Vol. 2, No. 1, 2022
25-34

JISE
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY SCIENCE AND EDUCATION

Democratic leadership style of the madrasah head in resolving conflict at MIN 2 West Lampung

Reni Setiawati[1]
Nirva Diana[1]
Ahmad Fauzan[1]
Andi Thahir[1]
Sovia Mas Ayu[1]
Junaidah[1]
[1]Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, Indonesia

Corresponding Author: Reni Setiawati
E-mail: setiawatireni773@gmail.com

JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY SCIENCE AND EDUCATION
©The Author(s) 2022

Abstract:

Education is one thing that is very important for humans, as long as humans are still alive in the life of this world then education can never be sparated from him. In the pre-research, researchers obtained an overview of theleadership style of the madrasah head using a democratic leadership style. As for the interview, the researcher is attached in appendix 1. In democratic leadership describes leaders who tend to involve subordinates in making decisions, delegating authority, encouraging participation and deciding work methods and goals. In a democratic leadership style that involves subordinates and has many advantages, however, in democratic leadership at MIN 2 West Lampung, conflicts still occur. Conflict is conflict is the process of directing discrepancies between two or more members or organizational groups that arise because they have different statuses, goals, values or perceptions. The type of research used in this paper is descriptive research, using a qualitative approach. Based on the discussion and analysis of the data in this study, related to the leadership style of the madrasah head in resolving conflicts at MIN 2 West Lampung, it is concluded that. The type of research used in this paper is descriptive research, using a qualitative approach. The way leaders delegate responsibility to subordinates in resolving conflicts is good. The active communication of leaders to subordinates in resolving conflicts is good. The method of decision-making by the head of the madrasah by involving subordinates in resoving conflicts is good. Empatthy that leaders do to their subordinatos in resolving conflictis good.

Keyword: Democratic Leadership, Conflict

Pendahuluan

Pendidikan merupakan satu hal yang sangat penting bagi manusia, selama manusia masih hidup dalam kehidupan dunia ini maka pendidikan tidak akan pernah bisa lepas dari dirinya. Pendidikan adalah proses pemartabatan manusia menuju puncak optimasi potensi kognitif, afektif, dan psikomotorik yang dimilikinya.

Tujuan pendidikan Indonesia tertera dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 sebagai berikut: mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kepemimpinan kepala madrasah memberikan warna kepemimpinan tersendiri pada madrasah yang dipimpinnya. Dan tentu setiap madrasah pada perilaku kepemimpinnya mempunyai kelebihan dan kekurangan serta keunikan pada madrasahnya. Siagian mengemukakan bahwa pada prinsipnya tidak ada perilaku kepemimpinan yang sama efektifnya. Karena itu setiap pemimpin berbeda-beda dalam perilaku kepemimpinannya, baik terhadap bawahannya serta dalam menghadapi situasi dan kondisi pada tugasnya.

Ibnu kastsir mengatakan dalam QS Al-Maidah ayat 27-30 Allah swt menjelaskan bahwa akibat buruk dari kejahatan, kedengkian dan kezhaliman dalam kisah dua putra Adam yaitu Habil dan Qobil bagaimana salah satunya menganiaya yang lainnya hingga membunuhnya karena dengki dan kejahatan berkenaan dengan nikmat yang dikaruniakan Allah kepadanya dan diterimanya kurban orang yang ikhlas karena Allah. Orang yang dibunuh meraih keberuntungan dengan dihapuskannya dosa dan dimasukan kedalam syurga, sedangkan orang yang membunuh, ia merugi dan pulang dengan membawa kerugian dunia dan akherat.

Konflik sebenarnya sesuatu yang alamiah, yang dalam batas waktu tertentu dapat bernilai positif terhadap perkembangan madrasah, tetapi harus dikelola dengan baik dan hati-hati, sebab jika melewati batas dapat menimbulkan akibat yang fatal. Kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi di madrasah harus dapat mengelola konflik dengan baik, sehingga memberikan manfaat yang positif dan terhindar dari akibat yang negatif.

