

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rosiana Natalia Djunaedi¹ dan Lenny Gunawan²

International Business Management, Universitas Ciputra

E-mail: Rosiana@student.ciputra.ac.id¹ dan lenny.gunawan@ciputra.ac.id²

Abstract: *This study aims to determine the influence of democratic leadership on the employee performance of the various business projects run by Ciputra University's students from the class of 2014. This research is a quantitative research which uses random sampling as sampling technique. The research population is taken from the International Business Management (IBM) department; more specifically, IBM students from the class of 2014 who are not the CEOs of their business projects. The population criteria also exclude family businesses and any business managed by one person. The research population amounts to 167 students, from which 118 are selected as research samples. Likert-scale questionnaire is used to retrieve research data, while simple regression analysis is used to analyze the data. The F test indicates a significance value of <0.05 . Likewise, the t test result is shown as <0.05 . Therefore, it can be concluded that the democratic leadership style, which acts as the independent variable in this research, significantly affects the employee performance as the dependent variable.*

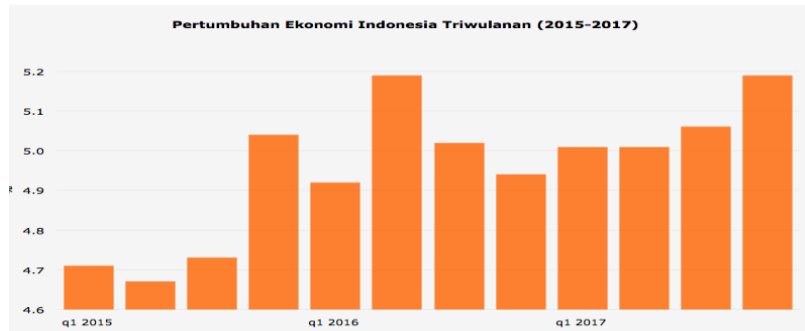
Keywords: *Democratic leadership, Employee performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan didalam bisnis para mahasiswa Universitas Ciputra angkatan 2014. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik simple random sampling dalam pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa program studi IBM Universitas Ciputra angkatan 2014 yang merupakan anggota bisnis tetapi menduduki jabatan selain pemimpin (CEO) tidak termasuk bisnis keluarga dan bisnis yang dijalankan oleh satu orang yaitu sebesar 167 mahasiswa. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 118 mahasiswa program studi IBM Universitas Ciputra angkatan 2014. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang menggunakan skala likert dan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan yang didapatkan dari uji F $< 0,05$ dan uji t $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) didalam bisnis mahasiswa program studi IBM Universitas Ciputra angkatan 2014.*

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan, pertumbuhan ekonomi Indonesia atau produk domestik bruto (PDB) selama tahun 2017 mencapai 5,07 % (kompas.com, 2018). Data pertumbuhan ekonomi Indonesia dari tahun 2015 sampai 2017 disajikan pada gambar 1.1. Data tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami peningkatan. Secara kumulatif sepanjang triwulan I-IV 2017 ekonomi nasional tumbuh sebesar 5,07% (databoks.katadata.co.id, 2018).



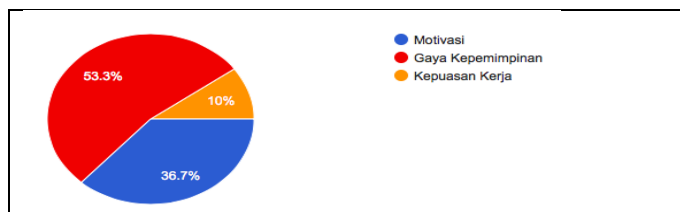
Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia
sumber : Databoks, Katadata Indonesia (2018)

Gambar 1.1 menunjukkan data pertumbuhan ekonomi Indonesia dari tahun 2015 sampai 2017. Data tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami peningkatan. Menurut Schumpeter dalam Sudiyarti *et al.* (2017), menekankan tentang pentingnya peranan pengusaha di dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi. Menurut Sumardi dalam Rosmiati *et al.* (2015), menjelaskan bahwa pengusaha atau *entrepreneur* merupakan seorang yang menciptakan sebuah usaha atau bisnis yang diharapkan dengan risiko dan ketidakpastian untuk memperoleh keuntungan dan mengembangkan bisnis dengan cara membuka kesempatan. Menurut Zimmerer (1996) dalam Ranto (2016), menyatakan bahwa salah satu faktor pendorong pertumbuhan *entrepreneur* disuatu negara terletak pada peranan universitas melalui penyelenggaraan pendidikan *entrepreneur*. Universitas Ciputra merupakan salah satu universitas yang menanamkan nilai-nilai *entrepreneur* pada mahasiswanya dan menciptakan *entrepreneur* muda di berbagai bidang. Mahasiswa dari Universitas Ciputra dibimbing untuk menciptakan sebuah bisnis yang profesional serta cara pengembangannya.

