dari bawahan. Dalam konteks pengambilan keputusan, keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan diabaikan, dan fokusnya tetap pada penyelesaian tugas daripada kesejahteraan mereka (Mattayang 2019).

Selain itu terdapat jenis kepemimpinan yakni kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis dicirikan oleh pendekatan yang berorientasi pada orang yang menyediakan arahan yang efektif kepada para pengikutnya. Gaya kepemimpinan ini mengakui dan menghargai potensi masing-masing individu, serta secara aktif mencari masukan dan saran dari bawahan. Pemimpin dengan pendekatan demokratis diperlakukan dengan rasa hormat dan dikagumi, bukannya ditakuti, karena perilaku mereka yang inklusif. Dalam lingkungan organisasi, kepemimpinan yang demokratis mendorong bawahan untuk mengembangkan kemampuan inovatif dan kreatif mereka. Pemimpin yang demokratis dengan tulus mengambil pendapat, saran, dan bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahan, sebagai praktek mendengarkan. Gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya faktor manusia sebagai elemen utama dalam kelompok atau organisasi. Seorang pemimpin yang demokratis bertindak sebagai pelindung dan fasilitator, mendorong pertumbuhan dan perkembangan organisasi atau kelompok. Mereka melibatkan semua anggota dalam proses pengambilan keputusan, memastikan bahwa pendapat dan kreasi mereka dihargai. Selain itu, pemimpin yang demokratis mendelegasikan tanggung jawab kepada bawahan untuk melaksanakan program dan tujuan.

Gaya kepemimpinan demokratis dicirikan oleh kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya

ini melibatkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan dan menentukan kegiatan melalui kesepakatan antara pemimpin dan bawahan. Gaya ini juga dikenal sebagai kepemimpinan partisipatif, konsultatif, atau berpusat pada kesetaraan. Ciri-ciri utama kepemimpinan demokratis termasuk pemimpin yang tidak menimbun wewenang tetapi bersedia mendelegasikannya bawahan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam gaya kepemimpinan yang demokratis. Komunikasi dua arah yang lancar terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pengawasan terhadap bawahan dilakukan dengan mempertimbangkan sikap, tindakan, perilaku, dan kegiatan mereka secara adil. Pemimpin dan bawahan bekerja sama dalam membuat inisiatif dan keputusan. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, bawahan memiliki ruang luas untuk memberikan saran dan pendapat mereka. Tugas yang diberikan kepada bawahan lebih mengandung permintaan daripada instruksi yang ketat, dan pemimpin memberikan perhatian pada kemampuan individu bawahannya. Pemimpin juga mengawasi tindakan dan perilaku mereka sendiri untuk membangun saling kepercayaan dan penghormatan di dalam organisasi. (Mattayang 2019).

Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* memberikan kebebasan kepada anggota untuk mengambil inisiatif dan memiliki tingkat interaksi dan kontrol yang lebih rendah dari pemimpin. Gaya ini mengandalkan bawahan yang memiliki kompetensi dan kepercayaan diri tinggi dalam mencapai tujuan dan sasaran. Dalam gaya ini, pemimpin meminimalkan penggunaan kekuasaan dan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk bertindak sesuai dengan penilaian dan kebijaksanaan mereka sendiri. Keberhasilan gaya ini bergantung pada kemampuan bawahan untuk secara efektif dan bertanggung jawab membuat keputusan dan mengambil tindakan yang selaras dengan tujuan organisasi. Pemimpin mempercayai bawahannya dan memberi mereka otonomi untuk bekerja secara mandiri, sehingga menumbuhkan rasa pemberdayaan dan kepemilikan di antara tim (Mattayang 2019).

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini adalah keterampilan atau kemampuan untuk memengaruhi orang lain

agar bekerja menuju tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan transformasional, sebagaimana didefinisikan oleh Kottler dan Pankowski, merupakan proses yang menginspirasi perubahan, memberdayakan bawahan, dan berusaha mencapai tujuan yang tinggi untuk meningkatkan pertumbuhan pribadi dan proses organisasi. Kepemimpinan ini melibatkan perilaku proaktif, menekankan pentingnya kebersamaan, dan membantu pengikutnya mencapai potensi terbaik yang mereka miliki. (Priyatmo 2018).

