

## Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis di UMKM Belia House Kab. Langkat

Nanda Ayu Setiawati<sup>1</sup>, Fadhilah Syam Nst<sup>2</sup>, Elvi Mailani<sup>3</sup>, Dian Armanto<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universitas Sari Mutiara Indonesia

<sup>2</sup> STIT Al-Hikmah Tebing Tinggi

<sup>3</sup> Universitas Negeri Medan

<sup>4</sup> Universitas Negeri Medan

Corresponding Author : [nandaayusetiawati4@gmail.com](mailto:nandaayusetiawati4@gmail.com)

### ABSTRACT

Leadership style talks about how a leader applies his leadership. While the value of leadership is a principle held by leaders in the application of leadership. The democratic leadership style makes human resources a core and main component in the organization. All human resources in the organization will have value and are valuable if they have the competence, willingness, mind, and interest and have attention and have different views with other people in the organization. In this study, it aims to see an interesting phenomenon to study that the democratic leadership style is able to develop and advance the development of Belia House. This study will use a descriptive qualitative approach. The author does this because there are several things that require direct investigation of the informant. According to Jane Richie, qualitative research is an attempt to present the social world and its perspective in the world, in terms of concepts, behaviors, and issues, about the human being studied. The democratic leadership style places more emphasis on high support in decision-making and policy with little direction. A good leadership factor will be the control of problem solving in an organization. Democratic leadership in MSME Belia House can encourage employee performance and motivate them to excel by listening to input from all parties, both leaders and subordinates.

### Kata Kunci

*Leadership, Democratic Leadership Style, Belia House*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh. Manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan karyawan dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Sehingga kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya.

Sepanjang zaman manusia pasti membutuhkan kehadiran seorang pemimpin. Pemimpin dianggap mewakili aspirasi masyarakat, dapat memperjuangkan kepentingan anggota, dan dapat mewujudkan harapan sebagian besar orang. Selain beberapa faktor yang mendasari lahirnya seorang pemimpin, pada kenyataannya pemimpin mempunyai kecerdasan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan rata-rata pengikutnya. Pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dalam usaha untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi anggota sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud dari kepemimpinannya. Kesanggupan dalam mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin.

Pemilihan dan penggunaan struktur organisasi yang tepat sangat penting artinya dalam implementasi suatu strategi. Kejelasan pembagian tugas penting tetapi tidak cukup. Adanya karyawan yang terampil, loyal, memiliki dedikasi yang tinggi, sikap yang positif dan semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam proses implementasi. Semuanya itu memerlukan unsur lain yang peranannya sangat menentukan, yaitu kepemimpinan dalam organisasi yang bersangkutan. Pemimpin yang efektif harus belajar dari kesalahan yang terjadi pada masa lalu dan berusaha memperbaiki dengan cara yang bijak dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan kritik dan saran perbaikan. Karyawan yang selalu belajar tahu akan tugas dan kewajiban untuk menjadikan organisasi perusahaan lebih kompetitif.

Tenaga kerja atau tepatnya sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meraih kinerja suatu organisasi, tidak terkecuali pada perusahaan mikro. Permasalahan perusahaan mikro terletak pada kemampuan penggunaan, pembinaan, dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas mempelajari dan mengembangkan kinerja sumber daya manusia secara efektif diintegrasikan dalam pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri terutama karyawan.<sup>4</sup> Memperbaiki kesalahan antara pimpinan dengan karyawan sangat diperlukan, salah satunya dengan pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan dalam berbagai kondisi yang dihadapi pemimpin tidak mudah, tetapi keputusan tetap harus diambil dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan, terutama dalam usaha bisnis. Karena setiap keputusan memiliki dampak pada waktu yang akan datang, oleh karena itu keputusan yang diambil harus berdasarkan informasi yang tepat, akurat, dan lengkap.

