

Implementasi Nilai-Nilai Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Film “Demon Slayer: Mugen Train”

¹Amaranggana Putri Ramadhani, ²Kartika Putri, ³Erindah Dimisyqiyani, ⁴Amaliyah,
⁵Gagas Gayuh Aji, ⁶Rizky Amalia Sinulingga
¹Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: ¹amaranggana.putri.ramadhani-2023@vokasi.unair.ac.id, ²kartika.putri-2023@vokasi.unair.ac.id, ³erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id,
⁴amaliyah@vokasi.unair.ac.id, ⁵gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id,
⁶riskyamalia@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi perilaku dan aktivitas orang lain. Studi ini tidak hanya menunjukkan strategi gaya kepemimpinan demokratis, tetapi juga memberikan gambaran tentang nilai-nilai kepemimpinan demokratis di antara karakter dalam film Demon Slayer: Mugen Train. Studi ini menggunakan metode kualitatif dan teknik observasi untuk mengamati bagaimana film Demon Slayer: Mugen Train menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang dapat mempengaruhi kinerja anggota dan nilai-nilai kepemimpinan demokratis dalam film. Pengamatan menunjukkan bahwa Rengoku adalah pemimpin yang membutuhkan tim untuk membantunya mencapai tujuan berdasarkan kesepakatan bersama. Rengoku membagi tugas dan memotivasi tim, serta memberikan kepercayaan dan arahan dalam menyelesaikan masalah. Motivasi memiliki dampak yang signifikan, memungkinkan tim bekerja sama dan berpartisipasi aktif dalam melaksanakan tugas, bahkan dalam situasi krisis. Selain itu, rasa tanggung jawab Rengoku membantu mempertahankan tim, yang meningkatkan kinerja pemecahan masalah dengan memberikan contoh bagi tim dalam memenuhi tanggung jawab bersama. Film ini menyampaikan pesan tentang gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam organisasi dan kehidupan sehari-hari. Melalui Demon Slayer: Mugen Train, penonton dapat menyimpulkan gaya kepemimpinan dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam film tersebut dan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam kehidupan nyata.

Kata kunci : *Kepemimpinan, kepemimpinan demokratis, film Demon Slayer: Mugen Train*

ABSTRACT

Leadership style is the behavior of a leader in an effort to influence the behavior and activities of others. This study not only shows democratic leadership style strategies, but also provides an overview of democratic leadership values among the characters in the movie Demon Slayer: Mugen Train. This study uses qualitative methods and observation techniques to observe how the movie Demon Slayer: Mugen Train implements democratic leadership styles that can influence member performance and democratic leadership values in the film. Observations show that Rengoku is a leader who needs a team to help him achieve goals based on mutual agreement. Rengoku divides tasks and motivates the team, as well as providing trust and direction in solving problems. Motivation has a significant impact, enabling teams to work together and actively participate in carrying out tasks, even in crisis situations. In addition, Rengoku's sense of responsibility helps maintain the team, which improves problem-solving performance by setting an example for the team in fulfilling shared responsibilities. This film conveys a message about leadership styles that can be applied in organizations and everyday life. Through Demon Slayer: Mugen Train, viewers can conclude the leadership styles and values embodied in the film and apply democratic leadership styles in real life.

Keyword : *Leadership, democratic leadership, film Demon Slayer: Mugen Train*

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan. Salah satu bentuk manajemen sumber daya yang berperan penting adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses di mana seseorang mampu memengaruhi orang lain dengan menginspirasi, mendorong, memotivasi, serta mengarahkan aktivitas mereka demi mendukung tercapainya tujuan kelompok atau organisasi (Firdaus et al., 2024). Pencapaian tujuan organisasi hanya dapat terwujud apabila pemimpin memiliki kompetensi yang memadai dalam mengelola berbagai sumber daya yang tersedia (Soeardi et al., 2022).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku tetap yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dan diketahui oleh pihak lain pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku dan berbagai kegiatan orang lain seperti yang dilihat (Nurpratama & Yudianto, 2022). Beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi meliputi; Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan ini sebagai pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengubah pengikutnya, menginspirasi mereka, membangun kepercayaan, mendorong mereka, menghargai ide-ide inovatif mereka, dan mengembangkan karyawan (Sam, et al., 2025). Kepemimpinan demokratis, kepemimpinan ini berfokus pada manusia serta memberikan arahan yang efektif kepada para anggotanya (Salsabilla, et al., 2022). Kepemimpinan otokratik adalah gaya kepemimpinan yang memandang kepemimpinan sebagai hak mutlak pemimpin, sehingga ia tidak merasa perlu meminta pendapat orang lain dan menolak adanya campur tangan dari pihak lain (Candra, 2024).

Kepemimpinan *Laissez Faire*, yaitu kepemimpinan dengan sikap permisif, di mana anggota organisasi diizinkan bertindak sesuai keyakinan dan hati nurani mereka, asalkan kepentingan bersama terjaga dan tujuan organisasi tercapai (Muntatsiroh & Hendriani, 2024). Kepemimpinan kharismatik, Pemimpin dengan gaya ini umumnya memiliki kemampuan untuk menumbuhkan semangat, memberikan motivasi, serta membimbing bawahan guna mencapai target yang lebih menantang (Akbar et al., 2024).

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan modern yang bersifat partisipatif, di mana seluruh anggota diajak untuk berkontribusi melalui pemikiran dan tenaga demi tercapainya tujuan organisasi (Sari et al., 2020). Dalam organisasi, terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan demokratis, yaitu: 1) keputusan diambil secara bersama, 2) menghargai potensi bawahan, 3) menerima saran, kritik, dan pendapat, serta 4) bekerja sama dengan bawahan (Isgunandar et al., 2022). Pada masa perubahan yang cepat dan kompleksitas yang semakin meningkat, pemimpin dan organisasi dituntut untuk mampu berkomunikasi secara efektif serta menjalin kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan (Jayanagara, 2024). Kolaborasi dan ketahanan menjadi karakteristik penting yang dapat membantu organisasi menghadapi situasi tak terduga maupun penuh tantangan, sekaligus berkembang melalui proses tersebut (Tende et al., 2021).

Gaya kepemimpinan yang ditampilkan dalam film dapat menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan yang nyata dengan melihat karakter dan pengambilan keputusan di dalam film tersebut. Film menampilkan masalah yang rumit

dimana seorang pemimpin akan mengambil keputusan dan mempengaruhi kelompok untuk menghadapi tantangan untuk mencapai keberhasilan bersama. Pada film ini memperlihatkan bagaimana keputusan penting melalui kolaborasi dan diskusi, sehingga menjadikan film *Demon Slayer: Mugen Train* sebagai representasi untuk memahami implementasi gaya kepemimpinan demokratis yang dapat menjadi contoh dalam organisasi di dunia nyata.

Secara ringkas, film *Demon Slayer: Mugen Train* adalah film animasi yang mengisahkan perjuangan melawan iblis kuat bernama Enmu serta pertarungan sengit menghadapi Akaza, salah satu anggota Dua Belas Iblis Bulan Atas. Fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana nilai-nilai kepemimpinan demokratis diterapkan oleh para tokoh dalam film *Demon Slayer* serta keterkaitannya dengan SDGs 16. Dengan demikian, film *Demon Slayer: Mugen Train* diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis melalui penyajian perspektif alternatif tentang praktik kepemimpinan demokratis yang terhubung dengan SDGs 16.

2. LANDASAN TEORI

Suatu organisasi membutuhkan proses untuk mewujudkan tujuan yang telah disetujui bersama oleh para anggotanya dalam rangka membangun organisasi yang berhasil. Manajemen merupakan suatu proses dalam organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuan serta cita-cita yang telah ditetapkan melalui kerja sama dengan individu-individu dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia (Bimaruci et al., 2021). Manajemen memiliki beberapa fungsi untuk organisasi, salah satu fungsi manajemen yang selalu digunakan dalam organisasi yaitu POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling).

Planning, dalam proses perencanaan ditetapkan langkah awal sebelum melaksanakan kegiatan dalam suatu organisasi.

Perencanaan berfungsi memberikan arah, meminimalisasi dampak perubahan, mendorong partisipasi, serta menyusun tolok ukur yang mempermudah pelaksanaan fungsi manajerial lainnya, terutama pengawasan (Arifudin et al., 2021). *Organizing*, pengorganisasian merupakan proses pembagian pekerjaan dan tugas, kemudian mengkoordinasikannya agar tujuan organisasi dapat tercapai (Ayu & Nawawi, 2024). *Actuating*, merupakan usaha untuk merealisasikan perencanaan melalui berbagai bentuk pengarahan dan pemberian motivasi, sehingga setiap karyawan atau anggota mampu menjalankan aktivitasnya secara maksimal sesuai dengan peran, tugas, dan tanggung jawab masing-masing (Muhammad, 2022). *Controlling*, pengendalian adalah fungsi penting dalam setiap organisasi, sebab kegagalan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan dapat menimbulkan dampak negatif bahkan berujung pada bencana (Dědečková, 2020). Dalam kerangka POAC, fungsi *Organizing* dan *Actuating* merupakan kunci utama dalam kepemimpinan organisasi, dimana dalam proses tersebut organisasi membutuhkan seseorang yang dapat mengarahkan tugas anggota untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi individu maupun kelompok agar mereka terdorong untuk bertindak dan berperilaku guna mencapai tujuan bersama serta tujuan organisasi (Lelo et al., 2022). Terdapat beberapa karakteristik dari kepemimpinan yang efektif, salah satunya adalah komunikasi. Melalui penyampaian cerita, pemberian

teladan, serta pembaruan rutin mengenai perkembangan organisasi, pemimpin dapat menjaga keterlibatan karyawan sekaligus memperkuat komitmen mereka terhadap misi organisasi (Anyanugo et al., 2024). Kestabilan emosional, memungkinkan pemimpin untuk mengelola dan mengatasi berbagai tekanan yang dihadapi di tempat kerja dengan efektif, menunjukkan ketenangan dan pemahaman yang jelas tentang situasi (Koutsioumpa, 2023). Empati, menjadi aspek penting dalam memimpin sebuah tim. Kemampuan untuk memahami perasaan dan perspektif unik setiap anggota akan mempererat hubungan antara pemimpin dan timnya. Dengan empati, pemimpin dapat mengenali kebutuhan maupun harapan anggota, lalu memberikan dukungan yang tepat. Dampaknya, rasa percaya, motivasi, serta kinerja tim meningkat secara keseluruhan (Nisa et al., 2024). Inovatif, menggambarkan kesadaran dan kemauan seorang pemimpin untuk menghasilkan dan mengidentifikasi ide-ide baru, perspektif baru, dan pendekatan inovatif saat berusaha mengatasi tantangan, serta kompetensi transformasi, yang merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mengidentifikasi peluang inovasi (Xiang & Wang, 2025).

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipakai seorang pemimpin untuk menggerakkan serta mengarahkan bawahannya agar melakukan tindakan yang mendukung tercapainya tujuan (Utari & Hadi, 2020). Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan dalam organisasi, dan salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis merupakan pendekatan di mana pemimpin mendorong partisipasi aktif, pengambilan keputusan secara bersama, serta keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan (Rachmadhani & Manafe, 2023). Gaya kepemimpinan

demokratis juga memiliki peran penting dalam membangun budaya diskusi, berpikir, serta menjunjung integritas, salah satunya dengan mendorong seluruh anggota, baik atasan maupun bawahan, untuk berkoordinasi secara efektif (Andani et al., 2024). Lebih lanjut, kepemimpinan demokratis memiliki peran penting dalam mencegah timbulnya masalah pengelolaan organisasi yang kurang efektif dan efisien (Robbi et al., 2022).

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki sejumlah indikator untuk mewujudkan tujuan bersama. Ciri khas dari gaya ini antara lain mampu menggerakkan bawahan melalui keputusan kolektif, menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi, terbuka terhadap kritik maupun saran, mengutamakan kerja sama tim, membimbing bawahan, memberikan motivasi agar mereka dapat lebih berhasil dibandingkan pemimpinnya, serta mampu mengembangkan potensi yang dimiliki (Zubaida, 2022). Dari berbagai gaya kepemimpinan yang ada, salah satu yang dianggap paling efektif adalah kepemimpinan demokratis karena bersifat terbuka dan langsung (Agustin et al., 2022). Kepemimpinan demokratis juga ditandai dengan ciri khas yang dinamis, ditunjukkan melalui pengambilan keputusan secara bersama, proses kolaboratif, serta komitmen yang kuat terhadap keberagaman (Maqbool et al., 2024).

Gaya kepemimpinan demokratis mengandung nilai moral dan sosial yang kuat, salah satunya adalah komunikasi partisipatif. Dalam gaya ini, pemimpin mendorong terciptanya komunikasi terbuka dengan para anggota. Melalui komunikasi yang bersifat partisipatif, anggota merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi, rasa nyaman, serta loyalitas

terhadap organisasi (Febrianty & Pujianto, 2024). Motivasi dan Kinerja, pemimpin yang memberi kesempatan partisipasi kepada anggota dapat mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan produktivitas (Pratiwi & Manafe, 2022). Nilai Sosial, kepemimpinan demokratis mengajarkan pentingnya menghargai perbedaan, mendengarkan pendapat dari berbagai sudut pandang, serta menjunjung tinggi keterbukaan dalam pengambilan keputusan (Pandri et al., 2021).

3. METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang bertujuan memahami realitas dengan menggunakan proses berpikir induktif (Adlini et al., 2022). Objek dalam penelitian ini yaitu tokoh-tokoh pada film *Demon Slayer: Mugen Train* dengan latar belakang dan peran yang berbeda-beda, sehingga memungkinkan untuk dilakukan observasi terhadap interaksi kepemimpinan yang muncul. Film ini menampilkan bentuk kerja sama, pengambilan keputusan, serta proses komunikasi antar karakter yang dapat dianalisis melalui perspektif kepemimpinan demokratis. Selain itu, peneliti mengamati nilai-nilai gaya kepemimpinan demokratis yang diperlihatkan terutama melalui sosok Rengoku Kyojuro sebagai pemimpin, serta interaksi yang terbangun bersama Tanjiro, Zenitsu, dan Inosuke. Penelitian ini diarahkan pada bagaimana nilai-nilai tersebut diimplementasikan dengan baik oleh tokoh utama maupun dalam kelompok yang ditampilkan sepanjang alur cerita film.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan

langsung oleh peneliti dari pihak pertama yang mengetahui atau mengalami secara langsung fenomena yang diteliti (Haifa et al., 2025). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi. Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung terhadap fenomena atau perilaku di lapangan (Romdona, et al., 2025).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil



Gambar 1: Rengoku membagi tugas melawan Enmu (menit 01:05:25)

Dialog:

Rengoku: “Kereta ini punya delapan gerbong. Kulindungi lima gerbong di belakang. Tiga gerbong sisanya, dilindungi bocah berambut kuning dan adikmu. Kau dan bocah kepala babi hutan, periksa tiga gerbong di depan dan carilah leher dia itu.”



Gambar 2: Rengoku melarang Tanjiro dan Inosuke membantu melawan Akaza (menit 01:27:15)

Dialog:

Rengoku: “Jangan bergerak! Jika lukamu terbuka bisa berakibat fatal! Mundur, itu perintah!”



Gambar 4: Rengoku memberikan semangat kepada Tanjiro (menit 01:20:47)

Dialog:

Rengoku: “Meski kau tak bisa melakukan segalanya. Tapi itu bisa membuatmu lebih kuat dibanding dirimu sebelumnya.”

Pembahasan

Berdasarkan observasi pada film *Demon Slayer: Mugen Train*, tokoh Rengoku menunjukkan pemimpin demokratis. Organisasi dengan gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin tidak berjalan sendiri, justru pemimpin membutuhkan tim untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota dan kesepakatan bersama. Berdasarkan definisi kepemimpinan demokratis, pemimpin adalah sosok yang membuat keputusan dengan melibatkan partisipasi tim dalam organisasi serta menetapkan berdasarkan kesepakatan bersama (Febrianty & Pujianto, 2023).

Beberapa dialog dalam film “*Demon Slayer: Mugen Train*” menunjukkan nilai-nilai kepemimpinan demokratis. Adegan ketika Rengoku memberikan tugas kepada Tanjiro dan Inosuke, dapat ditunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki nilai partisipatif dan kolaboratif. Kepemimpinan demokratis dapat mendorong partisipasi tim, meningkatkan mutu dalam proses pengambilan keputusan, dan mempertajam kemampuan adaptasi tim (Kan, 2024). Kepemimpinan demokratis yang mengaitkan partisipasi dan kolaborasi pekerja dalam pengambilan keputusan membawa dampak positif terhadap motivasi, kreativitas, dan keterlibatan

pekerja dalam pekerjaan (Hutagalung & Parapat, 2023). Pada saat Rengoku berusaha untuk menghalangi Tanjiro dan Inosuke, menunjukkan nilai kepemimpinan demokratis transparansi karena Seorang pemimpin demokratis diharapkan mempunyai keterampilan dalam berkomunikasi dengan baik (Demir et al., 2023). Adegan saat Tanjiro terjatuh karena terkena serangan Enmu dan saat Rengoku memberikan motivasi dan arahan Tanjiro untuk menghentikan darahnya, menunjukkan nilai kepemimpinan demokratis yaitu motivasi dan kinerja karena motivasi dan arahan Rengoku tersebut dapat membuat Tanjiro bangkit dan dapat menyelesaikan misi. Kepemimpinan demokratis dan motivasi mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja individu (Dude et al., 2022).

Nilai-nilai kepemimpinan demokratis dapat tersampaikan kepada penonton melalui adegan yang disampaikan oleh para tokoh di dalam film tersebut yang relevan terhadap gaya kepemimpinan demokratis. Film “*Demon Slayer: Mugen Train*” merupakan salah satu film yang memberikan contoh gaya kepemimpinan demokratis dan dapat memberikan sebuah representasi kepada penonton yang dapat diimplementasikan di dalam organisasi dunia nyata. Pemimpin yang diidentifikasi dalam film, meskipun mengambil sikap yang berbeda dalam proses kerja, berhasil mencapai tujuan akhir, yaitu membebaskan diri dengan memberikan keuntungan kolektif (Aoki & Simi dos Santos, 2020). Dengan demikian, nilai kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada film *Demon Slayer: Mugen Train* keseluruhan yaitu diantaranya partisipatif, kolaboratif, transparansi, serta motivasi dan peningkatan kinerja.

5. KESIMPULAN

Film *Demon Slayer: Mugen Train* telah menunjukkan penerapan dan nilai-nilai pada kepemimpinan demokratis. Rengoku telah menunjukkan bagaimana kepemimpinan demokratis diterapkan dalam organisasi dan memberikan nilai-nilai yang berarti untuk anggotanya. Sebagai pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis.

Dapat disimpulkan pada observasi penelitian ini, gaya kepemimpinan demokratis memberikan nilai yang berharga bagi anggotanya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan demokratis menanamkan nilai-nilai partisipatif dan kolaboratif, serta motivasi yang dapat memengaruhi kinerja anggota untuk terus berupaya mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Dengan adanya nilai-nilai kepemimpinan demokratis, memberikan pengaruh produktivitas pada kinerja anggota tim.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada Ibu Amaliyah selaku dosen pembimbing yang telah mendampingi dan memberikan arahan sejak awal penelitian hingga tahap final review. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Kak Yusrin Mahendra selaku kakak tingkat yang telah banyak memberikan masukan dan saran berharga dalam proses penyusunan penelitian ini. Selain itu, penulis juga menghargai dukungan dari keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan semangat serta motivasi, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adlini, M.N., Dinda, A.H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S.J. (2022). Metode

Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. Edumaspul: Jurnal Pendidikan.

Agustin, M., Hidayatulloh, H., & Muhammad, D. (2022). The Influence of Principal's Democratic Leadership Style on Teacher Performance. *KnE Social Sciences*.

Akbar, M. R. F., Farid, M. S., Pambudining, Z. C., & Putra, A. (2024). Analisis efektivitas kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi: studi kasus industri manufaktur. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 16-16.

Andani, H., Renggani, F. P., Seftiansyah, R., Sabila, Z. Y., & Apriliani, A. (2024). LGOLIVE: Slot Gacor Maxwin Hari Ini dengan Link Resmi dan Kemenangan Maxwin!! Indikator Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1932-1940.

Anyanugo, M., Ololube, N., & Okuru, C. (2024). Establishing the Basis for Organizational Success through Effective Leadership. *South Asian Research Journal of Humanities and Social Sciences*.

Aoki, V. C. G., & Simi dos Santos, S. S. (2020). Film analysis in management: a journey through the metaphors of the concept of leadership. *Revista de Gestão*, 27(2), 119-134.

Arifudin, M., Sholeha, F. Z., & Umami, L. F. (2021). Planning (Perencanaan) Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(02), 162-183.

Ayu, S. S., & Nawawi, Z. M. (2024). Penerapan Planning, Organizing, Actuating, And

- Controlling (POAC) Dalam Manajemen Bisnis Islam. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 51-68.
- Bimaruci, H., Havidz, H., & Suprpto, E. (2021). The Role and Function of Management In Global Organization. *Dijdbm*, 2(4), 744–753.
- Candra, D. M. (2024). Teori dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter dan SDM yang Unggul. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 356-368.
- Dědečková, N. (2020). Control, controlling and its objectives in the organization. *SHS Web of Conferences*.
- Demir, F., Tekeli, M., & Tekeli, E. K. (2023). How does democratic leadership effect organizational trust in hospitality businesses? The mediating role of organizational communication. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(87), 833-848.
- Dude, R., Pakaya, A. R., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 346-354.
- Febrianty, N. I., & Pujianto, W. E. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Motivasi Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 282-291.
- Firdaus, M.S., Muttaqin, M.I., Gajayana, J., No.50, D., Lowokwaru, K.L., Malang, K., & Timur, J. (2024). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Sebab Munculnya, Sifat, Dan Tipe Pemimpin. *Student Research Journal*.
- Ghofur, M. A., Ramadhan, M. Y., & Adi, E. B. (2021). Representasi Kepemimpinan Dalam Film Menolak Diam. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 3(2), 111-118.
- Haifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan dan bahasa*, 2(2), 256-270.
- Hutagalung, D. S., & Parapat, E. P. S. (2023). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 45-60.
- Isgunandar, I., Mulyani, I., & Niswaty, R. (2022). The Effect Of Democratic Leadership Style On Employee Performance At Pdpark Makassar Raya. *Pinisi Journal Of Education And Management*.
- Jayanagara, O. (2024). The Evolution Of Leadership In The Modern Professional Landscape: Shifting Paradigms AND THEIR IMPACTS. *Feedforward: Journal Of Human Resource*.
- Kan, J. (2024). Research on the relationship between leadership style and team dynamics in high-performance teams. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 200, p. 02031). EDP Sciences.
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*.

- Koutsoumpa, E. (2023). Personality Traits and Leadership Effectiveness. A Mini Review. *Technium Education and Humanities*.
- Lelo Sintani, M. M., Fachrurazi, H., Mulyadi, S. E., Nurcholifah, I., EI, S., Fauziah, M. M., ... & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Maqbool, S., Zafeer, H., Maqbool, S., Zeng, P., Draissi, Z., & Javed, S. (2024). Stance of numerous leadership styles and their effect on teaching to sustain academic performance at the high school level. *Heliyon*, 10.
- Muhammad, D. (2022). Implementasi fungsi actuating (penggerakan/pelaksanaan) dalam manajemen program bahasa Arab di MI Manarul Islam Malang. *Mahira: Journal of Arabic Studies*, 2(1), 13-32.
- Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). Tipe-tipe kepemimpinan dan teori kepemimpinan dalam suatu organisasi. *Jurnal Economic Edu*, 4(2), 172-178.
- Nisa, R., Nurwahidah, I., Prasetya, G. A., & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449-456.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36-46.
- Pandri, R., Damayanti, E., Afriani, M., Pratama, R. P., Nurhayati, N., Juneti, J., & Karomi, A. (2021). Pengembangan Nilai-Nilai Demokratis Mahasiswa Melalui Pendidikan Kewarganegaraan. *IJOCE: Indonesia Journal of Civic Education*, 2(1), 1-7.
- Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Demokratis; Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1), 1-12.
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management And Accounting Knowledge Development (Demand)*, 5(1), 82-98.
- Robbi, M. M., Ubaidillah, M., & Hamzah, A. F. (2022). Kepemimpinan Demokrasi Pada Madrasah. *EDUSIANA Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 9(1), 22-33.
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik pengumpulan data: Observasi, wawancara dan kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 39-47.
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., ... & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979-9985.
- Sam, T. H., Isa, K., Siqi, P., Palpanadan, S. T., Hong, H. C., & Luan, N. M. (2025). Leadership Styles And Their Effects On Employee Satisfaction In Empowering Happiness At Workplace. *Journal of Ecohumanism*, 4(1), 454-463.
- Sari, Y., Khosiah, S., & Maryani, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap

- Kinerja Guru PAUD. Jurnal Golden Age.
- Soeardi, E., Ilhami, R., & Achmad, W. (2022). The Role Of Leadership In The Development Of Public Organizations. Journal Of Governance.
- Tende, F., & Lawson, A. (2021). Developing Critical Resilient Leadership Behavior Through Collaborative Management: A Logical Perspective.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). Jurnal Pustaka Ilmiah, 6(1), 994-1002.
- Xiang, X., & Wang, H. (2025). The Hidden Key Personality Traits of Effective Leadership in China. SAGE Open, 15.
- Zubaida, A. N. (2022). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Organisasi. Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Thawalib, 1(1), 1-8.

