



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Konsep Kepemimpinan Demokratis Dalam Fungsi Pengawasan di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Kurniawan Masoara<sup>1</sup>, Suryanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Human Resource Development, Postgraduate School of Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia, [kurniawan.masoara-2023@pasca.unair.ac.id](mailto:kurniawan.masoara-2023@pasca.unair.ac.id)

<sup>2</sup>Faculty of Psychology, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia, [suryanto@psikologi.unair.ac.id](mailto:suryanto@psikologi.unair.ac.id)

\*Corresponding Author: [kurniawan.masoara-2023@pasca.unair.ac.id](mailto:kurniawan.masoara-2023@pasca.unair.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Democratic leadership style in local government organizations, where the problem that arises is the existence of a leadership model or style that is considered less democratic. Thus, the aim of this research is to determine the extent to which the concept of leadership is democratic in leading a Regional Government Organization/Agency. The Regional Inspectorate of North Sulawesi Province is one of the government agencies that has an important role in carrying out the supervisory function of regional government administration. In carrying out this function, the leadership style applied by the Regional Inspectorate leadership will greatly influence the effectiveness of supervision. One leadership style that is considered appropriate to support an effective supervisory function is democratic leadership. Democratic leadership emphasizes the active involvement of subordinates in the decision-making process and carrying out supervisory duties. The number of informants in this research was 10 people. The type of research used is qualitative by selecting certain people who are considered to have knowledge about democratic leadership styles in local government organizations. The results of the research show that the democratic leadership style in the Regional Government Organization, in this case the Regional Inspectorate of North Sulawesi Province, has worked well. This is proven by the results of research that has been carried out, where the Inspector has reflected a subordinate-centered leadership style that is always willing to delegate agreed authority to his subordinates by looking at the level of ability of the subordinates themselves.*

**Keywords:** *Democratic Leadership Style, Regional Government Organization, Democratic Leadership in the Supervisory Function.*

**Abstrak:** Gaya kepemimpinan demokratis pada organisasi pemerintah daerah, dimana permasalahan yang muncul adalah adanya model atau gaya kepemimpinan yang dianggap kurang demokratis. Dengan demikian tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana konsep kepemimpinan dalam hal demokratis untuk memimpin satu Organisasi/Instansi Pemerintah Daerah. Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam melaksanakan fungsi pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dalam menjalankan fungsi ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Inspektorat Daerah akan sangat mempengaruhi efektivitas pengawasan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap sesuai

untuk mendukung fungsi pengawasan yang efektif adalah kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis menekankan pada keterlibatan aktif bawahan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas pengawasan. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 10 orang. Jenis Penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan memilih orang tertentu yang dianggap memiliki pengetahuan tentang gaya kepemimpinan demokratis pada organisasi pemerintah daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis pada Organisasi Pemerintah Daerah dalam hal ini Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sudah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana Inspektur telah mencerminkan gaya kepemimpinan yang berpusat kepada anak buah selalu bersedia untuk melimpahkan wewenang yang telah disepakati kepada bawahannya dengan melihat tingkat kemampuan dari bawahan itu sendiri.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Demokratis, Organisasi Pemerintah Daerah, Kepemimpinan Demokratis Difungsi Pengawasan.

---

## PENDAHULUAN

Dalam mendukung keberhasilan reformasi birokrasi, diperlukan kepemimpinan birokrasi yang mampu menangani program pemerintah yang lebih baik. Kepemimpinan birokrasi dalam organisasi pemerintah seharusnya menjadi perhatian utama organisasi pasca reformasi. Kepemimpinan, manajemen, dan administrasi mempunyai hubungan yang sangat erat, karena ketiganya sebagai suatu proses, melihat usaha kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen merupakan sarana utama administrasi. Karena, manajemen pada hakikatnya merupakan serangkaian kegiatan yang di laksanakan oleh para pemimpin untuk mengarahkan, menggerakkan, dan mengarahkan segala sumber daya untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Birokrasi pada dasarnya merupakan alat pemerintah yang bekerja untuk kepentingan masyarakat secara keseluruhan. Dalam posisi demikian, maka tugas birokrasi adalah merealisasikan setiap kebijakan pemerintah dalam pencapaian kepentingan masyarakat. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu membawa birokrasi mencapai tujuan organisasi.

