

IMPLEMENTASI SERVANT LEADERSHIP DI SEKOLAH TINGGI TEOLOGI BAPTIS MEDAN

Elmina¹, Elfrida², Gracela³, Josua⁴, Gressa⁵

Manajemen Pendidikan Kristen, Fakultas Ilmi Pendidikan Kristen, IAKN, Tarutung, Indonesia

Email: 1elminanainggolan2003@gmail.com, 2elfrimanalu@gmail.com,
gracelavanesa60@gmail.com, josuasimanjuntak649@gmail.com⁴,
usnipanjaitan18@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini membahas penerapan servant leadership di Sekolah Tinggi Teologi Baptis Medan (STT Baptis Medan) dan dampaknya terhadap kehidupan sekolah. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, penelitian ini menggali bagaimana nilai-nilai servant leadership tercermin dalam tindakan dan interaksi sehari-hari antara pemimpin, staf, dan mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan servant leadership di STT Baptis Medan telah menciptakan budaya organisasi yang inklusif, berorientasi pada kolaborasi, dan berpusat pada nilai-nilai Kristen. Pemimpin dianggap sebagai pelayan bagi mereka yang dipimpin, dengan fokus utama pada pelayanan dan pengembangan kesejahteraan anggota komunitas. Dampak positif lainnya termasuk peningkatan kolaborasi, partisipasi, karakter pelayanan, inovasi, kesejahteraan, dan reputasi lembaga. Penerapan servant leadership juga memengaruhi sikap dan perilaku anggota komunitas, meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan kampus dan menghasilkan berbagai program pelayanan masyarakat yang berdampak positif bagi seluruh komunitas kampus dan masyarakat sekitarnya. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang konsep servant leadership dan relevansinya dalam konteks pendidikan tinggi, serta memberikan kontribusi yang berharga dalam memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan dan kolaborasi di STT Baptis Medan.

Kata Kunci: *Servant leadership*, Kepemimpinan, Sekolah Tinggi

PENDAHULUAN

Pendidikan saat ini bertujuan untuk membentuk karakter, mengembangkan kepemimpinan, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Dalam mencapai tujuan tersebut, peran seorang pemimpin di lingkungan pendidikan menjadi sangat penting. Menurut Maryo dan Triyo (Suherman, 2018) mendefinisikan kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengatur, menggerakkan, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam lembaga pendidikan agar

pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam pendidikan bukan lagi sekadar tentang memberikan arahan dan pengawasan, tetapi lebih pada memahami kebutuhan dan aspirasi anggota pada lembaga pendidikan serta melayani mereka dengan tulus. Salah satu pendekatan yang semakin populer dalam konteks ini adalah "*servant leadership*" atau kepemimpinan pelayan.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menghadapi tantangan yang ada, kepala sekolah harus menerapkan model kepemimpinan yang berpusat pada pelayanan. Ini berarti, kepemimpinan mereka harus didasarkan pada kepedulian terhadap kebutuhan guru dan siswa, serta memastikan bahwa mereka berkembang secara pribadi dan profesional. Menurut Valery kepemimpinan pelayan (*Servant Leadership*) adalah sebuah pendekatan terhadap kepemimpinan, dengan altruistik dan etika yang kuat yang meminta dan menuntut para pemimpin untuk memperhatikan kebutuhan pengikutnya dan berempati kepada mereka; mereka harus mengurus anak buah atau pengikutnya dengan memastikan bahwa mereka menjadi lebih sehat, lebih bijaksana, lebih merdeka dan lebih mandiri, sehingga para pengikutnya juga bisa menjadi pemimpin yang melayani (Iswanto, 2017). Menurut Angga Ferdinanto (2021), *servant leadership* atau kepemimpinan melayani pasti digunakan oleh seorang pemimpin untuk berhubungan dengan pegawainya.

