



## MODEL KEPEMIMPINAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN: A SCHEMATIC LITERATURE REVIEW

Agus Purwanto<sup>1</sup>, Martinus Tukiran<sup>2</sup>, Masduki Asbari<sup>3</sup>, Choi Chi Hyun<sup>4</sup>,  
Priyono Budi Santoso<sup>5</sup>, Laksmi Mayesti Wijayanti<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Universitas Pelita Harapan, Indonesia

Corresponding Email: [agozpor@gmail.com](mailto:agozpor@gmail.com)

**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 Sematic 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:** Model Kepemimpinan, Lembaga Pendidikan, Schematic Literature Review

### I. 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 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.

Menurut Tanjung et al (2020) Kepemimpinan atau memimpin kegiatan adalah upaya yang dilakukan oleh seseorang dengan segala kemampuannya untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja dengan semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan bersama. Dalam kaitannya dengan misi pendidikan, kepemimpinan dapat diartikan sebagai upaya kepala sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif guna mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan (Asbari, 2020). Gaya kepemimpinan yang dianut oleh seorang pemimpin tergantung dari tingkat kematangan atau kematangan anggota serta tujuan yang ingin dicapai. Guru dan pegawai sebagai unsur bawahan dalam organisasi sekolah merupakan unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan sekolah. Mereka memiliki kemampuan, kebutuhan, dan kepribadian yang berbeda-beda sehingga pendekatan yang harus ditempuh oleh seorang kepala sekolah sebagai pemimpin disesuaikan dengan tingkat kedewasaannya. Gaya kepemimpinan yang efektif antara kepala sekolah akan berbeda sesuai dengan kematangan guru dan karyawan di sekolah masing-masing. Kedewasaan tidak diartikan sebagai usia atau kestabilan emosi, tetapi menekankan pada keinginan untuk berprestasi, kemauan untuk menerima tanggung jawab, dan memiliki kemampuan atau pengalaman yang berkaitan dengan tugas. Secara umum terdapat tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu gaya kepemimpinan menurut sifat, gaya kepemimpinan menurut teori perilaku, dan gaya kepemimpinan menurut teori kontingensi. Kepemimpinan berdasarkan karakteristik mengkaji temperamen dan kemampuan yang menandai karakteristik kepala sekolah. Kepemimpinan perilaku berfokus pada tindakan kepala sekolah dalam menjalankan pekerjaan manajerial. Pendekatan kontingensi mengkaji kesesuaian perilaku kepala sekolah dengan karakteristik situasional, khususnya tingkat kematangan guru dan karyawan.

Menurut Kardiyono et al (2020) Media sosial tampaknya menjadi media komunikasi yang ampuh digunakan oleh siswa dan guru. Media sosial merupakan salah satu media pembelajaran yang dapat digunakan di era pendidikan 4.0. Hadirnya media sosial kelas digital dapat dimanfaatkan oleh guru, sehingga pembelajaran berlangsung tanpa batasan waktu dan ruang. Untuk menjadi pemimpin yang profesional dituntut memiliki berbagai kompetensi, pemimpin memiliki kompetensi yaitu: kepribadian, supervisi, manajerial, kewirausahaan, dan kompetensi sosial (Mendikbud, 2007). Gaya kepemimpinan pemimpin menurut Damsar dalam buku Sosiologi Pendidikan adalah kepemimpinan yang otokratis, *laisser faire*, dan demokratis. Sedangkan) gaya kepemimpinan pemimpin sekolah terbagi atas kepemimpinan demokratis, otoriter, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan paternalistik,



kepemimpinan ahli, kepemimpinan bebas (*laissez faire leadership*). Berbagai aspek tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, namun yang harus diperhatikan adalah penerapan gaya kepemimpinan pemimpin harus disesuaikan dengan kondisi terkini yang terjadi di lembaga pendidikan. Setiap pemimpin diharapkan memiliki gaya kepemimpinan yang ideal yang disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan zaman. Tidak semua pimpinan sekolah memiliki kemampuan untuk mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan, ditambah lagi dengan kekurangannya

