

## GAYA KEPEMIMPINAN FAVORIT PADA HIMPUNAN MAHASISWA PENDIDIKAN KIMIA

Oleh :

Rody Putra Sartika<sup>1)</sup>, Burhanuddin<sup>2)</sup>, Raden Bambang Sumarsono<sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Tanjungpura

<sup>2,3</sup> Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang

<sup>1</sup>email: rody.putra.sartika@fkip.untan.ac.id

<sup>2</sup>email: burhanuddin.fip@um.ac.id

<sup>3</sup>email: raden.bambang.fip@um.ac.id

### Informasi Artikel

#### Riwayat Artikel :

Submit, 2 Januari 2024  
Revisi, 11 Januari 2024  
Diterima, 20 April 2024  
Publish, 15 Mei 2024

#### Kata Kunci :

Gaya Kepemimpinan,  
Himpunan Mahasiswa.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan gaya kepemimpinan favorit anggota HIMDIKA, sebuah organisasi mahasiswa yang mewakili kepentingan mahasiswa Pendidikan Kimia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif melalui survei dengan subyek penelitian sebanyak 85 anggota HIMDIKA FKIP Universitas Tanjungpura. Data dikumpulkan dengan teknik komunikasi tidak langsung melalui angket kuesioner sebagai alat penelitian. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) menentukan tujuan penelitian, (2) menentukan populasi dan sampel responden, (3) menyebarkan angket menggunakan Google Form, (4) melakukan verifikasi dan validasi data yang diperoleh, dan (5) menganalisis data dan buat laporan penelitian berdasarkan hasil analisis. Analisis data menggunakan teknik deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling disukai oleh anggota HIMDIKA adalah kepemimpinan birokratik, dengan tingkat persetujuan tertinggi yaitu 100% baik dari perilaku pemimpin maupun anggota himpunan mahasiswa. Sementara itu, tingkat persetujuan untuk gaya kepemimpinan autokratis, diplomatis, partisipatif, dan *free rein* berturut-turut sebesar 90,65%, 96,45%, 95,9%, dan 97,65%.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license*



### Corresponding Author:

Nama: Rody Putra Sartika

Afiliasi: Universitas Tanjungpura

Email: rody.putra.sartika@fkip.untan.ac.id

### 1. PENDAHULUAN

Sebuah entitas organisasi di lingkungan kampus yang memiliki peranan yang signifikan adalah himpunan mahasiswa. Organisasi ini memiliki tujuan untuk mewakili kepentingan mahasiswa dalam berbagai aspek, mulai dari akademik, sosial, dan politik. Di dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi anggotanya untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama (Sudharta et al., 2017). Seorang pemimpin memiliki program dan gaya kepemimpinan tertentu yang digunakan bersama dengan anggota kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Siagian & Khair, 2018)

Di dalam suatu organisasi, kehadiran seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting karena ia memegang peran krusial dalam menetapkan arah dan kebijakan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi faktor utama yang memengaruhi kesuksesan suatu organisasi (Dewantara & Novadjaja, 2015). Setiap pemimpin organisasi seharusnya memiliki kemampuan kepemimpinan (Fitriani, 2015), dan hal tersebut merupakan fungsi inti dalam proses manajemen (Efendi, 2020). Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu, sekaligus memperhatikan kesejahteraan dan kepentingan anggota kelompok (Fahri et al., 2022).

Pemimpin yang efektif dianggap mampu menghubungkan, menyatukan, dan memotivasi sumber daya yang ada dalam organisasi untuk dapat bersaing dengan baik (Fitriani, 2015). Kelompok kerja yang dibiarkan sendiri tanpa pemimpin, hanya mencapai beberapa tujuan saja (Astuti, 2021).

Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu memperkuat hubungan kerja antara anggota dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan mencakup metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi tindakan atau perilaku orang lain (Fitriani, 2015; Sanjani, 2019), mendorong, memberikan arahan, dan mengelola bawahan dengan metode tertentu bertujuan agar mereka dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018). Pemimpin harus mengidentifikasi gaya ketenimane terbaik untuk mengelola anggotanya dalam sebuah organisasi (Kurniawan, 2018). Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kesuksesan seorang pemimpin dalam menghasut perilaku anggotanya (Handrian & Iwari, 2020)

Pada konteks himpunan mahasiswa, pemimpin organisasi mahasiswa harus dapat membangun kerjasama dan kepercayaan dengan anggota organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi berbagai aspek dalam sebuah organisasi, termasuk semangat dan motivasi kerja, tingkat keamanan, kualitas kehidupan kerja, serta prestasi organisasi secara keseluruhan (Fitriani, 2015). Pendidikan kepemimpinan harus diberikan secara terus-menerus, menyeluruh, dan sistematis melalui kurikulum perguruan tinggi guna memperkuat kemampuan kepemimpinan mahasiswa. (Benty et al., 2020). Kepemimpinan berhasil dicapai ketika dilakukan secara efektif dan efisien dengan berfokus pada fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan (Mattayang, 2019).

Kepemimpinan yang berhasil memiliki kemampuan untuk memotivasi anggota dan mendorong partisipasi aktif dari setiap individu di organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin yang efektif dapat mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai untuk membimbing, memberi motivasi, dan mengarahkan potensi penuh bawahan di dalam lingkungan kerjanya (Aisah & Wardani, 2020). Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dampak positif pada produktivitas organisasi (Benty et al., 2020), sementara kepemimpinan yang buruk dapat mempengaruhi semua pihak yang terlibat, baik dari dalam maupun luar organisasi (Gandolfi & Stone, 2018).

Himpunan Mahasiswa Pendidikan Kimia (HIMDIKA) merupakan salah satu organisasi mahasiswa di program studi Pendidikan Kimia yang memiliki peran penting dalam mengembangkan minat dan bakat mahasiswa, serta memperkuat hubungan antar anggota. Di dalam menjalankan fungsinya tersebut, diperlukan kepemimpinan yang baik dan

efektif dari seseorang pemimpin. Dalam konteks ini, tiap pemimpin memperlihatkan gaya kepemimpinan yang unik, dan setiap gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal, perlu dilakukan aktivitas kepemimpinan yang dipilah-pilah sehingga terlihat secara jelas pola kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi (Mattayang, 2019). Kepemimpinan yang baik sangat penting dalam sebuah organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memotivasi anggota, dengan tujuan meningkatkan produktivitas yang tinggi (Fitriani, 2015). Oleh karena itu, penting untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang favorit yang diinginkan oleh anggota HIMDIKA, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai seluruhnya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling diinginkan oleh anggota HIMDIKA. Melalui penelitian tentang gaya kepemimpinan di HIMDIKA, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang cara pemimpin HIMDIKA dapat mengelola organisasi secara lebih efektif. Beberapa hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan dampak terhadap kinerja (Iqbal et al., 2015; Dewantara & Novadjaja, 2015; Guterres & Supartha, 2016; Alonderiene & Majauskaite, 2016; Khajeh, 2018; Aisah & Wardani, 2020; Efendi, 2020), kepuasan kerja (Siagian & Khair, 2018), komitmen organisasi (Jessica, 2017), persepsi terhadap perubahan dari bawahan (Holten, 2015). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi himpunan mahasiswa dalam memilih pemimpin untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## 2. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian dengan mengadopsi survei sebagai teknik utama untuk mengumpulkan data primer. Survei ini bertujuan untuk mengamati dan menganalisis secara deskriptif data yang diperoleh. Metode survei dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pelaksanaan wawancara kepada sampel yang mencerminkan populasi yang relevan dengan fokus penelitian (Islamy, 2019).

