

LITERATURE REVIEW: STUDI PENDEKATAN SIFAT KEPEMIMPINAN PADA BISNIS LEMBAGA PENDIDIKAN

Moh. Rizqy¹, Ahmad Azril fikri R², Risalatul Ummah³, Linda Hariyani⁴, Mochammad Isa Anshori⁵

¹⁻⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura
Alamat: Jl Raya Telang, Kampus UTM PO BOX 02 Kamal-Bangkalan

E-mail: ikkywhy24@gmail.com¹, ahmatazril5@gmail.com²,
Risalatulummah7@gmail.com³, lindahrynhryn854@gmail.com⁴, isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁵

Abstrak

Tujuan penulisan artikel ini adalah melakukan sistematis literature review, terhadap 6 (enam) artikel model kepemimpinan dari jurnal internasional bereputasi, bertujuan mendeskripsikan, menyarankan bagaimana artikel tersebut dievaluasi dan mengidentifikasi kesalahan umum dalam artikel tersebut. Metode yang digunakan adalah Sistematis Literature review terhadap 6 artikel yang terbit di jurnal internasional bereputasi yang membahas model kepemimpinan di lembaga pendidikan menengah dan tinggi. Hasil review menunjukkan bahwa model kepemimpinan dari 6 artikel tersebut menunjukkan kesamaan yaitu kepemimpinan transaksional, transformasional, karismatik, birokrasi dan demokrasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lembaga pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Evaluasi, Bisnis, Lembaga Pendidikan

PENDAHULUAN

Menurut Indrawan et al (2020) kompetensi yang dibutuhkan di era Pendidikan 4.0 adalah kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah. Kompetensi ini sangat penting dimiliki siswa dalam pembelajaran abad ke-21. Guru pada era pendidikan 4.0 harus mampu meramu pembelajaran sehingga dapat menggali kompetensi tersebut dari siswa. komunikasi dan keterampilan kolaboratif. Sebagai kompetensi yang dibutuhkan pada abad ke-21, keterampilan tersebut harus dapat dibangun dalam pembelajaran. Model pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi harus diterapkan oleh guru dalam rangka membangun kompetensi komunikasi dan kolaborasi. berpikir kreatif dan keterampilan inovasi. Revolusi industri 4.0 menuntut mahasiswa untuk selalu berpikir dan bertindak secara kreatif dan inovatif. Tindakan ini perlu dilakukan agar mahasiswa mampu bersaing dan menciptakan lapangan kerja berbasis industri 4.0. Kondisi ini diperlukan mengingat sudah banyak korban revolusi industri 4.0. Misalnya, banyak profesi yang digantikan oleh mesin digital robotik, literasi teknologi informasi dan komunikasi. Gaya kepemimpinan pemimpin sekolah telah mengalami transformasi mengikuti perubahan, gaya kepemimpinan pemimpin sekolah lebih cocok saat ini, yaitu kepemimpinan demokratis yang dapat merangkul guru, siswa, komite sekolah, wali siswa, dan masyarakat. Tujuan dari penelitian Indrawan et al (2020) adalah untuk mengkaji dampak terhadap kinerja guru pendidikan dasar melalui kepemimpinan transaksional, transformasional, demokratis dan otokratis. Studi ini menawarkan model baru kepemimpinan guru sekolah dasar pada periode pendidikan 4.0 dan dapat ditetapkan di tingkat sekolah lain dan di tempat lain.

