

## ANALISIS KARAKTER KEPEMIMPINAN ORGANISASI BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA KELUARGA MAHASISWA INSTITUT PERTANIAN BOGOR

Alya Putri Azhari<sup>1(a)</sup>, Ardina Latifah Azzahra<sup>2(b)</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Institut Pertanian Bogor

<sup>a)</sup>alyaaazhari6@gmail.com, <sup>b)</sup>ardinalatifa55@gmail.com

### INFORMASI ARTIKEL

#### Article History:

Dikirim:

12-05-2022

Selesai Revisi:

20-06-2022

Diterbitkan Online:

27-06-2022

#### Kata Kunci:

Karakteristik, Kepemimpinan, Organisasi

#### Keywords:

Characteristic, Leadership, Organization

#### Corresponding Author:

alyaaazhari6@gmail.com

### ABSTRAK

Kepemimpinan adalah pokok utama dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi jalannya organisasi, kesuksesan program kerja, kinerja anggota, ketahanan anggota yang sebagian besar ditentukan oleh pemimpin. Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerjanya dan anggotanya. Organisasi menjadi tempat bertemunya dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan tujuan dengan struktur tertentu yang mengikat di dalamnya. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan organisasi mahasiswa terhadap keberhasilan program kerja. Penelitian ini menggunakan metode cross sectional study karena data dikumpulkan pada satu waktu dan tidak berkelanjutan serta menggunakan metode survei. Dengan mengikuti organisasi mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan dirinya yang belum mereka dapatkan dalam pembelajaran di kuliah. BEM KM IPB 2020/2021 Kabinet Zilenial sebagai wadah berkembang mahasiswa IPB University, memiliki pola kepemimpinan yang berbeda dengan pola kepemimpinan tahun-tahun sebelumnya. Pola kepemimpinan BEM KM IPB cenderung mendukung mahasiswanya untuk kreatif dan berinovasi sebanyak-banyaknya. Hasil penelitian ini yaitu terdapat empat karakteristik yang tercermin yaitu keadilan, rasa keingintahuan tinggi, mampu memotivasi, dan kesadaran diri. Keadilan tercermin dari proses pembagian tugas kerja. Rasa ingin tahu dapat dilihat dari kesediaan pemimpin dalam menerima pendapat dan masukan staf. Karakter mampu memotivasi tercermin dari pemimpin yang mendorong staf untuk berpestrasi. Serta Karakter kesadaran diri dianalisis melalui pemimpin terbuka dan mau menerima kritik.

### ABSTRACT

This Leadership is the main point in an organization that affects the running of the organization, the success of work programs, member performance, member resilience which is largely determined by the leader. A leader has a leadership style that affects its performance and that of its members. Organizations become a meeting place for two or more people who have the same goals with a certain structure that binds them. The purpose of this study was to analyze the effect of student organization leadership style on the success of the work program. This study used a cross sectional study method because the data were collected at one time and were not continuous and used a survey method. BEM KM IPB 2020/2021 The Zilenial Cabinet as a forum for developing IPB University students, has a leadership pattern that is different from the leadership pattern of previous years. The leadership pattern of BEM KM IPB tends to support its students to be creative and innovate as much as possible. The results of this study are that there are characteristics that are reflected, namely fairness, high curiosity, being able to motivate, and self awareness. Justice is reflected in the process of division of work tasks. Curiosity seen from the leader's willingness to accept staff opinions and input. The character that is able to motivate is reflected in the leader who encourages staff to perform. And the character of self-awareness is analyzed through an open leader and willing to accept criticism.

#### DOI:

<https://doi.org/10.24036/publicness.v1i2.26>



## PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa terlepas dari orang lain. Dalam hubungan tersebut manusia melakukan komunikasi untuk saling mengerti dan memahami. Komunikasi bertujuan untuk memiliki kesamaan. Hubungan manusia semakin mengalami kompleksitas. Dalam perkembangannya manusia membentuk organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Organisasi menjadi tempat bertemunya dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan tujuan dengan struktur tertentu yang mengikat di dalamnya. Saleh (2016) menyebutkan terdapat dua alasan manusia berorganisasi, yang pertama setiap manusia memiliki kebutuhan, keinginan, harapan dan cita-cita untuk diwujudkan. Kedua, secara bersamaan manusia memiliki kelemahan dan ketidakmampuan untuk mewujudkannya tanpa bantuan orang lain

Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi orang lain dan membentuk perilaku sesuai dengan tujuan sehingga anggota mampu bekerja produktif untuk mencapai tujuan tersebut (Saleh 2016). Kepemimpinan adalah pokok utama dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi jalannya organisasi, kesuksesan program kerja, kinerja anggota, ketahanan anggota yang sebagian besar ditentukan oleh pemimpin. Kepemimpinan merupakan seseorang dengan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, namun tidak semua orang yang mempengaruhi orang adalah kepemimpinan. (Yudiatmaja, 2013) Dalam seorang pemimpin dapat dilihat cara pemimpin tersebut dapat mempengaruhi orang lain dengan kharisma yang dimilikinya (Suherman 2019).

Organisasi pada tingkat kampus memiliki visi, misi, dan tujuan umum sebagai wadah bagi mahasiswa untuk berkolaborasi, mengembangkan kreativitas dan soft skill. Dengan mengikuti organisasi mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan dirinya yang belum mereka dapatkan dalam pembelajaran di kuliah. BEM KM IPB 2020/2021 Kabinet Zilenial sebagai wadah berkembang mahasiswa IPB University, memiliki pola kepemimpinan yang berbeda dengan pola kepemimpinan tahun-tahun sebelumnya. Pola kepemimpinan BEM KM IPB cenderung mendukung mahasiswanya untuk kreatif dan berinovasi sebanyak-banyaknya. Seperti slogannya yaitu "Zilenial! Tunjukkan aksi fenomenal!". Kegiatan

yang dilakukan diantaranya adalah rapat Kabinet Zilenial, rapat biro/kementrian, rapat divisi, rapat panitia event, dan rapat bersama klien. Banyak event besar yang diselenggarakan, diantaranya Gebyar Nusantara, BEOPEL, IPB Art Contest, Olimpiade Mahasiswa IPB, Semarak Bumi Tani (Seruni), dan lain-lain. Dalam menjalankan event-event besar tersebut terdapat kegiatan yang bersangkutan dengan gaya kepemimpinan, baik oleh Presiden Mahasiswa (Presma), Ketua Biro/Kementrian, Ketua divisi, Ketua pelaksana, atau bahkan staff yang berkolaborasi dengan klien di luar pihak BEM KM IPB. Dalam menjalankan kehidupan berorganisasi gaya kepemimpinan seseorang akan mempengaruhi situasi dan arah gerak organisasi yang pada puncaknya akan berpengaruh terhadap keberhasilan program kerja selama masa periode kepengurusan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakter pemimpin BEM KM IPB 2020/2021.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *cross sectional study* karena data dikumpulkan pada satu waktu dan tidak berkelanjutan serta menggunakan metode survei. Survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Lokasi penelitian dilakukan di Institut Pertanian Bogor (IPB), kampus IPB Dramaga. Pengambilan data dilakukan selama satu minggu yaitu 03 Maret 2022 - 07 Maret 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa IPB tahun ajaran 2021/2022 yang berjumlah. Adapun contoh dalam penelitian ini adalah mahasiswa IPB sebagai pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Masa Kerja 2020/2021 Kabinet Zilenial yang telah menyelesaikan masa baktinya. Metode pemilihan contoh yang digunakan adalah *convenience sampling* yaitu dengan memilih sampel yang ditemui lalu diperoleh pengurus BEM yang bersedia diwawancarai tatap muka dan mengisi kuesioner. Selain itu, kami juga akan memilih sampel mahasiswa IPB secara acak untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan Badan Eksekutif Mahasiswa di pandangan khalayak, khususnya mahasiswa IPB sendiri.

Untuk melengkapi data dan pandangan terhadap topik yang kami bahas, kami melakukan studi pustaka (*library research*) penelusuran literatur yang berhubungan dengan

gaya kepemimpinan, tipe kepemimpinan, organisasi mahasiswa, dan partisipasi. Untuk mendapatkan data empiris diperlukan data primer, untuk itu kami melakukan penelitian ini dengan menyebar kuisioner kepada responden menggunakan *google form*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis harus menjelaskan hasil penelitian (Gaya kepemimpinan setiap individu berbeda sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Setiap pemimpin dituntut untuk dapat mempengaruhi anggotanya agar dapat mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan bukanlah persepsi dari pemimpin itu sendiri melainkan persepsi orang lain baik pengikut maupun anggota yang akan dipengaruhi perilakunya (Raharjo dan Nafisah 2006). Dengan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggota maka kinerja anggota dan keberhasilan organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin juga mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan namun akan berhasil jika diterapkan dalam situasi yang tepat. Misalnya gaya kepemimpinan otoriter akan sangat tepat apabila diterapkan pada organisasi militer yang memerlukan keputusan tegas dan cepat dari seorang pemimpin. Gaya ini bisa saja kurang tepat apabila diterapkan pada organisasi ibu-ibu pengajian karena akan menciptakan kesan keras dan memaksa.

