



## Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru

### *Principal Leadership in Improving Teacher Discipline*

**Hadinengsih**

Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

\*Corresponding Author: E-mail: [hadinengsih@gmail.com](mailto:hadinengsih@gmail.com)

#### ARTICLE INFO

Manuscript Received: 11 Nov, 2024  
Revised: 05 Jan, 2024  
Accepted: 15 Feb, 2025  
Date of Publication: 28 Feb, 2025  
Volume: 4  
Issue: 1  
DOI: 10.56338/jemil.v4i1.7304

#### KATA KUNCI

Model Kepemimpinan; Kepala Sekolah; Kedisiplinan Guru

*Leadership Model; Principal; Teacher Discipline*

#### ABSTRAK

Kepala Madrasah sebagai pimpinan dalam satuan pendidikan harus mempunyai fondasi kepemimpinan yang kuat dan memiliki tanggung jawab dengan maju mundurnya madrasah yang dipimpin. Kepala Madrasah berperan dalam proses merancang, mempersiapkan, melaksanakan, mengarahkan, dan memimpin para guru, staf, dan siswa dengan semua program serta memasukkan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan dengan penuh disiplin. Kedisiplinan yang bermuara pada Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin guru dalam mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan objek penelitian Mengkaji Model Kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di MTs Negeri 2 Tolitoli adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, studi dokumentasi, studi historis, observasi data dan Analisis data kualitatif pada penelitian ini menggunakan Triangulasi sumber informasi, teknik, dan waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan keteladanan dan musyawarah yang ditunjukkan dalam kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tolitoli atas dedikasinya dalam kedisiplinan dengan pengawasan bagi para guru dan staf yang tempat tinggalnya tidak jauh dari madrasah didukung kemampuan komunikasi kepala madrasah dalam melakukan pendekatan personal kepada guru dan staf sehingga sadar atas perhatian yang diberikan kepala madrasah dan memberikan dampak pada yang luar biasa pada meningkatnya kedisiplinan di lingkungan madrasah. Strategi kepemimpinan kepala madrasah memberikan dampak dalam meningkatkan disiplin guru. Kepala madrasah menerapkan strategi merespon masalah dengan cepat, memberikan contoh terlebih dahulu, memantau harian semua kegiatan, transparansi, menerapkan absensi berbasis aplikasi android, reward dan punishment, melibatkan guru dan staf dalam berbagai kegiatan sehingga merasa dihargai.

*The Head of Madrasah as the leader in the education unit must have a strong leadership foundation and responsibility for the back and forth of the madrasah being led. Madrasah principal plays a role in the process of designing, preparing, implementing, directing, and leading teachers, staff, and students with all programs and incorporating all resources to achieve targeted goals with full discipline. Discipline that boils down to Madrasah principal leadership in improving teacher discipline in realizing the achievement of educational goals. This research is a descriptive qualitative with the object of research examining the principal's leadership strategy in improving teacher discipline and the principal's leadership strategy in improving teacher discipline at MTs Negeri 2 Tolitoli. The methods used in this research are interview methods, documentation studies, historical studies, data observation and qualitative data analysis in this study using triangulation of information sources, techniques, and time. The results of this research indicate that the exemplary leadership model and deliberation shown in the leadership of the Head of Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tolitoli for his dedication to discipline with supervision for teachers and staff whose residence is not far from the madrasah is supported by the communication skills of the madrasah head in making a personal approach to teacher and staff so that they are aware of the attention given by the madrasah head and have an extraordinary impact on increasing discipline in the madrasah environment. The leadership strategy of the madrasah principal has an impact on improving teacher discipline. The madrasah principal applies strategies to respond to problems quickly, set an example first, monitor daily all activities, transparency, implement android application-based attendance, reward and punishment, involve teachers and staff in various activities so that they feel valued.*

**Publisher:** Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palu

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang di organisasi, menuju kepada penentuan/pencapaian tujuan (Stogdill). Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pemimpin dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Fungsi kepala sekolah adalah menanamkan pengaruh kepada guru agar mereka melakukan tugasnya dengan sepenuh hati dan antusias. Keberadaan guru mempunyai peranan penting di dalam menentukan keefektifan proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan sekolah, sehingga guru dituntut untuk dapat menampilkan kinerjanya secara optimal. Tinggi rendahnya pencapaian kinerja guru tersebut tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Selain itu, Kepala Sekolah menciptakan komunikasi melalui seni untuk memanfaatkan dan mengarahkan agar terciptanya iklim yang di harapkan. Namun, sangat sedikit guru yang terlibat aktif dalam mengkomunikasikan semua tantangan yang mereka hadapi serta ide-ide inovatif pengembangan ilmu pengetahuan untuk tujuan peningkatan disiplin dan pengembangan sekolah.

Salah satu faktor yang dapat menghambat pendidikan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktornya adalah buruknya sistem pendidikan di Indonesia, terutama para gurunya. Dalam bidang pendidikan, pelaksanaan kegiatan pembelajaran sangat dipusatkan pada sumber daya manusia. Guru dapat membantu generasi muda berikutnya menjadi lebih cerdas. Meningkatkan efektivitas dan profesionalisme guru dalam menyelenggarakan pendidikan. Karena sulit untuk mencapai tujuan pendidikan tertinggi tanpa disiplin, disiplin adalah salah satu tanggung jawab penting dari manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan.