Menerut Supriyadi (2020) Pada masa pandemi banyak guru, pendidik dan dosen berinovasi menggunakan media sebagai aplikasi dalam proses pembelajaran baik tatap muka maupun diskusi interaktif, aplikasi yang sangat umum digunakan adalah kelompok wa kelas yang selalu diisi oleh guru. dan siswa untuk memberikan tugas dan juga mengumpulkan tugas, peran kelompok whatsapp sangat populer di era pandemi ini. Selain menggunakan WhatsApp, ada juga guru yang telah menggunakan aplikasi seperti zoom meeting untuk aplikasi virtual yang dapat membuat kita berkomunikasi secara tatap muka secara virtual dari rumah masing-masing, biasanya siswa akan senang jika dapat bertemu dengan temannya melalui aplikasi tersebut. yang biasa disebut video. Panggilan online yang berisi hampir 100 peserta, ada juga guru yang menggunakan dua aplikasi buatan Google sendiri dan dapat mencari media online Google yaitu Google Meet dan Google Classroom, biasanya Google Meet dipilih untuk beberapa guru yang ingin berkomunikasi secara virtual melalui Google selain menggunakan zoom, dan google classroom bisa digunakan sebagai chat room untuk berdiskusi. Pendidikan merupakan peran penting dalam membentuk manusia yang lebih baik di masa depan dan bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menghitung pengaruh pembelajaran transformasional, kepemimpinan transaksional, dan pembelajaran organisasional terhadap kapabilitas inovasi guru di Jakarta pada saat pandemi COVID-19.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. *Kepemimpinan*

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. Dengan kata lain. Dengan kata lain. 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.



### ***B. 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

### ***C. 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.

### ***D. Gaya Kepemimpinan Birokrasi***

Menurut Azizah (2020) kepemimpinan birokrasi gaya biasanya sangat berkomitmen, gaya kepemimpinan birokrasi Ikuti prosedur, berguna dalam organisasi tempat karyawan melakukan rutinitas tugas. Gaya kepemimpinan birokrasi memotivasi dan mengembangkan orang-orang yang diabaikan pemimpin birokrasi, mereka mengikuti pemecahan masalah, ditandai dengan penerapan yang ketat prosedur yang diterapkan untuk bawahannya. Gaya kepemimpinan birokratis adalah gaya memimpin yang mengacu pada peraturan. Tanda-tanda yang paling mudah dikenali dari seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan birokratis adalah perilaku taat prosedur. Ketaatan ini tidak hanya berlaku untuk dirinya sebagai atasan namun juga untuk bawahan yang berada dalam kepemimpinannya. Selain taat prosedur, atasan dengan gaya kepemimpinan birokratis ini juga lebih banyak mengambil keputusan sesuai prosedur, lebih kaku dan tidak fleksibel. Karakteristik yang dapat dikenali dapat gaya kepemimpinan birokratif adalah adanya keputusan yang berpusat pada atasan. Biasanya semua keputusan yang dibuat dan berkaitan dengan pekerjaan akan ditentukan oleh atasan. Sementara bawahan menjadi pihak yang wajib menjalankannya. Atasan juga menjadi penentu standar bawahan untuk melaksanakan tugas. Atasan juga akan memberikan sanksi yang jelas jika bawahan tidak memiliki kinerja sesuai prosedur standar kerja yang berlaku.

### ***E. Gaya Kepemimpinan Karismatik***

Menurut Insrawan (2020) gaya kepemimpinan karismatik menginspirasi orang lain dan mendorong, memotivasi pengikut untuk perubahan organisasi dan mencapai tujuan bersama., dapat mengedepankan visi yang baik untuk masa depan yang terbaik kepentingan organisasi mereka. Kepemimpinan karismatik (charismatic leadership) adalah gaya kepemimpinan dengan menonjolkan karisma untuk menarik dan menginspirasi pengabdian oleh orang lain. Itu adalah salah satu contoh gaya yang berpusat pada



pemimpin, selain kepemimpinan otoritatif dan transaksional. Pemimpin lebih percaya pada visi dan kemampuannya sendiri daripada pada para pengikut. Tapi, dibandingkan dua gaya kepemimpinan lainnya tersebut, pemimpin karismatik lebih banyak berkomunikasi dengan para pengikut.

**F. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Tanjung (2020) gaya kepemimpinan berfokus pada pengembangan karyawan sistem nilai, tingkat motivasi mereka, perkembangan keterampilan ,mendorong pengikut untuk mencapai tujuan bekerja di organisasi,perilaku yang berubah dan menginspirasi pengikut untuk bekerja melebihi ekspektasi untuk kebaikan organisasi. Pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi. Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga. Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri (Bass, 1994).