Pada pra penelitian, peneliti memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan kepala madrasahnya menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Adapun dalam wawancara peneliti terlampir pada lampiran 1. Pada kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cendrung melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dan memutuskan metode dan sasaran kerja. Dalam gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan bawahan dan mempunyai banyak kelebihan namun dalam kepemimpinan demokratis pada MIN 2 Lampung Barat ternyata masih terjadi konflik antar guru terkait struktur organisasi dalam hal pergantian bendahara yang baru diangkat PNS dengan guru PNS yang lama yang mengerti kondisi madrasah dan memiliki banyak pengalaman dalam pengelolaan keuangan madrasah. Karena untuk bendahara yang baru dikhawatirkan kurang mengetahui hal-hal terkait madrasah dalam menghadapi persoalan-persoalan di madrasah tersebut. Akibatnya guru yang PNS yang lama kurang terlibat tentang keuangan madrasah. Namun selalu

mempertanyakan hal-hal yang terkait keuangan madrasah dikarenakan bendahara tidak memiliki keterbukaan tentang pendanaan madrasah. Karena itu peneliti memiliki ketertarikan dalam meneliti kepemimpinan kepala madrasah ini dengan gaya demokratis nya.

Selain itu dalam peneliti menemukan konflik dalam pembelajaran yaitu pelajaran sholat yang biasanya diajarkan oleh guru fikih dialihkan oleh kepala madrasah kepada wali kelas tanpa adanya komunikasi kepada wali kelas sehingga menimbulkan konflik karena kepala madrasah hanya berkomunikasi dengan guru fikih. Dari guru fikih tidak mengajarkan sholat dan wali kelas merasa tidak medapatkan perintah langsung dari kepala madrasah dan menyebabkan pelajaran sholat terbengkalai bahkan tidak diajarkan. Disini juga menurut peneliti harus mendapat penyelesaian.

Dalam proses pendidikan tentu adakalanya menimbulkan konflik baik dari dewan guru, kepala madrasah, maupun tenaga kependidikan. MIN 2 Lampung Barat merupakan madrasah yang ada di Watas, Balik Bukit, Kabupaten Lampung Barat, Lampung di bawah naungan Kementrian Agama Kabupaten Lampung Barat. MIN 2 Lampung Barat yang terletak di Watas, Kecamatan Balik Bukit, Kabupaten Lampung Barat, Lampung dengan Kepala Madrasah Ibu Desi Arisandi S.Pd MM.Pd.

Ibu Desi Arisandi S.Pd.I MM.Pd merupakan kepala madrasah MIN 2 Lampung Barat. Ibu Desi Arisandi S.Pd.I MM.Pd sebelumnya merupakan guru di MIN 1 Lampung Barat. Dalam kepemimpinan beliau mengganti struktur organisasi madrasah, salah satunya terhadap tugas bagian bendahara. Beliau mengganti bendahara yang sebelumnya dengan bendahara yang muda dan baru diangkat PNS. Tentu dalam hal ini menimbulkan pro dan kontra antara PNS yang lama dan PNS yang baru. Karena menurut PNS yang lama untuk PNS yang baru belum banyak pengalaman. Namun disisi lain ada keunikan dari PNS yang baru ini yaitu dalam setiap tugasnya beliau selalu melakukan tugas bendahara dengan baik. Berdasarkan observasi dan wawancara kepada kepala MIN 2 Lampung Barat beliau mengatakan bahwa pergantian struktur organisasi adalah untuk kemajuan madrasah sendiri. Biasanya pergantian struktur di bulan januari.

Adapun menurut kepala madrasah mengatakan bahwa yang mendukung kinerja beliau yaitu orang-orang yang siap bekerja sama dengan gampang ada 80 % dan bagi yang kontra dengan kepala madrasah dibiarkannya saja agar bawahan menyadari sendiri kesalahan dan kekurangannya. kepala madrasah menunjukan kinerja dan bekerja terus untuk madrasah.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujuk untuk mendeskripsikan fenomena - fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Pendekatan "kualitatif" adalah suatu pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa kalimat tertulis atau lisan, peristiwa-peristiwa, pengetahuan atau objek studi.

Adapun data dan sumber data pada penelitian ini menggunakan menggunakan primer. Sedangkan Tekhnik Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dan disajikan kembali atau direduksi kemudian ditarik kesimpulan. Kemudian data tersebut dilakukan triangulasi dengan menggunakan triangulasi sumber.

Hasil dan Diskusi

Pada awalnya MIN 2 Lampung Barat bernama Madrasah Wajib Belajar (MWB) yang berdiri tanggal 2 Januari 1959 yang diprakarsai oleh Bapak M. Yatim dan sekaligus Kepala Madrasah tersebut. Kemudian pada tahun 1964 berubah namanya menjadi MIN 3 yang berada di Watas Liwa sekitar 7 KM dari pusat kota Kabupaten Lampung Barat. Dan pada tahun 2014 berubah menjadi MIN 2 Lampung Barat.