Menurut Rivai dalam Priyatmo, (2018), fungsi kepemimpinan mencakup dua dimensi. Dimensi pertama berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam tindakan dan kegiatan kelompok atau organisasi. Dimensi kedua berfokus pada dukungan pemimpin dan keterlibatan individu Dalam menjalankan tanggung jawab utama kelompok atau organisasi, bawahan cenderung menyukai pemimpin yang memberikan perhatian terhadap tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka. Selain itu, sistem otoritas formal dalam organisasi menentukan tindakan yang disetujui dan peran pemimpin dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Secara keseluruhan, fungsi pemimpin adalah untuk memfasilitasi pencapaian tujuan.

2.2 Teori Manajemen Organisasi

Dalam penelitian yang dilakukan (Saneba et al. 2021) menyatakan Pelaksanaan melibatkan upaya untuk memotivasi semua anggota kelompok agar bekerja dengan dedikasi dan tekun, sejalan dengan perencanaan dan pengorganisasian yang dilakukan oleh pimpinan. Keberhasilan kegiatan organisasi tergantung pada kontribusi anggota tim manajemen dari berbagai tingkatan. Komunikasi dan koordinasi yang baik menjadi kunci sukses dalam pelaksanaan proyek (Saneba et al. 2021).

Strategi dan program merupakan bagian penting dalam perencanaan organisasi. Terry menjelaskan bahwa pengorganisasian melibatkan kerja sama dengan orang lain. Sumber daya dan operasional juga memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Pengawasan memiliki peranan krusial dalam manajemen.

Kontrol digunakan untuk memeriksa kelancaran pelaksanaan kegiatan dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Tanggung jawab dan pencapaian menjadi indikator dalam aktivitas pengawasan (Saneba et al. 2021).

3. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian ini adalah pendekatan dan prosedur yang digunakan untuk merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis penelitian. Ini mencakup langkah-langkah sistematis yang diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dengan tujuan menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan penelitian.

Metodologi penelitian juga melibatkan pemilihan teori yang relevan, pengembangan hipotesis, pengumpulan dan analisis data, serta interpretasi temuan untuk membuat kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawab.

Metodologi yang digunakan dalam studi literatur sistematis melibatkan langkah-langkah berikut :

1. Penentuan Kriteria Inklusi dan Eksklusi : Menetapkan proses pemilihan studi yang relevan yang akan dimasukkan dalam analisis melibatkan penerapan kriteria yang jelas untuk inklusi dan eksklusi. Kriteria ini dapat mencakup jenis publikasi, tahun publikasi, bahasa, metode penelitian, dan topik spesifik.
2. Pencarian Literatur : Melakukan pencarian komprehensif dan sistematis dalam berbagai sumber literatur, seperti basis data jurnal, buku, konferensi, dan sumber-sumber elektronik lainnya. Pencarian harus dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang relevan dengan pertanyaan penelitian.
3. Analisis dan Interpretasi : Menganalisis data yang telah diekstraksi dengan menggunakan pendekatan yang sesuai, seperti metode sintesis naratif, metode meta-analisis, atau pendekatan tematik. Menginterpretasikan temuan-temuan yang muncul dari analisis.
4. Pelaporan Hasil : Menyusun laporan yang sistematis dan komprehensif mengenai studi literatur, termasuk deskripsi metodologi, temuan utama, kesimpulan, dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

Penelitian ini merupakan sebuah studi literatur yang melibatkan analisis terhadap duabelas jurnal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi. Melalui telaah literatur yang mendalam ini, Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berperan sebagai penyebab mengapa peran gaya kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi dianggap penting atau tidak.

Tabel 1. Distribusi Artikel

No.	Artikel	Penulis	Hasil Penelitian
1	Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado. (Tahun 2014)	Citra Leoni Tumbol ¹ , Bernhard Tewel ² , Jantje L. Sepang ³	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan otokratis, demokratik, dan laissez-faire terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, jika dilihat secara terpisah, gaya kepemimpinan demokratik memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. (Tahun 2018)	Rosiana Natalia Djunaedi ¹ , Lenny Gunawan ²	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat nilai signifikan yang diperoleh dari uji F < 0,05 dan uji t < 0,05, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (variabel bebas) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) dalam konteks bisnis mahasiswa program studi IBM Universitas Ciputra angkatan 2014.
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. (Tahun 2019)	Priehadi Dhasa Eka ¹	Berdasarkan analisis menggunakan program komputer SPSS 24, ditemukan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,8%. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi. Selain itu, ditemukan pula bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,2%. Uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 39,2%. Selebihnya, sebesar 60,8%

			dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Uji hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi Outlet Jakarta Selatan.
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Di CV Anugerah Jaya. (Tahun 2018)	Yosua Ferdian Kurniawan ¹	Dari hasil penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di CV Anugerah Jaya.
5	Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. (Tahun 2019)	Besse Mattayang ¹	Terdapat hubungan erat antara norma perilaku dan tipe serta gaya kepemimpinan seseorang saat mempengaruhi orang lain. Ada berbagai varian tipe dan gaya kepemimpinan yang perlu dikaji secara teoritis. Penelitian ini merupakan sebuah tinjauan literatur yang berdasarkan beberapa referensi utama. Berdasarkan tinjauan ini, dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan meliputi otoritas (autocrat), paternalistik, kharismatik, demokratis, dan militeristik. Sementara itu, gaya kepemimpinan meliputi demokratis, delegatif, birokratis, laissez-faire, otoriter/authoritarian, karismatik, diplomatis, moralis, administratif, analitis (analytical), entrepreneur, visioner, situasional, dan militeristik. Namun, tipe dan gaya kepemimpinan tersebut tidak bersifat tetap, melainkan selalu mengalami perkembangan seiring waktu. Sebagai saran bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji tipe dan gaya kepemimpinan dengan contoh kasus yang beragam dalam berbagai situasi dan kondisi, serta membandingkan teori dengan praktik yang dilakukan.
6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. (Tahun 2022)	Yohana Febriyanti Nadya Pally ¹ , Epsilandri Septyarini ²	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja memiliki

			pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millenial, Studi Pada Karyawan Ublixmedia. (Tahun 2021)	Lintar Bias Pakarti ¹	Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan laissez-faire dan otokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial.
8	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. (Tahun 2018)	Cornelius Ludi Priyatmo ¹	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Manajemen Organisasi Karang Taruna. (Tahun 2021)	Heinrich Saneba ¹ , Deitje A. Katuuk ² , iktory N.J. Rotty ³ , Jeffry S.J. Lengkong ⁴	Dari hasil penelitian, dapat dilihat bahwa upaya memberdayakan pemuda melalui manajemen organisasi karang taruna telah dilakukan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan agar berjalan secara optimal. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan meliputi strategi perencanaan kegiatan, pengorganisasian dengan rencana yang tepat, pemeliharaan komunikasi yang efisien, serta pengawasan terhadap tanggung jawab dan prestasi kelompok pemuda yang berperan sebagai perwakilan masyarakat. Kinerja organisasi ini sangat bergantung pada kontribusi semua anggota tim yang terlibat dalam kegiatan tersebut, terutama pemuda yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan yang bermanfaat.
10	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD. (Tahun 2020)	Yunita Sari ¹ , Siti Khosiah ² , Kristiana Maryani ³	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Anyar, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Koefisien korelasi antara variabel tersebut sebesar 0,627, menandakan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan kinerja guru PAUD.
11	Pentingnya Kepemimpinan Dalam	Usep Deden Suherman ¹	Peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki kepentingan yang besar dalam memberikan arahan dan

	Organisasi. (Tahun 2019)		pengaruh kepada bawahannya. Kehadiran seorang pemimpin yang dapat mengatur dan mengarahkan organisasi merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Oleh karena itu, keberadaan seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam pengelolaan dan pengaturan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
12	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pt. Septian Sukses Selalu Di Purworejo. (Tahun 2018)	Info Nur Wandawi ¹	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat persamaan regresi linier berganda dengan variabel dependen Y dan variabel independen X1, X2, dan X3. Persamaan regresi tersebut menunjukkan hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam mencapai tingkat signifikansi 5%. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, disiplin juga berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Septian Sukses Slalu Purworejo.

4. Hasil Penelitian

4.1 Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Bawahannya

Peran gaya kepemimpinan dalam mengelola bawahan dalam suatu organisasi sangat signifikan. Gaya kepemimpinan yang berhasil mampu memberikan panduan, motivasi, dan inspirasi kepada anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pembahasan ini, akan dibahas beberapa gaya kepemimpinan yang sering digunakan dalam mengelola anggota tim.

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter ditandai oleh pengambilan keputusan yang sentralistik dan kontrol yang ketat terhadap bawahan. Pemimpin dengan gaya ini memberikan perintah dan menentukan apa yang harus dilakukan oleh bawahan. Keuntungan dari gaya kepemimpinan otoriter adalah efisiensi dalam pengambilan keputusan dan ketegasan dalam pelaksanaan tugas. Namun, gaya

ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kreatif dan mengurangi motivasi bawahan.