Dalam konsep kepemimpinan pelayanan, para pemimpin dituntut untuk memperhatikan dan berempati pada yang mereka pimpin. Seorang pemimpin harus mengarahkan upaya mereka untuk memastikan bahwa anggota organisasi yang dipimpinnya menjadi lebih baik, lebih bijaksana, lebih mandiri, dan lebih berkarakter. Pendekatan ini mendorong pertumbuhan personal dan profesional para anggota sekolah, sehingga mereka juga dapat menjadi pemimpin yang melayani di masa depan. Jadi, seorang pemimpin pendidikan perlu mengadopsi perilaku yang mengarah pada pemberdayaan pendidik, memberikan perhatian yang cukup pada kebutuhan mereka, dan secara aktif membantu mereka untuk tumbuh dan berkembang. Hal ini mencakup pengembangan karakter, pemberian perhatian terhadap kesehatan, dan peningkatan profesionalisme dalam tugas-tugas mereka. Dengan demikian, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan bagi semua anggota sekolah.

Dalam konteks sekolah tinggi, penerapan *servant leadership* dapat memiliki dampak yang signifikan. Misalnya, seorang pemimpin yang melayani akan lebih cenderung mendengarkan dan menghargai masukan dari staf dan mahasiswa, menciptakan iklim kerja

yang positif, dan memotivasi anggota di lembaga perguruan tinggi untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, *servant leadership* juga dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan menginspirasi pertumbuhan pribadi dan profesional bagi setiap anggota dalam lembaga.

Oleh karena itu, penelitian tentang penerapan *servant leadership* dalam sekolah tinggi menjadi penting untuk memahami bagaimana konsep ini dapat diimplementasikan dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja organisasi dan kepuasan setiap anggota organisasi di lembaga pendidikan. Dengan mengeksplorasi secara mendalam tentang bagaimana *servant leadership* diimplementasikan dalam konteks pendidikan tinggi, kita dapat mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Di Sekolah Tinggi Teologi Baptis Medan, konsep *servant leadership* tidak hanya menjadi slogan, tetapi benar-benar terwujud dalam praktek sehari-hari. Sebagai contoh, ketika ada keputusan penting yang perlu diambil, pemimpin tidak memutuskannya sendiri. Mereka mengundang staf dan mahasiswa untuk ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Diskusi-diskusi terbuka ini memungkinkan ide-ide baru muncul dan memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan kebutuhan dan aspirasi seluruh komunitas lembaga.

Selain itu, penerapan *servant leadership* terlihat dalam interaksi sehari-hari antara pemimpin, staf, dan mahasiswa. Pemimpin tidak hanya terlihat di ruang kantor, tetapi juga di lapangan, berinteraksi langsung dengan staf dan mahasiswa. Mereka memberikan bimbingan, mendengarkan masalah, dan memberikan dukungan pribadi kepada siapa pun yang membutuhkannya. Lebih dari itu, penerapan *servant leadership* di STT Baptis Medan juga tercermin dalam budaya kolaboratif yang dibangun. Pemimpin tidak melihat dirinya sebagai pemegang kekuasaan, tetapi sebagai fasilitator yang memungkinkan kolaborasi antara semua anggota lembaga. Hal ini dapat menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan penuh motivasi, di mana setiap orang merasa dihargai dan didukung dalam perjalanan akademik dan spiritual mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk membahas secara mendalam penerapan *servant leadership* di Sekolah Tinggi Teologi Baptis Medan (STT Baptis Medan) dan dampaknya terhadap kehidupan sekolah. Tujuan utama adalah untuk memahami bagaimana nilai-nilai *servant leadership* tercermin dalam tindakan dan interaksi sehari-hari di antara pemimpin,

staf, dan mahasiswa. Dalam penelitian ini, penulis ingin menjelajahi bagaimana para pemimpin di STT Baptis Medan menjalankan peran mereka tidak hanya sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pelayan yang peduli terhadap kebutuhan dan perkembangan anggota sekolah.