BEM KM sebagai organisasi kemahasiswaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar program kerja terlaksana dengan baik. Gaya kepemimpinan dapat tercermin dari setiap tingkah laku pemimpin. Setiap gaya kepemimpinan memiliki karakteristik tertentu yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lain. Karakter adalah sifat yang mempengaruhi pikiran, perilaku, budi pekerti dan tabiat setiap makhluk hidup termasuk manusia (Wahyudin dan Mahipal 2013). Karakteristik-karakteristik itu dapat diamati oleh anggota karena anggota yang merasakan langsung perilaku dari pemimpin. Menurut Sahadi (2020) Karakter akan menimbulkan kepercayaan dan kepercayaan akan memungkinkan tampilnya kepemimpinan. Berbagai karakter yang dimiliki oleh seorang pemimpin mempengaruhi keberhasilan dalam kepemimpinan (Vadhilah dan Tobari, 2016).

Menurut Sulaksana (2002), seorang pemimpin setidaknya dapat melakukan peranan dalam organisasi, antara lain:

- a) Membantu kelompok dalam mencapai tujuan;
- b) Memungkinkan para anggota memenuhi kebutuhan;
- c) Mewujudkan nilai kelompok;
- d) Merupakan pilihan para anggota kelompok untuk mewakili pendapat mereka dalam interaksi dengan pemimpin kelompok lain;
- e) Sebagai fasilitator yang dapat menyelesaikan konflik kelompok

Berdasar sahadi *et al.* (2020) setidaknya ada delapan karakter yaitu:

- a) Cerdas. Seorang pemimpin sangat diperlukan semangat belajar dan memiliki rasa keingintahuan yang tinggi. Pemimpin yang cerdas dapat memutuskan sesuatu dengan tepat.
- b) Bertanggung jawab. Seorang pemimpin ideal harus bertanggung jawab atas dirinya juga terhadap anggotanya.
- c) Jujur. Seorang pemimpin ideal harus jujur dan terbuka terhadap anggotanya dalam segala keputusan yang diambil.
- d) Dapat dipercaya. Seorang pemimpin perlu membangun rasa saling percaya di organisasinya. Kepercayaan inilah yang mampu memacu setiap anggota untuk maju.
- e) Inisiatif. Seorang pemimpin yang ideal harus inisiatif sehingga mampu memecahkan segala permasalahan dan hambatan yang ada serta memberikan inovasi-inovasi baru untuk kemajuan organisasinya.
- f) Konsisten dan tegas. Konsisten merupakan dapat menjalankan aturan dan kebijakan. Tegas adalah seorang pemimpin tidak membebaskan anggotanya namun juga tidak mengekang anggotanya.
- g) Adil. Karakter adil harus dimiliki seorang pemimpin agar dapat memperlakukan anggotanya sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing.
- h) Lugas. Seorang pemimpin ideal harus lugas sehingga akan mampu untuk menjelaskan

pemikirannya dengan jelas dan dapat dipahami anggotanya.

Dari kedelapan karakteristik tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki karakteristik sebagai berikut :

Keadilan; Rasa keingintahuan yang tinggi; Mampu memotivasi; dan Kesadaran diri.

Berdasarkan jawaban dari responden yaitu staff BEM KM IPB 2021/2022 terdapat beberapa karakteristik yang dapat dinilai dari pemimpin BEM sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Kuesioner**

No	Karakteristik	STS	TS	TT	S	SS
1	Pimpinan membagikan tugas dan tanggungjawab dengan adil	-	-	40	20	40
2.	Pemimpin bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari staff untuk menyusun tugas kerja	-	-	20	40	40
3.	Pemimpin di tempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap program kerja BEM	-	20	20	20	40
4.	Pimpinan menyampaikan tugas dan tanggungjawab staff BEM dengan jelas dan terperinci	-	-	20	40	40
5.	Pimpinan sering melakukan komunikasi dua arah dalam rapat	-	-	20	80	-
6.	Pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik	-	-	-	40	60
7.	Pimpinan mengambil keputusan dengan pertimbangan pendapat staff BEM	-	-	-	60	40
8.	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada semua staff untuk meraih prestasi yang baik	-	-	20	40	40
9.	Pimpinan sangat mempercayai, menghormati dan menghargai semua karyawannya	-	-	20	40	40