Menurut Wahidin et al (2020) Revolusi industri 4.0 menuntut mahasiswa untuk selalu berpikir dan bertindak secara kreatif dan inovatif. Tindakan ini perlu dilakukan agar mahasiswa

LITERATURE REVIEW: STUDI PENDEKATAN SIFAT KEPEMIMPINAN PADA BISNIS LEMBAGA PENDIDIKAN

Moh. Rizqy, Ahmad Azril fikri R, Risalatul Ummah, Linda Hariyani, Mochammad Isa Anshori

mampu bersaing dan menciptakan lapangan kerja berbasis industri 4.0. Kondisi ini diperlukan mengingat sudah banyak korban revolusi industri 4.0. Misalnya, banyak profesi yang digantikan oleh mesin digital robotik, literasi teknologi informasi dan komunikasi. Berbagai macam gaya kepemimpinan pemimpin sekolah memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, namun yang harus diperhatikan adalah penerapan gaya kepemimpinan pemimpin harus disesuaikan dengan kondisi yang terjadi di lembaga pendidikan saat ini. Setiap pimpinan sekolah diharapkan memiliki gaya kepemimpinan yang ideal sesuai dengan kondisi dan tuntutan zaman. Masalahnya, belum semua pimpinan sekolah memiliki kemampuan untuk mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan, ditambah lagi dengan minimnya pengetahuan pimpinan sekolah mengenai transformasi kepemimpinan pimpinan sekolah di abad 21. Penelitian ini mendorong peneliti untuk mengeksplorasi hubungan antar sistem secara lebih menyeluruh dan luas. Ini bertujuan untuk mengkaji dampak terhadap keberhasilan guru sekolah dasar dalam gaya kepemimpinan demokratis, otokratis, birokratis dan karismatik.

Menurut Azizah et al (2020) Sejumlah peneliti telah meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan universitas, kepuasan dan kinerja dosen. Namun, faktor penting yang sering tidak dimasukkan dalam penelitian sebelumnya adalah persepsi terhadap pekerjaan dosen. Variabel ini meliputi beberapa aspek yang berkaitan dengan konsep mengajar sebagai suatu profesi, yaitu prestise profesional, identifikasi profesional dan status sosial, rasa pemenuhan diri, ruang lingkup diri, pengembangan diri, dan otonomi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dua faktor terhadap kepuasan dosen dari pekerjaannya, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan universitas (transformasional atau transaksional) dan kepuasan kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Systematic Literature Riview* (SLR). Pengumpulan data penelitian ini dilakukan secara sekunder melalui penelitian terdahulu, jurnal atau website yang mendukung penelitian ini. Studi kepustakaan atau *study literaature riview* penting dalam penelitian akademik untuk mengembangkan aspek teoritis dan manfaat praktis dengan mencari dasar pijakan dan landasan teori. Literatur dapat diperoleh dari buku, jurnal, dokumentasi, dan pustaka untuk dijadikan studi literatur.¹ SLR merupakan sebuah teknik pengumpulan, pengujian secara kritis, dan mengumpulkan hasil penelitian dari topik yang dibahas. Penelitian dimulai dengan menemukan artikel yang berhubungan dengan topik yang akan diteliti.² Penelitian ini menggunakan *Systematic Literature Riview* dengan mengumpulkan berbagai informasi terkait topik dan pembahasan penelitian melalui jurnal penelitian terdahulu.³

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dengan jelas dan konsisten. Selain itu, peran pemimpin juga harus bisa memberikan motivasi dan semangat kerja terhadap tim atau karyawan kerjanya. Motivasi dari pemimpin akan mempengaruhi mutu kinerja yang semangat oleh karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin dalam organisasi adalah pelaku kepemimpinan yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan baik hendaknya dapat mengkoordinasi sumber daya dan menggali potensi individu lainnya. Sehingga pemimpin yang baik dapat menciptakan pemimpin selanjutnya dengan mengasah keahliannya.⁴

Untuk mempengaruhi karyawan lain pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan yang cocok dengan bawahannya. Kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kepemimpinan yang efektif memerlukan pengembangan staf dan menciptakan iklim moral yang mendukung sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan harus menyesuaikan keterampilan, sifat, dan sikap pemimpin.⁵

Pendekatan Sifat

Pendekatan sifat dalam kepemimpinan berarti memperhatikan karakteristik yang membedakan seseorang sebagai pemimpin. Teori awal menyatakan bahwa pemimpin dilahirkan, bukan dibuat, dan kepemimpinan dipengaruhi oleh sifat-sifat yang dimiliki pemimpin. Teori The Great Man mengatakan bahwa “seseorang yang dilahirkan Teori traits atau pendekatan kesifatan dalam kepemimpinan memang menganggap bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh sifat-sifat (traits) yang dimiliki oleh seorang pemimpin.”⁶