Pengambilan keputusan harus disesuaikan dengan sumber daya manusia yang ada. Pimpinan perlu memahami fungsi dan cara yang akan diambil ketika mengarahkan karyawan kembali. Kunci agar fungsi tersebut dapat berjalan dengan baik adalah terletak pada motivasi yang dimiliki oleh setiap individu maupun kelompok dalam perusahaan, kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan, serta pola komunikasi yang dibangun oleh pimpinan dengan seluruh karyawan atau sumber daya manusia di perusahaan.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi

mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Seorang pemimpin seharusnya memiliki karakter yang melekat didalam kepribadiannya memiliki integritas dan kapabilitas kepemimpinan. Bentuk kapabilitas seorang pemimpin terlihat pada kemampuan menggerakkan. maka pemimpin harus mampu mengkonsolidasikan bawahannya antara lain dalam bentuk perintah, paksaan, otoritas, himbauan dan lain-lain-lain.

Seorang pemimpin merupakan figur yang menuntun karyawannya melakukan pekerjaannya. Pemimpin juga merupakan seorang yang menjadi contoh atau teladan bagi karyawannya. Pemimpin merupakan penentu arah dari perusahaan atau biasa disebut "decision maker" dalam perusahaan yang artinya setiap keputusan yang diambil oleh pemimpinnya akan berpengaruh langsung terhadap karyawannya yaitu apa yang akan dilakukan oleh karyawannya serta bagaimana karyawan tersebut harus bertindak. Pemimpin yang baik harus dapat mengerti atau dapat mengamati perilaku karyawannya sehingga dapat mengertigayakepemimpinan apa yang cocok digunakan dalam usaha mendorong kinerja dan produktivitas karyawan tersebut bahkan hingga menjadikan karyawan tersebut menjadi seseorang yang dapat diandalkan dan menjadi seorang pemimpin.

Ada pula fenomena yang terjadi berdasarkan jurnal yang ditulis oleh Saleem (2015) mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan jabatan, di dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pengaruh secara positif terhadap kepuasan jabatan di dalam bidang politik sehingga melalui gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kepuasan terhadap jabatan orang-orang yang berhubungan termasuk setiap karyawan yang berada di bawah kepemimpinan seseorang tersebut.

Gaya kepemimpinan setiap orang dapat berbeda-beda, tetapi dengan menyamakan persepsi dan hasil analisis terhadap gaya kepemimpinan yang cocok terutama top manager, middle manager, dan lower manager maka karyawan akan mengerti seperti apa pemimpin harus bertindak dalam menyelesaikan setiap job description masing-masing dalam pemenuhan tanggung jawabnya terhadap perusahaan sebagai karyawan yang baik. Gaya kepemimpinan yang berbeda-beda atau tidak konsisten akan menimbulkan resiko kebingungan pada karyawan tentang apa yang harus diperbuat.

Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri. Gaya kepemimpinan haruslah disesuaikan dengan lingkungan dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan, agar kepemimpinan dan struktur dalam organisasi tersebut dapat berjalan secara maksimal dan efisien. Banyak pemimpin dalam perusahaan yang tidak melihat hal tersebut sebagai hal yang penting atau lebih memilih menganggap remeh hal tersebut sehingga menyebabkan terjadinya ketidakcocokan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan serta perilaku karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut meningkatkan intensitas terjadinya konflik antar pemimpin dan karyawan dalam sebuah perusahaan.

Dengan memahami gaya-gaya kepemimpinan kita dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang di hadapi perusahaan sehingga hubungan karyawan dengan pemimpin dalam perusahaan tersebut dapat membaik dan saling mendukung satu sama lain demi mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Seorang pemimpin yang dapat menganalisis gaya kepemimpinan yang cocok dan yang seharusnya digunakan oleh orang tersebut akan sangat membantu dalam proses memimpin karyawannya dalam perusahaannya. Dengan memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi yang diperlukan oleh perusahaan serta karyawan akan sangat mendongkrak tingkat kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya.

Dalam mengambil suatu keputusan tentang gaya apa yang harus diterapkan seorang pemimpin (leader) harus senantiasa berdasarkan data-data informasi yang sempurna. Untuk mengelola karyawan pemimpin juga harus dapat menciptakan komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar terciptanya hubungan kerja yang serasi dan selaras. Pemimpin harus mampu memantau kinerja karyawan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya gaya kepemimpinan untuk diteliti karena di sebuah organisasi gaya kepemimpinan diperlukan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya yang berdampak pada kinerja. Lourencia Melinda Halim dan Fransisca Andreani (2017) mengatakan, bahwa salah satu tugas seorang pemimpin di organisasi adalah memberikan peningkatan pada manajemen kinerja di organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh bakat dan kemampuan serta peran karyawan di dalam organisasinya. Pemimpin yang baik mampu mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang terbaik dan mampu memberi keuntungan serta kepuasan kepada stakeholders.

