



## PENINGKATAN LOYALITAS KARYAWAN DENGAN MENERAPKAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS STIB BANYUWANGI

Markhaban, Haya

Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Islam Blambangan Banyuwangi

Email: [hayaudin1974@gmail.com](mailto:hayaudin1974@gmail.com), [banlaut@gmail.com](mailto:banlaut@gmail.com)

Received: Oct 11, 2023   Revised: Oct 18, 2023   Accepted: Oct 22, 2023

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan berdasarkan permasalahan yang sering terjadi dilapangan terutama dalam kurangnya loyalitas karyawan, staff, dan lain-lain didunia pekerjaan yang disebabkan oleh pola kepemimpinan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pada indicator loyalitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian Tindakan sekolah (PTS) dengan sampel penelitian seluruh karyawan, staff, dan dosen dilingkungan sekolah tinggi islam blambangan banyuwangi (STIB) yang berjumlah 25 orang pada semester ganjil tahun akademik 2023/2024 dengan analisis data menggunakan indicator pencapaian kompetensi. Adapun hasil dari penelitian ini terdapat peningkatan kinerja pada indicator loyalitas karyawan, staff, dan dosen STIB dengan nilai siklus pertama terdapat empat karyawan yang masuk dalam kategori berkembang sangat baik (4), sedangkan pada siklus kedua sebanyak 14 karyawan mendapatkan kategori loyalitas berkembang sangat baik (4) sedangkan sisanya mendapatkan loyalitas berkembagn sesuai harapan.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Karyawan, Loyalitas*

### Abstract

This research was conducted based on problems that often occur in the field, especially the lack of loyalty of employees, staff and others in the world of work caused by leadership patterns, so this research aims to improve performance on employee loyalty indicators. The research method used is school action research (PTS) with a research sample of all employees, staff and lecturers at the Blambangan Banyuwangi Islamic High School (STIB) totaling 25 people in the odd semester of the 2023/2024 academic year with data analysis using competency achievement indicators. The results of this research showed an increase in performance in the loyalty indicators of STIB employees, staff and lecturers with the value of the first cycle being that four employees were in the very well developed category (4), while in the second cycle 14 employees received the very well developed loyalty category (4) while the rest get growing loyalty as expected.

**Keywords:** *Democratic Leadership Style, Employee Performance, Loyalty*

## **PENDAHULUAN**

Karyawan didalam Pendidikan merupakan ujung tombak perbaikan pendidikan masa depan. Pendidikan saat ini menghadapi banyak hal, mulai dari kinerja karyawan di perguruan tinggi kurang profesional dan rendahnya nilai-nilai pelayanan yang seharusnya dimiliki seorang karyawan yang kurang optimal (Siti Nur Aisah, 2020).

Karyawan yang masuk didalam perguruan tinggi bukan hanya staf saja melainkan seluruh yang dicivitas akademik harus mempunyai keterampilan yang mumpuni sehingga dapat meningkatkan kapabilitas didalam pekerjaan sebelum memikirkan dirinya sendiri, seperti penghargaan, honorarium, dan tunjangan. Sebagai karyawan juga harus mampu menampung seluruh keterampilan tersebut agar setara dengan hak-hak yang diinginkan (Sa'odah et al., 2021). Kompetensi yang harus dimiliki seorang karyawan harus berloyalitas terhadap lembaganya.

Pembelajaran Ketika menerapkan 4C akan memudahkan mahasiswa berpikir pada tingkat yang lebih tinggi karena klasifikasi di sekolah dasar sudah menerapkan semua itu. Artinya berpikir tingkat tinggi atau yang disebut keterampilan tingkat tinggi (hots) telah diterapkan di kelas-kelas, khususnya didalam pembelajaran dibangku perkuliahan (Wapa, 2020).

Selain melihat pembelajaran harus berkualitas, banyak hal yang perlu dievaluasi dalam meningkatkan pembelajaran 4C, salah satunya adalah masih kurangnya tenaga pengajar di era saat ini yang lebih memikirkan kehormatan dibandingkan pengabdian. Artinya nilai loyalitas yang harus dimiliki seorang pendidik sudah mulai terpicirkan, yang menyebabkan rendahnya etos kerja sehingga mengakibatkan kinerja pendidik dalam dunia pendidikan kurang baik.