Sebagai alat pemerintah, jelas birokrasi tidak mungkin netral dari pengaruh pemerintah. Akan tetapi hal ini tidak berarti bahwa birokrasi tidak memiliki kemandirian. Justru karena tugasnya sebagai alat pemerintah yang bekerja untuk kepentingan masyarakat, maka diperlukan kemandirian birokrasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pimpinan itu dalam mencapai motivasi dalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara memengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Adapun model kepemimpinan Ronald Lippitt & Ralph K. White (1930), dalam bukunya *behavioral theory of leadership* perilaku kepemimpinan. Teori perilaku kepemimpinan didasari pada keyakinan bahwa pemimpin yang hebat merupakan hasil bentukan atau dapat dibentuk, bukan dilahirkan. Analisis perilaku kepemimpinan menghasilkan beberapa teori gaya kepemimpinan yang sering digunakan ialah *autoratic leadership*, *democratic leadership*, dan *laissez faire leadership*, yang dicetuskan oleh Ronald Lippitt dan Ralph K. White. Dari ketiga gaya kepemimpinan di atas yang tepat digunakan dalam birokrasi pemerintahan yaitu *democratic leadership*. Karena, tipe kepemimpinan demokratis dapat menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan

orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Gaya demokratis pimpinan memperhatikan pandangan bawahan, memberikan bimbingan agar dapat menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dan melibatkan perasaan sendiri dalam membantu bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang berkualitas yaitu seorang pemimpin yang memiliki visi, integritas, dan komitmen yang kuat. Pemimpin tersebut harus dapat memegang teguh kepercayaan yang diamanatkan kepadanya serta tugas yang menjadi tanggung jawabnya bukan karena apakah dia dapat memperoleh keuntungan dari posisinya sebagai pemimpin atau mementingkan kepentingannya sendiri. Sehingga seorang pemimpin yang memiliki sifat atau gaya kepemimpinan yang baik amat penting bagi suatu organisasi. (Adinda Garini Wulandari: 2015)

Tantangan berat yang dihadapi oleh seorang pemimpin dalam kehidupan modern saat ini ditandai dengan berbagai masalah kerja, hubungan masyarakat semakin kompleks serta tuntutan pengembangan sumber daya manusia. Karena itulah seorang pemimpin dapat menggerakkan orang lain baik bawahan atau rekan kerjanya, sehingga secara sadar bersama-sama berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Srilulu: 2015)

Kepemimpinan merupakan keterampilan atau kemampuan, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, kemampuan intelektual, seni dan kemampuannya dalam mempengaruhi setiap diri bawahan maupun individu yang dipimpinya. (Jenni Kumala : 2013)

#### **A. Definisi Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada keterlibatan aktif bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin yang demokratis mendorong partisipasi, kerjasama, dan komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan.

##### **1. Partisipasi Aktif Bawahan**

Dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin mendorong dan memfasilitasi partisipasi aktif bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Bawahan dilibatkan dalam diskusi, pemberian saran, dan pemecahan masalah, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang berarti.

##### **2. Komunikasi Dua Arah**

Terdapat komunikasi dua arah yang terbuka dan transparan antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin mendengarkan masukan dan umpan balik dari bawahan, dan bawahan juga dapat menyampaikan ide, pendapat, serta kekhawatiran mereka. Komunikasi ini membantu menciptakan iklim saling percaya dan kolaborasi.

##### **3. Pembagian Wewenang:**

Pemimpin demokratis cenderung mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini bertujuan untuk memberdayakan bawahan dan mengembangkan kepemimpinan di seluruh tingkatan organisasi.

##### **4. Fokus pada Kesejahteraan Bawahan**

Pemimpin demokratis menempatkan kesejahteraan dan pengembangan bawahan sebagai prioritas utama. Mereka berupaya untuk memenuhi kebutuhan bawahan, memberikan penghargaan, dan mendukung pengembangan karir.

Kepemimpinan demokratis dicirikan oleh keterlibatan aktif bawahan, komunikasi terbuka, pembagian wewenang, serta fokus pada kesejahteraan bawahan. Hal ini berbeda dengan gaya kepemimpinan otoriter yang cenderung berpusat pada pemimpin.