Menurut Bakti (2019) penerapan gaya kepemimpinan tertentu diharapkan mampu mengarahkan, menggerakkan, mempengaruhi serta memotivasi bawahannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, agar tidak terjadi berbagai penyimpangan dari tujuan yang ditetapkan semula. Faktor motivasi yang tinggi pada diri pegawai perlu selalu ditingkatkan, sehingga diperlukan pemimpin dalam sebuah organisasi. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Di dalam kehidupan sehari-hari banyak gejala-gejala yang menyiratkan rendahnya semangat kerja seorang pegawai organisasi pemerintahan, antara lain; masih adanya anggota organisasi yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya. Pada saat jam kerja berlangsung, terdapat anggota organisasi yang tidak bekerja dan bahkan melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dan masih banyak terlihat anggota organisasi yang menganggur daripada menyelesaikan pekerjaannya. Di samping itu, dilihat dari motivasi kerja pegawai, tampak masih rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari rendahnya semangat

pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Sebagai seorang pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya organisasi, perlu melakukan upaya-upaya yang dapat menjadikan bawahannya bekerja dengan semangat tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan insentif kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Seorang pemimpin yang cenderung bersifat arogan, tidak mau tahu kondisi bawahan, tetapi tetap menginginkan para bawahan bekerja dengan baik. Hal itu akan sulit terlaksana, karena bawahan juga sebagai manusia, memerlukan dorongan, motivasi serta hubungan yang harmonis dari pimpinan.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dengan menggunakan prinsip demokrasi disebut kepemimpinan demokratis (Muhammad Istan dan Hardinata, 2020). Pemimpin dalam melaksanakan fungsinya mengharapkan peran serta aktif dari para bawahannya. Kepemimpinan dalam mengambil suatu keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis menjadikan sumber daya manusia sebagai komponen inti dan utama dalam organisasi. Semua sumber daya manusia dalam organisasi akan memiliki nilai dan berharga jika memiliki kompetensi, kemauan, pikiran, dan berminat dan memiliki perhatian dan memiliki pandangan yang lain dengan orang lainnya dalam organisasi. Berdasarkan kondisi ini maka semua orang yang berada dalam organisasi harus dilibatkan dan berpartisipasi aktif pada setiap kegiatan organisasi (Wahyuddin, 2008). Wujud dan peran dari setiap sumber daya manusia ini tergantung dengan tugas dan fungsi masing-masing dalam organisasi.

Perilaku kepemimpinan adalah sifat yang bisa digunakan untuk bisa mempengaruhi orang lain yang disebut bawahan dan dapat menyeleraskan kemauannya untuk mengarahkan bawahan tersebut untuk mencapai tujuan.

Menurut Rosiana Natalie Djunaedi (2018) gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Menurut Rosiana Natalie Djunaedi (2018) indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis adalah :

1. Kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi.
2. Mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas.
3. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah.
4. Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.

Dalam kepemimpinan demokratis hendaknya bisa melibatkan bawahan untuk membuat keputusan organisasi secara bersama. Hal ini penting untuk mengeluarkan

pemikiran-pemikiran kreatif bawahan dalam pemecahan permasalahan dalam organisasi dan bisa mencapai tujuan organisasi (Septevan Nanda Yudisman, 2019) .

Karakteristik gaya kepemimpinan yang beranekaragam dapat mempengaruhi sikap bawahan peranan itu sebagai berikut:

1. Mempunyai keaktifan dalam organisasi
2. Dapat mengutamakan kepentingan kegiatan.
3. Mampu untuk bekerjasama dalam setiap hubungan kelompok di organisasi lainnya.
4. Membuat hubungan yang baik antara staf dalam organisasi
5. Bisa membuat keuntungan dalam hubungan kelompok didalam tubuh organisasi.
6. Mencontohkan teknik pelaksanaan program organisasi terhadap bawahannya.