Teori pendekatan sifat menganggap bahwa kualitas kepemimpinan diwariskan terutama oleh mereka dari kalangan atas. Mereka percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan diciptakan (*leader are born, not made*). Pendapat lain juga menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena sifatnya sejak lahir bukan karena di latih. Namun, pendekatan sifat menekankan pada kualitas pribadi dan fokus terhadap atribut yang membedakan pemimpin dan bukan seorang pemimpin. Menurut Fattah (2004), faktor-faktor kepemimpinan meliputi kepribadian, pengalaman masa lalu, harapan pemimpin, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi, serta harapan dan perilaku rekan. Kepemimpinan yang sukses dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, serta hubungan harmonis antara atasan dan bawahan. Efektivitas kepemimpinan juga tergantung pada pola relasi yang partisipatif, yang dapat meningkatkan keterlibatan bawahan.⁷

Kepemimpinan Transformasi

Menurut Wahidin (2020) Transformasi pemimpin akan mengubah indera pengikutnya, meningkatkan ekspektasi moral, dan menginspirasi mereka untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, bukan karena mereka dipaksa, tetapi karena mereka mau. Ada tiga atribut pemimpin transformatif, menurut (Bass & Avolio, 2000) yaitu pertama, mereka meningkatkan kesadaran tentang pentingnya proses dan upaya. Kedua, memungkinkan pendukung untuk mengutamakan kepentingan Komunitas daripada kepentingan individu. Ketiga, kebutuhan pengikut untuk pindah ke tingkat yang lebih tinggi dari harga diri dan peningkatan, di luar materi. Menurut Supriyadi (2020) Dalam berbagai aspek tindakan kepemimpinan proses manajemen transaksional dapat dibuktikan (Yukl 2010): 1) Penghargaan yang relevan (*contingentreward*), termasuk klarifikasi pekerjaan untuk mendapatkan penghargaan serta penghargaan dan penghargaan atas dorongannya. 2) Manajemen Pengecualian-Proaktif untuk mendeteksi kesalahan dan menerapkan hukum pencegahan kesalahan. 3) Antusiasme manajemen yang luar biasa menuntut penggunaan denda yang relevan dan tindakan lain untuk mengatasi kesenjangan dalam standar efisiensi yang diterima. Kepemimpinan transisi dengan memperjelas peran dan kriteria pekerjaan didefinisikan oleh Robbins dan Judge sebagai kepemimpinan yang membimbing atau mendorong pendukung untuk mencapai tujuan. Hal ini tidak dapat berbeda dari prinsip manajemen transaksional Burns (1978) yang memotivasi pengikutnya dengan memanggil kepentingan pribadi pengikutnya (Yukl 2010). Yukl mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional membutuhkan kerangka kerja perdagangan yang dapat berkomitmen untuk tujuan misi dengan penuh semangat (Yukl, 2010). Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada transaksi interpersonal yang berdampak pada pertukaran antara manajer dan pendidik.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Wahidin (2020) gaya kepemimpinan demokratis melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis dengan bawahan dan mengevaluasi pendapat mereka dan saran sebelum membuat keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis bertindak untuk menghargai masukan dan komitmen melalui partisipasi, mendengarkan berita buruk dan kabar baik, pengambilan keputusan dengan orang lain atau mendelegasikan otoritas kepada orang lain untuk mendorong pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis anggota kelompok memiliki lebih banyak hak dalam pengambilan keputusan, pembuatan kebijakan, sistem dan prosedur implementasi.