**G. 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.

**III. METODE**

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam model kepemimpinan di lembaga pendidikan. Metode yang digunakan adalah tinjauan pustaka sistematis untuk mengidentifikasi dan mengelompokkan beberapa hasil penelitian model kepemimpinan. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah literature review dan tujuannya adalah untuk menilai, meringkas, dan mengkomunikasikan hasil dan implikasi dari penelitian yang yang terhdahulu. Literature review umumnya bertujuan mendeskripsikan tujuan tinjauan; menyarankan bagaimana artikel tersebut dievaluasi dan mengidentifikasi kesalahan umum dalam artikel tersebut.

Tabel. Artikel Jurnal yang di review

No	Author	Judul	Metode	Journal
1	Wahidin et al (2020)	Democratic, Authocratic, Bureaucratic and Charismatic Leadership Style: Which Influence School Teachers Performance in Education 4.0 Era?	Kuantitatif	SRP ( Scopus Q2)
2	Oding Supriadi et al (2020)	Did Transformational, Transactional Leadership Style and Organizational Learning Influence	Kuantitatif	S RP ( Scopus Q2)





		Innovation Capabilities of School Teachers during Covid-19 Pandemic?		
3	Kadiyono et al (2020)	Develop Leadership Style Model for Indonesian Teachers Performance in Education 4.0 Era	Kuantitatif	SRP ( Scopus Q2)
4	Indrawan at al (2020)	Develop Model of Transactional, Transformational, Democratic and Authocratic Leadership Style for Indonesian School Performance in Education 4.0 Era	Kuantitatif	SRP ( Scopus Q2)
5	Tanjung et al (2020)	The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Islamic School Teachers	Kuantitatif	SRP ( Scopus Q2)
6	Azizah et al (2020)	Transformational or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction and Performance of Islamic University Lecturers During COVID-19 Pandemic?	Kuantitatif	SRP ( Scopus Q2)

Metode penelitian yang digunakan Indrawan et al (2020) yaitu Pendekatan Kuantitatif, Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi online kepada seluruh guru sekolah di Tangerang melalui kuesioner elektronik. Perangkat lunak pengolah data adalah SmartPLS Versi 3.0. Respondennya adalah Guru dari lima SD DKI Jakarta sebanyak 282 responden, simple random sampling dengan teknik penyebaran angket. Hipotesis yang dibuat adalah:

- Hipotesis 1 (H1) Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja guru
- Hipotesis 2 (H2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru
- Hipotesis 3 (H3) Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja guru
- Hipotesis 4 (H4) Gaya kepemimpinan otokrasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Metode penelitian yang digunakan wahidin et al (2020) adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner elektronik yang dibagikan di Jakarta kepada semua guru sekolah dasar secara online. Pengolahan data menggunakan software untuk SmartPLS 3.0. Guru dari lima sekolah dasar di Jakarta, dengan 252 responden, menjadi responden survei ini. hipotesis dibuat:

- Hipotesis 1 (H1) Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru
- Hipotesis 2 (H2) Gaya kepemimpinan otokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru
- Hipotesis 3 (H3) Kepemimpinan birokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru
- Hipotesis 4 (H4) Gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif terhadap kinerja Guru

Metode penelitian yang digunakan Azizah et al (2020) adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada seluruh dosen universitas di Jakarta

Metode pengolahan data menggunakan PLS dan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0 sebagai alat bantu. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen perguruan tinggi di wilayah Jakarta, penyebaran kuesioner secara elektronik menggunakan teknik simple random sampling. Hasil kuesioner yang dikembalikan sebanyak 120 kuesioner. penelitian

hipotesis adalah sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen
- H2: Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen
- H3: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen
- H4: Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen
- H5: Kepuasan dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen
- H6: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui mediasi kepuasan kerja dosen



H7: Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui mediasi kepuasan kerja dosen

Tanjung et al (2020) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh guru madrasah. Metode pengolahan data menggunakan PLS dan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0 sebagai alat bantu. Populasi dalam penelitian ini adalah guru madrasah di Jakarta yang jumlahnya belum teridentifikasi secara pasti. Kuesioner disebarkan secara elektronik dengan menggunakan teknik simple random sampling. Hasil kuesioner yang dikembalikan sebanyak 270 kuesioner yang terkumpul. hipotesis diperoleh