\*Angka yang tertera dalam satuan persen (%)  
(Sumber: data primer 2022)

Karakteristik pertama yang dapat tercermin dalam gaya kepemimpinan adalah keadilan. Keadilan salah satunya dapat tercermin dalam proses pembagian kerja oleh pimpinan. Menurut Hasibuan (2007) dalam Dina (2014) Kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama. Menurut Gunawan (2019), pemimpin haruslah memiliki standar dan prosedur kerja yang harus dilakukan stafnya. Selain itu pemimpin harus bisa menjadi contoh bagaimana melaksanakan tugas dengan baik, bertanggung jawab atas kinerja stafnya, dan dapat memberi informasi dengan jelas mengenai tugas apa yang harus dikerjakan staf. Dirham (2019) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengintegrasikan dan meningkatkan orientasi pada tugas dan orientasi pada hubungan antara manusia. Dalam rangka mencapai tujuan BEM KM, setiap staff diberikan tugas yang harus dikerjakan dan penentuan tugas dilakukan melalui proses

pembagian kerja. Implementasi peran pemimpin harus disertai dengan rancangan proses manajemen dan struktur organisasi sehingga tercipta suasana kondusif dan berpengaruh terhadap keberhasilan kerja. (Jatmiko, 2013). Dalam proses pembagian kerja prinsip keadilan adalah hal yang harus ditanamkan oleh seorang pemimpin. Dengan pembagian kerja yang tepat, akan tercipta efektivitas organisasi dan menghasilkan staf dengan tanggung jawab tinggi yang mampu mengambil keputusan dalam proses penyelesaian tugas yang dimilikinya (Amrita *et al.* 2011). Berdasar jawaban dari responden, 40% responden tidak tahu mengenai pembagian tugas secara adil oleh pemimpin. Disisi lain, 40% responden lain sangat setuju bahwa pimpinan membagi tugas secara adil kepada staff. 40% responden menjawab setuju dan 40% responden lain sangat setuju mengenai pemimpin yang menerima dan memperhatikan masukan serta informasi dari staff untuk menyusun tugas kerja. Dalam hal kejelasan pembagian tanggung jawab, 40% menjawab setuju dan 40% menjawab sangat setuju.

Karakter berikutnya adalah rasa keingintahuan yang tinggi. Kemampuan pemimpin dalam bekerja sama dengan staf-nya berakar dari rasa ingin tahu terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasinya. Rasa ingin tahu ini memungkinkan seseorang mau mendengar pemikiran dari orang disekelilingnya. Agar staf memiliki minat untuk bekerja sama yang tinggi, maka pemimpin perlu memahami mengapa seseorang tertarik untuk bekerja sama. Menurut Thoha (1993) dalam Muafi (2009) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seseorang tertarik pada seseorang lainnya. Faktor tersebut diantaranya, 1) kesempatan untuk berinteraksi, interaksi antar individu akan menimbulkan daya tarik atau dapat pula daya tarik dapat memicu adanya interaksi antar individu. 2) status, seseorang dapat tertarik pada orang lain yang memiliki status yang sama dan akan berintegrasi pada orang yang memiliki status lebih tinggi. 3) kesamaan latar belakang, individu-individu yang memiliki latar belakang yang sama seperti usia, asal daerah, jenis kelamin, organisasi cenderung memiliki daya tarik 4) sikap, faktor ini merupakan pengembangan dari kesamaan pengalaman. Adanya daya tarik dalam bekerja sama maka akan menimbulkan partisipasi staf dalam setiap kegiatan organisasi. Pemimpin partisipatif adalah pemimpin yang mendorong staf untuk memainkan peran aktif dari proses pekerjaan mereka dan otoritas sangat terdesentralisasi (Irwansyah, 2015). Menurut Ropke (1997) salah satu faktor yang mempengaruhi partisipasi dari suatu anggota organisasi adalah manajemen organisasi. Manajemen kepemimpinan mampu berkontribusi dalam peningkatan kualitas pada suatu organisasi (Suhadi et al. 2020). Menciptakan manajemen organisasi yang baik memerlukan peran pemimpin yang mampu mengatur dan mengarahkan anggotanya. Seorang pemimpin tidak bisa memutuskan segala sesuatu hanya berdasar satu sudut pandang, untuk itu pemimpin perlu melibatkan partisipasi anggota. Mengenai keterlibatan partisipasi staf dalam masa jabatan, 60% responden setuju dan 40% responden sangat setuju bahwa pimpinan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan. Responden yang menyetujui bahwa pimpinan sering melakukan

