

Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Kinerja dan Inovasi Karyawan di Industri Kreatif Digital

Vera Vebriyanti, Sri Rahayu, Muhammad Gunawan Wibisono

veravebriyanti8@gmail.com

Stie Mahardhika

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja dan inovasi karyawan pada industri kreatif digital. Industri ini memiliki karakteristik yang dinamis dan sangat bergantung pada kreativitas serta kolaborasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, dengan sumber data primer berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta data sekunder dari literatur dan dokumen pendukung. Informan penelitian terdiri dari pimpinan dan tiga orang karyawan sebuah agensi kreatif digital di Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis melalui komunikasi terbuka, partisipasi aktif, dan pemberian ruang untuk berkreasi mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sekaligus mendorong munculnya inovasi dalam bentuk ide-ide kreatif untuk mendukung strategi bisnis. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan demokratis tidak hanya memperkuat kinerja, tetapi juga menciptakan iklim kerja kolaboratif yang kondusif bagi inovasi, sehingga dapat menjadi strategi yang relevan untuk memperkuat daya saing industri kreatif digital di era persaingan global.

Kata Kunci : Kepemimpinan demokratis, kinerja karyawan, inovasi, industri kreatif digital

PENDAHULUAN

PT. Industri kreatif digital di Indonesia berkembang pesat dan menyumbang sekitar Rp1.300 triliun terhadap PDB nasional. Sektor ini menuntut kreativitas dan inovasi berkelanjutan. Namun, keberhasilan inovasi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan

yang diterapkan. Gaya kepemimpinan demokratis, yang menekankan komunikasi terbuka dan partisipasi, dipandang relevan untuk membangun iklim kerja inklusif.

Penelitian-penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki peran signifikan terhadap kinerja. Misalnya, Rahayu (2019) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Utama, menekankan pentingnya pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Selanjutnya, Rahayu (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tritunggal Cipta Persada di Surabaya. Bahkan, penelitian lain oleh Rahayu (2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sumber Makmur Mekarsari.

Temuan-temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa kepemimpinan yang demokratis bukan hanya sekadar gaya komunikasi, melainkan strategi yang mendukung pengembangan potensi karyawan, menciptakan motivasi kerja, serta membangun lingkungan yang sehat untuk mendorong inovasi. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada bagaimana gaya kepemimpinan demokratis memengaruhi kinerja dan inovasi karyawan di industri kreatif digital.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis : adalah gaya kepemimpinan yang menekankan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, komunikasi terbuka, serta partisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi (Iswahyudi, 2023). Pemimpin demokratis berperan sebagai fasilitator, memberikan ruang bagi anggota tim untuk mengemukakan ide, sehingga tercipta suasana kerja yang kolaboratif dan inklusif. Penelitian Isnanto (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini lebih efektif dalam situasi yang membutuhkan kreativitas dan inovasi.
2. Kinerja karyawan : merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar tertentu yang ditetapkan organisasi (Nurfitriani, 2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta pelatihan. Dalam

konteks ini, penelitian oleh Rahayu (2019) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Utama. Sementara itu, Rahayu (2020) menegaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor penting yang mendukung pencapaian kinerja optimal.

3. Inovasi Karyawan : berkaitan erat dengan kreativitas individu yang menghasilkan ide-ide baru untuk mendukung perkembangan perusahaan (Mu'ah, 2019). Kreativitas dan inovasi sangat dibutuhkan dalam industri kreatif digital yang terus berkembang. Setiawan (2020) menegaskan bahwa keberhasilan sektor kreatif sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk berinovasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang mendorong keterbukaan ide, seperti demokratis, berperan penting dalam menciptakan inovasi.
4. Lingkungan Kerja dalam Industri Kreatif Digital : memiliki karakteristik yang unik, yaitu bergantung pada kreativitas, teknologi, dan inovasi (Wuryaningrat, 2020). Lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan kolaboratif sangat menentukan produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahayu (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumber Makmur Mekarsari. Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokratis yang mendorong suasana kerja partisipatif sangat relevan untuk sektor kreatif.
5. Penelitian Terdahulu : Beberapa penelitian terdahulu mendukung pentingnya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja dan inovasi. Ismawati dkk. (2023) menemukan bahwa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan meningkatkan efektivitas kinerja. Hutagalung & Parapat (2020) menegaskan bahwa kurangnya penerapan gaya demokratis berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan-temuan ini sejalan dengan penelitian dosen pembimbing penulis (Rahayu, 2019; 2020; 2021) yang menekankan peran pendidikan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena sosial, khususnya terkait peran gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja dan inovasi karyawan.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada sebuah agensi kreatif digital yang berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur. Lokasi tersebut dipilih karena perusahaan memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian, yakni penerapan gaya kepemimpinan demokratis yang berpengaruh terhadap kinerja dan inovasi karyawan. Selain itu, agensi ini bergerak di berbagai layanan kreatif seperti fotografi, videografi, pemasaran digital, pembuatan konten media sosial, desain grafis, hingga e-commerce, sehingga sangat relevan untuk menggambarkan dinamika industri kreatif digital.

Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan secara mendalam fenomena sosial yang terjadi, khususnya terkait penerapan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja dan inovasi karyawan.

Jenis penelitian studi kasus dipandang relevan karena memungkinkan peneliti untuk menelaah secara kontekstual dinamika interaksi antara pimpinan dan karyawan di sebuah agensi kreatif digital. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi bagaimana komunikasi terbuka, partisipasi, dan kolaborasi yang menjadi ciri kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja dan inovasi.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pimpinan, satu karyawan tetap, serta dua karyawan magang, ditambah observasi naturalistik terhadap aktivitas kerja di agensi kreatif digital. Sementara itu, data sekunder berasal dari dokumen internal perusahaan seperti laporan kerja, portofolio proyek, serta literatur akademik dan penelitian terdahulu yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mendapatkan informasi komprehensif mengenai penerapan gaya kepemimpinan demokratis serta pengaruhnya terhadap kinerja dan inovasi karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang sudah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif untuk menggambarkan pola penerapan kepemimpinan demokratis dalam konteks industri kreatif digital. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yaitu menghubungkan temuan empiris dengan teori kepemimpinan, kinerja, dan inovasi, sehingga diperoleh pemahaman menyeluruh mengenai peran kepemimpinan demokratis terhadap kinerja dan inovasi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menggambarkan bagaimana gaya kepemimpinan demokratis diterapkan dalam sebuah agensi kreatif digital di Sidoarjo serta dampaknya terhadap kinerja dan inovasi karyawan. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan dan karyawan, observasi langsung di lapangan, serta analisis dokumentasi, ditemukan beberapa temuan penting sebagai berikut:

1. Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan: Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide serta terlibat dalam diskusi tim. Misalnya, saat menentukan konsep kampanye digital atau desain konten, karyawan diberi ruang untuk mengusulkan gagasan yang kemudian dipertimbangkan bersama sebelum diambil keputusan akhir.
2. Komunikasi Terbuka dan Transparan : Pimpinan menerapkan komunikasi dua arah yang terbuka, baik dalam rapat formal maupun percakapan sehari-hari. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai serta lebih berani menyampaikan pendapat, meskipun berbeda dengan pandangan pimpinan.
3. Dampak terhadap Kinerja Karyawan : Karyawan menunjukkan peningkatan motivasi dan produktivitas karena merasa dilibatkan dalam proses kerja. Mereka lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki kesadaran bahwa hasil kerja merupakan kontribusi bersama tim.

4. Dampak terhadap Inovasi : Kepemimpinan demokratis terbukti mendorong lahirnya inovasi. Beberapa ide kreatif, seperti konsep visual kampanye media sosial dan strategi pemasaran digital baru, muncul dari hasil brainstorming karyawan yang difasilitasi oleh pimpinan.
5. Lingkungan Kerja yang Kolaboratif : Suasana kerja menjadi lebih kondusif dan kolaboratif. Karyawan merasa nyaman bekerja dalam tim, sehingga tercipta solidaritas yang berdampak pada kelancaran proyek dan kualitas hasil kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis di agensi kreatif digital berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan inovasi karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan demokratis yang menekankan partisipasi, komunikasi terbuka, dan kolaborasi sebagai faktor kunci dalam menciptakan iklim kerja produktif (Iswahyudi, 2023).