(Wandawi 2018) melakukan penelitian tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan otoriter. Menurut penelitiannya gaya kepemimpinan ini menghasilkan pengaruh yang kuat dalam hal membangun kedisiplinan dan lingkungan kerja, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang patuh terhadap apa yang dikatakan oleh pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan tersebut. Gaya kepemimpinan otoriter biasanya terdapat pada suatu perusahaan yang memiliki rutinitas sendiri seperti perusahaan berjenis pabrik dan konveksi.

(Pakarti 2021) melakukan penelitian serupa tentang gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja. Berdasarkan analisis regresi, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis dan kinerja karyawan di Ublixmedia. Gaya kepemimpinan otokratis memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,192 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,991, dan signifikansi t sebesar 0,002 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis dan kinerja karyawan ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan diterima. Koefisien regresi parsial (B) untuk variabel gaya kepemimpinan otokratis memiliki nilai sebesar 0,371. Hal ini menunjukkan bahwa membatasi karyawan untuk memberikan saran memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Ublixmedia. Tanggapan dari responden juga menunjukkan bahwa membatasi kesempatan untuk memberikan saran dapat meningkatkan kinerja karyawan generasi milenial. Dengan memberikan batasan pada karyawan untuk mengemukakan pendapat sesuai dengan tugas atau divisi mereka sendiri, hal ini akan meminimalisir konflik internal yang tidak diperlukan dan tetap mempertahankan kinerja karyawan yang optimal.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan dan memberikan ruang bagi mereka untuk memberikan masukan dan pendapat. Pemimpin dengan gaya ini mendengarkan dan menghargai kontribusi bawahan. Keuntungan dari gaya kepemimpinan demokratis adalah peningkatan keterlibatan bawahan, peningkatan kreativitas, dan pembentukan hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan. Namun, gaya ini mungkin memerlukan waktu dan usaha lebih banyak dalam pengambilan keputusan.

(Gunawan & Djunaedi 2018) Melakukan penelitian mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap hasil pengelolaan organisasi, khususnya kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis, yaitu kemampuan untuk mendorong penggunaan daya kognitif dan inovasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Dalam penelitiannya yang mengobservasi bisnis mahasiswa di Universitas Ciputra, gaya kepemimpinan demokratis juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak tersebut termasuk pemenuhan standar operasional pekerjaan, kepuasan pelanggan yang meningkat, dan penyelesaian pekerjaan yang cepat sehingga karyawan dapat pulang tepat waktu. Namun, terdapat juga beberapa dampak negatif seperti pemberian jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan ketidaktepatan waktu kedatangan karyawan sesuai jadwal. Secara menyeluruh, gaya kepemimpinan demokratis memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan,

namun perlu diperhatikan agar pemberian tugas sesuai dengan kemampuan karyawan dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas (Djunaedi and Gunawan 2018).

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Kurniawan 2018) Menunjukkan hasil yang serupa, penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini terlihat dari nilai regresi yang menunjukkan hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan. Nilai koefisien beta sebesar 0.614 menunjukkan kontribusi yang signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis juga menghasilkan temuan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian lain juga mendukung temuan ini dengan menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal seperti perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks CV Anugerah Jaya, penerapan gaya kepemimpinan demokratis dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini secara kuat mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan di CV Anugerah Jaya (Kurniawan 2018).

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Sari, Khosiah, and Maryani 2020) Temuan ini juga mendukung penelitian sebelumnya. Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di beberapa TK, termasuk TK Pembangunan Swasembada, TK ABA, TK Amanah Bunda, dan TK An-Nur. Guru-guru di sekolah-sekolah tersebut mampu menjalankan kegiatan pembelajaran

dengan baik, sehingga sekolah-sekolah tersebut memiliki reputasi yang lebih baik dibandingkan dengan sekolah lainnya. Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah melalui musyawarah. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi anggota tim untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Temuan penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Selain itu, guru-guru di sekolah-sekolah tersebut juga memiliki kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran dengan baik, dimana mereka memberikan penilaian terhadap perkembangan dan kekurangan peserta didik selama proses pembelajaran.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin dengan gaya ini menunjukkan visi yang kuat, membangkitkan semangat, dan membantu bawahan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen bawahan, menghasilkan inovasi, dan menciptakan iklim kerja yang positif. Namun, gaya ini memerlukan keterampilan komunikasi dan kepemimpinan yang tinggi. Penelitian ini menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi perubahan kinerja, kepuasan, dan keberhasilan kinerja dari tiap karyawan. Hal ini dikarenakan kondisi karyawan yang merasa puas dengan kondisi pekerjaan yang ada serta merasa puas dengan pendapatan yang diterima. Karyawan juga merasa nyaman dengan kondisi hubungan yang dijalin diantara karyawan. Ini terwujud dengan adanya sosok kepemimpinan yang bisa mengarahkan dan mengatur serta mengontrol operasional perusahaan secara umum (Priyatmo 2018).

4. Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* ditandai dengan memberikan tingkat kebebasan yang besar kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan mengelola tugas mereka sendiri. Pemimpin dengan gaya ini memberikan sedikit petunjuk atau pengawasan. Keuntungan dari gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah memberikan ruang bagi kreativitas dan inisiatif bawahan. Namun, jika tidak ada pengawasan yang memadai, gaya ini dapat menyebabkan ketidakjelasan, kurangnya akuntabilitas, dan kurangnya koordinasi antara bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pakarti 2021) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan *laissez-faire* terhadap kinerja karyawan di Ublixmedia. Berdasarkan analisis regresi, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung yang lebih besar dari t-tabel dan signifikansi yang lebih kecil dari alpha menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan diterima dalam penelitian ini. Koefisien regresi parsial (B) untuk variabel gaya kepemimpinan *laissez-faire* bernilai 0,528. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berkreasi dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Ublixmedia. Tanggapan dari responden juga mengindikasikan bahwa kebebasan dalam berkreasi dalam bekerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan generasi milenial di perusahaan ini. Beberapa item dari variabel gaya kepemimpinan *laissez-faire* juga memiliki rata-rata yang lebih tinggi daripada item teratas dari variabel gaya kepemimpinan otokratis, seperti memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab pribadi dalam pekerjaan.

Namun penelitian lain yang dilakukan oleh (Citra et al. 2014) Hasil pengujian dalam penelitian tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire*

tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* menekankan pada partisipasi kelompok, di mana pemimpin memberikan keputusan kepada keinginan kelompok dan tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan. Pemimpin dengan gaya ini tidak mengatur peraturan yang ketat terkait pelaksanaan pekerjaan dan memiliki interaksi yang terbatas dengan bawahan, sehingga bawahan dituntut untuk memiliki keterampilan dan keahlian yang tinggi. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* memberikan kebebasan yang mutlak kepada kelompok. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* memiliki pengaruh yang minim terhadap iklim organisasi.

5. Kesimpulan

Dari uraian sebelumnya, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik mengenai pengaruh beberapa gaya kepemimpinan yang umum digunakan. pada perusahaan dan lembaga bisnis yang terdapat di Indonesia. Namun sebelumnya peneliti menyimpulkan secara umum bahwa setiap gaya kepemimpinan memiliki kekurangan dan kelebihan tersendiri ketika diimplementasikan kedalam suatu lingkup bisnis tertentu. Hal tersebut memberikan dampak baik secara langsung maupun tidak langsung pengaruhnya yang sesuai dengan sistem pengelolaan organisasi yang tentunya hal tersebut dimaksudkan untuk mencapai hal yang menjadi tujuan organisasi. Secara khusus, berikut ini merupakan beberapa kesimpulan dari kajian literatur yang dibuat :

1. Gaya kepemimpinan otoriter adalah salah satu bentuk kepemimpinan yang lebih mengedepankan kecenderungan memberi perintah dan pengawasan yang tinggi terhadap setiap anggota atau para karyawan dari pimpinan tersebut. Hal ini tercermin dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Sitasi X,Y,Z). Beberapa jenis badan usaha dan kelembagaan yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan otoriter seperti perusahaan manufaktur, konveksi, badan usaha reparasi dan termasuk jenis kelembagaan yang membutuhkan otoritas tinggi seperti kantor pajak, manajer teller perbankan, dan sebagainya. Hal ini bukan tanpa alasan,

dikarenakan jenis badan usaha tersebut yang membutuhkan hasil produksi maksimal dan menghindari fraud dan terjadi misproduktivitas dari para pegawainya sehingga gaya kepemimpinan otoriter yang mementingkan pengawasan ketat dan perintah tersentralisasi menjadikan para pegawai lebih terfokus terhadap keputusan yang ada dan diharapkan dapat meminimalisasi adanya tindakan yang tidak diperlukan.

2. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan jenis gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel dan menempatkan keputusan berdasarkan keputusan hasil musyawarah. Peran pemimpin dalam hal ini tidak terpusat namun tetap memiliki peran yang kuat sebagai moderator dari tiap keputusan yang ingin diambil dan ditetapkan. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa hasil gaya kepemimpinan pada suatu organisasi menghasilkan peningkatan inisiatif dari anggota yang dibawahi pemimpin. Dengan adanya musyawarah yang diadakan menghasilkan keterampilan baru yang muncul berkat kepercayaan yang diberikan oleh seorang pemimpin namun dalam jenis gaya kepemimpinan ini, pemimpin tetap memegang peran lebih besar dan bukan hanya sebagai pemantau. Jenis gaya kepemimpinan demokratis dalam penelitian sebelumnya cenderung digunakan oleh lembaga atau badan usaha yang membutuhkan banyak kegiatan rapat dan musyawarah dalam mempertahankan keberadaan lembaga tersebut seperti lembaga pendidikan, badan usaha seperti CV, dan UMKM, dan lain sebagainya yang mengharuskan adanya musyawarah rutin dalam operasionalisasinya.
3. Gaya kepemimpinan transformasional lebih mengedepankan fokus dengan menginspirasi dan memotivasi anggotanya dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin dengan gaya ini menunjukkan visi yang kuat, membangkitkan semangat, dan membantu bawahan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Dengan beberapa hasil pada penelitian sebelumnya, gaya kepemimpinan transformasional lebih cocok digunakan dalam perusahaan yang berjenis startup di bidang teknologi yang membutuhkan transformasi dalam menjalani dinamika teknologi yang tinggi. Hal ini bukan tanpa alasan dikarenakan dinamika yang tinggi mengharuskan suatu startup memerlukan visi yang kuat dan gaya kepemimpinan transformasional cukup ideal dengan pola bisnis tersebut

4. Gaya kepemimpinan laissez-faire yang merupakan jenis kepemimpinan yang mengutamakan kreativitas dari para anggotanya. Jenis gaya kepemimpinan ini sangat tidak cocok dengan jenis badan usaha yang memiliki tingkat jam kerja yang padat dan rutin sehingga lebih banyak dipakai pada jenis badan usaha tahap rintisan dan pencahangan yang masih memiliki sumber daya terbatas, seperti komunitas bisnis berskala kecil dan usaha mikro dengan beberapa anggota bawahan. Jenis kepemimpinan ini sangat berkebalikan dengan jenis gaya kepemimpinan otoriter yang sangat mengutamakan pengawasan tingkat tinggi dan kewenangan penuh di tangan pemimpin.

6. Daftar Pustaka

- Citra, Oleh, Leoni Tumbol, Bernhard Tewal, Jantje L Sepang. "Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado." *Jurnal EMBA 2* (1): (2014). 38-47.
- Djunaedi, Rosiana Natalia, and Lenny Gunawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan." *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis Volume 3*,: (2018). 1-9.
- Eka, Priehadi Dhasa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan." *Jurnal Ekonomi Efektif 2* (1): (2019). 61-70.
- Herman, and Nasruji. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Mentari Airlines." *Dimensi 7* (3): (2018). 454-80.
- Kurniawan, Yosua Ferdian. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Di CV Anugerah Jaya." *Agora 6* (2): (2018). 1-6.
- Mattayang, Besse. "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis." *Jurnal Of Economic, Management And Accounting (JEMMA) Volume 2* (2): (2019). 1-8.
- Nadya Pally, Yohana Febriyanti, and Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Jurnal Manajemen 14* (1): (2022). 140-47.

- Pakarti, Lintar Bias. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 9 (2): (2021). 5–24.
- Prayatna, Agus Heri, and Made Subudi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5 (2): (2016). 845–72.
- Priyatmo, Cornelius Ludi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Ekonomi* 9 (1): (2018). 1–9.
- Ruswaji. "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan." *EKBIS* 17 (1): (2017). 933–42.
- Saneba, Heinrich, Deitje A. Katuuk, Viktory N.J. Rotty, and Jeffry S.J. Lengkong. "Manajemen Organisasi Karang Taruna." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 10 (1): 138. (2021).
- Sari, Yunita, Siti Khosiah, and Kristiana Maryani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD." *Jurnal Golden Age* 4 (01): (2020). 20–29.
- Suherman, Usep Deden. "Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi." *Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah* 1 (2): (2019). 260–74.
- Wandawi, Info Nur. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pt. Septian Sukses Selalu Di Purworejo." *Ekobis Dewantara* 1 (4): (2018). 83–93.