Selain itu, peneliti tertarik untuk menganalisis dampak penerapan *servant leadership* terhadap kinerja organisasi STT Baptis Medan. Peneliti ingin melihat bagaimana prinsip-prinsip *servant leadership* memengaruhi produktivitas, kolaborasi, dan kepuasan anggota sekolah. Kami juga ingin mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat implementasi *servant leadership* di sekolah ini. Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang konsep *servant leadership* dan relevansinya dalam konteks pendidikan tinggi, khususnya di STT Baptis Medan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan dan kolaborasi di lembaga ini.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data melakukan wawancara dengan informan yang dipilih sesuai dengan topik yang telah ditetapkan dalam kisi-kisi wawancara. Adapun informan yang di wawancarai oleh penulis adalah Bapak Dr. Saronisa Ginting, M.Pd.K selaku ketua di STT Baptis Medan. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menganalisis dan menafsirkan teks dan hasil wawancara dengan tujuan untuk mengeksplorasi makna fenomena (Sugiyono, 2017). Data kualitatif jenis ini dimaksudkan untuk digunakan sebagai bahan informasi untuk menganalisis data kualitatif, dan merupakan hasil wawancara atau observasi peneliti yang diungkapkan dalam bentuk kalimat atau penjelasan. Sehubungan dengan keadaan umum Sekolah Tinggi Teologi Baptis Medan yang menjadi objek penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan *Servant Leadership* di STT Baptis Medan

Gaya kepemimpinan *servant leadership* adalah pendekatan kepemimpinan yang menempatkan pelayanan kepada orang lain sebagai fokus utama. Ningsih, dkk (2016)

dalam penelitiannya menyampaikan, kepemimpinan melayani adalah kepemimpinan yang menumbuhkan kesadaran untuk berbuat baik terlebih dahulu dan cenderung bersifat alamiah bagi manusia yaitu keinginan untuk melayani. Seorang pemimpin *servant leadership* tidak hanya peduli pada kepentingan pribadi atau pencapaian individu, tetapi juga sangat memperhatikan kebutuhan dan pertumbuhan orang-orang di sekitarnya, termasuk pegawai, peserta didik, dan masyarakat. Tujuan penerapan Servant Leadership oleh pemimpin dalam lembaga adalah untuk menciptakan suasana kerja dan lingkungan yang menyenangkan. Kepemimpinan yang melayani diharapkan dapat menumbuhkan tanggungjawab staf atau dosen pada pekerjaan. Perilaku tersebut diharapkan dapat memperkecil perasaan tertekan terhadap tuntutan. Karyawan atau staf diharapkan dapat bekerja dengan produktif dan loyal pada lembaga yang dipimpin (Pranoto, 2019). Gaya kepemimpinan ini digagas oleh Robert Greenleaf, yang menggambarkan sebagai pemimpin yang mendedikasikan dirinya untuk memastikan kesejahteraan dan perkembangan pegawainya serta organisasi secara keseluruhan. Mereka mengutamakan kepentingan bersama daripada ambisi pribadi.

Menurut Larry Spears, terdapat beberapa karakteristik kunci dari seorang pemimpin *servant leadership*. Pertama, mereka sangat baik dalam mendengarkan dan memperhatikan pendapat orang lain, memberikan ruang bagi ekspresi dan partisipasi aktif dari semua anggota tim. Kemudian, mereka membantu pegawai dalam mengidentifikasi dan mengklarifikasi tujuan mereka, serta berusaha memahami dan berempati dengan mereka. Ini menciptakan ikatan emosional yang kuat dan memperkuat hubungan di dalam organisasi. Pemimpin *servant leadership* juga memiliki kesadaran yang tinggi terhadap isu-isu etika, nilai-nilai, dan kekuasaan. Mereka bertindak dengan integritas dan konsistensi, membangun kepercayaan dan menginspirasi orang lain untuk mengikuti contoh mereka. Mereka juga cenderung melihat masalah dari berbagai sudut pandang, mempromosikan pemikiran yang inklusif dan visi yang jelas bagi organisasi.