Setiap mahasiswa yang menjadi anggota bisnis tersebut memiliki peran, tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatannya. Semua kegiatan yang ada di dalam bisnis seperti operasional, penjualan, produksi dilakukan sendiri oleh pemilik bisnis atau yang disebut dengan pengusaha, sehingga para pengusaha yang menjalankan bisnis di Universitas Ciputra juga bekerja sebagai karyawan di dalam bisnisnya masing-masing. Hal ini didukung oleh pernyataan Chandra (2007:59), bahwa para pengusaha lebih suka bekerja seperti karyawan sehingga sewaktu-waktu bisa menjadi pengusaha atau pemilik bisnis, bisa juga sebagai karyawan, sebagai keuangan dan lain sebagainya.

Salah satu faktor penting di dalam membangun sebuah bisnis adalah kinerja dari karyawan, karena dapat menentukan berkembang tidaknya suatu bisnis (Hartono dan Rotinsulu, 2015). Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja dari anggota bisnis yang menduduki jabatan selain CEO (pemimpin) dan ikut bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan bisnis tersebut. Menurut penelitian Khairiyah dan Annisa (2010) dalam Barlian (2017), kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

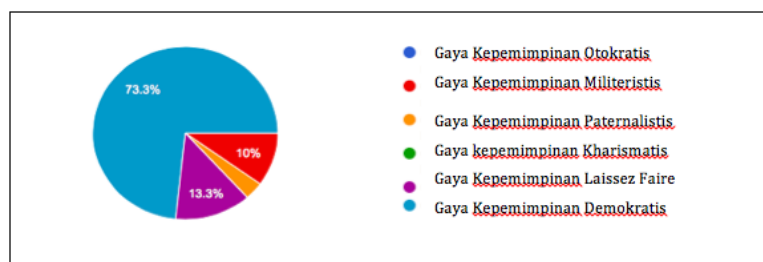
Faktor lain yang sangat penting dalam membangun sebuah bisnis terutama *start up* bisnis adalah peran seorang pemimpin dan gaya kepemimpinannya yang mampu membawa bisnis mencapai visi dan misi yang ditetapkan (Sugianto, 2017). Pernyataan ini didukung oleh survei yang dilakukan kepada 30 mahasiswa program studi IBM UC angkatan tahun 2014, hasil survei disajikan pada gambar 1.2.



Gambar 1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
Sumber : Data diolah (2018)

Gambar 1 menunjukkan bahwa dari 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bisnis, faktor yang memberikan pengaruh paling besar dalam bisnis mahasiswa adalah gaya kepemimpinan, sehingga peneliti ingin memfokuskan untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan. Adinata (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Peneliti juga melakukan survei awal kepada 30 orang mahasiswa program studi IBM Universitas Ciputra angkatan 2014 untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang banyak digunakan di dalam bisnis mahasiswa program studi IBM UC angkatan 2014. Hasil tersebut disajikan pada gambar 2



Gambar 2. Gaya Kepemimpinan yang Terjadi di dalam Bisnis
Sumber : Data diolah (2018)

Gambar 2 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling banyak terjadi di dalam bisnis mahasiswa program studi IBM UC adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan persentase 73,3% dari total mahasiswa yang mengisi survei tersebut. Banyaknya mahasiswa yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis didalam bisnisnya serta ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa program studi IBM UC, sehingga peneliti ingin lebih fokus untuk meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja dari para anggota bisnis. Menurut Woods (2004) dalam Laliasa et al. (2018), gaya kepemimpinan demokratis ialah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Berdasarkan latar belakang yang tertulis, peneliti ingin meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2011:17), dalam Ali *et al.* (2015) kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administrasi, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Laliasa *et al.* (2018), kepemimpinan seseorang memiliki peran yang

besar dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin.