Pertama, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan mendorong rasa memiliki terhadap pekerjaan dan meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Ismawati dkk. (2023) yang menemukan bahwa partisipasi aktif karyawan dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Hasil ini juga menguatkan temuan Rahayu (2019) bahwa pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kapasitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi.

Kedua, komunikasi terbuka yang diterapkan pimpinan memperkuat hubungan interpersonal dan membangun kepercayaan tim. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Isnanto (2022) yang menekankan bahwa gaya demokratis lebih efektif pada lingkungan kerja yang menuntut kreativitas. Selain itu, penelitian Rahayu (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peran signifikan dalam pencapaian kinerja optimal, sehingga komunikasi yang transparan menjadi salah satu bentuk dorongan motivasional.

Ketiga, penerapan kepemimpinan demokratis mendorong munculnya inovasi dari karyawan. Ide-ide kreatif lahir karena karyawan merasa bebas mengemukakan gagasan tanpa takut mendapat penolakan. Hal ini konsisten dengan pendapat Setiawan (2020) yang menyatakan bahwa keberhasilan sektor kreatif bergantung pada kemampuan berinovasi.

Penelitian ini juga menguatkan temuan Rahayu (2021) bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan adanya pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja, di mana gaya kepemimpinan demokratis menjadi salah satu faktor yang menciptakan kondisi tersebut.

Keempat, suasana kerja yang kolaboratif memperlihatkan bahwa kepemimpinan demokratis mampu menciptakan solidaritas dalam tim. Temuan ini sejalan dengan Hutagalung & Parapat (2020) yang menemukan bahwa absennya gaya kepemimpinan demokratis berdampak negatif terhadap motivasi dan kolaborasi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan demokratis tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan inovatif dan berkelanjutan dalam industri kreatif digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada sebuah agensi kreatif digital di Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja sekaligus mendorong lahirnya inovasi di lingkungan kerja. Penerapan komunikasi terbuka, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta penghargaan terhadap ide-ide kreatif terbukti menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif, kolaboratif, dan kondusif.

Karyawan yang merasa dilibatkan menunjukkan motivasi, disiplin, dan produktivitas yang lebih tinggi, sehingga kinerja individu maupun tim meningkat secara keseluruhan. Selain itu, adanya ruang kebebasan untuk menyampaikan gagasan tanpa rasa takut ditolak menjadikan karyawan lebih berani berinovasi, yang pada gilirannya memperkuat daya saing perusahaan dalam industri kreatif digital yang sangat dinamis.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokratis dapat dipandang bukan hanya sebagai pendekatan kepemimpinan, tetapi juga sebagai strategi manajerial yang relevan untuk mendukung pertumbuhan, keberlanjutan, dan keunggulan kompetitif perusahaan kreatif digital di era persaingan global.

DAFTAR PUSTAKA

- Ismawati, R., Kurniasari, D., & Hidayat, S. (2023). Democratic leadership and employee performance in creative industries. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 112–123.
- Isnanto, B. (2022). Democratic leadership style and its impact on innovation in organizations. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 45–56.
- Iswahyudi, A. (2023). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(3), 201–210.
- Mu'ah, M. (2019). Kreativitas dan inovasi dalam dunia kerja modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 88–97.
- Nurfitriani, D. (2022). Kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Humaniora dan Bisnis*, 7(1), 56–64.
- Rahayu, S. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Sarana Utama. *Jurnal Media Mahardhika*, 17(1), 15–24.
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tritunggal Cipta Persada di Surabaya. *Jurnal Media Mahardhika*, 18(2), 44–53.
- Rahayu, S. (2021). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Mekarsari di Surabaya. *Jurnal Media Mahardhika*, 19(1), 33–42.
- Setiawan, R. (2020). Peran inovasi dalam meningkatkan daya saing industri kreatif. *Jurnal Ekonomi Kreatif*, 5(2), 77–86.
- Wuryaningrat, N. (2020). Lingkungan kerja dan tantangan industri kreatif digital. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(3), 134–143.
- Hutagalung, D., & Parapat, J. (2020). Leadership style and its impact on employee collaboration. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 11(4), 221–230.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Amyadi, M. (2024). *Kepemimpinan Pendidikan Visioner: Konsep, Model Dan Pengaruhnya Bagi Lembaga Pendidikan*. Penerbit Adab.