## **B. Penerapan Kepemimpinan Demokratis di Fungsi Pengawasan**

### **1. Pengambilan Keputusan Partisipatif:**

Dalam melaksanakan fungsi pengawasan, pemimpin yang demokratis akan melibatkan tim auditor untuk berdiskusi dan bertukar ide. Mereka akan meminta masukan dari auditor terkait ruang lingkup audit, metodologi yang akan digunakan, serta rekomendasi yang akan diberikan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses audit dapat dilakukan secara komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan pendekatan partisipatif, auditor merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap hasil audit. Pendelegasian Wewenang Pemimpin akan mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang kepada auditor secara proporsional sesuai dengan kompetensi masing-masing. Misalnya, auditor senior dapat diberi tanggung jawab untuk memimpin tim audit dan mengkoordinasikan pelaksanaan audit. Auditor junior dapat diberikan tugas-tugas spesifik sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga dapat mengembangkan kapabilitas mereka. Pendelegasian wewenang ini bertujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi auditor.

### **2. Komunikasi Terbuka**

Pemimpin akan menciptakan iklim komunikasi yang terbuka, sehingga auditor merasa nyaman untuk menyampaikan temuan, saran, dan umpan balik selama proses audit. Komunikasi dua arah yang efektif memungkinkan adanya diskusi konstruktif dan pertukaran ide-ide inovatif. Auditor juga dapat menyampaikan kendala atau masalah yang dihadapi selama audit, sehingga dapat segera diatasi.

### **3. Penghargaan dan Pembinaan:**

Pemimpin akan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, baik dalam bentuk apresiasi verbal, insentif, maupun promosi. Selain itu, pemimpin juga akan memberikan bimbingan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi auditor. Upaya pembinaan ini bertujuan untuk memastikan auditor memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan fungsi pengawasan.

Jadi, dalam menerapkan kepemimpinan demokratis di fungsi pengawasan, pemimpin akan melibatkan auditor secara aktif, mendelegasikan wewenang, menjalin komunikasi terbuka, serta memberikan penghargaan dan pembinaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas audit, motivasi auditor, dan pengembangan kompetensi.

## **C. Dampak Penerapan Kepemimpinan Demokratis**

### **1. Peningkatan Kinerja Auditor:**

Dengan adanya keterlibatan auditor dalam pengambilan keputusan, komunikasi terbuka, serta pembinaan dan pengembangan kompetensi, motivasi auditor meningkat. Auditor merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang berarti, sehingga mereka bekerja dengan lebih produktif dan efektif. Hal ini tercermin dari peningkatan kualitas audit, kepatuhan terhadap standar audit, dan pencapaian target audit yang ditetapkan.

### **2. Peningkatan Kualitas Rekomendasi:**

Melalui proses diskusi dan masukan dari auditor, pemimpin dapat memperoleh perspektif yang lebih komprehensif dalam menyusun rekomendasi audit. Rekomendasi yang dihasilkan pun lebih sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan organisasi yang diaudit. Selain itu, auditor juga merasa lebih memiliki dan berkomitmen untuk memastikan rekomendasi tersebut ditindaklanjuti dengan baik.

### **3. Peningkatan Kepercayaan Stakeholder:**

Proses audit yang transparan dan melibatkan auditor secara aktif, serta rekomendasi yang berkualitas, dapat meningkatkan kepercayaan stakeholder, seperti pemerintah daerah, DPRD, dan masyarakat. Stakeholder melihat bahwa Inspektorat Daerah bekerja secara profesional dan berorientasi pada perbaikan kinerja organisasi

yang diaudit. Hal ini dapat meningkatkan kredibilitas Inspektorat Daerah dan memperkuat perannya sebagai pengawas internal pemerintah daerah.