Subyek penelitian sebanyak 85 anggota HIMDIKA FKIP Universitas Tanjungpura. Sumber data kuantitatif pada penelitian ini peroleh melalui survei dengan mendistribusikan angket kuesioner sebagai alat penelitian untuk menentukan gaya kepemimpinan favorit pada himpunan mahasiswa Pendidikan Kimia. Variabel yang menjadi fokus penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Alat ukur yang digunakan untuk menilai gaya kepemimpinan mahasiswa berbentuk kuesioner tertutup yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya (Benty et al., 2020), di mana instrumen tersebut telah diakui validitas dan reliabilitasnya dalam mengukur variabel

gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini, dilakukan penyesuaian pada opsi jawaban yang disajikan, yaitu: sangat tidak setuju diberi skor 1; tidak setuju diberi skor 2; setuju diberi skor 3; dan sangat setuju diberi skor 4.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan pendekatan komunikasi tidak langsung. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan angket, dengan tahapan sebagai berikut: (1) merumuskan tujuan penelitian, (2) menentukan populasi serta memilih sampel responden, (3) menyebarkan angket menggunakan Google Form, (4) melakukan verifikasi dan validasi data yang diperoleh, dan (5) menganalisis data dan buat laporan penelitian berdasarkan hasil analisis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik ini digunakan untuk memahami dan menggambarkan data secara objektif, dengan tidak ada pengaruh dari peneliti atau interpretasi subjektif.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel gaya kepemimpinan mahasiswa dijabarkan ke dalam lima indikator dan sepuluh item pertanyaan. Setiap indikator diwakili oleh dua item pertanyaan, dimana satu pertanyaan berkaitan dengan perilaku pimpinan dan satu pertanyaan berkaitan dengan perilaku anggota himpunan mahasiswa. Hasil survei dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Gaya kepemimpinan favorit himpunan mahasiswa Pendidikan Kimia.

Indikator	Pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
Autokratis	Pimpinan himpunan mahasiswa dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada para anggota organisasi.	10,6	71,8	14,1	3,5
	Semua anggota himpunan mahasiswa menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.	36,5	62,4	0	1,2
Birokratik	Pimpinan himpunan mahasiswa memberikan tugas kepada para anggota organisasi sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.	31,8	68,2	0	0
	Pimpinan himpunan mahasiswa berkomunikasi dengan baik dengan para anggota organisasi.	40	60	0	0

Diplomatis	Pimpinan himpunan mahasiswa memberikan semangat kepada para anggota organisasi.	35,3	63,5	1,2	0
	Semua anggota himpunan mahasiswa termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.	25,9	68,2	5,9	0
Partisipatif	Pimpinan himpunan mahasiswa mengikutsertakan para anggota organisasi dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan.	36,5	63,5	0	0
	Saya sebagai anggota himpunan mahasiswa merasa pendapat saya dihargai dan diapresiasi oleh organisasi.	24,7	67,1	8,2	0
Free rein leader	Pimpinan himpunan mahasiswa memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada para anggota organisasi.	23,5	75,3	1,2	0
	Anggota himpunan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.	35,3	61,2	3,5	0

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat persetujuan anggota HIMDIKA terhadap perilaku pemimpin dan anggota himpunan mahasiswa dalam gaya kepemimpinan autokratis, birokratik, diplomatis, partisipatif, dan Free rein leader adalah 90,65%, 100%, 96,45%, 95,9%, dan 97,65% secara berurutan. Gaya kepemimpinan favorit anggota HIMDIKA yang diperoleh dari tingkat persetujuan tertinggi adalah kepemimpinan birokratik dengan tingkat persetujuan 100%, baik yang berkaitan dengan perilaku pimpinan maupun anggota himpunan mahasiswa.

Gaya kepemimpinan autokratis merujuk pada pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin memiliki kontrol sepenuhnya terhadap proses pengambilan keputusan dan mengarahkan bawahan dengan memberikan instruksi tanpa melibatkan banyak partisipasi dari mereka. Autokratis adalah gaya kepemimpinan yang otoriter dan tidak melibatkan konsultasi dengan bawahan dalam pengambilan keputusan (Timori et al., 2021). Model kepemimpinan ini melibatkan interaksi transaksional dan pemberian penghargaan di antara pemimpin dan

bawahan, sejalan dengan tujuan, kebutuhan, dan kepentingan individu masing-masing (Purwanto, Asbari, et al., 2020). Pemimpin autokratik yang sangat egois cenderung memutarbalikkan fakta agar sesuai dengan pandangan subjektifnya (Mattayang, 2019).

