

## Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Mengatasi Konflik Kerja Pegawai

Meiman Hidayat Waruwu<sup>1</sup>

<sup>123</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

\* Corresponding Author. E-mail: [meimanwaruwu571@gmail.com](mailto:meimanwaruwu571@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis peran kepemimpinan dalam mengatasi konflik kerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Moro'o Kabupaten Nias Barat Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan secara naratif dengan berdasar pada data-data hasil penelitian yang di telaah secara objektif dari hasil wawancara, observasi dan penelaahan dokumen. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa peranan kepemimpinan yang diterapkan dalam menyelesaikan konflik kerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Moro'o Kabupaten Nias Barat merupakan gaya kepemimpinan yang demokratis. Meskipun pemimpin yang demokratis tidak selalu merupakan pemimpin yang efektif dalam kehidupan organisasional, karena bisa terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya konflik kerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Moro'o Kabupaten Nias Barat yaitu, tingkat sumber daya manusia yang rendah, ketidakmampuan pegawai dalam mengelola isu. Mementingkan kepentingan pribadi dan saling lempar tanggungjawab pekerjaan.

**Kata kunci:** peran kepemimpinan, konflik

### Abstract

*This study aims to determine the analysis of the role of leadership in overcoming employee work conflicts at the Ulu Moro'o Subdistrict Office, Nias Barat Regency. The research method used is descriptive qualitative method, that is research that describes in a narrative manner based on research data that has been analyzed objectively from the results of interviews, observations and document reviews. In this study, it resulted that the leadership role applied in resolving employee work conflicts at the Ulu Moro'o Subdistrict Office, Nias Barat Regency was a democratic leadership style. Although democratic leaders are not always effective leaders in organizational life, there can be delays as a consequence of the involvement of subordinates in the decision-making process. While the factors that cause employee work conflicts at the Ulu Moro'o Subdistrict Office, Nias Barat Regency, namely, the low level of human resources, the inability of employees to manage issues. Prioritizing personal interests and throwing each other's work responsibilities.*

**Keywords:** leadership role, conflict

### PENDAHULUAN

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Suatu ungkapan mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan

pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting (Basyar, 2016).

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuat keputusan. Ada juga yang mengartikan

suatu inisiatif untuk bertindak menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Kepemimpinan seringkali dipertanyakan oleh orang-orang, apakah bedanya dengan manajemen demikian pula pemimpin dengan manajer (Larosa, Waruwu & Laia, 2022). Konsep kepemimpinan dan kekuasaan sebagai terjemahan dari power telah menurunkan suatu minat yang menarik untuk senantiasa didiskusikan sepanjang evolusi pertumbuhan pemikiran manajemen. Konsep kekuasaan amat dekat dengan konsep kepemimpinan. Kekuasaan merupakan sarana bagi pemimpin untuk mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya atau anggotanya dalam memberikan ulasan tentang hubungan yang integral antara kepemimpinan dan kekuasaan (Triantini, 2019).

Konflik adalah segala sesuatu yang tak terhindarkan, konflik melekat erat dalam jalinan kehidupan (Siregar & Usriyah, 2021). Umat manusia selalu berjuang dengan konflik, oleh karena itu hingga sekarang kita di tuntut untuk memperhatikan konflik. Kita memerlukan jalan untuk meredakan ketakutan kepada konflik pekerjaan, keluarga dan kontak sosial kita dapat diperluas bila konflik itu dapat dipahami. Tidak terkecuali Kantor Camat Ulu Moro'o yang Jumlah Pegawainya mencapai 19 orang dengan pembagian 13 orang Pegawai Negeri Sipil serta penghasilan bulanan yang layak dan berbeda sesuai tingkatan golongan serta jabatan dan 6 orang Pegawai Tidak Tetap serta penghasilan yang dapat dikatakan dibawah kelayakan penghasilan, seringkali terjadi konflik antar pegawai di Kantor Camat Ulu Moro'o bisa disebabkan oleh beberapa factor antara lain ketidakmampuan pegawai dalam memenuhi tugas yang diberikan oleh atasan, saling lempar tanggung jawab sesama pegawai, juga tugas atau beban pekerjaan yang terlalu berat. Semua itu mengharuskan seorang Pimpinan Kantor Camat Ulu Moro'o harus bekerja

keras agar bisa mengatur, mengayomi, memotivasi dan tentunya memimpin para pegawainya dengan arif dan bijaksana. Keputusan-keputusan yang di ambil oleh seorang pimpinan, tidak boleh berat sebelah atau memihak apabila terjadi suatu konflik antar pegawai. Bahkan dalam memutuskan sebuah perkara yang berkaitan dengan tingkat kedisiplinan dan etos pegawai, pemimpinlah yang menjadi ujung tombak sebuah kebijaksanaan karena suatu kegiatan organisasi akan berhasil atau bahkan akan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Dalam menganalisis seperti apa peran pemimpin pada Kantor Camat Ulu Moro'o dalam mengatasi konflik kerja yang terjadi diantara para pegawai di Kantor Camat Ulu Moro'o, maka penelitian ini dilakukan oleh peneliti.

Peran adalah sesuatu yang jadi bagian satu yang memegang pemimpin yang terutama dalam terjadinya hal atau peristiwa. Wajdi & Arif (2021), menegaskan bahwa "peran adalah bagian dan tugas utama yang harus dilaksanakan", jadi peran adalah suatu perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan serta harapan yang mengarah pada kemajuan, meskipun tidak selamanya sesuai dengan yang diharapkan. Seirama fungsi pemimpin yang perlu dilakukan para pemimpin, mereka memiliki tiga peran utama menurut Badeni (2017), yang rinciannya sebagaimana pada tabel 1, berikut:

Tabel 1. Peranan Pimpinan

Interpersonal role (Peranan pribadi)	Decision making (peranan pembuat keputusan)	Informational role (peranan sumber informasi)
Figur head, pemimpin adalah merupakan figur / contoh bagi	Entrepreneur, faktor keahlian yang harus dimiliki oleh pimpinan sesuai dengan level kepemimpinannya	Monitor and Desiminator, pemimpin harus mampu memonitor dan menyaring

organisasi	nya, seorang pemimpin harus mandiri, mempunyai keahlian.	berbagai informasi guna kepentingan organisasi
Leader, pimpinan organisasi, mengarahkan, memberi perintah, bimbingan dan memberi petunjuk bagi anggota organisasi	Leader, pimpinan organisasi, mengarahkan, memberi perintah, bimbingan dan memberi petunjuk bagi anggota organisasi	Spoke person, pemimpin harus berperan sebagai pembicara bagi organisasi
	Resorurce Allocation, memiliki Kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi	
Liaison, pimpinan sebagai penghubung bagi organisasi, dan penghubung di antara atasan, bawahan	Negotiator, pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan negoisasi dengan organisasi lain dan individu.	

Sumber : (Badeni, 2017)

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015: 150). Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin (Zainal, Hadad & Ramly, 2017). Menurut

pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018: 226).

Dari uraian tersebut dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang dipimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Ada tiga macam gaya kepemimpinan seperti pendapat (Mulyadi, 2015: 150), yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan Otokratis, Kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.
- 2) Gaya kepemimpinan demokratis, Kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.
- 3) Gaya kepemimpinan kebebasan (*laissez faire*), Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan bergantung pada situasi yang ada, karena pemimpin yang efektif harus mampu menerapkan dan membedakan gaya kepemimpinan di situasi tertentu secara benar dalam pengendaliannya.

Menurut Robbins & Timothy (2016) konflik adalah proses yang di mulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah mempengaruhi secara negatif atas sesuatu hal yang di pedulikan oleh pihak pertama. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif.

Menurut Zafarina & Frianto (2021), konflik di bagi dijadikan dua, yaitu:

- 1) Konflik Realistis, bersumber dari kekecewaan terhadap tuntutan-tuntutan khusus yang terjadi dalam hubungan dan dari lebih kurang kemungkinan keuntungan para partisipan, dan yang ditujukan pada obyek yang dianggap mengecewakan. Contohnya para karyawan yang mogok kerja supaya tuntutan mereka berupa kenaikan upah atau gaji dinaikkan.
- 2) Konflik Non-Realistis, konflik yang bukan bersumber dari tujuan- tujuan saingan yang antagonis, tetapi dari kebutuhan untuk meredakan ketegangan, sangat tidak dari salah satu pihak. Coser menjelaskan dalam warga yang buta huruf pembasan dendam biasanya menempuh pengetahuan gaib seperti teluh, santet dan lain- lain. Sebagaimana halnya warga maju melaksanakan pengkambinghitaman sebagai pengganti ketidakmampuan melawan kelompokan yang seharusnya dijadikan lawan mereka.

Jadi pengertian tersebut penulis dapat menyimpulkan definisi konflik yaitu suatu perbedaan pendapat antara dua atau lebih pihak yang dapat menimbulkan perilaku pada emosi yang tidak sama yang kemudian akan mengarah pada permusuhan yang menyebabkan ketidak percayaan dan kerjasama tidak dapat terjalin diantara kedua belah pihak di organisasi tempat kerja.

## METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2017: 59), metode deskriptif adalah penelitian yang melukiskan, menggambarkan, atau memaparkan keadaan objek yang diteliti sebagai apa adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi ketika penelitian tersebut dilakukan. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2017: 53), pendekatan kualitatif adalah mekanisme kerja penelitian yang berpedoman penilaian subjektif nonstatistik atau nonmatematis, di mana ukuran nilai yang digunakan dalam penelitian ini bukanlah angka-angka skor, melainkan kategorisasi nilai atau kualitasnya. Dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan pada sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan wawancara kepada pihak pegawai yang ada di Kantor Camat Ulu Moro'o dengan 7 orang sampel.

Model analisa data yang digunakan terdapat tiga komponen pokok, ketiga komponen tersebut adalah:

- 1) Reduksi data merupakan komponen pertama dalam analisis data yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan penelitian dapat dilakukan. Dalam penelitian ini reduksi data dilakukan pada saat penulis mendapatkan data dari Kantor Camat Ulu Moro'o Kabupaten Nias Barat. Kemudian menyederhanakan data tersebut dengan mengambil data-data yang mendukung dalam pembahasan

penelitian ini, sehingga data-data tersebut mengarah pada kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

- 2) Sajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi, deskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan simpulan penelitian dapat dilakukan. Secara singkat dapat berarti cerita sistematis dan logis supaya makna peristiwanya menjadi lebih mudah dipahami. Dalam menyajikan data dalam penelitian ini mendiskripsikan data-data tentang peran pimpinan dalam mengatasi konflik pada Kantor Camat Ulu Moro'o.
- 3) Penarikan simpulan, dalam awal pengumpulan data Peneliti sudah mulai mengerti apa arti dari hal-hal yang ditemui tentang peran pimpinan dalam mengatasi konflik pada Kantor Camat Ulu Moro'o Kabupaten Nias Barat dengan melakukan pencatatan peraturan-peraturan, pola-pola, pernyataan-pernyataan, dan arahan sebab akibat. Dengan demikian, dengan model analisis interaktif yang digunakan penarikan kesimpulan dapat dipertanggungjawabkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengamatan yang terjadi di lokasi penelitian juga sangat bermanfaat untuk mendukung kelengkapan data dan informasi agar hasil penelitian yang dilakukan semakin sempurna serta untuk mengetahui fenomena yang terjadi. Maka hasil pengamatan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengamatan penulis bahwa pimpinan di Kantor Camat Ulu Moro'o memiliki wibawa terhadap bawahannya. Sebagai seorang pemimpin tentunya memiliki kekuasaan dan wewenang dan kedudukan yang lebih tinggi dari setiap bawahannya, guna untuk memerintah bawahannya untuk bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi.

- 2) Penulis juga mengamati bahwa pimpinan dikantor camat melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan di saat ada kepentingan tertentu yang mendesak tergantung situasi dan kondisi yang dialami organisasi.
- 3) Pengamatan lain yang ditemukan bahwa pimpinan juga mengarahkan anggota dengan baik dan memberi motivasi kepada bawahan dalam mengerjakan tupoksinya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara penulis memperoleh data bahwa ada beberapa jenis konflik dan penyebabnya yang sering terjadi di dalam organisasi yakni di Kantor Camat Ulu Moro'o Kabupaten Nias Barat, antara lain:

- 1) Pegawai yang kurang mampu dalam mengerjakan tugasnya dan perbedaan pendapat antara para pegawai.
- 2) Terjadinya konflik fungsional, dan konflik staf dengan kepala unit serta konflik antar sesama pegawai.
- 3) Konflik pada umumnya diakibatkan oleh perbedaan pendapat, dan kecemburuan sosial antar pegawai kemarahan timbul dikarenakan kemarahan sesaat sehingga berdampak kepada dendam dan membentuk prilaku mereka yang agresif, sehingga bila ada gesekan kecil saja menyebabkan perselisihan di antara mereka, ini biasanya terjadi karena masalah pembagian kerja yang tidak sesuai di antara mereka.

Lalu bagaimana seorang pimpinan dapat berperan dalam mengatasi konflik yang terjadi diantara pegawai yang merupakan bawahannya. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara langsung, pimpinan Kantor Camat Ulu Moro'o Kabupaten Nias Barat adalah sebagai berikut:

### 1. Peran Pribadi

Temuan menunjukkan bahwa sebagai pemimpin yang memiliki pribadi yang merakyat, ia menjadi panutan bagi pegawai untuk menunjukkan disiplin dalam bekerja. Dalam konteks ini, sebagai pemimpin

memberikan contoh dalam bentuk disiplin waktu, memberikan motivasi dan arahan untuk selalu bekerja secara bijaksana untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa Camat sebagai pimpinan selalu memperbaiki hubungan dengan bawahan dengan cara selalu memberikan pembinaan kepada pegawai. Hubungan antara sub bagian atau antar seksi dalam bekerja sangat baik. Setiap pegawai bekerja dengan difasilitasi Camat. Camat secara rutin melakukan pembinaan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik.

### 2. Peran Pengambil Keputusan

Berdasarkan Hasil Temuan menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang dilaksanakan terkait perbaikan kinerja pegawai dilaksanakan dengan melibatkan partipasi segenap stakeholder yang ada di kantor Camat. Camat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkontribusi dalam memberikan sumbang saran dan pendapat, sehingga keputusan yang diambil merupakan gambaran dari aspirasi segenap pegawai yang ada di kantor. Hal ini pula yang menjadi acuan bagi mereka dalam pengembangan kinerja pegawai dan penyelesaian konflik akibat perbedaan pendapat antar pegawai.

### 3. Peran Informasi

Berdasarkan Hasil Temuan penelitian jelas menunjukkan bahwa Camat sering melibatkan pegawai dan meminta masukan yang nanti akan menjadi kebijakan bersama. Biasanya kebijakan yang dimintai masukan adalah kebijakan yang terkait dengan kinerja pegawai. Camat Ulu Moro'o membuka transparansi di kantor dan menimbulkan antusias positif dari pegawai dalam bekerja untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya masing masing.

Camat Ulu Moro'o memiliki sifat transparan dalam memberikan dan menerima informasi yang di dapatkan baik dari internal kantor maupun eksternal

kantor dan jika ada masalah pasti selalu memberikan penyelesaian baik dengan menegur salah satu staff atau membuat ruang diskusi antar kelompok atau anggota yang melakukan kesalahan dan konflik di Kantor Camat Ulu Moro'o Kabupaten Nias Barat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya maka peneliti menarik sebuah kesimpulan sebagai berikut: 1). Organisasi tanpa pemimpin ibarat kapal perang yang besar tanpa nahkondanya yang terjadi nantinya adalah kemuduran produktivitas di dalam organisasi. Pemimpin mempunyai hubungan dalam mempengaruhi jalannya organisasi dengan visi misi yang sedang dijalankan dengan berbagai sudut pandang sebagai seorang pemimpin, sudut pandang struktural, sumber daya manusia, politik dan simbolik; 2). Konflik dapat diartikan dengan perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Konflik merupakan masalah yang serius dalam setiap organisasi yang dapat merugikan kinerja suatu organisasi maupun mendorong kerugian bagi banyak karyawan yang baik. Konflik dapat bersifat menguntungkan atau konstruktif bagi organisasi, namun ada konflik yang bersifat destruktif yang dapat mengganggu laju perkembangan organisasi akan menurun, dan mengakibatkan kemunduran dalam organisasi; 3). Pada objek penelitian penulis menemukan bahwa ada beberapa konflik yang terjadi dalam organisasi yaitu pembagian tugas yang kurang maksimal, perbedaan pendapat antar pegawai, mementingkan ego masing-masing, dan komunikasi yang terkadang kurang baik antar pegawai; 4). Peranan pimpinan dalam menangani konflik antara lain harus dapat membuat keputusan yang tepat dan tidak merugikan kedua belah pihak atau pihak yang berkonflik; 5). Pada objek penelitian peranan pimpinan dalam mengatasi konflik yang terjadi yakni mengidentifikasi pokok

masalah yang menyebabkan konflik lalu meminta pendapat atau saran dari bawahan dan mengadakan langkah-langkah untuk pemecahan masalah; dan 6). Sesuai dengan peranan pimpinan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dalam organisasi pada objek penelitian, bahwa anggota atau bawahan menerima keputusan yang di buat oleh pimpinan dalam menyelesaikan konflik tersebut.

Sesuai dengan penelitian Nurhayati et al., (2022), di mana Ketika melihat adanya konflik pimpinan berusaha menyelesaikannya dengan memanggil pihak yang berkonflik untuk mendengarkan dan memberikan solusi. Walaupun, saat pimpinan sedang sibuk, pimpinan lebih memilih menghindari konflik dan ketika sedang senggang, pimpinan berusaha untuk mengakomodasi konflik, meskipun penanganannya cenderung terlambat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Basyar, A. (2016). Pentingnya Peran Pemimpin Dalam Permasalahan Sosial. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01), 1-16.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130.  
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nurhayati, E. S., Swarnawati, A., Wibowo, C., Widarti, E. I., Thufail, A., & Sativa, I. O. (2022). Komunikasi Efektif Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Organisasi. *Metacommunication; Journal of Communication Studies*, 7(1), 84-95.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empa
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163-174.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Triantini, Z. E. (2019). Meta Konsep Kekuasaan dan Demokrasi Dalam Kajian Teori Politik. *Politea: Jurnal Politik Islam*, 2(2), 1-18.
- Wajdi, F., & Arif, A. (2021). Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Organisasi: Studi Kasus Konflik Internal Partai Demokrat dalam Perebutan Kepemimpinan. *Tanah Pilih*, 1(2), 91-107.
- Zafarina, S. A., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184-1195.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.