komunikasi dua arah dalam rapat adalah sebanyak 80% dan 20% sisanya menjawab tidak tahu. Dengan partisipasi dari staf diharapkan akan meningkatkan kinerja staf dan berimplikasi pada terwujudnya tujuan organisasi.

Karakter yang ketiga yaitu mampu memotivasi. Motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang dapat menjadi energi atau penggerak untuk melakukan sesuatu (Mardin *et al.* 2016). Menurut Utari dan Hadi (2020) motivasi merupakan hal penting karena akan memacu semangat kerja staf dalam menjalankan aktivitas organisasi. Kinerja atau prestasi staf dapat maksimal jika karakter pemimpin dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi para staf (Madyarti, 2021). Seorang pemimpin tidak hanya memerintah saja, namun harus dapat menginspirasi anggotanya untuk bekerja dan menciptakan suasana semangat untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin dituntut untuk bisa memberi dorongan kepada anggotanya untuk berproses dan berprogres. Pemimpin juga bertindak sebagai motivator yang menjaga semangat anggota agar selalu termotivasi untuk melakukan kinerja terbaik (Madyarti 2021). Dalam penelitian ini, 40% responden menjawab setuju dan 40% sangat setuju sedangkan 20% lainnya menjawab tidak tahu mengenai pimpinan yang selalu memberikan dorongan kepada semua staff untuk meraih prestasi yang baik.

Karakter keempat adalah kesadaran diri. Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang unik dan membedakan dengan yang lain (Mulyono, 2018). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengetahui kondisi kekurangan dan kelebihan yang ada dalam dirinya. Seorang pemimpin tak terlepas dari kesalahan. Seorang pemimpin perlu berlapang dada dan mau menerima kritik dan saran dari orang lain termasuk dari staf yang bekerja sama dengannya. Dari jawaban responden, 40% menjawab setuju dan 60% menjawab sangat setuju bahwa pimpinan responden selalu terbuka menerima saran dan kritik. Saran dan kritik diperlukan sebagai evaluasi bersama

untuk berubah menjadi lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

## PENUTUP

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi. Setiap pemimpin memiliki karakter dalam gaya kepemimpinan yang digunakannya. Terdapat empat gaya kepemimpinan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu keadilan, rasa keingintahuan yang tinggi, mampu memotivasi, dan kesadaran diri. Dalam proses pembagian kerja, prinsip keadilan adalah hal yang harus diterapkan oleh seorang pemimpin. Karakter rasa keingintahuan yang tinggi merupakan dasar dari seorang pemimpin mau bekerja sama dengan anggotanya. Kerjasama dapat diwujudkan dalam bentuk melibatkan partisipasi anggota di setiap keputusan yang diambil. Seorang pemimpin juga harus dapat menjadi motivator untuk menjaga semangat kinerja staf dengan menciptakan suasana kondusif. Kesadaran diri dari seorang pemimpin juga merupakan faktor penting untuk memperbaiki kinerja. Seorang pemimpin harus berlapang dada dan mau dikritik termasuk oleh staf yang bekerja sama dengannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dina, S. (2014). Pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap penyelesaian konflik pada organisasi BEM Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indragiri. 7, no.2: 107–15.
- Dirham. (2019). Gaya kepemimpinan yang efektif. *Jurnal Dinamis*. 2(1). Retrieved from <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/dinamis/article/view/994/735>
- Gunawan, G. (2019). Model kepemimpinan bagi mahasiswa di Jawa Barat. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*. 3(1) Retrieved from <http://jurnal.unpad.ac.id/jpsp/article/view/22804/11118>
- Hendra, F. (2018). Peran organisasi mahasiswa dalam meningkatkan mutu pembelajaran keterampilan Berbahasa Arab.” *Arab J Pendidik Bhs Arab dan Kebahasaaraban*. 5(1). 103–120. doi:10.15408/a.v5i1.7480.
- Irwansyah. (2021) Kepemimpinan ideal versi komunitas online. *ComLine*. 6(2) Retrieved from : <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/comline/article/viewFile/607/480>
- Jatmiko. (2013). Pemimpin dan kepemimpinan organisasi. *Forum Ilmiah*. 10(2) Retrieved from : <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/viewFile/841/772>
- Madyarti, G. M. (2021). Peran pemimpin dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai. 1(1) Retrieved from : <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/download/4728/2883>
- Mahipal, Wahyudin Y. (2013). Membangun kepribadian unggul insan akademika.” DOI 10.13140/RG.2.1.1102.0003
- Mardin, R. A. Susilo, H. Ruhana, I. (2016) Analisis peran pemimpin dalam memotivasi dan mengawasi karyawan. 31(1) Retrieved from : <https://media.neliti.com/media/publications/86653-ID-analisis-peran-pemimpin-dalam-memotivasi.pdf>
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis.” *JEMMA / J Econ Manag Account*. 2(2) 45. doi:10.35914/jemma.v2i2.247.
- Muafi. (2009). Riset tentang peran partisipasi dalam pengambilan keputusan dan dukungan kelompok yang dipersepsikan dalam menciptakan keinginan untuk bekerja sama . 4(2) (2009). Retrieved from [http://repository.upnyk.ac.id/1769/1/Partisipasi\\_dlm\\_PK.pdf](http://repository.upnyk.ac.id/1769/1/Partisipasi_dlm_PK.pdf)



- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (leadership) berbasis karakter dalam peningkatan kualitas pengelolaan perguruan tinggi. *Jurnal penelitian Pendidikan sosial humaniora*. 3(1) Retrieved from : <https://media.neliti.com/media/publications/288149-kepemimpinan-leadership-berbasis-karakter-4640d947.pdf>
- Divya, A. Sutaryadi. Padni, N. (2011). Pembagian kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja karyawan.” Retrieved from : <https://media.neliti.com/media/publications/118247-ID-pembagian-kerja-dalam-rangka-meningkatka.pdf>
- Raharjo, S. T. Nafisah D. (2006). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang).” Retrieved from <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/viewFile/4190/3811>
- Ropke. (1997). *Ekonomi Koperasi (Teori dan Manajemen)*, Terjemahan Sri Djatnika S. Arifin, Jakarta, Salemba Empat. (1997).
- Saleh, A. M. (2016). Komunikasi dalam kepemimpinan organisasi. Retrieved from : [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=jUhNDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=kepemimpinan+organisasi&ots=ZRwjccENBO&sig=nVEKu-Cxs9DjXHXFDqV5\\_BsRQqg&redir\\_esc=y#v=onepage&q=kepemimpinan%20organisasi&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=jUhNDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=kepemimpinan+organisasi&ots=ZRwjccENBO&sig=nVEKu-Cxs9DjXHXFDqV5_BsRQqg&redir_esc=y#v=onepage&q=kepemimpinan%20organisasi&f=false)
- Suhadi. Taufiq O. H. Wardani A. K. (2020). Karakter pemimpin ideal dalam organisasi.” *Jurnal Moderat*. 6(3) Retrieved from : <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat/article/download/3990/3258>
- Suherman, U. D. (2019) “Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Akutansi dan Bisnis Syariah*.” 1(2) Retrieved from : <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/aksy/article/download/5561/pddf>
- Sulaksana. (2002) Menuju masyarakat partisipatif. Yogyakarta : Kanisius. Retrieved from [http://library.fis.uny.ac.id/opac/index.php?p=show\\_detail&id=2704](http://library.fis.uny.ac.id/opac/index.php?p=show_detail&id=2704)
- Vadhillah, S. Tobari. (2016) Karakteristik kepemimpinan PT Energi Sejahtera Mas Dumai. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. 1(2). Retrieved from : <https://media.neliti.com/media/publications/230898-karakteristik-kepemimpinan-pt-energi-sej-cb006459.pdf>
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, teori dan karakter. *KEPEMIMPINAN: KONSEP, TEORI DAN KARAKTER*.” Media Komunikasi. 12(3).
- Utari, S. Hadi M. M. (2020). Gaya kepemimpinan demokratis perpustakaan Kota Yogyakarta. *Jurnal pustaka ilmiah*. 6(1) Retrieved from : <https://jurnal.uns.ac.id/jurnalpustakailmiah/article/download/41095/28290>