Gaya Kepemimpinan Otokratis

Menurut Kadiyono (2020) pimpinan menghindari tanggung jawab, tidak memperhatikan kebutuhan pengikut, tidak memberikan umpan balik, dan menunda keputusan pembuatan. Kepemimpinan otokratis adalah entitas paling kuat dan keputusan utama pembuat. kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan otokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan. Pada dasarnya pengertian dari otokratis adalah berkuasa sendiri secara mutlak. Kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan perilaku otoriter. Jadi, pemimpin otokratis beranggapan bahwa segala aktifitas dalam organisasi akan lancar apabila segala sesuatu ada di tangan pemimpin.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Wahidin (2020) gaya kepemimpinan transaksional, menerapkan penghargaan dan penalti, mereka mengarahkan pengikutnya melalui penjelasan tugas dan persyaratan kerja untuk memenuhi tujuan mereka dengan system imbalan. Transactional leadership atau kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang percaya bahwa karyawan dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan mereka dan, sebagai imbalannya, dibayar untuk upaya dan kepatuhan mereka. Para pengikut diharapkan untuk mematuhi para pemimpin dan mengikuti perintahnya. Kepemimpinan transaksional paling efektif ketika berfokus pada proyek atau tugas jangka pendek. Istilah ini sering disebut juga dengan kepemimpinan manajerial karena fokus utama mereka adalah menyelesaikan tugas dengan baik tanpa perlu kreativitas dan inovasi. Selain itu, gaya kepemimpinan ini bergantung pada penghargaan dan hukuman untuk mencapai kinerja pekerjaan yang optimal dari bawahannya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pencarian literature review yang dihasilkan sebagai berikut:

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Guru

Indrawan et al (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t-statistik 4,342 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,001 lebih kecil dari 0,05. Azizah et al (2020) menemukan nilai Beta sebesar 0.356, SE 0.042, T Statistics 3.213 dan PValues 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa Transactional leadership berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Azizah et al (2020) menemukan bahwa nilai Beta sebesar 0.342, SE 0.034, T Statistics 4.091 dan PValues 0,000 sehingga disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Azizah et al (2020) menemukan bahwa nilai Beta adalah 0.301, SE 0.034, T Statistics 2.987 dan PValues. 0,001 sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui mediasi kepuasan kerja dosen.

Tanjung et al (2020) menemukan bahwa Nilai Beta sebesar 0,343, SE 0,031, T Statistik 3,123 dan Nilai PV 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Kardiyono et al (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t-statistik 2,212 lebih besar dari 1,96 dan pvalue 0,000 lebih kecil dari 0,05. Supriyadi et al (2020) Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai Beta sebesar 0,367, SE 0,034, T Statistics 2,653 dan PValues 0,001 yang terbukti positif dan penting dalam pengaruh kepemimpinan transisi dalam inovasi pendidikan. Menurut Howell & Avolio, (1993) gaya kepemimpinan transaksional yang berfokus pada pertukaran penghargaan dan target antara karyawan dan manajemen, Bass (1990) pemimpin transaksional memenuhi kebutuhan karyawan akan penghargaan ketika target terpenuhi. Gaya kepemimpinan transaksional Avolio (2009) berdasarkan pertukaran hadiah yang bergantung pada kinerja. Menurut Hakim, & Hasham (2009) gaya kepemimpinan transaksional pemimpin pengikut melalui hukuman dan penghargaan. Insentif gaya kepemimpinan transaksional, penalti dan tujuan antara karyawan dan manajemen menurut Afshari & Gibson (2016). Menurut Robbins & Hakim (2017), mereka mengarahkan pengikutnya melalui penjelasan tugas dan persyaratan kerja untuk mencapai tujuan mereka. Gaya kepemimpinan transaksional berkontribusi pada hukuman dan penghargaan menurut Podsakoff et al, (2006 kembali untuk hasil yang positif dalam organisasi, dan Robbin et al., (2009).