Hipotesis 1: Kepemimpinan transformasional mempengaruhi Kinerja Guru

Hipotesis 2: Kepuasan Kerja mempengaruhi dan Kinerja Guru

Hipotesis 3: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru

Kardiyono et al (2020) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner elektronik secara online kepada seluruh guru sekolah dasar di Jakarta. Responden dalam penelitian ini adalah guru dari lima sekolah dasar di Jakarta yang berjumlah 222 responden. Kuesioner disebarkan menggunakan teknik simple random sampling. hipotesis berikut dibuat:

Hipotesis 1 (H1) Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja guru

Hipotesis 2 (H2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru

Hipotesis 3 (H3) Gaya Kepemimpinan Demokratis Mempengaruhi Kinerja Guru

Hipotesis 4 (H4) Gaya kepemimpinan otonomi berpengaruh terhadap kinerja guru

Hipotesis 5 (H5) Gaya kepemimpinan birokrasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Hipotesis 6 (H6) Gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap kinerja guru

Supriadi et al (2020) Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner elektronik online kepada semua guru sekolah Islam di Jakarta, Indonesia. Metode pemrosesan dengan PLS dan melalui program SmartPLS versi 3.0. Dalam penelitian ini populasinya adalah guru sekolah Islam di Jakarta dan pertanyaan dikirim secara elektronik menggunakan sampel acak sederhana. Hasil kuisisioner diberikan kepada 130 responden. hipotesis diperoleh

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi guru

H2: Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi guru

H3: Pembelajaran organisasional berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi guru

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. 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 p-value 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 P-Values 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 pengikat 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).

### ***B. 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 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.





### ***C. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Guru***

Indrawan et al (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t-statistik sebesar 4,234 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Wahidin et al (2020) menyimpulkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja pengajaran kepemimpinan demokratis adalah positif dan penting. Nilai t-statistik 2,123 lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05. Kardiyono et al (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t-statistik sebesar 4,134 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Menurut Anderson (1991) gaya kepemimpinan demokratis Berbagi pengambilan keputusan dengan anggota lain. Daft (2014) secara demokratis mendelegasikan otoritas kepada orang lain untuk mendorong pengambilan keputusan. Mullins (2007) gaya kepemimpinan demokratis Anggota kelompok memiliki hak yang lebih besar dalam pengambilan keputusan, pembuatan kebijakan, sistem dan prosedur implementasi. Jooste dan Fourie (2009) gaya kepemimpinan demokratis disumbangkan oleh anggota kelompok, dan meningkatkan moral kelompok. Menurut Tannenbanum dan Schmidt (1958) gaya kepemimpinan demokratis dalam pengambilan keputusan adalah desentralisasi dan dibagi oleh bawahan. Menurut Parker (2003) gaya kepemimpinan demokratis digunakan ketika partisipasi kelompok dilibatkan dan menurut Clark R (2009) gaya kepemimpinan demokratis melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Mullins (2005) berkonsultasi dengan gaya kepemimpinan demokratis dengan bawahan dan mengevaluasi pendapat dan saran mereka sebelum membuat keputusan. Lewis (1939) gaya kepemimpinan demokratis Bertindak untuk menghargai masukan dan komitmen melalui partisipasi, mendengarkan kabar buruk dan kabar baik.

### ***D. Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kinerja Guru***

Indrawan et al (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan otokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 3,124 lebih besar dari 1,96 dan nilai p 0,001 lebih kecil dari 0,05. Wahidin et al (2020) kepemimpinan otokrasi berpengaruh positif dan substansial terhadap keberhasilan guru. Hasil perhitungan statistik ditampilkan. Nilai t-statistik 2,981 terbukti lebih besar dari 1,96 dan nilai p 0,000 kurang dari 0,05. Kardiyono et al (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan otokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 5,021 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Menurut Wahidin (2020) Leader escape accountability, tidak memperhatikan kebutuhan follower, tidak memberikan masukan dan keterlambatan dalam pengambilan keputusan seperti yang dilaporkan oleh Bass & Riggio (2006). Gaya kepemimpinan otokratis Swarup (2013) adalah kekuatan yang paling kuat dan pembuat kebijakan terkemuka. DurBrin (2006) mencatat bahwa memantau dan menjalankan kekuasaan dengan sedikit kepercayaan pada pendukung. Jooste & Fourie (2009) Karena pola pikir ini, pendukung sistem tidak menyukai pemimpin mereka dan tidak mempercayai mereka. Menurut DurBrin (2006) memantau dan menjalankan kekuasaan dengan sedikit kepercayaan atau keyakinan pada pengikut. Jooste & Fourie (2009) Karena sikap ini, pengikut dalam sistem takut dan tidak mempercayai pemimpin mereka. Maxwell (2015) gaya kepemimpinan otokratis Mereka membuat rencana untuk setiap pencapaian dan pengikut mereka terikat untuk bekerja atau mengikuti aturan. Menurut Michael (2010), tidak ada kesamaan visi dan tidak ada insentif tanpa kekuasaan dalam kepemimpinan otokrasi. Kreativitas dan kreativitas umumnya dikecualikan dari dedikasi. Gaya kepemimpinan otokratis, Richard dan Robert (2009). Pekerja didorong untuk menetapkan tujuan; supervisor menawarkan sedikit atau tanpa instruksi kepada karyawan. Bass dan Riggio (2006) Pemimpin melarikan diri dari akuntabilitas dan tidak memperhitungkan kebutuhan pengikut mereka. Swarup (2013) adalah individu paling berpengaruh dan pengambil keputusan terdepan dalam penanganan otokrasi

### ***E. Hubungan Kepemimpinan Birokrasi dan Kinerja Guru***



Wahidin et al (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan birokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai p-statistik t sebesar 3,876 dan p-value kurang dari 0,05. Kardiyono et al (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t-statistik sebesar 6,145 lebih besar dari 1,96 dan nilai p 0,001 lebih kecil dari 0,05. Michael (2012) mencatat bahwa manajemen birokrasi biasanya didedikasikan untuk gaya kepemimpinan birokrasi, menurut Shaefer (2005), mengikuti prosedur yang berguna untuk organisasi dengan pekerjaan rutin oleh pekerja. Michael (2010) memotivasi dan membentuk kepemimpinan birokrasi, mengadopsi proses pemecahan masalah dan warga negara yang diabaikan oleh pemimpin birokrasi. Bass (2008) menyatakan bahwa perilaku Pemimpin dicirikan oleh gaya kepemimpinan birokrasi. Menurut Bass (2008) gaya kepemimpinan birokrasi gaya kepemimpinan otokratis Perilaku pemimpin ditandai dengan penerapan prosedur ketat yang diterapkan pada pemimpin dan bawahannya. Avilio (2003) gaya kepemimpinan birokrasi membuat keputusan berdasarkan aturan yang kaku tanpa adanya fleksibilitas. Menurut Bruce (2018), semua kegiatan tidak lepas dari prosedur yang ada

#### ***F. Hubungan Kepemimpinan Karismatik dan Kinerja Guru***

Wahidin et al (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut terbukti dari nilai t-statistik sebesar 2,876 lebih besar dari 1,96 dan nilai p 0,001 lebih kecil dari 0,05. Kardiyono et al (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut terbukti dari nilai t-statistik sebesar 8,156 lebih besar dari 1,96 dan nilai p 0,001 lebih kecil dari 0,05. Menurut Bell (2013) gaya kepemimpinan karismatik menginspirasi orang lain dan mendorong mereka untuk menjadi Weber (1947) bukan dari otoritas formal tetapi dari persepsi pengikut tentang pemimpin yang diberkahi dengan kualitas luar biasa. Menurut Snow et al., (1986) gaya kepemimpinan karismatik memotivasi pengikut untuk merangkul perubahan sosial. Bass (1985) gaya kepemimpinan karismatik lebih cenderung berada dalam budaya gaya kepemimpinan karismatik dan mereka berubah, tidak hanya mengasuh. Mereka menghidupkan kembali perusahaan yang gagal, mengembangkan produk baru dan merevolusi proses (Bass, 1981). Mereka dapat mengedepankan visi yang baik untuk masa depan demi kepentingan terbaik organisasi mereka (Dubrin dan Danglish, 2003). Gaya kepemimpinan karismatik menurut Michael (2010) memiliki visi yang sangat kuat atau tujuan yang jelas, mampu mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif dan menunjukkan konsistensi dan fokus. Mampu mendorong semua anggota tim untuk mencapai tujuan. Menurut Bell (2013) gaya kepemimpinan karismatik menginspirasi orang lain dan mendorong mereka untuk menjadi Weber (1947) bukan dari otoritas formal tetapi dari persepsi pengikut tentang pemimpin yang diberkahi dengan kualitas luar biasa. Menurut Snow et al., (1986) gaya kepemimpinan karismatik memotivasi pengikut untuk merangkul perubahan sosial.

