GAYA KEPEMIMPINAN EFEKTIF YANG DIINGINKAN BAGI KARYAWAN

Oleh
Fathimah Nur Hidayah[1], Niken Ayu Kusuma Wardani[2], Rahayu Sri Lestari[3], Rahmawati[4], Muhammad Adhimawan Wijaya[5]
[1,2,3,4,5]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
Jl. HS. Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat Kode Pos 41361
E-mail : [1]mn22.fathimahhidayah@mhs.ubpkarawang.ac.id, [2]mn22.nikenwardani@mhs.ubpkarawang.ac.id, [3]mn22.rahayulestari@mhs.ubpkarawang.ac.id, [4]mn22.rahmawati@mhs.ubpkarawang.ac.id, [5]Muhammad.wijaya@ubpkarawang.ac.id

Abstract
This research was conducted on students at Buana Perjuangan University, Karawang Indonesia as workers or what are called employees. Apart from being students, they are also employees who have to manage their time to take responsibility for the work that must be determined and carried out. The work they have to carry out is always assessed by the results of the work through the quantity and quality of what they have achieved to fulfill their duties and responsibilities to them. Work will definitely be influenced by the leader or leadership and various other conflicts. With this research will discuss the desired leadership style for employees. The population of this research is students from Buana Perjuangan University, Karawang Indonesia who are working at one of the companies or places where they work, so the total population taken in this research is 28 employees using a probability sampling method based on stratified random sampling
Keywords: Leadership Style, Employees, Students

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah suatu proses memberikan contoh oleh pemimpin untuk karyawannya atau bawahannya supaya mencapai sebuah tujuan organisasi yang baik. Isra (2023). Cara dalam mempelajari tentang seorang kepemimpinan adalah melakukanya dengan bekerja seperti pemagangan. Dengan sang ahli atau seseorang yang diyakini suatu perusahan sebagai bagian dari perannya akan memberikan suatu pengajaran atau instruksi dan dapat disebut dengan istilah pelatihan. Kepemimpinan seseorang mempunyai kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi dan mengkoordinasikan semua anggota tim di suatu pekerjaan agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Suyanto (2018).

Pemimpin sering kali bisa mengelola sumber daya yang sudah terdapat didalam sebuah perusahaan. Tetapi, untuk menjalani setiap kegiatannya tentu saja tidak mulus atau tidak mudah, karena saat menjalaninya pasti ada yang mengalami suatu rintangan serta hambatannya. Salah satunya yang akan dihadapi seorang pemimpin yaitu suatu kinerja karyawan atau sumber daya manusianya kurang baik dikarenakan adanys hubungan pemimpin dan karyawannya sehingga menyebabkan ketidak senangan sebagai karyawan terhadap pekerjaannya di perusahaan. Seseorang sudah ditunjuk untuk menjadi seorang pemimpin agar bisa memimpin karyawan merupakan pemimpin dilihat melalui proses bertanggung jawab atas kinerja karyawannya maupun saat mengelola organisasi tersebut dengan cukup baik. Seorang pemimpin di sebuah perusahaan juga harus mengusahan dan mampu untuk bisa memperhatikannya melalui melihat perilaku

serta sifat karyawan saat melakukan pekerjaan atau kegiatannya sehari-hari didalam dunia kerja karena kemampuan setiap karyawan berbeda sehingga pemimpin dapat melihat tingkat kinerja mereka.