#### 4. Pengembangan Budaya Organisasi:

Penerapan kepemimpinan demokratis dapat mendorong terbentuknya budaya organisasi yang lebih terbuka, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran. Auditor merasa nyaman untuk menyampaikan ide-ide baru, berbagi pengetahuan, dan saling memberikan umpan balik. Hal ini menciptakan iklim yang mendukung inovasi dan peningkatan berkelanjutan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan demokratis di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara berdampak positif pada kinerja auditor, kualitas rekomendasi audit, kepercayaan stakeholder, serta pengembangan budaya organisasi yang kondusif. Hal ini sejalan dengan upaya Inspektorat Daerah untuk meningkatkan efektivitas fungsi pengawasan internal pemerintah daerah.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah kualitatif, artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan realita empirik dibalik fenomena secara terperinci, mendalam, dan tuntas tentang sumber data. (Sugiyono 2003 : 11)

### Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif (menggambarkan) dengan pendekatan kualitatif. Menurut Nazir (2013: 55), penelitian deskriptif yakni tipe penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, hal tersebut didasarkan karena penelitian ini menghasilkan data-data berupa kata-kata menurut informan, apa adanya sesuai dengan pertanyaan

### Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah penting dalam rangka memperoleh temuan-temuan hasil penelitian. Hal ini disebabkan, data akan menuntun kita kearah temuan ilmiah, bila di analisis. Analisis data ialah langkah selanjutnya untuk mengolah data dari hasil penelitian menjadi data, dimana data di peroleh, di kerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa untuk menyimpulkan persoalan yang diajukan dalam menyusun hasil penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis interaktif (*interactive model of analysis*). Dalam model initerdapat 3 komponen pokok. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiono (2013) ketiga komponen tersebut yaitu :

1. Reduksi data merupakan komponen pertama analisis data yang mempertegas, memperpendek, membuatfokus, membuanghal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan peneliti dapat dilakukan.
2. Sajian data merupakan suatu rakitan informasi yang memungkinkan kesimpulan. Secara singkat dapat berarti cerita sistematis dan logis supaya makna peristiwanya menjadi lebih mudah dipahami.
3. Penarikan kesimpulan dalam awal pengumpulan data peneliti sudah harus mulai mengerti apa arti dari hal-hal yang dia temui dengan mencatat peraturan-peraturan sebab akibat, dan berbagai proporsi sehingga penarikan kesimpulan dapat di pertanggung jawabkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan dan organisasi termasuk instalasi pemerintahan salah satunya adalah Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam sebuah pemerintahan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan pemerintahan (Nawawi 3003 : 17 ).

Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan, persatuan dan solidaritas, serta selalu memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada semua anggota organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Agar setiap anggota organisasi memiliki kecakapan dalam memimpin, seorang pemimpin yang demokratis selalu memberikan kesempatan kepada semua anggota organisasi dengan jalan pendelegasian sebagian kekuasaannya dan sebagian tanggung jawabnya.

Dalam kenyataannya selama bertahun-tahun sampai sekarang ini masih terus dipersoalkan mengenai orang yang mampu melaksanakan kepemimpinan atau siapa pemimpin itu, atau bagaimana pelaksanaan kepemimpinan yang efektif, yang seharusnya dapat difokuskan pada masalah bagaimana mengefektifkan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya, termasuk bagaimana respon pimpinan terhadap masukan yang diberikan oleh bawahannya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis di Inspektorat Sulawesi Utara sudah berjalan dengan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

- Kewenangan Organisasi Pemerintah Daerah yaitu memberikan kesempatan bagi bawahannya untuk menyampaikan pendapat, memberikan ruang atau media dalam menyampaikan setiap masukan atau pendapat, serta bermusyawarah dalam setiap menyelesaikan permasalahan yang ada. Keputusan yang diambil oleh pimpinan yang akan dilimpahkan kepada bawahan dilakukan dengan musyawarah dan bersifat positif serta harus sesuai dengan tingkat pengetahuan bawahan yang akan diberikan.
- Pengambilan keputusan dilakukan dengan melibatkan para pimpinan kepala bagian yang dapat mewakili karyawan lainnya untuk melakukan pemutusan kebijakan yang akan dilimpahkan oleh para bawahan nantinya.
- Atasan selalu berusaha untuk menjaga komunikasi yang baik kepada para bawahannya. Ini dibuktikan dengan atasan selalu menganggap bawahan sebagai mitra kerja dan mendiskusikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh bawahan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga tidak ada persaan canggung antara atasan dan para bawahan.
- Atasan selalu menyambut dengan positif setiap gagasan/ide yang dilontarkan kepadanya. Gagasan /ide yang positif akan ditindaklanjuti dengan melakukan musyawarah bersama. Memberikan penghargaan berupa pendidikan sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan atas kinerja yang telah dicapainya.
- Pimpinan selalu membuka diri dari setiap kritikan maupun pujian yang diberikan kepadanya. Pimpinan selalu menghimbau para bawahannya untuk memberikan saran baik itu kritikan maupun saran membangun terhadap kerjanya.