Pemimpin tidak mengajukan pertanyaan atau mendengarkan saran dari bawahan dalam pengambilan keputusan, tetapi mengambil keputusan sendiri berdasarkan otoritasnya sebagai pemimpin. Seorang pemimpin autokratik menganggap organisasi sebagai milik pribadinya, mengidentifikasi tujuannya dengan tujuan organisasi, tidak menerima kritik, dan cenderung menggunakan pendekatan paksaan dan hukuman (Akbar, 2017). Gaya kepemimpinan autokratik memegang prinsip bahwa pemimpin memiliki kekuasaan penuh, sehingga tindakan yang diambil oleh pemimpin harus diikuti tanpa perlawanan karena dianggap benar dan tidak dapat dipertanyakan (Ayuningtyas et al., 2022). Tiga bentuk gaya kepemimpinan otokratis meliputi: Directing (kaku), Permissive (fleksibel), dan Paternalistic (memperhatikan kesejahteraan bawahan) (Siregar & Lubis, 2022).

Gaya kepemimpinan birokrasi berfokus pada penggunaan aturan, prosedur, dan hierarki untuk memimpin dan mengelola organisasi secara efisien dan efektif. Gaya kepemimpinan birokratis ditandai dengan pemimpin yang menentukan keputusan dan standar tugas, memerintahkan anggota untuk melaksanakannya, serta memberikan sanksi yang jelas jika standar kinerja tidak dipenuhi (Salsabilla et al., 2022). Pemimpin dan anggota menunjukkan perilaku kepemimpinan yang ketat dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dengan seksama (Mattayang, 2019; Purwanto, Tukiran, et al., 2020).

Gaya kepemimpinan birokrasi dapat sangat efektif dalam mengelola organisasi yang kompleks dengan anggota yang banyak dan peraturan yang kompleks. Gaya kepemimpinan birokratis memperlakukan anggota dengan adil dan tanpa pandang bulu, fokus pada spesialisasi tugas dan aturan yang ketat sehingga dapat membuat anggotanya menjadi kaku tetapi tetap sederhana (Auparay & Nurak, 2016). Kepemimpinan birokrasi memiliki sistem pengaturan yang teratur dengan aturan yang telah ditetapkan, sehingga anggota diharuskan mengikuti regulasi tanpa ada ruang untuk melanggarnya (Wahyuni et al., 2022). Pemimpin birokratis menggunakan kebijakan dan fokus pada prosedur daripada pada orang, sehingga mungkin terlihat kurang terhubung dengan orang lain (Yurui, 2015).

Gaya kepemimpinan diplomatis merujuk pada pendekatan kepemimpinan yang menempatkan fokus utama pada hubungan antara pemimpin dan anggota tim atau kelompok di dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan ini mempercayakan keputusan kepada anggota dan selalu melibatkannya secara keseluruhan dalam mengatasi setiap masalah (Harsidi et al., 2016). Gaya kepemimpinan diplomatis memiliki keunggulan

dalam kemampuan pemimpin untuk memahami kedua sudut pandang, baik dari perspektif dirinya sendiri maupun pihak lawan, sehingga dapat meraih manfaat dari kedua belah pihak (Supriadi, 2018; Jamaludin, 2017). Di dalam gaya kepemimpinan yang diplomatis, kesabaran dan kepasifan dapat menjadi kelemahan bagi seorang pemimpin (Tabrani, 2018; Rifai, 2022). Meskipun pemimpin mampu menerima perlakuan yang tidak menyenangkan, anggota timnya mungkin tidak akan dengan mudah menerima perlakuan tersebut. Jika pemimpin terus menunjukkan sikap pasif dan tidak bertindak atas perlakuan tersebut, maka dapat menyebabkan anggota tim merasa tidak dihargai dan meninggalkan pemimpin (Mattayang, 2019).