Terkait dengan cara kepala madrasah membagikan tanggung jawab kepada bawahan dalam menyelesaikan konflik, ada 2 poin yang perlu disampaikan. Pertama, pembagian tugas kepala madrasah kepada bawahan. Dalam pembagian tugas kepala madrasah melihat ijazah dan jua skill bawahan. Yang kedua terkait dengan kepala madrasah menyampaikan tugas kepada bawahan. Kepala madrasah menyampaikannya secara langsung dengan komunikasi dua arah di ruangannya dan juga disampaikan pada saat rapat dengan dewan guru lainnya.

Pembagian tugas harus kepada bawahan yang berkompeten dan dipercaya untuk menerima penyerahan tugas tersebut karena pembagian tugas bukan semata-mata hanya penyerahan tugas, tetapi juga berikut tanggung jawab pelaksanaanya oleh mereka yang menerima tugas tersebut. Dalam hal ini termasuk otoritas pelaksanaanya, sehingga perlu penjelasan secara detail tugas-tugas yang dibagikan kepada bawahan/karyawan/staf. Karena hal itu mempengaruhi tingkat kinerja dari tugas yang dibagikan.

Dalam buku-buku sirah Rasulullah dikisahkan bahwa beliau mengordinasikan dan membagi berbagai tugas kepada beberapa orang sahabat sebelum pelaksanaan hijrah diantaranya:

1. Ali ditugaskan untuk tidur di kamar Rasulullah
2. Asma' binti Abu Bakar ditugaskan untuk membawa bekal makanan saat beliau dan Abu Bakar berada di gua Thur.
3. Golongan Anshar juga ditugaskna untuk menyambut dan menjaga keselamatan golongan Muhajirin yang ikut berhijrah ke Madinah.

Dari penjelasan diatas maka dapat kita simpulkan bahwa, Rasulullah SAW tidak mengambil semua pekerjaan akan tetapi mendelegasikan seseorang untuk menggantikan dirinya.

Terkait keaktifan komunikasi pemimpin kepada bawahan dalam menyelesaikan konflik ada 3 poin yang akan peneliti sampaikan. Pertama, kepala madrasah melakukan komunikasi dua arah kepada bawahan, baik dengan seluruh bawahan ketika rapat, maupun antar individu bawahan di dalam ruangan kepala madrasah. Dapat peneliti simpulkan bahwa keefektifan komunikasi pemimpin kepada bawahan dalam menyelesaikan konflik sudah baik. Karena kepala madrasah

melakukan komunikasi dua arah dan secara langsung.

Namun dalam keaktifan komunikasi pemimpin seharusnya tetap berkomunikasi dengan staf secara keseluruhan, untuk menjaga hubungan dengan anggota staf. Yang kedua, terkait kepala madrasah membuka saran dan kritik. Kepala madrasah sangat terbuka terhadap saran dan kritik untuk memajukan madrasah ini. Namun, harapan kepala madrasah menyampaikan kritik dan saran di ruangan pribadinya. Yang ketiga terkait kepala madrasah memberi kesempatan kepada beberapa guru untuk memberi pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada bawahan, senior, komite, dan guru-guru tertentu untuk mempertimbangkan keputusannya. Yang menurut kepala madrasah dapat bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Tipe kepemimpinan yang kurang melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan maka akan mengakibatkan adanya disharmonisasi hubungan antara pemimpin dan yang dipimpinnya.

Terkait cara pengambilan keputusan oleh pemimpin yang melibatkan bawahan dalam menyelesaikan konflik ada dua poin yang akan peneliti sampaikan. Pertama, kepala madrasah mengambil keputusan bersama bawahan. Biasanya kepala madrasah mengambil keputusan bersama bawahan disaat rapat. Pertama, kepala madrasah mengambil keputusan bersama bawahan. Biasanya kepala madrasah mengambil keputusan bersama bawahan disaat rapat. Hal ini juga pernah dilakukan Rasulullah. Pada suatu saat Rasulullah mengajak para sahabatnya bermusyawarah ketika perang uhud, apakah beliau tetap di madinah atau keluar menyambut kedatangan musuh. Saat itu sebagian besar sahabat mengusulkan agar semuanya berangkat menghadapi mereka. Kemudian nabi memutuskan untuk berangkat bersama pasukannya menuju kearah musuh berada. Yang kedua, kepala madrasah memberikan gambaran keputusan yang akan diambil. Kepala madrasah memberikan gambaran terhadap keputusannya serta menjelaskan dampaknya. Namun dalam menjalankan keputusannya Kepala madrasah mengambil suara terbanyak dan terkadang sesuai analisisnya saja.