Keterbukaan dan transparansi juga menjadi prinsip penting dalam gaya kepemimpinan ini. Pemimpin *servant leadership* berkomunikasi secara jujur dan terbuka, membangun hubungan yang didasarkan pada kepercayaan dan pengertian bersama. Mereka juga memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan pegawai, mendorong diskusi dan berbagi informasi di dalam organisasi. Secara keseluruhan, *servant leadership* bukan hanya tentang memimpin, tetapi juga tentang melayani dan membantu orang lain.

untuk mencapai potensi terbaik mereka. Ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, berempati, dan berorientasi pada pertumbuhan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan hasil yang lebih baik bagi individu dan organisasi secara keseluruhan. Istilah *servant leadership* mengacu pada konsep di mana seorang pemimpin tidak hanya memegang peran sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai pelayan bagi anggota timnya. Menurut Hidayat (2021), ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya berkuasa, tetapi juga bertanggung jawab untuk melayani kebutuhan dan kepentingan anggota tim. Hidayat (2021), menekankan bahwa model kepemimpinan melayani merupakan solusi yang lebih baik daripada model tradisional yang cenderung otoriter dalam organisasi. Hal ini karena kepemimpinan melayani mendorong hubungan yang lebih inklusif dan kolaboratif, serta memungkinkan perubahan yang lebih positif dalam organisasi. Dengan demikian, konsep kepemimpinan melayani memperkuat ide bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang tidak hanya memimpin, tetapi juga melayani.

Dalam pendidikan tinggi, seringkali terjadi permasalahan yang berkaitan dengan kurangnya perhatian terhadap pengembangan manusia di tengah tekanan untuk mencapai target akademis yang tinggi. Mahasiswa di sekolah tinggi membutuhkan lebih dari sekadar pemahaman materi akademis, mereka juga membutuhkan bimbingan dan dukungan untuk tumbuh sebagai individu yang mandiri, bertanggung jawab, dan peduli terhadap lingkungan sekitar. Dalam konteks ini, menerapkan *servant leadership* menjadi sangat relevan dan penting. *Servant leadership* menempatkan pelayanan dan kepedulian terhadap orang lain sebagai inti dari kepemimpinan. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* bukan hanya berfokus pada mencapai target akademis, tetapi juga pada pengembangan pribadi dan karakter mahasiswa.

Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* akan berperan sebagai mentor dan pelayan bagi siswa dan staf. Mereka akan memprioritaskan pendekatan yang humanis, mendengarkan dengan empati, dan memberikan dukungan serta bimbingan yang diperlukan untuk membantu mahasiswa mencapai potensi mereka yang sebenarnya. Selain itu, *servant leadership* juga menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan berdaya dorong. Dengan mempromosikan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan kepedulian antar anggota komunitas lembaga, *servant leadership* membantu menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan mendukung bagi semua orang. Melalui pendekatan ini, *servant leadership* menjadi fondasi yang kuat untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang

inklusif, berdaya dorong, dan mempersiapkan siswa untuk menghadapi dunia yang semakin kompleks.

Penerapan servant leadership di STT Baptis Medan telah menghasilkan dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi dan kepuasan anggota kampus. Salah satu keberhasilan yang dapat dilihat adalah pemahaman mendalam pemimpin terhadap kondisi personal orang yang dipimpinnya. Melalui pendekatan psikologis, keteladanan, keterlibatan, pendampingan, dan penciptaan iklim kondusif di lingkungan kampus, servant leadership diimplementasikan secara efektif. Latar belakang penerapan servant leadership di STT Baptis Medan bersumber dari esensi dan nilai-nilai iman Kristen, yang menekankan pada pelayanan, kerendahan hati, dan kepedulian terhadap sesama. Pendekatan ini tidak hanya bersifat strategis dalam manajemen organisasi, tetapi juga merupakan aktualisasi dari nilai-nilai iman dalam kehidupan sehari-hari. Produktivitas meningkat karena adanya kerja tim yang efektif dan kolaborasi yang erat antara anggota sekolah. Selain itu, kepuasan anggota kampus juga meningkat karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam perjalanan akademik dan spiritual mereka.