Kepemimpinan mempunyai peran penting dan dapat bisa mengatur segala sumber daya organisasi, baik teknologi, finansial, maupun sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama didalam perusahaan. Seorang pemimpin juga harus bisa bertanggung jawab untuk menciptakan suatu lingkungan pekerjaan yang kondusif, memastikan pencapaian target, kinerja karyawannya didalam perusahaan, mengidentifikasi serta mengembangkan potensi semua karyawannya, Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kehidupan perusahaan dan akan berpengaruh terhadap keterlekatan karyawan baik terhadap perusahaan maupun terhadap pemimpin. Tantangan yang dihadapi seorang pemimpin , antara lain adalah kemampuan untuk mengakomodasi dan mengendalikan arah perusahaan yang dipimpinnya, menyamakan visi dan misi, melaksanakan rencanarencana kerja yang telah disetuji oleh para pemangku kepentingan. Keanekaragaman karyawan baik dari tingkat pendidikan, suku, agama, adat istiadat, usia, jenis kelamin, rentang masa kerja yang akan menimbulkan senioritas maupun timbulnya generasi milenial, merupakan tantangan bagi seorang pemimpin perusahaan untuk dapat mengendalikan dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Ciri-ciri seorang pemimpin yang efektif mempunyai sifat tertentu seperti berkharisma, daya persuasi, dan intensitas. Seorang pemimpin bertugas menjadi contoh bagi karyawannya serta mengajarkan standar operasional produksi yang dapat menjadikan sebuah nilai pencapaian target yang diharapkan oleh perusahaan tersebut, bisa dapat mempromosikan kerjasama, mempunyai komunikasi yang terbuka dan mengembangkan potensi karyawannya. Dukungan untuk mempertahankan dan menciptakakan budaya kerja yang positif antar karyawan juga memiliki peran yang sangat penting. Budaya kerja yang baik mencakup berbagai nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang mendukung untuk mencapai tujuan bersama di dalam sebuah organisasi tersebut. Selain itu, berdasarkan riset dari Sunny Giles, ada beberapa contoh kompetensi terpenting yang harus dimiliki seorang pemimpin seperti mempunyai suatu etika yang kuat dan standar moral yang tinggi, mempunyai keterampilan untuk mengatur diri sendiri, pembelajaran yang efisien, memelihara pertumbuhan karyawan, menumbuhkan koneksi serta mempunyai rasa saling memiliki.

Seorang pemimpin yang baik akan selalu memberikan dampak positif pada kinerja perusahaannya supaya meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan, mengurangi beberapa konflik internal, menciptakan sebuah ruang lingkup pekerjaan yang positif dan kondusif untuk pertumbuhan yang baik didalam perusaahan. Hal ini pada akhirnya bisa meningkatkan kepuasan karyawannya saat bekerja didalam perusahaan yang dipimpin. Kemudian loyalitaspun bisa terbentuk sendiri serta talenta yang dimiliki akan berharga dan dapat tetap bertahan di perusahaan. Dapat diterapkan suatu teori kepemimpinan yang efisen dapat berpengaruh terhadap dampak positif keberhasilan jangka panjang perusahaan. Sedangkan dampak negatif kepemimpinan yang tidak efektif mengacu pada seorang manajer atau tim manajemen yang tidak bisa memotivasi bawahannya untuk bergerak ke arah yang bermanfaat bagi perusahaannya, hal tersebut dapat menurunkan produktivitas tim dan sangat memengaruhi penyelesaian proyek. Dalam jangka panjang, pemimpin yang tidak efektif bisa menyebabkan tingkat pergantian karyawan yang bisa lebih tinggi karena rendahnya semangat karyawan dalam bekerja, dan rendahnya kepuasan kerja yang biasanya disertai dengan masalah kepemimpinan. Pemimpin yang tidak efektif

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

kemungkinan disebabkan karena penempatan orang yang salah atau kurang dalam peran kepemimpinan. Pemimpin yang tidak efektif juga bisa disebabkan dari bimbingan yang tidak memadai, sehingga gagal membekali keterampilan yang sangat dibutuhkan saat pengelolaan kepemimpinan.