Dengan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sifat kepemimpinan adalah suatu kemauan dan kemampuan seseorang dalam mengarahkan serta mempengaruhi bawahannya serta mendorong bawahan untuk bisa bekerja atas inisiatif sendiri tanpa paksaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sifat kepemimpinan hendaknya dipergunakan untuk mempengaruhi bawahannya. Sementara Mathis (Mathis & Jackson, 2003) mendefenisikan sifat atasan sebagai cara seorang pemimpin adalah mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai gaya organisasi yang diinginkan.

Menurut Septevan Nanda Yudisman (2019: 100) Sifat kepemimpinan demokratis hendaknya menitikberatkan kepada pembuatan keputusan yang terbuka dan ditujukan untuk memecahkan masalah bersama dalam organisasi. Kepala UMKM Belia House serta para pekerja UMKM Belia House akan bertukar pikiran dalam memecahkan konflik yang dihadapi. Dengan demikian, pekerja yang memiliki kemampuan lebih merasa dihargai dan bisa mengusulkan ide-ide yang cemerlang dan bisa diikutsertakan dalam proses pembuatan keputusan demi memajukan UMKM Belia House ke depannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penulis melakukan ini karena terdapat beberapa hal yang memerlukan penyelidikan secara langsung terhadap informan. Menurut Jane Richie penelitian kualitatif adalah upaya untuk menyajikan dunia sosial dan perspektifnya di dalam dunia, dari segi konsep, perilaku, dan persoalan, tentang manusia yang diteliti.

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk melihat fenomena menarik untuk dikaji bahwa gaya kepemimpinan demokratis apakah mampu untuk mengembangkan dan memajukan perkembangan UMKM Belia House.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada pembahasan ini peneliti akan menyajikan data hasil yang peneliti peroleh dari hasil wawancara dengan narasumber secara mendalam. Disini penulis akan mengenalkan secara singkat yang merupakan narasumber dari penelitian ini yaitu bernama Eriyati merupakan staf dari UMKM Belia House yang lulusan SMA. Data dari ini dapat penulis

sampaikan dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis di UMKM Belia House Kab. Langkat,wawancara pada penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 25 Februari 2022. Berikut hasil dari penelitian penulis, yaitu :

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan di UMKM Belia House?

Narasumber : Gaya kepemimpinan di UMKM Belia House menurut pengalaman saya memberikan ruang kepada bawahannya untuk memberikan masukan dan menerima kritik yang membangun serta dalam setiap penyelesaian permasalahan yang ada selalu didiskusikan jalan keluarnya jadi sangat demokratis.

2. Apakah jadwal diskusi ditentukan atau kalau ada masalah baru di diskusikan ?

Narasumber: Untuk jadwal tiap awal bulan sudah dijadwalkan untuk ada diskusi tapi kalau ada masalah yang patut diselesaikan cepat biasanya hari itu juga didiskusikan.

3. Bagaimana motivasi kerja karyawan dengan gaya kepemimpinan demokratis tersebut ?

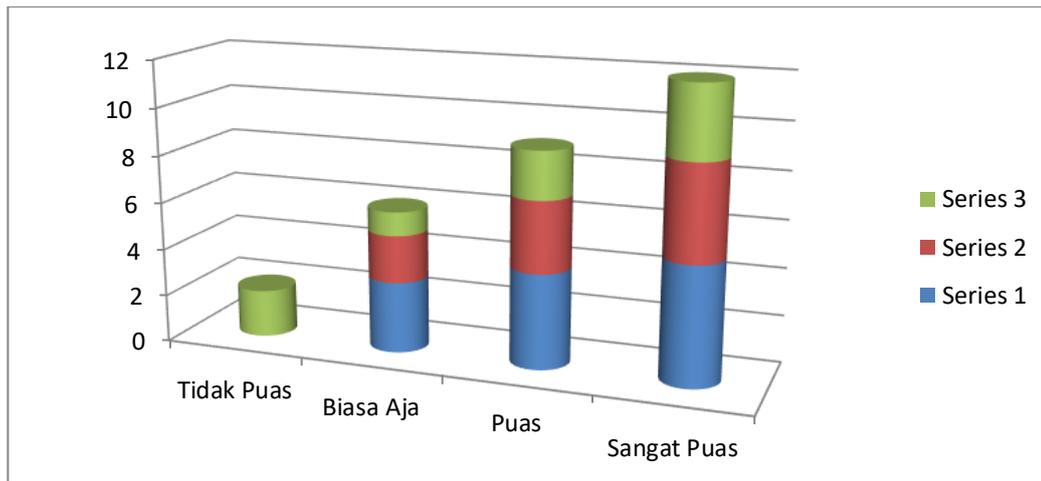
Narasumber : dengan gaya yang terbuka tersebut kami mempunyai motivasi yang bagus dengan bekerja lebih giat dan disiplin serta lebih terbuka terhadap atasan dalam menyampaikan pendapat,kritikan dan saran untuk kemajuan UMKM Belia House.