- antaranews.com. (n.d.). Antara News. Antaranews.Com. Retrieved January 9, 2025, from <https://www.antaranews.com/>
- antaranews.com. (2023, October 24). Menparekraf: Sektor ekraf sumbang Rp1.300 T kepada PDB nasional. Antaranews.Com. <https://www.antaranews.com/berita/3790389/menparekraf-sektor-ekraf-sumbang-rp1300-t-kepada-pdb-nasional>
- Gultom, S. (2024). *Kajian Perilaku Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Prenada Media.
- Hermawan, E., & Ismail, D. H. (2022). *Buku Ajar Kepemimpinan Mengenal Konsep Dan Gaya Kepemimpinan Untuk Generasi Z Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0*. Eureka Media Aksara.
- Huseno, T. (2021a). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Huseno, T. (2021b). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Hutagalung, D. S., & Parapat, E. P. S. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Sebagai Upaya Optimalisasi Kinerja Karyawan. *JAMIN*, 2(2), 1–6. <https://drive.google.com/file/d/1Hjk03IFBiW9-aR6UTbbUc4YdjgWCYwc/view>
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahli Media Press.
- Ismawati, Manafe, L. A., & Kurniasari, L. M. (2023). Analisa Gaya Kepemimpinan Demokratis untuk Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan KSOP Kelas II Gresik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/ Administrasi Perkantoran*, 1(2), 282–296.
- Isnanto, S. H. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan. *Management and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 47–58.
- Kusumadewi, R., Fitriadi, H., Sari, A. F. K., Zulfkar, A. L., & Islami, P. Y. N. (2023). *Perkembangan Ekonomi Kreatif & Ekonomi Industri Berbasis Digital* (Z. N. Hasbi, Ed.). Penerbit Adab.
- Mu'ah, Indrayani, T. I., Masram, H., & Sulton, M. (2019). *Kepemimpinan*. Rajawali Pers.

- Nasarudin, N., Mulyeni, S., Apriansyah, R., Yusman, E., Masliardi, A., & Abdurohim, A. (2024). Pengantar Ilmu Manajemen. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Nuraini, B. (2023). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi. Asadel Liamsindo Teknologi.
- Nurfitriani. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan. Cendekia Publisher.
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi. Feniks Muda Sejahtera.
- Prastayawan, A. (2020). Pengambilan Keputusan. UNESA University Press.
- Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Visionida: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–12.
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokrasi. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*, 5(1), 82–98. <https://drive.google.com/file/d/11sdT7suKF5nyYO9skgYZH0LBxxYkr5lg/view>
- Saleh, G. S. (2023). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Untuk Optimalisasi Pembangunan Dan Kinerja Pemerintah Daerah. CV. Cahaya Atsh Publsiher & Printing.
- Setiawan, H. C. B. (2020). Manajemen Industri Kreatif Teori dan Aplikasi. PT. Berkat Mukmin Mandiri.
- Simbolon, S., & Susanto, A. (2023). Evaluasi Kinerja Karyawan Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karier di PT. Garmindo Utama Dharma Medan. CV. Bintang Semesta Media.
- Siregar, E. (2023). Buku Ajar Kepemimpinan. Penerbit Widina Media Utama.
- statista.com. (2025). Number of users of e-commerce in Indonesia from 2020 to 2029(in millions). Statista.Com. <https://www.statista.com/forecasts/251635/e-commerce-users-in-indonesia>
- Suiraoaka, I. P., Sugiharti, Sewang, & Ratih, I. A. D. K. (2023). Model Dan Gaya Kepemimpinan. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sukmara, A. R. (2023). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Cipta Media Nusantara.

- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Sutopo, A. H. (2024a). *Inovasi 360 Derajat: Mengintegrasikan Kreativitas dalam Setiap Aspek Kehidupan*. Topazart.
- Sutopo, A. H. (2024b). *Inovasi 360 Derajat: Mengintegrasikan Kreativitas dalam Setiap Aspek Kehidupan*. Topazart.
- Swahyudi, M. S., Umalihatyati, Kasanusi, Sarie, F., Subhan, M., Gejir, I. N., Suraoka, I. P., & Djibu, R. (2024). *Gaya Kepemimpinan* (I. P. Kusuma, Ed.). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.