Peningkatan pendidikan pada seluruh jenjang pendidikan merupakan sebuah keniscayaan jika dilihat dari rangka mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia agar lulusannya mampu bersaing dan mengatasi permasalahan kehidupan di masa depan. Pendidikan adalah upaya sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan. dibutuhkan oleh dirinya sendiri, masyarakat, bangsa dan negara (Wapa et al., 2023).

Dosen sebagai pendidik dituntut memikul tanggung jawab dan konsekuensi terhadap tugas pokoknya, seperti dalam proses belajar mengajar, memiliki strategi kognitif yang dapat menumbuhkan kemampuan mengorganisasikan, mengelola dan menyampaikan pelajaran kepada siswa secara kreatif. Semua itu dapat tercapai apabila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dari para dosen (Kurnia & Dkk, 2018).

Ada beberapa pokok persoalan yang dihadapi perguruan tinggi swasta dalam meningkatkan eksistensinya dimasyarakat salah satunya kurangnya pemahaman seorang pemimpin dalam memberikan gaya kepemimpinan sehingga dapat menjadikan efek yang luar biasa. Perguruan tinggi akan selalu eksis apabila memiliki pemimpin yang demokratis terhadap karyawannya.

Sesuai dengan yang disampaikan oleh (Rohmah, 2020) Berdasarkan data secara empirik ditemukan bahwa Sebanyak 30 persen atau 800-an perguruan tinggi swasta (PTS) di Indonesia gulung tikar. PTS dikatakan gulung tikar karena tidak mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya, termasuk PTN. "Sekitar 30-40 persen PTS gulung tikar karena kompetisi, bukan karena kebijakan," ucapnya, agar PTS bisa bersaing, maka perguruan tinggi itu harus bisa beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat dan kreatif.

Data tersebut menunjukkan bahwa pimpinan perguruan tinggi dituntut untuk membangun budaya kerja akademik dan etika keilmuan sehingga memberi pencerahan (aufklarung) pada masyarakat kampus. Untuk mencapai itu dosen maupun karyawan perlu dibina melalui pengembangan budaya kerja sebagai satu peluang untuk membangun human resource development melalui penanaman nilai (value), keyakinan (belief), norma, pandangan, kebiasaan dan kepemimpinan untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan di masa yang mendatang.

Kepemimpinan demokratis merupakan Pemimpin ideal mampu menciptakan dan mengarahkan masyarakat pada ketentraman. Ketentraman dalam konteks ini adalah ketentraman lahir dan batin manusia. Kewenangan pokok seorang pemimpin yakni mampu menciptakan ketentraman di masyarakat pada wilayah lahir maupun batin. Kewenangan ini bisa dimunculkan dari kebijakan, pengarahan, bimbingan, dan keteladanan kepada masyarakat yang dipimpinnya Sulthon (dalam Arifiani, 2022).

Idealitas model kepemimpinan tersebut bisa merujuk pada diri Rasulullah Saw. Semua orang mengakui kepemimpinan Rasulullah Saw berada pada level tertinggi. Salah satu keberhasilan kepemimpinan Rasulullah adalah pribadi yang shidiq (dipercaya). Sebab dengan kejujuran, akan membantu dalam menjalankan tugas kepemimpinan sehari-hari. Kejujuran, utamanya dalam kepemimpinan perlu dijadikan pegangan bagi seorang pemimpin. Sebab dengan ketidak-jujuran tersebut akan membahayakan semua orang terlebih bagi orang-orang yang dipimpinnya (Afifandasari & Subiyantoro, 2022).

Hal yang membahayakan ini terletak pada ketidakjelasan, sehingga menyebabkan berbagai spekulasi yang sukar dijadikan dasar pijakan. Apabila kejujuran dapat ditampilkan oleh seorang kepala madrasah dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, maka kemajuan institusi mudah diwujudkan.

Kepemimpinan demokratis juga dapat memberikan pemahaman dalam memberikan kemanfaatan yang lebih kompleks terhadap karyawan yang menyebabkan pekerjaan akan tuntas, karyawan akan semangat, bahkan dapat meningkatkan loyalitas seluruh karyawan yang ada. Berdasarkan hasil observasi di Sekolah tinggi Islam Blambangan Banyuwangi (STIB), tingkat loyalitas masih dikategorikan sangat rendah yaitu 65% berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebar oleh peneliti.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti mengambil penelitian ini guna dapat memberikan informasi yang tepat dilapangan apakah gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan loyalitas karyawan atau malah sebaliknya sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan kedepan.