### **V. KESIMPULAN**

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 PUSTAKA

- [1] 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>
- [2] Bahdin Nur Tanjung, Yurni Rahmanb, Budiyantoc, Badawid, Aep Tata Suryanae, Warni Tune Sumarf, Abdul Mufidg, Agus Purwantoh, Wartoi (2020) The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Islamic School Teachers. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 539-546. doi:10.31838/srp.2020.7.78
- [3] Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503. <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/6057>
- [4] Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., Siahaan, M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1s), 158–184. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/707>
- [5] 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>
- [6] Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Goestjahjanti, F. S., Yuwono, T., Radita, F. R., Yulia, Y., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256–275. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/463>
- [7] Indrawan, I., Evanirosa, ., Ali, . R., Indra, ., Ramadan, ., Hanif, . M., Harun, . I., Hanum, . L., Purwanto, . A., Mufid, . A., Nurkayati, . S., Fahlevi, . M. & Sumartiningsih, . S. (2020) Develop Model of Transactional, Transformational, Democratic and Authocratic Leadership Style for



- Indonesian School Performance in Education 4.0 Era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 409-419. doi:10.31838/srp.2020.9.58
- [8] Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, . R. A., Haris, . I., Wahab, . M. K. A., Ramdani, . I., Purwanto, . A., Mufid, . A., Muqtada, . M. R., Gufron, . M., Nuryansah, . M., Ficayuma, . L. A., Fahlevi, . M. & Sumartiningsih, . S. (2020) Develop Leadership Style Model for Indonesian Teachers Performance in Education 4.0 Era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 363-373. doi:10.31838/srp.2020.9.52
- [9] Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian ,Transformational, Transactional Berpengaruh Terhadap Kinerja: Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 227–245. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/441/257>
- [10] Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020a). Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional. *Surya Medika Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 15(1), 8–18. <https://doi.org/10.32504/sm.v15i1.163>
- [11] Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *Dirasah*, 3(1). <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah>
- [12] Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional? *Nidhomul Haq*, 5, 15–31. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>
- [13] Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50–63. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/412>
- [14] Purwanto, A., Wijayanti, L. M., Choi, C. H., & Asbari, M. (2019). the Effect of Transformational, Transactional, Authentic and Authoritarian Leadership Style Toward Lecture Performance of Private University in Tangerang. *DIJDBM*, 1(1), 29–42. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- [15] Supriadi, O., Musthan, . Z., Saodah, ., Nurjehan, . R., Haryanti, . Y. D., Marwal, . M. R., Purwanto, . A., Mufid, . A., Yulianto, . R. A., Farhan, . M., Fitri, . A. A., Fahlevi, . M. & Sumartiningsih, . S. (2020) Did Transformational, Transactional Leadership Style and Organizational Learning Influence Innovation Capabilities of School Teachers during Covid-19 Pandemic?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 299-311. doi:10.31838/srp.2020.9.47
- [16] Wahidin, Basri, ., Wibowo, . T. S., Abdillah, . A., Kharis, . A., Jaenudin, ., Purwanto, . A., Mufid, . A., Maharani, . S., Badi`ati, . A. Q., Fahlevi, . M. & Sumartiningsih, . S. (2020) Democratic, Authoritarian, Bureaucratic and Charismatic Leadership Style: Which Influence School Teachers Performance in Education 4.0 Era?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 277-286. doi:10.31838/srp.2020.9.45
- [17] Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Fikri, M. A. A., Fauji, A., Shobihi, A. W. I., Hulu, P., Sudiyono, R. N., Agistiawati, E., & Dewi, W. R. (2020). The Role of Transformational Leadership, Organizational Learning and Structure on Innovation Capacity: Evidence from Indonesian Private Schools. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 378–397. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/499>
- [18] Yunita Noor Azizaha, Muhammad Khairul Rijalb, Rumainurc, Umi Nuriyatur Rohmahd, Syatria Adymas Pranajayae, Zulaecha Ngiuf, Abdul Mufidg, Agus Purwantoh, Dahlia Haliah Ma`ui (2020) Transformational or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction and Performance of Islamic University Lecturers During COVID-19 Pandemic?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 577-588. doi:10.31838/srp.2020.7.82