Gaya kepemimpinan partisipatif, yang sering disebut sebagai gaya kepemimpinan demokratis, adalah suatu bentuk kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan anggota tim atau kelompok dalam proses pengambilan keputusan, memberikan kontribusi, dan membantu mereka merasa dihargai serta terlibat secara aktif dalam keputusan yang diambil. Pemimpin berkolaborasi dengan bawahan dan meminta masukan mereka dalam proses pengambilan keputusan (Syaiyid et al., 2013) (Iqbal et al., 2015). Pemimpin partisipatif mengharapkan saran dari bawahannya dalam pengambilan keputusan untuk memperlihatkan penghargaan kepada mereka, memperkuat hubungan, dan memungkinkan bawahan berperan aktif dalam pengambilan keputusan (C. B. Putra et al., 2013).

Kualitas keputusan yang diambil dapat meningkatkan karena keputusan tersebut didasarkan pada perspektif dan pengalaman yang berbeda dari seluruh anggota. Gaya kepemimpinan partisipatif mengandung falsafah bahwa pemimpin dan bawahan saling terkait, di mana pemimpin meminta partisipasi anggotanya dalam pengambilan keputusan melalui pemberian informasi, saran, dan pertimbangan (Insan & Yuniawan, 2016). Gaya kepemimpinan partisipatif menekankan kewenangan, kemampuan pengambilan keputusan, dan motivasi kerja yang tinggi, dengan melibatkan partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah (Anggung & Prasetyo, 2022). Kepemimpinan partisipatif memberikan manfaat yang bervariasi tergantung pada partisipan yang terlibat, dipengaruhi oleh kepemilikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengambilan keputusan (Permana et al., 2019).

Gaya kepemimpinan Free Rein merujuk pada suatu pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memberikan tingkat kebebasan dan otonomi yang signifikan kepada anggota dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk mengambil tanggung jawab dan mengendalikan diri dalam melakukan pekerjaan, sehingga pemimpin tidak terlibat secara langsung dalam pelaksanaan pekerjaan (Masmarulan et al., 2022). Tujuan utamanya adalah memastikan kelancaran dan pencapaian tujuan dalam aktivitas organisasi tanpa memerlukan pengawasan

atau pengaturan yang berkelanjutan dari pimpinan (Winarsih, 2018).

Pemimpin dalam gaya kepemimpinan *free rein* mempercayakan sepenuhnya pada kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh anggota tim atau bawahan dalam menyelesaikan tugas atau proyek yang diberikan. Pemimpin menetapkan sasaran yang harus dicapai oleh bawahannya dan memberikan kebebasan kepada mereka untuk bekerja tanpa arahan atau kontrol yang berkelanjutan, kecuali jika diminta (W. R. Y. Putra et al., 2019). Kepemimpinan ini cocok untuk anggota yang memiliki kemampuan dan tekad yang kuat (Hanafi et al., 2018). Jenis kepemimpinan ini menghindari tanggung jawab dan kuasa, hanya bergantung pada anggota untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalah, serta lebih memikirkan kebutuhan pribadinya, sehingga kurang efektif dalam menghadapi persaingan organisasi (Utari & Hadi, 2020).

#### 4. KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan merujuk pada metode atau cara yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memandu dan memengaruhi orang lain menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang paling disukai oleh anggota HIMDIKA adalah kepemimpinan birokratik. Dalam konteks ini, kepemimpinan birokratik mencakup gaya kepemimpinan yang umumnya diterapkan dalam organisasi birokratis, dengan ciri-ciri aturan dan prosedur yang terdefinisi dengan jelas serta struktur hirarki yang kuat. Penelitian ini hanya menentukan gaya kepemimpinan favorit pada himpunan mahasiswa Pendidikan Kimia, namun belum dapat mengetahui apakah gaya kepemimpinan tersebut dapat efektif meningkatkan kinerja ketika diterapkan pada himpunan mahasiswa. Oleh sebab ini, saran dalam penelitian ini sebaiknya dapat dilanjutkan penelitian yang berkaitan dengan hubungan gaya kepemimpinan birokratik dalam meningkatkan kinerja anggota himpunan mahasiswa Pendidikan Kimia.

#### 5. REFERENSI

- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Akbar, N. (2017). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Alhiwar Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5(9), 41–62. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership Style and Job Satisfaction in Higher Education Institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140–164. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>
- Anggung, M., & Prasetyo, M. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–12.