Adapun beberapa hasil penelitian yang dianggap relevan oleh peneliti sehingga dapat mendukung terlaksananya penelitian ini sebagai berikut : Penelitian dilakukan oleh (Rohmah, 2020) dengan judul penelitian Kepemimpinan Pendidikan Dalam Pengembangan Budaya Kerja Dosen Di Perguruan Tinggi dengan hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan; 1) Konsep pendidikan kepemimpinan dalam pengembangan budaya kerja dosen menekankan pada kemampuan membentuk inti keyakinan dan nilai-nilai inti pekerjaan yang teraktualisasikan dalam tingkah laku dan sistem kerja, 2) model kepemimpinan, mengembangkan spiritual-transformasional dan kepemimpinan visioner melalui profesionalisme. dan pendekatan berbasis situasi dan kolegal berbasis budaya, 3) Strategi kepemimpinan, mengembangkan strategi empiris rasional, strategi normal-reeducative dan strategi power-coercive jenis prospector dan defender, 4) Hasil dari strategi kepemimpinan adalah peningkatan kinerja dosen (disiplin, kerja produktivitas, prestasi kerja), dan melahirkan sikap kerja utama, komitmen dan kepuasan kerja.

Kemudian penelitian dilakukan oleh (Afifandasari & Subiyantoro, 2022) dengan judul penelitian Pengembangan Jiwa Edupreneurship Melalui Kepemimpinan Yang Demokratis Di Lembaga Pendidikan, dengan hasil penelitian Adapun hasil pembahasan menyatakan bahwasanya (1) pengembangan jiwa edupreneurship dan kepemimpinan demokratis, dimana peserta didik di tanamkan jiwa edupreneurship agar bisa berwirausaha serta bisa menciptakan usaha dan membuka lowongan pekerjaan yang diajarkan oleh fasilitator seperti kepala sekolah, guru yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang demokratis (2) menumbuhkan jiwa edupreneurship melalui teaching factory, dimana kegiatan ini menerima order, menganalisis, menyatakan kesiapan mengerjakan order, quality control, dan menyerahkan order, yangmana dapat menumbuhkan jiwa edupreneurship dan kewirausahaan yang signifikan, percaya diri, berani mengambil resiko (3) menumbuhkan jiwa edupreneurship melalui bussines center, dimana praktik bisnis dengan menggunakan observasi pasar, melakukan pemesanan atau pembelian dari bussines center.

Penelitian dilakukan oleh (Markhaban. haya, 2023) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SDI Puspa Bangsa Adapun hasil dari efek pola kepemimpinan terdapat hasil Rata-rata skor yang diperoleh pada kinerja guru ketika diterapkan pola kepemimpinan kepala sekolah adalah 85,98 dikategorikan sangat tinggi sehingga taraf signifikansinya sebesar 39,508 Sig. < 0,050. Ini berarti terdapat perbedaan yang signifikansi pada kinerja guru yang mengikuti pola kepemimpinan kepala sekolah lebih tinggi dari pada hasil pre-kuesioner.

Berdasarkan beberapa penelitian yang relevan serta hasil dari observasi lapangan, peneliti mengambil variable loyalitas untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dianggap mendukung terlaksananya penelitian ini. Untuk itu penelitian ini merupakan penelitian yang memang dilakukan tidak berdasarkan kesamaan dengan penelitian lain tetapi berangkat dari persoalan di lapangan secara real.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Tindakan sekolah atau lebih dikenal dengan penelitian yang biasa dilakukan oleh seorang pimpinan terhadap kinerja karyawan, staff, dan guru atau dosen yang masih masuk dalam kategori penelitian Tindakan (Siri, 2015). PTS menurut (Arikunto, 2018) merupakan penelitian yang dilakukan disebuah klasikal yang bertujuan untuk meningkatkan hasil yang diinginkan oleh para peneliti. Adapun bagan dalam kegiatan ini sebagai berikut :

## SIKLUS PENELITIAN TINDAKAN



Gambar 1. Bagan PTK Sumber (Arikunto, 2018).

Sehingga dalam penelitian ini mengambil Subjek karyawan, staff, dan dosen Sekolah Tinggi Islam Blambangan (STIB) banyuwangi, Semester 1 Tahun Ajaran 2023/2024. Pelaksanaan dalam penelitian ini dilakukan pada dua pengambilan data utama selama satu semester tersebut baik di pase pertama hingga dipase terakhir pada berakhirnya semester ganjil.

Pengumpulan data dalam penelitian ini berdasarkan hasil evaluasi dari masing-masing siklus pembelajaran. Setiap siklus selalu dilakukan evaluasi dengan melalui test. Test yang dimaksud sudah dilakukan pemilihan instrumen yang disesuaikan dengan taksonomi bloom sehingga indicator pencapaian kompetensi pada penelitian ini sebesar 70% dengan analysis data menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{KETUNTASAN} = \frac{\text{JUMLAH KARYAWAN YANG TUNTAS}}{\text{JUMLAH KARYAWAN}} \times 100 \%$$

Adapun indikator pencapaian dalam penelitian ini menggunakan rubrik penilaian dengan kategori 4 yang apabila secara keseluruhan siswa sudah dapat berkembang dengan sangat baik maka penelitian dikatakan ada peningkatan yang signifikan diantaranya sebagai berikut : 1. Nilai 1 berarti loyalitas belum berkembang 2. Nilai 2 loyalitas mulai berkembang 3. Nilai 3 loyalitas berkembang sesuai harapan 4. Nilai 4 loyalitas Berkembang sangat baik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada prosedur perbaikan loyalitas karyawan tentu perlu beberapa hal yang harus dipersiapkan mulai dari gaya kepemimpinan sehingga dapat menjadikan hal yang sudah biasa disetiap hari. Peneliti juga memastikan beberapa syarat yang perlu dilakukan didalam memimpin agar tidak keluar dari gaya kepemimpinan demokratis. Peneliti melakukan konfirmasi terhadap ketua STIB guna memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan data dilapangan.

Adapun rencana penelitian yang dilakukan disusun sesuai dengan skema penelitian Tindakan dengan kriteria persiapan sebagai berikut :

### **Siklus I**

#### **a. Perencanaan**

1. Mewawancarai Ketua STIB
2. Mengobservasi kinerja ketua selama keberlangsungan kepemimpinan demokratis
3. Menetapkan konsep kepemimpinan demokratis secara terdokumentasi
4. Membuat Rancangan progress selama satu semester
5. Membuat lembar kuisioner untuk seluruh karyawan
6. Menyiapkan bahan indikator kinerja ketua dalam meningkatkan loyalitas karyawa, staff, dan dosen

#### **b. Pelaksanaan Tindakan**

1. Pada pelaksanaan peneliti kepada karyawan, staff, dan dosen

2. Melakukan kepemimpinan sesuai dengan konsep demokratis
3. Selalu mengoptimalkan sesuai dengan kinerja kepemimpinan yang tidak memandang bulu
4. Memberikan contoh pemimpin yang baik kepada karyawan, staff, dan dosen
5. Memberikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi)
6. Menyebar angket pertama mengenai loyalitas karyawan, staff, dan dosen.

c. Pengamatan

Pada saat pengamatan seorang pemimpin langsung menyesuaikan dengan indicator awal yang sudah disusun dengan baik dalam bentuk kuesioner. Adapun hal yang diamati dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, staff, dan dosen apakah sudah terdapat perubahan loyalitas atau tidak

d. Refleksi

Hal ini sebagai bentuk dan informasi perubahan yang terjadi pada pembelajaran sudah sampai dimana sehingga adanya peningkatan dari prasiklus ke siklus pertama.

## **Siklus II**

e. Perencanaan

7. Mewawancarai Ketua STIB
8. Mengobservasi kinerja ketua selama keberlangsungan kepemimpinan demokratis
9. Menetapkan konsep kepemimpinan demokratis secara terdokumentasi
10. Membuat Rancangan progress selama satu semester
11. Membuat lembar kuisisioner untuk seluruh karyawan
12. Menyiapkan bahan indicator kinerja ketua dalam meningkatkan loyalitas karyawa, staff, dan dosen

f. Pelaksanaan Tindakan

7. Pada pelaksanaan peneliti kepada karyawan, staff, dan dosen
8. Melakukan kepemimpinan sesuai dengan konsep demokratis

9. Selalu mengoptimalkan sesuai dengan kinerja kepemimpinan yang tidak memandang bulu
10. Memberikan contoh pemimpin yang baik kepada karyawan, staff, dan dosen
11. Memberikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi)
12. Menyebar angket pertama mengenai loyalitas karyawan, staff, dan dosen.

g. Pengamatan

Pada saat pengamatan seorang pemimpin langsung menyesuaikan dengan indicator awal yang sudah disusun dengan baik dalam bentuk kuesioner. Adapun hal yang diamati dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, staff, dan dosen apakah sudah terdapat perubahan loyalitas atau tidak

h. Refleksi

Hal ini sebagai bentuk dan informasi perubahan yang terjadi pada pembelajaran sudah sampai dimana sehingga adanya peningkatan dari siklus pertama dan siklus kedua selama rentang satu semester. Adapun hasil dari kedua siklus dapat dipaparkan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Observasi Siklus Pertama Kinerja Karyawan, Staff, dan Dosen

No	Kode Karyawan	Nilai	Ketuntasan
1	K1	2	loyalitas mulai berkembang
2	K2	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
3	K3	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
4	K4	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
5	K5	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
6	K6	4	loyalitas Berkembang sangat baik

---

7	K7	4	loyalitas Berkembang sangat baik
8	K8	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
9	K9	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
10	K10	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
11	K11	2	loyalitas mulai berkembang
12	K12	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
13	K13	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
14	K14	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
15	K15	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
16	K16	2	loyalitas mulai berkembang
17	K17	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
18	K18	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
19	K19	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
20	K20	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
21	K21	4	loyalitas Berkembang sangat baik
22	K22	4	loyalitas Berkembang sangat baik
23	K23	3	loyalitas berkembang sesuai

---

			harapan
24	K24	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
25	K25	3	loyalitas berkembang sesuai harapan

Tabel 2. Hasil Observasi Siklus Pertama Kinerja Karyawan, Staff, dan Dosen siklus kedua

No	Kode Karyawan	Nilai	Ketuntasan
1	K1	4	loyalitas Berkembang sangat baik
2	K2	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
3	K3	4	loyalitas Berkembang sangat baik
4	K4	4	loyalitas Berkembang sangat baik
5	K5	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
6	K6	4	loyalitas Berkembang sangat baik
7	K7	4	loyalitas Berkembang sangat baik
8	K8	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
9	K9	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
10	K10	3	loyalitas berkembang sesuai harapan

---

11	K11	4	loyalitas Berkembang sangat baik
12	K12	4	loyalitas Berkembang sangat baik
13	K13	4	loyalitas Berkembang sangat baik
14	K14	4	loyalitas Berkembang sangat baik
15	K15	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
16	K16	4	loyalitas Berkembang sangat baik
17	K17	4	loyalitas Berkembang sangat baik
18	K18	4	loyalitas Berkembang sangat baik
19	K19	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
20	K20	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
21	K21	4	loyalitas Berkembang sangat baik
22	K22	4	loyalitas Berkembang sangat baik
23	K23	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
24	K24	3	loyalitas berkembang sesuai harapan
25	K25	3	loyalitas berkembang sesuai harapan

---

Berdasarkan paparan data hasil observasi siklus pertama dan siklus kedua mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Disiklus pertama karyawan yang mendapatkan nilai 4 hanya 4 saja sedangkan diobservasi siklus kedua sebanyak 14 karyawan, staff, dan dosen mendapatkan angka 4 artinya penelitian dengan menerapkan kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan, staff, dan dosen.

Pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan dengan kriteria loyalitas karyawan, staff, dan dosen. Kepemimpinan yang demokratis merupakan jenis kepemimpinan impian para rakyat, para karyawan, para bawahan karena memiliki integritas yang lebih baik dan mengutamakan kebaikan baik bawahannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Gumiandari, 2013) Ciri-ciri kepemimpinan demokratis dapat ditandai, antara lain: 1) Beban kerja dalam organisasi dijadikan tanggung jawab bersama; 2) Bawahan, dianggap sebagai pelaksana yang secara integral harus diberikan tugas sekaligus tanggung jawab; 3) Disiplin, tidak kaku serta bisa memecahkan masalah bersama; 4) Kepercayaan tinggi, tetap mengawasi sebagaimana tanggung jawabnya; 5) Komunikasi dengan terbuka terhadap bawahan. Sehingga Ketika menerapkan kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Pendapat lain yang disampaikan oleh (Zainudin & Samidi, 2022) gaya kepemimpinan yang demokratis akan menjadikan bawahannya seperti tuan dan dapat memberikan kesan yang lebih baik didalam kegiatan roda organisasi tentunya dapat mempengaruhi etos kerja, semangat, dan konsisten dalam meningkatkan mutu jalannya organisasi dengan baik didalam Lembaga Pendidikan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari kegiatan siklus atau perlakuan kepemimpinan dilembaga perguruan tinggi STIB banyuwangi, terdapat peningkatan yang

signifikan dari praobservasi, siklus pertama hingga siklus kedua. Hal ini ditandai dengan hasil observasi indikator kinerja karyawan tentang loyalitas, maka terdapat peningkatan loyalitas karyawan, staff, dan dosen yang ada di STIB Ketika diterapkan pola kepemimpinan yang demokratis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifandasari, T., & Subiyantoro, S. (2022). Pengembangan Jiwa Edupreneurship Melalui Kepemimpinan Yang Demokratis Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Eduscience*, 9(1), 279–287. <https://doi.org/10.36987/jes.v9i1.2638>
- Arifiani, B. F. (2022). *Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Fakultas Agama Islam ( FAI ) d i Universitas Hasyim Asy ' ari Tebuireng Jombang*. 5(November), 61–74.
- Arikunto, S. (2018). *Penelitian Tindakan Kelas* (p. 301). Bumi Aksara.
- Gumiandari, S. (2013). Komitmen Pimpinan dalam Pelaksanaan Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi. *Holistik*, 14(02), 27–56.
- Kurnia, E., & Dkk. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Guru Terhadap Loyalitas Guru Di Sekolah Sma Negeri 10 Samarinda Sebrang, Kalimantan Timur. *Motivasi*, 6(1), 60-71.
- Markhaban. haya. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SDI Puspa Bangsa*. 1(6).
- Rohmah, N. (2020). Kepemimpinan Pendidikan dalam Pengembangan Budaya Kerja Dosen di Perguruan Tinggi. *AL-WIJDĀN Journal of Islamic Education Studies*, 5(1), 15–32. <https://doi.org/10.58788/alwijdn.v5i1.430>
- Sa'odah, S., Maftuh, B., & Sapriya, S. (2021). Model Resolusi Konflik Membangun Kemampuan Penyelesaian Konflik Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 7(2), 172–178. <https://doi.org/10.31949/jcp.v7i2.2881>
- Siri, A. H. (2015). MENINGKATKAN HASIL BELAJAR EKONOMI DENGAN MENGGUNAKAN MODEL CREATIVE PROBLEM SOLVING KELAS X MA NURUN NAJAH. *Unnes Physics Education Journal*, 4(1), 26–31.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.

<https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>

- Wapa, A. (2020). Influence of Creative Problem Solving To Study Result Social Sciences Study As Reviewed From the Multicultural Attitude of Students Class V Elementary South Kuta. *PrimaryEdu - Journal of Primary Education*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.22460/pej.v4i2.1774>
- Wapa, A., Zahro, A. F., & Haya, H. (2023). Pengaruh Media Pembelajaran TALINTAR Terhadap Kemampuan Berhitung Perkalian Bersusun Siswa Kelas IV SD Negeri Pujerbaru 2 Kecamatan Maesan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(1), 55–61. [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/9060%0Ahttp://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/download/9060/4369](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/9060%0Ahttp://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/download/9060/4369)
- Zainudin, Z., & Samidi, S. (2022). Model Kepemimpinan Demokratis dan Kharismatik: Studi Kasus di MAN dan MA Qosim Al Hadi Semarang. *Jurnal SMART (Studi Masyarakat, Religi, Dan Tradisi)*, 8(1), 147–162. <https://doi.org/10.18784/smart.v8i1.1586>