-Pimpinan tidak sama sekali memperlakukan para bawahannya seperti budak, melainkan

Menjadikan bawahannya seperti rekan kerja yang harus dijaga. Menghormati satu sama lain dengan menjaga keharmonisan dengan melakukan komunikasi aktif. Tidak lupa membuat laporan kinerja setiap bulannya sebagai tolak ukur atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Gaya kepemimpinan yang ada di Inspektorat Sulawesi Utara selalu bersedia untuk melimpahkan wewenang yang telah disepakati kepada bawahannya dengan melihat tingkat kemampuan dari bawahan itu sendiri. Wewenang itu pula pastilah disesuaikan dengan bidang masing-masing. Pimpinan juga selalu mengikutsertakan para bawahannya dalam pengambilan suatu keputusan. Hal ini akan memberikan kesan kepada bawahan bahwa bawahan merasa dihargai keberadaannya dalam organisasi. Sehingga akan mempengaruhi kinerja dari bawahan itu sendiri. Selain ini juga tidak lupa untuk menjaga komunikasi antara bawahan dan atasan guna menjaga keharmonisan dalam organisasi. Dengan cara melakukan komunikasi aktif dan menjadikan bawahan seperti rekan kerja yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu organisasi.

Inspektur juga selalu memberikan wadah kepada para bawahannya untuk memberikan kritikan dan gagasan berupa ide-ide dan inovasi dan mendengarkan pendapat para bawahannya. Hal ini dilakukan oleh pimpinan agar saling bertukar informasi sehingga disetiap permasalahan yang dihadapi dalam organisasi dapat terselesaikan cepat dengan hasil musyawarah. Selain itu pimpinan juga tak lupa memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada bawahannya yang sudah bekerja dengan baik. sehingga dapat memotivasi bawahan yang lain untuk bekerja lebih baik lagi.

## REFERENSI

- Athoillah, Anton., 2010, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung : Pustakasetia  
Bandung: Alfabeta
- Gomes, Faustino Cardoso., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P.,2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakanketiga Belas*, Jakarta : Pt. Bumi Askara
- Kartono, Kartini.,2010 , *Pemimpin Dan Kepemimpinan (Apakahpemimpin Abnormal Itu?)*. Jakarta : Rajawali Pers
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu., 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakkan Ketujuh*, Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Syarif., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, Cetakkan Ketiga*, Jakarta Selatan : Ghalia Indonesia
- Martoyo, Susilo.,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4*, Yogyakarta : Bpfffe
- Nawawi, Hadari.,2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta :
- Pasolong, Harbani.,2010, *Kepemimpinan Birokrasi, Cetakkan Kedua*, Bandung : Alfabeta
- Pb.Triton.,2005, *Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Rivai, Veitzhal.,2006, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali
- Simamora., Henry., 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Iii, Cetakan Kedua*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ykpn
- Soekarso, Et.All.,2010, *Teori Kepemimpinan*, Jakarta : Mitra Wacana Media Sulistiyani,
- Ambar Teguh And Rosidah.,2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D Edisi Ke-25*.
- Sutarto., 2006, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi, Cetakan Ketujuh*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Suwanto And Priansa.,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, Cetakan Kedua*, Bandung : Alfabeta

- Thoha, Miftah.,2010, *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua Puluh, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada
- Wirjana And Supardo.,2006, *Kepemimpinan, Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*, Yogyakarta : Andi
- Yogyakarta : Graha Mila
- Yulk,Gary.,2001, *Kepemimpinandalam Organisasi (Leadership In Organization)*, Edisi Kelima, Jakarta Barat : Pt. Indeks