Terkait empati yang dilakukan pemimpin kepada bawahan dalam menyelesaikan konflik, ada 2 poin yang akan penulis sampaikan. Pertama, kepala madrasah memberikan dorongan dalam meraih prestasi dengan memotivasi bawahan. Yang kedua, Kepala madrasah juga selalu memberikan suasana harmonis agar bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya di MIN 2 Lampung Barat.

Kepemimpinan membutuhkan empati untuk menunjukan kepada bawahan, bahwa atasan peduli kepada kebutuhan dan prestasi bawahan. Salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah empati, yakni sikap yang menyelami kondisi faktual. aspirasi, bahkan suasana batin orang-orang yang dipimpinnya. Hal tersebut tercermin dalam diri Rasulullah yang disebutkan dalam QS At-Taubah ayat 128

Menurut Quraish Shihab, surat at-Taubah ayat 128 ini menjelaskan, bahwa seorang rasul yang diutus dapat merasakan penderitaan umatnya, baik lahir maupun batin. Ia menginginkan

keselamatan, kebaikan, bahkan segala sesuatu yang membahagiakan bagi umatnya, baik mukmin maupun kafir. Kemudian Rasul menginginkan keimanan mereka. hal ini mengindikasikan, bahwa Rasul mempunyai rasa kasih sayang dan kepekaan secara menyeluruh sebagai seorang pemimpin.

Jadi dapat penulis simpulkan bahwa sangat penting empati yang dilakukan kepala MIN 2 Lampung Barat kepada bawahannya. Dengan empati menciptakan suasana harmonis di MIN 2 Lampung Barat serta dapat memberikan dorongan dan motivasi kepada bawahan untuk meraih prestasi. Jika karyawan merasa bahwa kemampuannya dalam melakukan pekerjaan diperhatikan dengan baik, maka karyawan tersebut cendrung memiliki motivasi, produktivitas, dan kerjasama yang lebih baik. Hal ini dianjurkan bahkan dicontohkan oleh Rosulullah saw, Rasul mempunyai rasa kasih sayang dan kepekaan secara menyeluruh sebagai seorang pemimpin.

Kesimpulan dan saran

Berdasarkan pembahasan dan analisis data dalam penelitian ini, terkait dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik di MIN 2 Lampung Barat, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Cara pemimpin mendelegasikan tanggungjawab kepada para bawahan dalam menyelesaikan konflik sudah baik. Kepala madrasah membagi tugas sesuai skill bawahan; namun dalam penyampaian tugas kepala madrasah kurang menjelaskan secara detail tentang tugas bawahan.

2. Keaktifan komunikasi pemimpin kepada bawahan dalam menyelesaikan konflik sudah baik. Kepala madrasah melakukan komunikasi dua arah dengan seluruh bawahan ataupun antar individu bawahan ; Kepala madrasah membuka saran dan kritik, namun penyampaian kritik disampaikan ke ruangannya.; Kepala madrasah memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberi pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Namun pertimbangan dalam pengambilan keputusan diberikan kepada beberapa guru yang dapat bekerja dan bertanggung jawab.

3. Cara pengambilan keputusan oleh Kepala madrasah dengan melibatkan bawahan dalam menyelesaikan konflik sudah baik. Kepala madrasah mengambil keputusan atas dasar pemikirannya bersama beberapa bawahan, Kepala madrasah juga memberikan gambaran terhadap keputusan yang akan di ambil. Namun dalam menjalankan keputusannya Kepala madrasah mengambil suara terbanyak dan terkadang sesuai analisisnya saja.

4. Empati yang dilakukan pemimpin kepada bawahan dalam menyelesaikan konflik sudah baik. Kepala madrasah memberikan motivasi kepada bawahan dalam meningkatkan prestasi; Kepala madrasah juga memberikan suasana harmonis agar bawahan dapat mengerjakan tugas dengan nyaman dalam menjalankan tugasnya.

Daftar Pustaka

Abdul Aziz Wahab, Riduwan. Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan : Telaah Terhadap Organisasi Dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan / Abdul Aziz Wahab; Editor: Riduwan .2011

Andang, & Rose KR. (2014). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah: Konsep, strategi dan inovasi menuju sekolah efektif* (Cet. 1.). Jakarta.: Ar-Ruzz Media. 2014

Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta. Rineka Cipta, 2010.