Dampak *Servant Leadership* Terhadap Budaya Organisasi

Penerapan servant leadership di STT Baptis Medan telah menciptakan perubahan yang signifikan dalam budaya organisasi, dengan dampak positif yang dirasakan di setiap lapisan komunitas akademik. Melalui penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan yang berpusat pada pelayanan, lembaga ini berhasil membangun lingkungan yang inklusif, berkolaborasi, dan mengakar pada nilai-nilai Kristiani. Paradigma kepemimpinan telah bergeser secara signifikan, di mana pemimpin dianggap sebagai pelayan bagi mereka yang dipimpin, dengan fokus utama pada pelayanan dan pengembangan kesejahteraan anggota komunitas. Dampak positif lainnya adalah peningkatan kolaborasi dan partisipasi di antara anggota komunitas, di mana pengambilan keputusan bukan lagi menjadi hak eksklusif pemimpin, tetapi melibatkan kontribusi aktif dari semua stakeholder. Proses pengambilan keputusan yang kolaboratif dan inklusif ini menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar dan meningkatkan komitmen terhadap tujuan bersama di STT Baptis Medan.

Selain itu, budaya organisasi yang didasarkan pada kepemimpinan pelayan telah membentuk karakter dan etos pelayanan yang kuat di kalangan staf, dosen, dan mahasiswa. Setiap anggota komunitas didorong untuk melayani satu sama lain dengan rendah hati, kepedulian, dan empati, menciptakan lingkungan yang hangat dan peduli. Dampak lain

yang terlihat adalah peningkatan inovasi dan kreativitas. Budaya organisasi yang menciptakan lingkungan yang aman untuk bereksperimen dan berbagi ide mendorong penemuan solusi baru dan pendekatan yang kreatif terhadap tantangan yang dihadapi lembaga. Dengan mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan pelayan di STT Baptis Medan telah membawa perubahan yang signifikan dalam budaya organisasi, mengubah paradigma kepemimpinan, meningkatkan kolaborasi dan partisipasi, membentuk karakter pelayanan yang kuat, mendorong inovasi, meningkatkan kesejahteraan, dan memperkuat reputasi lembaga. Hal ini merupakan bukti nyata bahwa kepemimpinan pelayan bukan hanya sebuah model manajemen, tetapi juga filosofi hidup yang dapat membawa perubahan yang berkelanjutan dan bermakna dalam masyarakat. Seiring dengan penerapan *Servant Leadership*, terjadi perubahan sikap dan perilaku di kalangan anggota komunitas. Misalnya, staf administrasi tidak lagi hanya berfokus pada tugas-tugas administratif, tetapi juga terlibat dalam mendengarkan dan merespons kebutuhan mahasiswa dengan lebih empati. Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan kampus meningkat secara signifikan sejak penerapan *Servant Leadership*. Mereka tidak hanya menjadi penerima informasi, tetapi juga terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program-program kampus. Contohnya, mahasiswa terlibat dalam panitia penyelenggaraan acara-acara besar seperti seminar, lokakarya, dan kegiatan sosial.

Salah satu dampak konkret dari *Servant Leadership* adalah peningkatan dalam program-program pelayanan masyarakat yang diinisiasi oleh STT Baptis Medan. Melalui keterlibatan aktif dosen, staf, dan mahasiswa, lembaga telah menghasilkan berbagai program seperti bakti sosial, pelayanan di gereja, dan bimbingan rohani bagi masyarakat sekitar. Dengan demikian, dampak penerapan *Servant Leadership* tidak hanya terbatas pada perubahan dalam sikap dan perilaku, tetapi juga tercermin dalam berbagai inisiatif dan program konkret yang berdampak positif bagi seluruh komunitas kampus dan masyarakat sekitarnya.