<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.159>

- Astuti, J. S. (2021). Mahasiswa dan Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Mahasiswa. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 12(2), 138–161. <https://doi.org/10.21107/personifikasi.v12i2.11948>
- Auparay, V., & Nurak, A. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kelurahan Yabansai Distrik Heram Kota Jayapura. *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 9(1), 39–48.
- Ayuningtyas, E. A., Fadilah, D. O., Maskuri, M. A., & Marliah, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(2), 75. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i2.747>
- Benty, D. D. N., Gunawan, I., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., & Hui, L. K. (2020). Validitas Dan Reliabelitas Angket Gaya Kepemimpinan Mahasiswa. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(3), 262–271. <https://doi.org/10.17977/um027v3i32020p262>
- Dewantara, A. S., & Novadjaja, L. H. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 1–7.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1), 1–5.
- Fahri, F., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru pada Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3364–3372. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2616>
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIS*, 11(2), 1–23. <https://doi.org/10.24042/tps.v11i2.845>
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership.: GCU Library Resources - All Subjects. *Journal of Management Research*, 18(4), 261–269.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 429–454.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>
- Handrian, A. F., & Iwari, M. I. (2020). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Suatu Organisasi. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420. <https://doi.org/10.31604/jips.v9i2.2022.707->

- 711
- Harsidi, Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Real Glass Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–22.
- Holten, A. (2015). Leadership style and the process of organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(1), 2–16. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2012-0155>
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2007), 1–13.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000146>
- Islamy, I. (2019). *Penelitian Survei dalam Pembelajaran & Pengajaran Bahasa Inggris*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Jessica, A. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 130–137. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4341>
- Khajeh, E. H. Al. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018(687849), 1–10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Kurniawan, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi terhadap Kinerja di CV Anugerah Jaya. *Agora*, 6(2), 1–6.
- Masmarulana, Yasin, N. A., & Kurniawaty. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Karyawan pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. *IJLI: Indonesian Journal of Learning Innovation*, 7(1), 1–8.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*, 2(2), 42–52. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Permana, A. W., Pendidikan, J. M., Pendidikan, F. I., & Surabaya, U. N. (2019). Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*, 5(1), 58–67. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p58-67>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Sihite, O. B., & Saifuddin, M. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 156–179. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.345>
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan: a Schematic Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), 2722–8878. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Putra, C. B., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(2), 11–20.
- Putra, W. R. Y., Agun, A. A. P., & Kepramareni, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Bina Sejahtera Kabupaten Badung. *Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen (JSAM)*, 1(4), 576–595. <https://doi.org/10.1234/jsam.v4i1.77>
- Rifai, A. (2022). Cara Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini ( PAUD ) Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Paud. *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa*, 12(1), 15–20.
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., Triska, & Mustika, D. (2022). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979–9985. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Sanjani, M. A. (2019). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.37755/jsap.v7i1.131>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siregar, R. L., & Lubis, M. J. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 11(2), 170. <https://doi.org/10.32832/tek.pend.v11i2.7084>

- Sudharta, V. A., Mujiati, M., Rosidah, A., & Gunawan, I. (2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Psikologi. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(3), 208–217. <https://doi.org/10.17977/um025v1i32017p208>
- Supriadi, H. (2018). Gaya Kepemimpinan Presiden Indonesia. *Agresi*, 6(2), 139–148.
- Syaiyid, E., Utami, H. N., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 104–113.
- Tabrani, M. D. (2018). Metode kepemimpinan. *An-Nidhom*, 3(2), 122–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.32678/annidhom.v3i2.4476>
- Timori, K., Nugroho, N., Fauzi Akbar Maulana, H., Elsera Siemin, C., & Arwin. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46–50. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i2.284>
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>
- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123–130. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26148>
- Winarsih, S. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Proceeding of 2 Nd International Conference on Empowering Moslem Society in Digital Era*, 2, 95–106.
- Yurui. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pemberdayaan Karyawan Melalui Pembelajaran Organisasi. *Petra Business & Management Review*, 1(2), 100–109.