Bashori, B. "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Kasus MAN Godean Sleman Yogyakarta)." Ta Dib : Jurnal Pendidikan Islam 5, no. 1: 19–28. https://doi.org/10.29313/tjpi.v5i1 .2016.

Chukwusa, Joseph. "Perceived Democratic Leadership Style of University Librarians and Library Staff Work Attitude." Library Philosophy and Practice. 2019.

Dike, E. E., & Madubueze, M. H. C. (n.d.).. "Democratic Leadership Style and Organizational Performance: An Appraisal." International Journal of Development Strategies in Humanities, Management and Social Sciences 9, no. 3. 2019.

Dolly, K. & Nonyelum, O. Impact of democratic leadership style on job performance of subordinates in academic libraries in Port Harcourt, Rivers State, Nigeria. International Journal of Research, 6(10), 232-239. 2018

Efendi, Nur. Islamic Educational Leadership. Yogyakarta: Kalimedia, 2015.

Fuadiputra, I. R., & Irawanto, D. W. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Al-Rohmah." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, *2*(2). https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1292. 2013

Hai, T. N., & Van, Q. N. Servant leadership styles: A theoretical approach. In *Emerging Science Journal* (Vol. 5, Issue 2, pp. 245–256). Ital Publication. https://doi.org/10.28991/esj-2021-01273. 2021

Handoko, . H. Gaya Komunikasi Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Al Huda Pangkalan Susu Kabupaten Langkat . *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, *3*(1), 13-22. https://doi.org/10.51178/jetl.v3i1.100. 2021

Hartanto, Selamet. "Manajemen Ala Rasulullah Dalam Perspektif Entrepreneurs." Jurnal Intelegensia 04, no. 1: 24–39. 2016.

Imam Turmudi, I. T. Manjemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Mujahidin Loloan Barat. *Paedagogia: Jurnal Pendidikan*, *10*(2), 55-72. https://doi.org/10.24239/pdg.Vol10.Iss2.153. 2021

Inom Nasution. "Manajemen Konflik Di Sekolah." Visipena Journal 1, no. 1: 45–55. https://doi.org/10.46244/visipena.v1i1.22. 2010

Jibon, L., Sharma, K., & Singh, S. K. (n.d.). "A Study on the Democratic Style of Leadership" 3, no. 2: 54–57. 2013

Khasanah, Annisa Uswatun. Analisa Pengambilan Keputusan Dalam Perspektif Ilmiah Dan Islam. https://industrial.uii.ac.id/analisa-pengambilan-keputusan-dalam-perspektif-ilmiah-dan-islam/. 2018

Makmur dan Suparman, Manajemen Pendidikan Berbasis Madrasah. Makassar : Aksara Timur. 2018

Mashabi, W. Peran Komunikasi Efektif Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Prosiding Nasional, 215–224. https://prosiding.iainkediri.ac.id/index.php/pascasarjana/article/view/53. 2020

Mukni'ah. Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah. http://digilib.iain-jember.ac.id/721. 2020

Mustafa dan Maryadi, Zainuddin. Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru Dalam Kepemimpinan).Celebes Media Perkasa.Yogyakarta. 2017

Na'im, Z. Manajemen Konflik Dalam Perspektif Islam. *Leadership:Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, *2*(2), 222. https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.720. 2021

Nasrudin, A. H. ., Unsa, F. F. ., Aini, F. N. ., Arifin, I., & Adha, M. A. Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(1), 1–18. https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i1.1888. 2021

Noufal, M F. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung." Jurnal Relevansi, no. 160100034. http://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/34. 2020

Sanjani, M. A., Stkip, D., & Binjai, B. Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah. In *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* (Vol. 7, Issue 1). 2018

Stone, S., & Gandolfi, F. (n.d.). "Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership." Journal of Management Research Vol. 18, no. No. 4, Oct.-Dec. 2018.

Sugiono. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiyono. Manajemen Penelitian Kualitatif. Bandung: CV.Alfabeta, 2005.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus besar bahasa Indonesia / Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa*. Jakarta :: Balai Pustaka. 2001

Tumbol, C. L., Sepang, J. L., Otokratis..., G. K., Citra, O. :, Tumbol, L., Tewal, B., Sepang, J. L., Ekonomi, F., Bisnis, D., Universitas, J. M., & Ratulangi. Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado. *Maret*, *2*(1), 38–47. 2014

Zaharuddin dkk, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Jawa Tengah : PT. Nasya Expanding Management, 2021