Faktor kunci dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah kepala sekolah. Untuk menanamkan, memajukan, dan meningkatkan kualitas mental, moral, fisik, dan kreatif pada guru, tenaga administrasi, dan murid, kepala sekolah harus memiliki kecerdasan emosional. Untuk menjadi model disiplin kinerja guru, tugas kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan.

Kepala sekolah sebagai puncak pimpinan harus mampu melaksanakan program peningkatan keterampilan staf pengajar guna meningkatkan kinerja guru. Seorang pemimpin harus memiliki empati atau kasih sayang terhadap orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya agar dapat mulai memimpin dengan baik. Dengan kualitas ini, pemimpin akan mengangkat orang sebagai aset paling penting, melebihi yang lainnya. Guru berperilaku tidak rasional terhadap tempat kerja atau Lembaga Pendidikan mereka sebagai akibat dari kepala sekolah yang tidak memperhitungkan perspektif karyawannya. Ini akan mengikis komitmen guru terhadap pekerjaannya. Sangat penting untuk menanamkan kepercayaan pada guru dan memberi mereka rasa tanggung jawab di tempat kerja untuk menerapkan disiplin kinerja guru.

Selain meningkatkan akuntabilitas terhadap pencapaian siswa dan programnya, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dalam penyusunan program sekolah, kurikulum, dan keputusan personalia. Kepala sekolah harus terampil dalam mengatur tim dan menugaskan tanggung jawab. Efektivitas guru yang berkualitas merupakan aspek lain yang berdampak pada pendidikan. Karena kompetensi guru profesional dalam menjalankan tanggung jawab, fungsi, dan perannya sebagai pendidik sangat berpengaruh dalam menentukan seberapa baik siswa berhasil di sekolah, maka penting bagi instruktur untuk dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada pembelajaran khususnya.

Pimpinan dalam satuan pendidikan harus mempunyai fondasi kepemimpinan yang kuat dan memiliki tanggung jawab dengan maju mundurnya sekolah yang dipimpin. Kepala sekolah berperan dalam proses merancang, mempersiapkan, melaksanakan, mengarahkan, dan memimpin solidaritas dan persatuan semua program dan memasukkan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Pemimpin yang baik, amanah, jujur, dan inovatif sebagai sumber daya dalam menangani pendidikan secara struktural dan organisasi. Ini disebut kepala sekolah. Kepala sekolah adalah individu yang memberikan dorongan atau atribut secara eksternal dalam mengelola setiap kebutuhan lokal yang muncul. Upaya ekspor ilmu dilakukan kepada para guru yang tentunya sudah dalam proses pelatihan. Daripada curiga terhadap pemimpin yang rendah hati dan dipuji oleh bawahan atau guru dan siswa, kepala sekolah membiarkan mereka memahami nilai-nilai, visi dan misi sekolah kemudian berkomunikasi dengan guru melaksanakan program bersama.

Guru memahami lingkungan sekolah dan dapat beradaptasi dengan siswa. Memerintahkan guru atau bawahan untuk menata sistem keluarga agar berfungsi bukan hanya bersifat ilmiah, misalnya siswa ditugaskan untuk mengikuti kompetisi melalui penilaian yang baik terhadap siswa. Selain itu untuk menunjang sistem siklus kepemimpinan diperlukan ketaatan dan keunikan yang tidak dapat dipisahkan dari jati diri atau model seseorang. Misalnya, kita mengetahui bahwa siswa mempunyai prestasi yang sangat baik dan siswa dapat memenangkan persaingan melalui bimbingan belajar. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat atau model kepemimpinan kepala sekolah sudah baik dan patut dicontoh oleh sekolah lain.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Mengkaji Penelitian ini memfokuskan kajiannya pada masalah kepemimpinan dan Disiplin Guru. Secara spesifik, penelitian ini menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan Disiplin Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tolitoli. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, studi dokumentasi, studi historis, observasi data dan Analisis data kualitatif pada penelitian ini menggunakan Triangulasi sumber informasi, teknik, dan waktu. Data dikumpulkan melalui wawancara, studi dokumentasi, studi historis, observasi data dengan stakeholder yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tolitoli. Keterbatasan penelitian ini pada pengendalian/evaluasi dan monitoring karena keterbatasan akses peneliti.

## **HASIL**

### **Model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru.**

Model kepemimpinan keteladanan dan musyawarah yang ditunjukkan dalam kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tolitoli atas dedikasinya dalam kedisiplinan dengan berupaya tinggal di dalam madrasah sehingga totalitas dalam pengawasan dan penerapan bagi para guru dan staf yang tempat tinggalnya tidak jauh dari madrasah dan didukung kemampuan komunikasi kepala madrasah dalam melakukan pendekatan personal kepada guru dan staf sehingga sadar atas perhatian yang diberikan kepala madrasah dan memberikan dampak pada yang luar biasa pada meningkatnya kedisiplinan di lingkungan madrasah.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan Kepala sekolah untuk membujuk orang lain untuk bekerja menuju tujuan bersama yang konstruktif, serta komponen-komponen pemimpin, pengikut, organisasi, dan tujuan bersama, adalah salah satu karakteristik kepemimpinan.

Pendapat Yukl Seorang pemimpin didefinisikan sebagai proses yang memberikan pengaruh atas bagaimana pengikut menafsirkan informasi, memilih tujuan kelompok atau mengatur aktivitas kerja untuk mencapai tujuan tersebut, mengilhami pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, menjunjung tinggi hubungan kerja sama dan kerja sama tim, dan meminta dukungan dan kerja sama dari mereka yang berada di luar kelompok.

Setiap orang pada dasarnya adalah pemimpin, dan setiap orang pada akhirnya akan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Paling tidak, manusia mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap bisnis perlu memiliki bos yang idealnya akan dihormati dan dipatuhi oleh para pengikutnya. Tanpa seorang pemimpin, sebuah kelompok akan berantakan. Nilai-nilai dalam peran kepala sekolah sebagai pendidik ini meliputi nilai-nilai mental (sikap batin dan watak manusia), moral (ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap, akhlak, budi pekerti dan kesusilaan), fisik (kondisi jasmani, kesehatan, dan penampilan manusia secara lahiriah), dan estetika (kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan). Selain itu peran manajerial, berarti bahwa seorang pemimpin mampu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Seorang kepala madrasah sebagai manajer pada hakikatnya adalah perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Ada juga peran administrator, berarti bahwa seorang pemimpin mampu mengelola hal-hal administratif atau ketatausahaan. Secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Peran supervisor. Ini berarti bahwa seorang pemimpin mampu merencanakan supervisi, melaksanakan pengawasan, dan menindaklanjuti hasil supervisi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikannya. Peran kepala sekolah dalam evaluasi pembelajaran adalah menentukan standar nilai kelulusan dan melakukan supervisi terhadap guru yang antara lain meliputi pemberian pengarahan dan melakukan pengawasan terhadap kinerja guru (adakah kekurangan, perlukah diadakan perbaikan, dan bagaimana keadaan atau situasi di kelas, apakah sudah sesuai pedoman atau tidak), sehingga guru diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan motivasinya dalam melaksanakan tugas. Hal ini berkesesuaian dengan pendapat Lunenberg dan Orstein dalam bukunya *Tatang S*

menyatakan bahwa secara garis besar pemimpin pendidikan memiliki tiga peran utama, yaitu bidang kepemimpinan, manajerial, dan kurikulum-pengajaran.

Menurut Bernard M. Bass yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaru, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih memengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang memengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan ilmu pengetahuan dan murid yang memperolehnya.

Menurut Mulyasa, kepala sekolah merupakan salah satu unsur pendidikan yang paling banyak memberikan kontribusi dalam meningkatkan standar pendidikan. Di sekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah juga bertugas mensupervisi guru dan staf lainnya serta mengelola administrasi lembaga dan membina tenaga pendidik lainnya.

Menciptakan komitmen total yang diinginkan dan sukarela terhadap pencapaian tujuan organisasi di luar penyelesaian tujuan-tujuan ini, menurut pendapat mereka, adalah apa yang didefinisikan Goetsch dan Stanley sebagai kepemimpinan. Terry menambahkan bahwa kepemimpinan adalah hubungan di mana seorang pemimpin membujuk pengikut untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan. Jelas dari penjelasan di atas bahwa seorang pemimpin berinteraksi dengan sekelompok individu.

Kimbal Wiles, di sisi lain, memberikan definisi ringkas tentang kepemimpinan dari sudut pandang yang berbeda dan dalam arti yang lebih umum. Kepemimpinan, menurutnya, adalah setiap kontribusi yang dibuat untuk perumusan dan pencapaian tujuan kelompok. Kimbel menekankan kepemimpinan sebagai salah satu kontribusi dari setiap orang yang dapat berharga dalam menciptakan dan mencapai tujuan "Kelompok" secara kolektif daripada memandang kepemimpinan sebagai kesiapan, bakat, atau energi.

Sangat penting untuk mendefinisikan kepemimpinan sebelum mengeksplorasi gagasan tentang perilaku kepemimpinan. Kata untuk kepemimpinan dalam bahasa Inggris adalah leadership. Soehardjono menegaskan bahwa istilah "to lead" (bahasa Inggris), yang berarti memimpin, merupakan sumber etimologis dari konsep kepemimpinan. Selain itu, terciptalah frasa leadership, yang diartikan sebagai kepemimpinan, dan kata "Leader", yang mengandung arti pemimpin.

Dalam Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa Allah SWT berfirman seraya berbicara kepada Rasulullah dan menambahkan atas dirinya dan orang-orang yang mukmin dalam apa yang telah mengendap dalam hatinya terhadap umatnya yang mengikuti perintahnya, yang meninggalkan larangannya, dan Dia memberikan kata-kata yang lembut kepada mereka: (Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka) yaitu hal apa yang membuat kamu bersikap lembut kepada mereka, kalau bukan karena rahmat Allah terhadapmu dan mereka. Qatadah berkata terkait firmanNya (Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka) yaitu bahwa karena rahmat Allahlah yang membuat kamu bersikap lembut kepada mereka. Huruf "maa" adalah "shilah". Bangsa Arab menghubungkannya dengan isim ma'rifah, sebagaimana firman Allah: (Fa bimaa naqdhiihim miitsaaqahum) (Surah An-Nisa, 155), dan dengan isim nakirah sebagaimana dalam firmanNya ('amma qaliil) Demikian juga Allah berfirman di sini (Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka) yaitu disebabkan rahmat dari Allah. Hasan Al-Bashri berkata: "Ini adalah akhlak nabi Muhammad SAW yang diutus oleh Allah dengan hal itu". Kemudian Allah SWT berfirman: (Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu) Maksud dari kata bersikap keras di sini adalah kata-kata yang kasar, sesuai dengan firman setelahNya (lagi berhati kasar) yaitu jika ucapanmu kasar, maka hatimu akan keras terhadap mereka dan mereka akan menjauh darimu dan meninggalkanmu. Akan tetapi Allah telah mengumpulkan mereka di sekitarmu, dan menjadikanmu lembut terhadap mereka untuk meneguhkan hati mereka, sebagaimana yang dikatakan oleh Abdullah bin Amr bahwa dia melihat sifat Rasulullah SAW dalam kitab-kitab terdahulu: bahwa dia bukanlah orang yang kasar, keras, berbuat gaduh di pasar-pasar, dan membalas kejahatan dengan kejahatan, tetapi dia akan memaafkan. Oleh karena itu, Allah SWT berfirman: (Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu) Demikian juga Rasulullah SAW biasa bermusyawarah dengan para sahabatnya dalam suatu urusan, ketika beliau berbicara dengan lembut untuk memberi ketenangan hati mereka, sehingga mereka lebih tekun dalam melakukan apa yang akan mereka lakukan. Sebagaimana ketika Rasulullah SAW bermusyawarah dengan mereka terkait pergi ke suatu tempat Mereka berkata, "Ya Rasulullah, Seandainya engkau menghadapkan kami ke lautan ini, kami akan mengikutimu. Jika engkau berjalan dengan kami menuju telaga yang dalam, maka kami akan mengikutimu, Kami tidak akan mengatakan sesuatu

yang dikatakan oleh kaum nabi Musa kepadanya: “Pergilah kamu dan Tuhanmu, lalu berperanglah. Kami akan menunggu di sini.” Tetapi kami akan berkata, “Pergilah, kami akan bersamamu, dan berada di sebelah depan, kanan, dan kirimu”. Rasulullah SAW juga bermusyawarah dengan mereka terkait tempat untuk tinggal, sehingga dia menyarankan kepada Mundzir bin Amr Al-Mu'taq untuk mati dengan maju menghadang musuh. Rasulullah SAW juga bermusyawarah dengan mereka terkait perang Uhud apakah mereka akan menunggu di Madinah atau keluar melawan musuh. Mayoritas mereka menyarankan untuk keluar menghadapi musuh, dan Rasulullah SAW bermusyawarah dengan mereka terkait peperangan dan urusan lainnya. Firman Allah SWT: (Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah) yaitu ketika kamu bermusyawarah dalam suatu perkara dan membulatkan tekad atas perkara itu, maka bertawakkallah kepada Allah dalam hal itu. (Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya) Firman Allah (Jika Allah menolong kamu, maka tak adalah orang yang dapat mengalahkan kamu; jika Allah membiarkan kamu (tidak memberi pertolongan), maka siapakah gerangan yang dapat menolong kamu (selain) dari Allah sesudah itu? Karena itu hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakkal (160)) Hal ini sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya dari firmanNya: (Dan kemenanganmu itu hanyalah dari Allah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana) (Surah Ali Imran: 126). Kemudian Dia memerintahkan mereka untuk bertawakkal kepadaNya, lalu Dia berfirman: (hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakkal). Firman Allah SWT: (Tidak mungkin seorang nabi berkhianat) Ibnu Abbas, Mujahid, Hasan, dan yang lainnya berkata: “Tidak patut bagi seorang nabi berkhianat”. Ini adalah pembebasan bagi beliau SAW dari segala bentuk khianat dalam menjalankan amanah, pembagian harta rampasan, dan lain sebagainya. Kemudian Allah SWT berfirman: (Barangsiapa yang berkhianat dalam urusan rampasan perang itu, maka pada hari kiamat ia akan datang membawa apa yang dikhianatkannya itu, kemudian tiap-tiap diri akan diberi pembalasan tentang apa yang ia kerjakan dengan (pembalasan) setimpal, sedang mereka tidak dianiaya) Ini adalah ancaman yang sangat keras dan peringatan yang tegas, dan telah disebutkan dalam hadits yang tentang larangan melakukan hal tersebut. Dalam hadits shahih Bukhari Muslim dari Sa'id bin Zaid, dia berkata: Rasulullah SAW bersabda: “Siapa yang berbuat zalim (dengan mengambil) sejengkal tanah, maka Allah akan mengalungkan di lehernya tujuh lapis bumi pada hari kiamat”. Firman Allah: (Apakah orang yang mengikuti keridhaan Allah sama dengan orang yang kembali membawa kemurkaan (yang besar) dari Allah dan tempatnya adalah Jahannam? Dan itulah seburuk-buruk tempat kembali (162)) yaitu tidaklah sama orang yang mengikuti keridhaan Allah dalam apa yang telah Dia syariatkan, maka dia pantas mendapatkan keridhaanNya yang agung dan pahala yang melimpah, serta dijauhkan dari siksaanNya yang berat. Adapun orang yang pantas mendapat murka Allah dan dihukum olehNya, maka tidak ada tempat menghindar dariNya, dan tempat kembali baginya pada hari kiamat adalah neraka Jahannam, seburuk-buruknya tempat kembali. Terkait hal ini terdapat dalam berbagai ayat dalam Al-Qur'an, sebagaimana firmanNya: (Adakah orang yang mengetahui bahwasanya apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu itu benar sama dengan orang yang buta?) (Surah Ar-Ra'd: 19), dan (Maka apakah orang yang Kami janjikan kepadanya suatu janji yang baik (surga) lalu ia memperolehnya, sama dengan orang yang Kami berikan kepadanya kenikmatan hidup duniawi; kemudian dia pada hari kiamat termasuk orang-orang yang diseret (ke dalam neraka)? (61)) (Surah Al-Qashash). Kemudian Allah SWT berfirman: ((Kedudukan) mereka itu bertingkat-tingkat di sisi Allah) Hasan Al-Bashri dan Muhammad bin Ishaq berkata, ”Maknanya adalah beberapa derajat bagi orang yang melakukan kebaikan dan orang yang melakukan keburukan. Abu 'Ubaidah dan Al-Kisa'i berkata bahwa maknanya adalah beberapa tempat, yaitu mereka dipisah-pisah dalam tingkatan dan kedudukan (tinggi) di surga dan kedudukan (rendah) di neraka, sebagaimana firman Allah SWT: (Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya...) (Surah Al-An'am: 132). Oleh karena itu, Allah SWT berfirman: (dan Allah Maha Melihat apa yang mereka kerjakan) yaitu Dia akan membalas mereka dengan adil, sehingga Dia tidak akan menganiaya mereka dengan kebaikan dan tidak menambahkan kepada mereka dengan kejahatan, melainkan Dia akan memberikan balasan kepada setiap orang sesuai dengan amalnya. Firman Allah SWT (Sungguh Allah telah memberi karunia kepada orang-orang yang beriman ketika Allah mengutus diantara mereka seorang rasul dari golongan mereka sendiri) yaitu dari kalangan mereka sendiri agar mereka dapat berbicara dengannya, duduk dengannya, dan mengambil manfaat darinya. Sebagaimana Allah SWT berfirman: (Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah Dia menciptakan untukmu isteri-isteri dari jenismu sendiri) (Surah Ar-Rum: 21) yaitu dari kalangan kalian, dan Allah SWT berfirman: (Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa") (Surah Al-Kahfi: 110). Ini adalah bukti yang jelas atas pemberian Allah bahwa RasulNya yang diutus untuk mereka berasal dari kalangan mereka sendiri, sehingga mereka bisa berbicara dengannya, merenungkan ajaran-ajarannya, Oleh karena itu Allah SWT berfirman: (yang

membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah) yaitu Al-Qur'an (membersihkan (jiwa) mereka) yaitu memerintahkan mereka untuk berbuat baik dan melarang dari perbuatan yang munkar. untuk membersihkan jiwa mereka dan membersihkan mereka dari kotoran yang mereka lakukan ketika mereka masih dalam keadaan musyrik dan jahiliyyah. (dan mengajarkan kepada mereka Al Kitab dan Al Hikmah) yaitu AL-Qur'an dan Sunnah (Dan sesungguhnya sebelum (kedatangan Nabi) itu) yaitu sebelum adanya rasul ini (mereka adalah benar-benar dalam kesesatan yang nyata) yaitu dalam kesesatan dan kebodohan yang nyata dan jelas bagi setiap orang.

Kepemimpinan yang melibatkan semua sumber daya manusia di sekolah, mengatasi hambatan-hambatan untuk berubah baik secara personal maupun organisasional. Untuk menyukseskan kepemimpinannya kepala sekolah harus memiliki tiga macam ketrampilan yaitu: ketrampilan konseptual untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, ketrampilan manusiawi untuk bekerja sama, memotivasi, dan memimpin, serta ketrampilan teknik, adalah ketrampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas.

Pemimpin juga harus meyakinkan agar sebagai bawahan dapat menaati aturan dan memberikan rasa hormat kepada pemimpin. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai pemimpin yang memimpin, membutuhkan, mendorong, menentukan dan mengelola semua elemen dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan menghasilkan kinerja bawahan yang terbaik. Berhasil atau tidaknya tujuan yang dicapai tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai musyawarah seorang pemimpin dengan bawahannya dalam pemecahan masalah mengonsultasikan dengan bawahan Anda sebelum mengambil keputusan. Pemimpin partisipatif prihatin dengan penggunaan berbagai prosedur pengambilan keputusan yang memungkinkan pengaruh orang lain untuk memengaruhi pengambilan keputusan pemimpin. Kepemimpinan yang partisipatif, diharapkan membuat madrasah menjadi lebih baik karena adanya diskusi bersama antara kepala madrasah dan para guru serta staf untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan yang melibatkan semua sumber daya manusia di sekolah, mengatasi hambatan-hambatan untuk berubah baik secara personal maupun organisasional. Untuk menyukseskan kepemimpinannya kepala sekolah harus memiliki tiga macam ketrampilan yaitu: ketrampilan konseptual untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, ketrampilan manusiawi untuk bekerja sama, memotivasi, dan memimpin, serta ketrampilan teknik, adalah ketrampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, kepemimpinan yang diterapkan adalah Kepemimpinan yang efektif, yaitu pemimpin yang memiliki kebijaksanaan dalam mengambil keputusan, artinya tegas, lugas, tuntas, dan berkualitas. Pemimpin wajib mengembangkan hubungan baik dengan semua bawahannya, mampu merealisasikan apa yang direncanakan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak menyalahkan bawahan, tetapi mengingatkan dan menyarankan, dan bawahan yang baik tidak pernah menggugat dan gusar kepada atasan, tetapi meluruskan dan menyadarkan sepanjang masih dalam konteks profesionalitas yang ada di atas aturan yang disepakati. Indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif setidaknya harus mengetahui, menyadari, dan memahami karakter yang dipimpinya.

Selain itu, peneliti melihat adanya proses konsultasi, pengambilan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, dan manajemen demokratis, aspek-aspek kepemimpinan partisipatif, atau, dengan kata lain, kepemimpinan partisipatif dapat dianggap sebagai jenis perilaku yang berbeda, meskipun dapat digunakan dalam hubungannya dengan perilaku tugas dan hubungan khusus yang digunakannya. Seorang pemimpin adalah orang yang berani mengambil resiko dan membuat keputusan yang tepat, seperti pembenahan tenaga pengajar yang harus sesuai dengan bidangnya:

Kepala sekolah memiliki gaya memerintah yang diktator. Tanpa berkonsultasi dengan stafnya atau meminta umpan balik dari orang lain, kepala sekolah membuat keputusan sendiri, dan pendapat atau saran mereka tidak banyak berpengaruh pada pilihan yang dibuat.

Kepala sekolah berkonsultasi dengan siswa sebelum membuat pilihan. Setelah berkonsultasi dengan atasan dan bawahan serta meminta ide dan pendapat mereka, kepala sekolah mengambil kesimpulan sendiri setelah secara serius memeriksa semua proposal dan masalah.

Para guru bersama-sama memutuskan. Proses pengambilan keputusan dimulai dengan pemimpin mengadakan pertemuan atau diskusi dengan pengikut atau pihak-pihak yang terkait, setelah itu pemimpin dan peserta lain tidak memiliki pengaruh lebih lanjut atas pilihan yang dibuat.

Mendelegasikan Individu atau kelompok diberi wewenang dan tanggung jawab pengambilan keputusan oleh pemimpin, yang juga biasanya menguraikan kerangka waktu untuk menyelesaikan tugas yang ada dan persetujuan sebelumnya yang mungkin tidak diperlukan.

Kepemimpinan demokratis memberikan penekanan kuat pada akuntabilitas internal dan kerja sama tim, berorientasi pada orang, dan memberikan pengarah yang efektif serta koordinasi kerja di antara semua bawahan. Gaya kepemimpinan demokratis paling cocok untuk perusahaan kontemporer, menurut pengetahuan tentang kepemimpinan.

### **Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru.**

Penelitian ini menemukan strategi kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak dalam meningkatkan disiplin guru. Kepala madrasah menerapkan strategi merespon masalah dengan cepat, memberikan contoh terlebih dahulu, memantau harian semua kegiatan, transparansi, menerapkan absensi berbasis aplikasi android, reward dan punishment, melibatkan guru dan staf dalam berbagai kegiatan sehingga merasa dihargai.

Dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua standar organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, para manajer menggunakan disiplin kerja sebagai teknik untuk berinteraksi dengan karyawan dan membuat mereka mengubah suatu perilaku. Disiplin kerja adalah suatu cara untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi hampir selalu diharapkan untuk menunjukkan disiplin kerja, karena dengan disiplin, organisasi akan berfungsi secara efektif dan dapat memenuhi tujuannya.

Abdurrahmat Fathoni mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan atau lembaga serta norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, ia berpendapat bahwa disiplin harus ditegakkan dalam organisasi perusahaan atau lembaga pendidikan karena sulit bagi organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan pekerja yang berperilaku baik. Oleh karena itu, menjaga disiplin sangat penting bagi bisnis untuk mencapai tujuannya.

Untuk membantu guru membangun pola perilakunya, membantu guru dalam meningkatkan standar perilakunya, dan menggunakan penerapan hukum sebagai alat bantu, kepala sekolah harus mampu membina disiplin kerja guru, khususnya disiplin diri. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, ada beberapa strategi untuk menegakkan disiplin kerja bagi para pengajar, antara lain:

Konsep diri (Self-concept) Menurut pendekatan ini, persepsi setiap orang tentang diri mereka sendiri memainkan peran penting dalam bagaimana mereka berperilaku. Pemimpin dianjurkan untuk bersikap empatik dan transparan untuk membangun konsep diri, memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan untuk memeriksa pikiran dan perasaan mereka untuk memecahkan kesulitan.

Kemahiran Komunikasi Pemimpin harus terbuka terhadap pemikiran dan sentimen tenaga kependidikan untuk menumbuhkan kepatuhan standar internal.

Logika dan Konsekuensi Alamiah (konsekuensi logis dan alamiah) Ketika tenaga kependidikan bertindak tidak tepat, itu karena mereka memiliki persepsi diri yang salah. Untuk menghindari hal ini, perlu untuk menunjukkan dengan jelas motivasi di balik perilaku yang tidak tepat. Hal ini akan membantu pendidik dalam mengubah perilaku mereka dan memaksimalkan konsekuensi logis dan tak terelakkan dari aktivitas yang tidak tepat.

Values Clarification (klarifikasi nilai) Strategi ini dilakukan untuk membantu tenaga kependidikan dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri. Disiplin dapat memiliki beberapa nuansa dan implikasi. Hukuman, pengawasan, ketaatan, pelatihan, dan keterampilan perilaku adalah beberapa definisi disiplin.

Tim Kelompok Kerja Gerakan Disiplin Nasional 1995 mengembangkan definisi disiplin sebagai berikut: disiplin adalah pelaksanaan ketaatan lahir batin secara sadar dan ikhlas terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang berlaku, sehingga timbul rasa malu dihukum dan rasa takut kepada Tuhan Yang Maha Esa. Mengikuti perilaku ini dimotivasi oleh pemahaman bahwa itu baik untuk diri sendiri dan masyarakat serta keyakinan bahwa itu adalah hal yang benar untuk dilakukan.

Menurut Mart, Siwati dan Suryono menggambarkan disiplin sebagai kepatuhan terhadap peraturan yang telah disepakati bersama; oleh karena itu, disiplin perlu diajarkan kepada anak-anak sedini mungkin agar mereka dapat bertindak sesuai dengan hukum yang berlaku di masyarakat. Siswa yang berperilaku disiplin akan lebih mudah menghadapi masalah kehidupan dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sebagai hasilnya, para guru mengharap anak-anak yang disiplin dapat mengembangkan keterampilan pribadi dan sosial yang positif.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan atau lembaga serta norma-norma sosial yang relevan. Setiap siswa di setiap lingkungan pendidikan memandang guru sebagai panutan. Kualitas kerja guru sendiri

memiliki dampak langsung pada seberapa baik proses belajar mengajar dilakukan. Faktor kunci dalam meningkatkan kecerdasan siswa adalah keefektifan guru dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya seperti memberi instruksi, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Hal ini meningkatkan standar pendidikan yang diselenggarakan.

Menurut definisi tersebut di atas, disiplin adalah sikap atau kesadaran diri seseorang yang secara terus menerus menaati semua peraturan dan sadar akan kewajibannya. Penerapan disiplin sekolah sangat penting untuk pengembangan dan peningkatan karakter, yang merupakan faktor utama dalam meningkatkan tanggung jawab siswa dan guru serta kecerdasan siswa, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan yang diselenggarakan. Jika disiplin telah diterapkan dengan baik bagi guru dan siswa, maka hasil kerja guru juga akan baik, dan hasil yang diperoleh siswa juga akan baik. Didukung dengan faktor pendukung lainnya, maka akan tercipta kondisi sekolah yang kondusif, yang pada akhirnya akan membantu tujuan sekolah untuk menjadi sekolah yang berkualitas.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi atau bisnis, disiplin sangat penting. Ketidak disiplin individu, dengan kata lain, dapat membahayakan kinerja organisasi atau bisnis. Disiplin dalam bekerja mengacu pada perilaku seseorang untuk mematuhi peraturan yang telah disepakati bersama. Jika dilakukan secara sering dan konsisten, kegiatan ini akan mendarah daging dalam perilaku guru dan membantu pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan. Penjelasan tersebut di atas menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru, yaitu semakin kuat disiplin kerja maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang menguntungkan antara disiplin kerja dan kinerja guru.

Menurut definisi yang diberikan di atas, guru yang disiplin adalah guru yang mengikuti semua peraturan organisasi dan standar sosial yang relevan, tepat waktu dalam kedatangan dan keberangkatannya, dan menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan baik. Rasa akuntabilitas seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat ditunjukkan dalam tingkat kedisiplinan mereka. Hal ini mendorong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, serta mendorong kecintaan dan antusiasme terhadap pekerjaan seseorang.

Melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia adalah pekerjaan yang melibatkan seseorang untuk mengadopsi pola pikir dan sistem kepercayaan baru. Salah satu tanggung jawab seorang pemimpin adalah mengembangkan pengikut, dan untuk melakukan itu, dia harus berurusan dengan hukum dan peraturan yang berlaku di tempat kerjanya.

## **KESIMPULAN**

Model kepemimpinan keteladanan dan musyawarah yang ditunjukkan dalam kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tolitoli atas dedikasinya dalam kedisiplinan dengan berupaya tinggal di dalam madrasah sehingga totalitas dalam pengawasan dan penerapan bagi para guru dan staf yang tempat tinggalnya tidak jauh dari madrasah dan didukung kemampuan komunikasi kepala madrasah dalam melakukan pendekatan personal kepada guru dan staf sehingga sadar atas perhatian yang diberikan kepala madrasah dan memberikan dampak pada yang luar biasa pada meningkatnya kedisiplinan di lingkungan madrasah.

Strategi kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak dalam meningkatkan disiplin guru. Kepala madrasah menerapkan strategi merespon masalah dengan cepat, memberikan contoh terlebih dahulu, memantau harian semua kegiatan, transparansi, menerapkan absensi berbasis aplikasi android, reward dan punishment, melibatkan guru dan staf dalam berbagai kegiatan sehingga merasa dihargai.

Rekomendasi bagi sekolah dalam untuk memampang tata tertib bagi pendidik dan tenaga kependidikan agar terlihat dan menjadi pengingat bagi semua karyawan.

Rekomendasi bagi Kementerian Agama Kab. Tolitoli agar memberikan perhatian atas dampak penerapan absensi berbasis android kepada para guru dan staf berupa reward dan punishment agar lebih bersifat berkesinambungan serta menjadi pembeda antara yang rajin dan yang malas untuk datang dan pulang tepat pada waktunya dan melakukan absensi dengan tertib.

Rekomendasi bagi para peneliti lanjutan, penelitian ini hanya memfokuskan pada memuat konsep dan sejumlah asumsi sebagai rangkuman dari temuan penelitian terkait Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di Madrasah Tsanawiyah yang bisa juga diteliti pada jenjang madrasah aliyah dan dampaknya terhadap aspek dan komponen lain, dan menggunakan penelitian ini sebagai salah satu rujukannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirul Mukminin., dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. 1st ed. ed. Nunuk Hariyati – , Bhujangga Ayu P. - Nurdin Munthe - Ahmad Tahalli. Yogyakarta: UNY Press.
- Asfa Fikriah. 2016. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Untuk Mewujudkan Sekolah Islam Unggul.” Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- AT Kuntoro. 2019. “Manajemen Mutu Pendidikan Islam.” *Jurnal Kependidikan*. [ejournal.uinsaizu.ac.id](http://ejournal.uinsaizu.ac.id).
- Bunyamin. 2022. *Manajemen Pendidikan*. 1st ed. ed. Lismawati. Kalibata Jakarta Selatan: PT. Usaha Terpadu UHAMKA.
- Dr. Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh. 2015. *Tafsir Ibnu Katsir*. 13th ed. Jakarta Timur: Pustaka Imam Syafii.
- Dr. Candra Wijaya, M.Pd, Dr. Rahmat Hidayat, MA, Dr. Hj. Tien Rafida, M.Hum. 2019. “Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.” In ed. M.Pd Dr. Abdillah, S.Ag. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Dr. Matin M.Pd. 2013. *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan*. 1st ed. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Dwi Esti Andriani. 2011. “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mewujudkan Sekolah Efektif.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 01(07): 51–62.
- H. Zainuddin Al-Haj Zaini. 2022. *Strategi Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Mutu*. Klik Media.
- Handayani, Titik, and Aliyah A. Rasyid. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3(2): 264–77.
- Kartini Kartono. 2009. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Agama RI. 2019. “Qur’an Kemenag In MS. Word.” Aplikasi Qur’an Kemenag In MS. Word.
- Khotibul Umam. 2015. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi (Studi Multi Kasus Di MAN 1 Jember Dan SMAN 2 Jember).” Disertasi Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang: 103–5.
- Marno & Triyo Suprayitno. 2008. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mas’ud Sa’id M.M. 2007. *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building & Perilaku Inovatif*. Malang: UIN Press.
- Muhammad Quraish Shihab. 2007. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Pustaka Lentera Hati.
- Prof. Adjunct. Dr. Marniati, SE., M.Kes. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Quraisy Shihab. “Tafsir Al-Misbah.” <https://tafsirweb.com/7633-surat-al-ahzab-ayat-21.html> (June 9, 2023).
- Rahmat Hidayat, Abdillah. 2019. *Ilmu Pendidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Salmin Yahyar. S.Pd.I. *Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tolitoli*. Wawancara Kepala Madrasah.
- Soehardjono. 1981. *Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Singkat Tentang Pemimpin Dan Kepemimpinan Serta Usaha-Usaha Pengembangannya*. Malang: APDN Malang.
- Stefiana Meilince Oupen, Anak Agung Gede Agung, I Made Yudana. 2020. “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.” *Administrasi Pendidikan* 11(1). [https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap/article/view/3167/0](https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/3167/0).
- Wajosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Persada.
- Wuradji. 2008. *The Educational Leadership, Kepemimpinan Demokratis*. Yogyakarta: Gama Media.
- Yukl, Gary A. 1940. *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1994.