KESIMPULAN

Dalam kesimpulan yang lebih ringkas namun rinci, penerapan servant leadership di Sekolah Tinggi Teologi Baptis Medan (STT Baptis Medan) merupakan contoh nyata

bagaimana nilai-nilai pelayanan dan kepedulian dapat membentuk budaya organisasi yang kuat dan membawa dampak positif bagi kinerja dan kepuasan anggota sekolah. Para pemimpin di STT Baptis Medan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pelayan yang peduli terhadap kebutuhan dan perkembangan anggota sekolah. Melalui pendekatan psikologis, keteladanan, keterlibatan, pendampingan, dan penciptaan iklim yang kondusif, mereka memahami kondisi personal anggota sekolah dan memberikan dukungan yang diperlukan. Penerapan servant leadership di STT Baptis Medan memiliki akar yang mendalam dalam nilai-nilai iman Kristen. Sebagai lembaga Kristen, STT Baptis Medan mendasarkan praktik servant leadership pada ajaran agama Kristen yang menekankan pelayanan, kerendahan hati, dan kepedulian terhadap sesama. Dampak positif servant leadership terlihat dalam perubahan budaya organisasi, meningkatkan produktivitas, kolaborasi, inovasi, dan kepuasan anggota sekolah. Para pemimpin yang menerapkan servant leadership membangun lingkungan kerja yang inklusif, berorientasi pada kolaborasi, dan berpusat pada nilai-nilai Kristiani. Secara keseluruhan, penerapan servant leadership di STT Baptis Medan merupakan contoh nyata bahwa kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan dan kepedulian dapat membawa perubahan yang berkelanjutan dan bermakna dalam pendidikan tinggi, menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, berempati, dan berorientasi pada pertumbuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, Z., Widya, S., & Lumajang, G. (2021). Implikasi dan Implementasi Servant Leadership. *Progress Conference*, 4(1), 197–207. <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress>
- Angga Ferdinanto, "Servant Leadership: Pandangan Pengenalan," *Jurnal Pemimpin dan Manajemen*, 10 (2), 16-21, 2021
- Issue, V., Halim, M., & Umaroh, R. (2024). *JUTIN : Jurnal Teknik Industri Terintegrasi Kepemimpinan Melayani dan Komitmen Afektif pada Perubahan di Perguruan Tinggi Indonesia : Model Mediasi Kepemilikan Psikologikal*. 7(1), 241–253.
- Iswanto (2021). *Jurnal Improvement, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Servant Leadership*, 8 (2), 139-140
- Iwamony, R. (2017). Kepemimpinan Hamba. *Spiritualitas Pro-Hidup: Buku Penghormatan 70 Tahun Pdt. (Em.) Dr. IWJ Hendriks*, 91–111. <https://osf.io/preprints/7wr5g/>
- Maryo dan Triyo (2018) *Kepemimpinan Pendidikan*. Dalam Shafana Diva Azka, dkk. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Pegawai di MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon*, 125

- Nardi Mulyono, 2018. (2018). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297.
- Ningsih, dkk (2016). (*Kepemimpinan Melayani: membangun kesadaran berbuat baik terlebih dahulu*). Dalam Zainul Hidayat. 2021 (*Implikasi dan Implementasi Servant Leadership*), *Jurnal Progress Conference*, 4(1), 199
- Pranoto (2019) *Tujuan Penerapan Servant Leadership*. Dalam Aditya Bachtiar Firmansyah. 2021 (*Servant Leadership, Manajemen Mutu Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen*), 22(2). 337-350
- Rahayu, S. W., & Benyamin, C. (2020). Penerapan Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership) Bidang Penguatan Karakter Guru dan Siswa. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 29. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p29-35>
- Spears. (2018). *Servant Leadership dan Penerapannya*.
- Sri Wening Rahayu (2020). *Penerapan Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership) Bidang Penguatan Karakter guru dan Siswa*, 5(1), 29-35.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Waruwu, M. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Servant Leadership. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(02), 138–153. <https://doi.org/10.21009/improvement.v8i2.22483>
- Yonanthan, Yesissca, & Widjaja. (2016). Penerapan Servant Leadership di SMP Masa Depan Cemerlang Surabaya. *Discovering the Spirit of Ubuntu Leadership*, 95–107.