Ciri-ciri kepemimpinan yang tidak efektif mencakup upaya pengelolaan yang gagal dalam memotivasi karyawan untuk bergerak ke arah yang produktif. Contohnya ialah komunikasi yang buruk, kurangnya integritas, dan pengelolaan mikro sehingga memungkinkan mempengaruhi lingkungan kerja dan anggota tim yang terlibat. Karyawan yang bekerja di bawah kepemimpinan yang tidak efektif akan mempengaruhi banyak hal yang negatif serta memiliki kepuasan kerja yang rendah dan memiliki tingkat turnover yang tinggi. Kepemimpinan yang buruk juga dapat menyebabkan stagnasi dalam perkembangan bisnis. Konsekuensi dalam bekerja jika tidak menaati peraturan di perusahaan bagi karyawan adalah yang pertama karyawan akan dikenai sanksi pertama yaitu sebuah surat peringatan yang akan diberikan apabila seorang karyawan melakukan suatu kelalaian atau suatu kesalahan yang dibuat sehingga dapat merugikan perusahaan tersebut. Kedua penambahan jam kerja bagi karyawan yang melakukan pelanggaran ringan dapat dikenakan sanksi tersebut. Ketiga pemotongan gaji bisa dilakukan jika karyawan terlambat sehingga dapat mengurangi waktu berkerja karyawan. Keempat konsekuensi demosi merupakan salah satu jenis sanksi yang berupa keadaan dimana seorang karyawan mengalami perubahan posisi jabatan, dan sanksi berat yang bisa dapat diberikan kepada karyawan yaitu pemutusan hubungan kerja atau sering disebut PHK secara dengan langsung. Biasanya, PHK akan dilakukan apabila seorang karyawan melakukan suatu pelanggaran-pelanggaran berat yang dibuat seperti penggelapan uang maupun barang milik perusahaan, memberikan sebuah keterangan-keterangan palsu, dan masih banyak lagi pelanggaran lainnya. Adieb (2021)

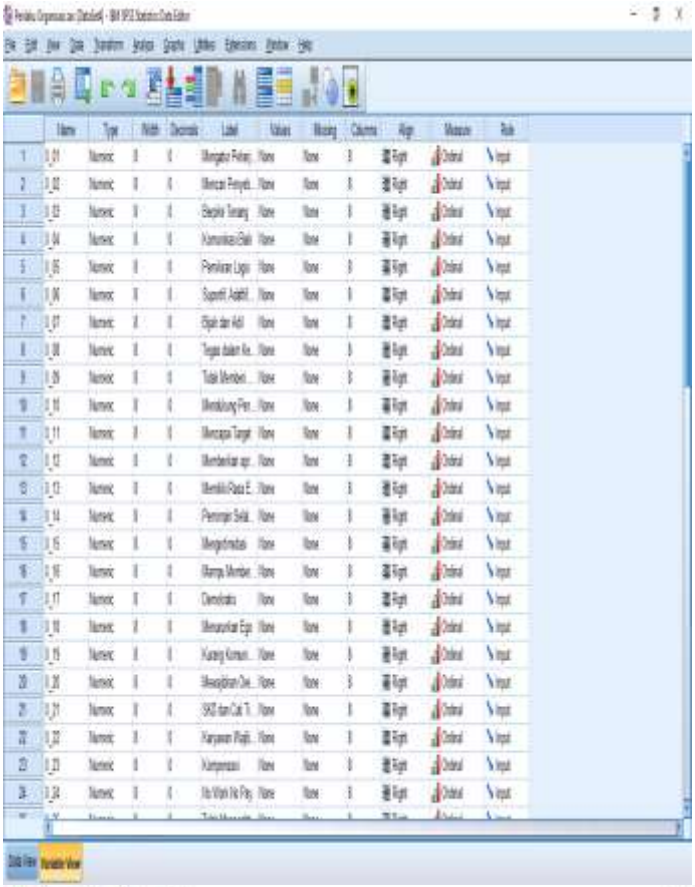
Perbedaan di dalam suatu perusahaan seringkali menyebabkan terjadinya banyak ketidakcocokan sehingga dapat menimbulkan suatu konflik karena telah terjadi sesuatu didalam perusahaan. Seperti halnya hubungan antar kelompok tidak selalu berjalan baik karena banyaknya kemungkinan akan bisa timbul suatu konflik baik itu antar individu maupun konflik antar kelompok. Konflik biasanya dilatarbelakangi dengan adanya ketidakcocokan atupun banyaknya terjadi perbedaan seperti tujuan yang berbeda,nilai, status dan lain-lain. Menurut Zulkarnain (2015)konflik yaitu situasi seperti sebuah kompetisi dimana setiap bagian ataupun kelompok di dalam organisasi atau perusahaan menyadari akan adanya ketidaksesuaian antara satu orang dengan orang lain atau kelompok dengan kelompok lain. Konflik antar kelompok juga merupakan pertentangan antar dua ataupun lebih dari individu yang mengakibatkan pertentangan antara pekerja saat sedang melakukan atau menjalankan tugas ataupun diluar tugasnya. Konflik antar pribadi merupakan konflik yang mendasari dan bisa seringkali terjadi didalam kehidupan maupun didalam suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian adalah cara yang bisa digunakan dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Thabroni (2021)Metode kuantitatif sering juga disebut metode tradisional, positivistik, ilmiah atau scientific.

Gaya Kepemimpinan merupakan dimana kemampuan seseorang pemimpin saat mengarahkan, mendorong, mempengaruhi serta dapat mengendalikan karyawannya agar bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadaran masing-masing dengan rasa sukarela agar bisa mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian. Ritonga & Tun Ganyang (2020). Komunikasi merupakan penyampaian suatu inforasi, pendapat, maupun ide-ide dari seseorang kepada orang lain baik secara verbal ataupun non verbal. Komunikasi dapat dilihat dari berbagai kebijaksanaan dan kesopanan dalam berbicara, penerimaan yang baik maupun umpan balik, berbagi informasi tertentu, dan dapat mengurangi banyaknya ketidakpastian. Kompensasi merupakan bonus ataupun keseluruhan balas jasa yang bisa diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaaan didalam suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dapat dilihat dari tingkat biaya hidup, kemampuan di dalam suatu perusahaan, kompensasi yang telah berlaku, jenis pekerjaan serta tanggung jawab karyawan dan peraturan yang berlaku diperusahaan telah dilaksanakan. Kinerja merupakan suatu pekerjaan seseorang atau hasil yang bisa dicapai karyawan untuk memberikan sebuah kontribusi terhadap pencapaian-pencapaian nilai target perusahaan. Untuk melihat dan mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kinerjanya , kuantitas dan pelaksanaan tugas serta bertanggung jawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN



ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

	X_01	X_02	X_03	X_04	X_05	X_06
1	3	2	2	3	2	2
2	3	3	3	3	3	2
3	3	2	2	3	2	2
4	3	2	3	2	3	2
5	3	2	2	2	3	2
6	2	3	2	2	2	2
7	3	2	2	3	3	3
8	3	2	2	3	3	3
9	2	3	3	3	2	2
10	3	2	2	3	3	2
11	3	3	3	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3
14	3	2	3	2	3	3
15	3	2	2	3	3	3
16	2	3	3	3	2	3
17	3	3	2	3	3	3
18	3	2	2	2	2	2
19	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3
21	1	2	2	2	2	1
22	3	2	2	2	3	3
23	2	2	2	2	2	2
24	2	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3
26	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	3	2
28	3	2	2	2	2	2
29	3	3	2	3	3	3
30	2	2	3	2	2	2
31	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	2	2	2
33	3	3	3	3	3	2
34	3	3	2	3	3	3

	X_07	X_08	X_09	X_10	X_11	X_12
1	2	2	1	2	2	2
2	2	2	1	2	2	3
3	2	1	1	2	3	2
4	2	2	2	2	2	2
5	2	1	1	2	2	1
6	2	2	1	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3
8	3	2	1	2	2	3
9	2	2	2	2	2	2
10	3	2	1	2	2	3
11	2	2	1	1	3	3
12	3	2	1	3	3	3
13	3	1	1	3	2	3
14	2	2	2	2	2	3
15	2	2	1	3	3	3
16	2	2	1	2	3	3
17	3	1	1	2	2	2
18	3	2	1	2	2	2
19	2	2	1	2	3	2
20	3	1	1	3	2	3
21	1	1	1	1	1	1
22	2	1	1	2	2	3
23	2	1	1	2	2	2
24	3	2	1	3	3	3
25	3	1	1	3	3	3
26	3	2	1	2	1	3
27	3	2	1	2	2	3
28	2	2	2	2	2	2
29	3	2	1	2	3	2
30	2	1	1	1	2	2
31	3	2	1	3	2	3
32	2	2	2	2	2	2
33	3	3	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3	3

	X_13	X_14	X_15	X_16	X_17	X_18
1	2	2	2	3	2	2
2	3	3	1	2	3	2
3	3	1	1	2	2	2
4	2	2	3	2	2	2
5	2	1	1	2	2	2
6	2	1	1	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3
8	2	1	1	2	2	2
9	3	1	1	2	3	2
10	2	1	1	1	2	1
11	2	3	2	3	2	3
12	3	1	1	3	3	3
13	3	1	1	3	3	2
14	2	2	2	2	2	2
15	3	1	1	2	3	3
16	3	1	1	2	2	2
17	2	1	1	2	3	3
18	3	1	1	2	3	2
19	3	1	1	2	2	3
20	3	1	1	3	3	3
21	1	1	1	2	2	2
22	3	1	1	2	2	2
23	2	1	1	2	2	2
24	3	2	1	3	2	3
25	3	2	1	2	3	2
26	3	1	1	2	1	3
27	2	1	1	3	3	3
28	3	1	1	2	2	2
29	3	1	1	3	2	2
30	2	1	2	2	2	2
31	3	1	1	3	3	3
32	2	2	2	2	2	2
33	3	2	2	3	3	2
34	3	3	3	3	3	3

	X_19	X_20	X_21	X_22	X_23	X_24
1	2	2	1	2	2	1
2	2	1	1	1	1	1
3	1	1	1	2	1	2
4	2	3	3	2	2	3
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	2	1	2
7	3	3	2	2	2	2
8	2	1	1	1	1	1
9	2	1	1	2	1	1
10	1	1	1	2	1	2
11	3	3	3	3	2	3
12	1	2	1	3	2	3
13	1	1	1	2	1	2
14	2	2	2	2	2	2
15	1	1	2	1	1	1
16	1	1	1	2	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	2	1	2
19	1	1	2	2	1	2
20	1	1	2	2	1	1
21	3	3	2	1	1	2
22	3	1	1	3	1	1
23	1	1	1	1	1	1
24	1	1	2	2	2	2
25	2	1	2	1	1	2
26	1	1	1	3	3	2
27	1	1	1	1	1	1
28	2	1	1	2	1	1
29	1	1	2	1	1	1
30	2	1	1	1	1	1
31	1	1	1	2	1	3
32	2	2	2	2	2	2
33	3	3	1	2	1	2
34	3	2	2	3	3	3

	X_25	X_26	X_27	X_28	TOTAL
1	1	2	2	2	55
2	1	3	3	1	58
3	1	2	3	1	51
4	2	2	2	3	64
5	1	2	2	1	45
6	1	2	2	1	48
7	1	2	3	1	73
8	1	2	2	1	52
9	2	1	3	1	54
10	1	2	3	1	51
11	3	2	2	3	69
12	1	3	3	1	67
13	1	1	3	1	58
14	2	2	2	2	61
15	1	2	3	1	57
16	1	2	2	1	53
17	1	1	2	1	51
18	1	2	3	1	52
19	1	3	3	1	59
20	1	3	3	1	61
21	2	2	2	1	44
22	1	3	2	1	54
23	1	1	2	1	43
24	1	2	2	1	62
25	1	3	3	1	62
26	1	2	2	1	52
27	1	2	3	1	52
28	1	1	2	1	49
29	1	2	2	1	55
30	1	2	2	1	46
31	1	2	3	1	62
32	2	2	3	2	60
33	2	3	3	2	68
34	3	3	3	3	81

Gambar 1. Hasil Responden

Tabel 1. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Total Keseluruhan	34	56.74	8.511	43	81