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Guru

Indrawan et al (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t-statistik sebesar 5,231 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Azizah et al (2020) bahwa nilai Beta sebesar 0,343, SE 0,031, T Statistik 3,123 dan nilai PV 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Azizah et al (2020) menemukan bahwa nilai Beta sebesar 0.301, SE 0.021, T Statistics 34.124 dan PValues 0.001 sehingga disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Azizah et al (2020) menemukan bahwa nilai Beta sebesar 0.305, SE 0.045, T Statistics 3.123 dan PValues 0.001 Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui mediasi kepuasan kerja dosen. Tanjung et al (2020) menemukan bahwa nilai Beta sebesar 0,343, SE 0,031, T Statistics 3,123 dan nilai PV 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Tanjung et al (2020) menemukan bahwa Nilai Beta sebesar 0.343, SE 0.031, T Statistics 3.123 dan PValues 0.001 sehingga dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Kardiyono et al (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t-statistik sebesar 4,431 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,001 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji hipotesis Supriyadi et al (2020) didapatkan nilai beta sebesar 0,321, SE 0,042, T Statistik 2,651 dan P-Values 0,000 memiliki pengaruh positif dan penting terhadap kapasitas guru berinovasi. Menurut Sereau (2010) gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada peningkatan perkembangan intelektual, kepercayaan diri, semangat tim dan semangat antar pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Bass (1988) berfokus pada peningkatan pengembangan karyawan, berorientasi pada proses, memotivasi karyawan untuk bekerja melebihi harapan. Menurut Behery (2008), gaya kepemimpinan transformasional berfokus. Karyawan dapat dengan mudah berbagi pengetahuan di antara mereka dan gaya kepemimpinan transformasional Chu dan Lai (2011) berfokus pada perubahan dan inovasi dalam organisasi. Menurut Ismail (2009) gaya

LITERATURE REVIEW: STUDI PENDEKATAN SIFAT KEPEMIMPINAN PADA BISNIS LEMBAGA PENDIDIKAN

Moh. Rizqy, Ahmad Azril fikri R, Risalatul Ummah, Linda Hariyani, Mochammad Isa Anshori

kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan sistem nilai karyawan, tingkat motivasi mereka, pengembangan keterampilan mereka. Menurut Bass (1994) gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada mendorong pengikut untuk mencapai tujuan bekerja dalam organisasi. Menurut Avolio (2009) perilaku yang mengubah dan menginspirasi pengikut untuk bekerja melebihi ekspektasi demi kebaikan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Indrawan et al (2020) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Wahidin et al (2020) Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan birokrasi dan gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Azizah et al (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dosen universitas Islam, kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dosen universitas Islam. Penelitian baru ini mengusulkan model untuk membangun kepuasan kerja bagi dosen perguruan tinggi Islam di Jakarta melalui peningkatan kepemimpinan transformasional. Penelitian Implikasi dibahas dalam kaitannya dengan pengawas dan kepala sekolah Universitas Islam, serta pembuat kebijakan di tingkat pemerintah. Tanjung et al (2020) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Organisasi. Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Kardiyono et al (2020) kepemimpinan transaksional, transformasional, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan otokrasi, kepemimpinan birokrasi dan gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Supriyadi et al (2020) Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasi berpengaruh positif dan penting terhadap kapasitas guru dalam berinovasi artinya semakin positif pemimpin transformasi maka semakin besar pula kemampuan individu guru untuk berinovasi di pesantren. akan meningkat. Semakin kuat kapasitas inovasi guru akan berkembang.

Implikasi positif dan penting bagi kapasitas inovasi guru adalah kepemimpinan transaksional, artinya semakin positif kepemimpinan transaksional guru maka semakin besar pula potensi inovasi individu guru di pesantren. Pembelajaran organisasional berpengaruh positif dan penting terhadap kemampuan inovasi guru, artinya semakin positif pembelajaran berorganisasi milik pimpinan sekolah maka semakin besar kemampuan inovasi guru individu guru di madrasah akan meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Achmad, G. N., Adrianto, T., Riyanto, F. D., & Saman, A. (2020). How Compensation and Motivation Give Impact To Employee Performance? *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 48–54. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.855>
- Az-zahroh, Nabilah Maulidah, Cindy Safvitri, Surya Andhika Putra, M. Isa Anshori, and Universitas Trunojoyo Madura. “Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja : Studi Literature Review.” *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen* 1, no. 3 (2023): 131–54.

- Dianda, Radiva, Zahra Putri, and M Isa Anshori. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ; Literature Review." *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* 2, no. 2 (2024): 298–310.
- Jispendiora, Jurnal, Vol No, Pendidikan Karakter, D I Sekolah, Devina Norlita, Putri Wanda Nageta, and Siska Ayu Faradhila. "SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR) : PENDIDIKAN KARAKTER DI SEKOLAH DASAR" 2, no. 1 (2023).
- Laili, Wahdatul, and Mochammad Isa Anshori. "Leadership and Management Style Pada PT PAL Indonesia : Studi Literatur Review." *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)* 2, no. 2 (2024): 161–78.
- Laili, Wahdatul, Moh Ishaq, Mochammad Isa Anshori, Alamat Jl, Raya Telang, Kampus Utm, and P O Box. "Kajian Teori Behavioral Approach Of Leadership : Studi Literatur Review." *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen* 1, no. 3 (2023): 24–26.
- Nursalim, M Fahri, Agustin Pratiwi, Sanida Nisa Farasi, Mochammad Isa Anshori, Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, and Universitas Trunojoyo Madura. "Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi." *Journal of Management and Social Sciences (JMISC)* 1, no. 3 (2023): 86–108.
- Pasaribu Hidayat, Mansyur. "Penerapan Gaya Dan Pendekatan Kepemimpinan Untuk Kepemimpinan Yang Efektif." *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management* 4, no. 2 (2021): 246–52.
- Afgani, M. R. (2017). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Slamet Langgeng Kabupaten Purbalingga.
- Alkautsar, A., & Luterlean, B. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung. 8(2), 1399–1409.
- Andriani, M., Widiawati, K., Administrasi, M., Sekretari, A., Manajemen, D., Insani, B., No, J. S., Panjang, R., & Timur, B. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Dan, E., & Tsi, P. (2021). Aspek bisnis di bidang IT.
- Dr. Siti Mujanah, M. P. . (2019). Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi.
- H Kara, O. A. M. A. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kota Bandar Lampung. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Irsadunas, Welhendra, & Indriani, N. (2016). *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 75. https://repo.iainbatuangsangkar.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/19829/1613460594_257_AL_MASRAF_VOL_1_NO_2_TH_2016.pdf?sequence=1#page=128
- Kurniawan, H. (2022). LITERATURE REVIEW : ANALISIS KINERJA PEGAWAI MELALUI. 3(4), 426–441.

LITERATURE REVIEW: STUDI PENDEKATAN SIFAT KEPEMIMPINAN PADA BISNIS LEMBAGA PENDIDIKAN

Moh. Rizqy, Ahmad Azril fikri R, Risalatul Ummah, Linda Hariyani, Mochammad Isa Anshori

- Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Didinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.98>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Hutagalung, D., Maesaroh, S., Chidir, G., Goestjahjanti, F. S., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64–91. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/413>
- Rafika, A. S., Budiarto, M., & Budiarto, W. (2015). Aplikasi Monitoring Sistem Absensi Sidik Jari Sebagai Pendukung Pembayaran Biaya Pegawai Terpusat Dengan Sap. *CCIT Journal*, 8(3), 134–146. <https://doi.org/10.33050/ccit.v8i3.332>
- Asbari, M., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Hutagalung, D., Basuki, S., Maesaroh, S., Mustofa, Chidir, G., Yani, A., & Purwanto, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 6724–6748. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/421>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389.
- Hamadamin, H. H. (2019). The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability: The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 11(20), 1–19.
- Mariana, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Penggerak dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(20), 10228–10233.
- Jamrizal. (2022). Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian dan Pengawasan Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 479–488.
- Ridwan, M., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 02(1), 42–51.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCIJournal)*, 3(2), 747–752.