Gaya Kepemimpinan

Nawawi (2003:15) dalam Adinata (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan (Ali et al., 2015). Menurut Akbar (2017), terdapat 6 gaya kepemimpinan yaitu:

- Gaya pemimpin Otokratis : Pemimpin menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat.
- Gaya Paternalistis : Pemimpin menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, sering bersikap maha tahu.
- Gaya Kharismatis : Pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar.
- Gaya Militeristis : Pemimpin menuntut disiplin yang tinggi dari bawahannya, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahan.
- Gaya Laissez Faire : Pemimpin memiliki sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Pemimpin juga memiliki peranan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.
- Gaya Demokratis : Pemimpin selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan. Pemimpin juga bisa menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Woods (2004) dalam Laliasa *et al.* (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 Susanti (2015), indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis adalah :

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

Kinerja Karyawan

Sulistiyani (2003:223), dalam Adinata (2015), kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Susanti (2015), kinerja karyawan adalah gambaran hasil kerja yang berupa pencapaian pelaksanaan kegiatan yang didapat oleh karyawan baik secara mandiri maupun kelompok sesuai dengan aturan, wewenang serta sesuai dengan etika dan moral. Menurut Susanti (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

- Kualitas pekerjaan : Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati

kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

- Kuantitas pekerjaan : Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu : Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Susanti (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dan telah teruji kebenarannya, gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan memiliki persamaan regresi yang signifikan dan linear, artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis. Setiawan (2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh mahasiswa program studi IBM dan BMI Universitas Ciputra angkatan 2014 yang merupakan anggota bisnis selain CEO dan bertanggung jawab penuh terhadap kelangsungan bisnis serta telah mengikuti pada mata kuliah IRBP (mata kuliah proyek bisnis disemester 7) berjumlah 167 mahasiswa, tidak termasuk CEO, pemilik *family business* dan pemilik bisnis yang dikelola oleh satu orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan menggunakan sampel random sederhana, yaitu dengan melakukan pengundian nama 167 mahasiswa dan diambil 118 mahasiswa sebagai sampel. Untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 0,05. Pada penelitian sosial maksimal tingkat kesalahan yang digunakan adalah 5% dengan tingkat kepercayaan 95%, sehingga tidak perlu menggunakan semua populasi sebagai sampel (Samosir, 2015).

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dan teknik pengumpulan data yang akan dipakai di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban dari responden yang telah mengisi kuisioner yang dibagikan.
- Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data internal yang berasal dari buku, internet, jurnal, dan penelitian terdahulu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas pada semua instrumen pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan demokratis dan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) adalah 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) kurang dari 0,05, sehingga semua kuesioner yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Hasil pengujian reliabilitas pada semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan demokratis dan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,810, sehingga variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa $0,200 > 0,05$, yang artinya variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan yang digunakan didalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (gaya kepemimpinan demokratis) dan variabel terikat (kinerja karyawan), karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000.

Uji Regresi Sederhana

$$Y = 2,298 + 0,398 X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Gaya Kepemimpinan Demokratis

Persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa nilai konstan yang didapatkan sebesar 2,298, hal ini menunjukkan variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,398 yang artinya adalah setiap peningkatan gaya kepemimpinan demokratis sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,398.

Uji F

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F lebih kecil 0,05 yaitu sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau layak digunakan didalam penelitian.

Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (variabel terikat).

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,410 artinya hubungan variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0,410 sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,168 yang berarti bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan demokratis) hanya mampu menjelaskan keragaman variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 16,8% yang artinya pengaruhnya lemah karena mendekati 0.

Pembahasan

Menurut Priyatno (2014:161), jika nilai signifikansi dari uji $t < 0,05$ maka variabel bebas (gaya kepemimpinan demokratis) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil pengujian dari penelitian ini memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,000, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis awal penelitian ini yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2017), bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan.

Menurut Susanti (2015), indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis ada 4 yaitu: kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi, mendorong penggunaan daya inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaan tugas, pemimpin, dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah, hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang ada di dalam bisnis mahasiswa Universitas Ciputra memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak yang diberikan seperti pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar operasional sehingga membuat pelanggan puas. Hal tersebut membuat pekerjaan menjadi cepat terselesaikan dan karyawan dapat pulang tepat waktu. Gaya Kepemimpinan Demokratis yang ada di dalam bisnis mahasiswa Universitas Ciputra juga memberikan dampak seperti jumlah pekerjaan yang diberikan pemimpin kurang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga pekerjaan karyawan menjadi kurang sesuai dengan perintah pemimpin. Gaya kepemimpinan demokratis juga menyebabkan beberapa karyawan tidak datang tepat waktu sesuai jadwal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan di dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Gaya kepemimpinan demokratis (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ada di dalam bisnis mahasiswa IBM Universitas Ciputra dengan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 dan nilai R^2 mendekati 0 yaitu sebesar 0,168.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diambil saran sebagai berikut:

- Bagi Peneliti Selanjutnya : Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penambahan variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak ada didalam penelitian ini seperti motivasi dan kepuasan kerja, selain itu disarankan juga untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan didalam bisnis mahasiswa dengan sudut pandang yang berbeda, seperti dari sudut pandang CEO atau dosen pembimbing. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melakukan penyebaran kuesioner dengan jangka waktu yang agak lama, sehingga semua responden penelitian dapat ditemui secara langsung untuk mengisi survei.
- Bagi CEO : Bagi CEO disarankan untuk menerapkan nilai-nilai dari gaya kepemimpinan demokratis seperti CEO memberikan pengarahan dan dorongan kepada anggota, agar anggota bisa lebih berkreaitivitas atau berinovasi dalam melaksanakan tugas serta anggota bisa lebih menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya, selain itu CEO juga disarankan untuk berinteraksi aktif dengan para anggota dan selalu melibatkan seluruh anggota untuk melakukan kerjasama dan kerja tim dengan mendiskusikan setiap rencana ataupun masalah yang ada untuk mencapai tujuan bisnis.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal menemui responden secara langsung, sehingga sebagian besar responden penelitian tidak mengisi survei secara langsung tetapi melalui survei online. Hal ini menyebabkan peneliti tidak bisa mengamati responden secara langsung pada saat mengisi, sehingga peneliti tidak bisa mengetahui apakah responden mengisi dengan serius dan sesuai dengan petunjuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, R. (2016). *Pertumbuhan Ekonomi Indonesia dan Bisnis Menarik untuk Dijalankan di 2017*. Retrieved April 1, from Cermati.com: <https://www.cermati.com/artikel/pertumbuhan-ekonomi-indonesia-dan-bisnis-menarik-untuk-dijalankan-di-2017>.
- Adinata, U. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* vol 9 no. 2. , 136-157.
- Akbar, N. (2017). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah* Vol. 05 No. 09 , 41-62.
- Ali, S. N., Harun, C. Z., & Djailani. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan* , 116-127.
- Barlian, N. A. (2017). Faktor Determinan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Akutansi, Keuangan dan Pajak* Vol.1 No.2 , 47-55.
- Chandra, P. E. (2007). *Cara Gila Jadi Pengusaha, Virus Entrepreneur Jadi Pengusaha Sukses*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.2 , 908-916.
- Katadata, D. (2018). *Ekonomi Indonesia Triwulan IV 2017 Tumbuh 5,19%*. Retrieved April 4, 2018, from Databoks.Katadata.co.id: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/02/05/ekonomi-indonesia-triwulan-iv-2017-tumbuh-519>.
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Holtikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business* Vol.1 , 83-103.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: ANDI.
- Ranto, D. W. (2016). Membangun Perilaku Entrepreneur Pada Mahasiswa Melalui Entrepreneurship Education. *JBMA* Vol.3 No.1 , 79-86.
- Rosmiati, Junias, D. T., & Munawar . (2015). Sikap, Motivasi dan Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17, NO. 1. , 21-30.
- Samosir, S. (2015). Persaingan Obat Produk Industri di Pekanbaru. *JOM FEKON* Vol.2 No.1.
- Setiawan , S. R. (2018). *Ekonomi Indonesia Tahun 2017 Tumbuh 5,07 Persen, Tertinggi Sejak Tahun 2014*. Retrieved April 4, from Kompas.com: <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/02/05/113820026/ekonomi-indonesia-2017-tumbuh-507-persen-tertinggi-sejak-tahun-2014>.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *AGORA* Vol. 5 No. 3

- Sudiyarti, N., Ismawati, & Irwansyah, A. (2017). Pengaruh Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2011-2015. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 14 No. 2*.
- Sugianto, M. (2017). Evaluasi Gaya Kepemimpinan Ceo Dalam Mencapai Kesuksesan Start-Up Business Mahasiswa Di Universitas Ciputra. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Vol.1 No.6*.
- Susanti, Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Negara Vol.3 No. 1*.