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total Keseluruhan
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	56.74
	Std. Deviation	8.511
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.074
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mengatur Pekerjaan	54.05	68.514	.421	.892
Mencari Penyebab Konflik	54.24	68.852	.396	.892
Berpikir Tenang	54.26	69.291	.343	.893
Komunikasi Baik	54.15	69.341	.343	.893
Pemikiran Logis	54.12	68.955	.396	.892
Suportif, Adaftif, dan Apresiatif	54.29	68.335	.409	.892
Bijak dan Adil	54.29	68.881	.349	.893
Tegas dalam Kedisiplinan	54.94	66.481	.581	.888
Tidak Memberi Dukungan	55.44	66.921	.548	.889
Mendukung Pengembangan	54.56	67.709	.465	.891
Mencapai Target	54.47	67.772	.466	.891
Memberikan apresiasi	54.26	67.473	.455	.891
Memiliki Rasa Empati	54.18	68.756	.363	.893
Pemimpin Selalu Benar	55.29	64.275	.679	.886
Mengintimidasi	55.38	65.940	.580	.888
Mampu Memberikan Arahan	54.41	67.401	.542	.889
Demokratis	54.35	68.720	.374	.892
Menurunkan Ego	54.41	68.431	.421	.892
Kurang Komunikasi, Integritas dan Pengelolaan	55.09	67.537	.339	.894
Menyajikan Over Time	55.29	66.396	.451	.891
SKD dan Cuti Tidak Diretuju	55.29	67.365	.468	.891
Karyawan Wajib Masuk Kerja	54.91	66.931	.459	.891
Kompensasi	55.38	66.971	.523	.889
No Work No Pay	55.03	65.363	.565	.888
Tidak Menesjahterakan	55.44	67.709	.462	.891
Kinerja	54.65	67.690	.427	.892
Etika dan Moral	54.24	68.973	.381	.892
Lemah Gemulai	55.44	66.496	.541	.889

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Kriteria Keputusan Uji Asumsi Normalitas :
Jika Nilai Signifikasi > 0.05, maka nilai residual berdistribusi normal
Jika Nilai Signifikasi < 0.05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Uji Validitas

Tabel r = .338
df = n - 2 = 34 - 2 = 32.
Pada tingkat kemaknaan 5%.
Kriteria/Keputusan:
Jika nilai r hitung ≥ r tabel, maka kuesioner dikatakan valid,
Jika nilai r hitung ≤ r tabel, maka kuesioner dikatakan tidak valid.
Bisa dilihat nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	28

Kriteria/Keputusan:
Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.60, maka kuesioner dikatakan reliable,
Jika nilai Cronbach's Alpha < 0.60, maka kuesioner dikatakan tidak reliable. (Wiratna Sujerweni, 2014).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai signifikasi 0.200 > 0.050, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil data uji reliabilitas dari tabel output pada N of Items (banyaknya item) terdapat 28 item dengan nilai Cronbach's Alpha 0.894 > 0.60 atau nilai Cronbach Alpha > r tabel (0.894 > 0.3388), maka sesuai dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang terdiri dari 34 responden dinyatakan reliable.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Adieb, M. (2021, June 4). *5 Sanksi Perusahaan Terhadap Karyawan yang Perlu Kamu Hindari*. https://Glints.Com/Id/Lowongan/Sanksi-Perusahaan-Karyawan/.

[2] Isra, I. (2023, December 4). *Kepemimpinan, Manajemen Dan Organisasi (KMO)*. https://Www.Kompasiana.Com/Israwatiisra9755/656d487ede948f52a84da5b2/Kepemimpinan-Manajemen-Dan-Organisasi-Kmo#google_vignette.

[3] Ritonga, W., & Tun Ganyang, M. (2020). KINERJA KARYAWAN: PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *5*(1), 289–298. https://doi.org/10.36226/jrmb.v5i1.430

[4] Suyanto, E. (2018, September 5). *Mengenal Kepemimpinan dan Model Kepemimpinan*. https://Www.Djkn.Kemenkeu.Go.Id/Kanwil-Jateng/Baca-Artikel/12708/Mengenal-Kepemimpinan-Dan-Model-Kepemimpinan.Html.

[5] Thabroni, G. (2021, February 5). *Metode Penelitian: Pengertian & Jenis menurut Para Ahli*. https://Serupa.Id/Metode-Penelitian/.

[6] Zulkarnain, W. (2015). *MANAJEMEN KONFLIK DALAM PELAKSANAAN PENDIDIKAN DI SEKOLAH*.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)