4. Bagaimana hubungan karyawan dengan motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan demokratis tersebut ?

Narasumber : hubungan kami dengan atasan lebih dekat lagi karena pimpinan menghargai masukan dan pendapat kami serta mau mendengarkan keluhan kami. Serta motivasi kami adalah dengan lebih disiplin dan giat karena peraturan kinerja kami yang sepakati sendiri dengan pimpinan.

5. Apakah dengan gaya kepemimpinan demokratis tersebut masih ditemukan kendala teknis dalam kinerja ?

Narasumber : dengan hubungan yang terbuka kami dengan pimpinan biasanya kalau ada masalah yang kompleks sekali biasanya kami langsung diadakan rapat untuk mencari jalan keluar dan pimpinan sangat suka dengan itu biar kinerja kami cepat diselesaikan.



**Gambar 1.**

### **Kepuasan Terhadap Kepemimpinan Demokratis**

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis di UMKM Belia House Kab. Langkat bisa mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik serta motivasi karyawan untuk kinerja yang baik lebih meningkat dan setiap permasalahan yang ada di UMKM Belia House langsung diselesaikan dengan cepat dengan mendengarkan masukan dari segala pihak baik itu pimpinan dan bawahan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Sesuai dengan laporan penelitian yang sudah dilakukan maka disini penulis dapat menyimpulkan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan di UMKM Belia House di Kabupaten Langkat adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan menerima masukan dan kritikan dari bawahannya.
2. Dengan gaya kepemimpinan yang demokratis tersebut maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di UMKM Belia House di Kabupaten Langkat.
3. Saling kepercayaan antara pimpinan dan bawahan dengan menerima masukan dan kritikan dengan cara diskusi maka akan menjadi kekuatan yang penting untuk menjalankan kinerja karyawan yang baik dan terampil.
4. Pemecahan masalah yang langsung dibicarakan akan membuat penghambat kinerja bisa diatasi secepat mungkin supaya tidak mengganggu kinerja karyawan yang lainnya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka penulis memberikan saran yaitu :

- 1.UMKM Belia House selalu terbuka dalam kebijakan UMKM Belia House dan menampung setiap aspirasi karyawan dalam memberikan kritikan serta masukan untuk optimalnya kinerja karyawan.

2. Karyawan hendaknya selalu memberikan masukan yang membangun kepada pimpinan untuk mencapai kinerja yang baik.
3. Pimpinan dan karyawan hendaknya membuat diskusi yang berkelanjutan dalam memecahkan setiap permasalahan yang ada di UMKM Belia House.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bakti. 2019. Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 2(2), h. 43-51.
- Halim, L.M. & Andreani, F. 2017. Analisis Gaya Kepemimpinan Di PT Parewa Asian Katering, *Agora*, 5(1), h. 1-6.
- Istan, M & Hardinata. 2020. Gaya Kepemimpinan Demokratis , Disiplin Kerja, dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Curup. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 25(1), h. 66-81.
- Saleem, H. (2015). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 563-569.
- Yudisman, S. N. 2019. Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif di Perpustakaan Universitas Bunghatta Sumatera Barat. *Jurnal Perpustakaan*, 10 (2), h. 109-116.

---

Copyright Holder :

© Name. (2022).

First Publication Right :

© ALACRITY : Journal Of Education

This article is under:



Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional