



Pendekatan Kepemimpinan dan Model-model Kepemimpinan

Elvisnawati¹, Ana Afiana²

^{1,2} Institut Agama Islam Negeri Kendari, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: jainelvisnawati@gmail.com.

ABSTRAK

Tujuan penulisan artikel ini adalah membahas tentang kepemimpinan. Kepemimpinan tak lepas dari pendekatan dan model kepemimpinan. Yang harus dimiliki dan diterapkan oleh seorang pemimpin. Artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan *library research*, yaitu dengan menelaah sumber bacaan yang ada hubungannya dengan kajian yang di bahas, Serta dengan menggunakan studi dokumen hasil-hasil penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan pendekatan kepemimpinan dan model-model kepemimpinan. Pengumpulan data di lakukan dengan menelusuri buku-buku bacaan, jurnal ilmiah yang terbit di *google scholar*, *digital library*. Memimpin berarti mempengaruhi para bawahan agar mereka mau bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur dan metode kerja yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan kepemimpinannya, seorang pemimpin memiliki pendekatan yang digunakan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Model Kepemimpinan, Teori Kepemimpinan.

ABSTRACT

The purpose of writing this article is to discuss leadership. Leadership cannot be separated from leadership approaches and models. What a leader must have and implement. This article uses a qualitative method using library research, namely by reviewing reading sources related to the research discussed, as well as using document studies of previous research results related to leadership approaches and leadership models. Data collection was carried out by searching reading books, scientific journals published on Google Scholar, digital libraries. Leading means influencing subordinates to work well in accordance with established procedures and ways of working. In carrying out his leadership, a leader has an approach that is used in carrying out his duties as a leader.

Keywords: Leadership, Leadership Models, Leadership Theories.

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan dikatakan baik ketika seorang pemimpinnya bisa membawa lembaga pendidikan itu menuju perubahan yang baik. Pemimpin yang mampu menggerakkan aktivitas individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan. Memegang kepemimpinan ini tidak semudah membolak-balikkan tangan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dan bakat memimpin. Karena kinerja seorang pemimpin akan mempengaruhi kualitas lembaga pendidikan.

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan kerja sama antar personalia, dan kedudukan antar jabatan. Seorang pemimpin harus memiliki bakat kepemimpinan, dalam arti kapasitas kepemimpinan tersebut diperlukan oleh tiap pemimpin agar berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Memimpin berarti mempengaruhi para bawahan agar mereka mau bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur dan metode kerja yang telah ditetapkan. Ordway Tead dalam bukunya *The Art of Leadership* mengemukakan bahwa: *Leadership is the activity of influencing people to cooperaty toward somegoal wich they come to fine desirable*. (Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang untuk bekerjasama yang mana mereka mewujudkan kerja samanya itu untuk mencapai tujuan yang diinginkan) (Haris, 2013).

Kepemimpinan tak lepas dari pendekatan dan model kepemimpinan. Yang harus dimiliki dan diterapkan oleh seorang pemimpin. Pendekatan dan model kepemimpinan ini salah satu senjata yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk menggerakkan kendaraannya (lembaganya). Ibarat seorang pilot menyopiri pesawat terbang. Ada strategi yang harus dimiliki ketika nantinya pesawat akan jatuh atau keluar dari jalur penerbangan. Sehingga pilot ini bisa terdeteksi kembali oleh sistem. Begitu pun kepemimpinan, Ketika menghadapi berbagai macam permasalahan dari anggota dalam sebuah lembaga. Maka pemimpinlah yang akan mengajak anggotanya untuk mencari jalan keluar dengan memberikan strategi yang dimiliki yaitu pendekatan dan model kepemimpinan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Adapun topik pembahasan ialah pendekatan kepemimpinan dan model-model kepemimpinan. Mendukung data penelitian, maka digunakan kajian literatur yang diperoleh dari sumber kredibel, yaitu *Google Scholar*, *Garuda*, *SINTA*, dan *Sciencedirect* (Assingkily, 2021). Kemudian, menguji keabsahan data digunakan teknik triangulasi data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Pendekatan, Model dan Kepemimpinan

Pengertian pendekatan

Pendekatan adalah pandangan seseorang dalam menilai sesuatu dengan mempertimbangkan banyak hal yang nantinya hasil pertimbangan itu akan dijadikan sebagai tolak ukur untuk melakukan perubahan menjadi lebih baik melalui langkah dan proses yang teratur. Pendekatan di sini yaitu pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin. Kepemimpinan ibarat nakhoda yang akan menjalankan langkah ke mana kapal akan berlayar. Agar langkah yang ditempuh itu bisa seimbang maka sebagai seorang pemimpin harus memiliki pendekatan dalam mengarahkan kapal tersebut (Agarwal, 2020). Artinya setiap pemimpin bisa menjadikan pendekatan sebagai salah satu strategi untuk mengubah dan mengoordinir semua kegiatan yang akan dilaksanakan.

Pengertian model

Model adalah suatu cara untuk memengaruhi dan membimbing orang sedemikian rupa sehingga mendapat kepatuhan dan keikhlasan dalam menunaikan tugasnya. Kepemimpinan

tersebut adalah proses memengaruhi dengan satu arah, karena pemimpin memiliki kualitas-kualitas tertentu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Dalam organisasi dibutuhkan kepemimpinan yang efektif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan (Agarwal, 2020).

Pengertian kepemimpinan

Menurut Sutisna (1993), kepemimpinan sebagai proses memengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Hal senada dikemukakan Gito Sudarmo (1993), kepemimpinan sebagai upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain agar melakukan kegiatan seperti apa yang diinginkan oleh pemimpin bersangkutan (Budiwibowo & Sudarmiani, 2018).

Dalam melaksanakan kepemimpinannya, seorang pemimpin memiliki pendekatan yang digunakan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin. Selain itu, seorang pemimpin juga harus mempunyai pegangan dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga. Hal tersebut bertujuan untuk keteraturan dalam memimpin suatu lembaga. Karena suatu lembaga tidak hanya perseorangan saja, melainkan berhubungan dengan banyak orang.

Pendekatan Sifat (Trait Approach)

Berawal dari teori Great Man yang melihat bahwa seseorang dilahirkan dengan membawa atau tidak membawa ciri-ciri (*traits*) yang diperlukan dalam kesuksesan kepemimpinan. Pendekatan ini lebih menekankan pada atribut-atribut pribadi dari pemimpin. Dasar dari pendekatan berasumsi bahwa sebagian orang secara alamiah dianugerahi beberapa ciri yang tidak dimiliki orang lain. Pendekatan sifat melihat bahwa keberhasilan seorang pemimpin dilihat dari kecakapan dan sifat yang dimiliki (Haris, 2013).

Dari hasil studi menunjukkan tiga macam sifat pribadi yang mesti melekat pada diri pemimpin: (1) Ciri-ciri fisik (*physical characteristics*), seperti: penampilan, tinggi badan. (2) Kepribadian (*personality*), seperti: moralitas, emosional. (3) Kemampuan/kecakapan (*ability*), seperti: kecerdasan dan kreativitas. Menurut pendekatan sifat seseorang menjadi pemimpin karena karakter sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan lantaran dibentuk atau dilatih. Artinya karakter kepemimpinan ini bukan dibuat, pemimpin tidak dapat memperoleh kemampuan untuk memimpin tetapi mewarisinya. Karena sifat-sifat individu seorang pemimpin ini akan berpengaruh pada kesuksesan. Misal di PPTQ As Shidqiyyah merupakan pondok besar di Jawa barat. Pemimpin (Kyai) dipondok ini memiliki lima putra. Tetapi hanya satu putra yang mempunyai wibawa kepemimpinan untuk memimpin pondok dari lima bersaudara ini. Hal ini terbukti bahwa sifat kepemimpinan ini bukan dibentuk melainkan tertanam sejak bawaan lahir (Sukataman & Dkk, 2023).

Pendekatan ini secara global melihat bahwa keberhasilan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh sifat-sifat personal, di samping keterampilan dan kecakapan yang harus dimiliki. Ciri-ciri pribadi ini dapat menjadi garansi dalam keberhasilan pola kepemimpinan seseorang. Tanpa adanya kualitas individu pemimpin yang baik, maka kepemimpinan tidak akan berjalan secara optimal.

Pendekatan Perilaku (Behavior Approach)

Pendekatan ini muncul sekitar tahun 1950, ketika peneliti mulai kurang tertarik dengan pendekatan ciri (*trait*), mereka mulai memperhatikan secara serius apa yang sebetulnya dilakukan oleh para pemimpin dalam menjalankan aktivitas mereka (perilaku). Dari sudut pandang pendekatan perilaku, akan dilihat perilaku yang dapat diamati oleh seorang pemimpin melalui kecenderungan sifat-sifat pribadi dan kewenangan yang dimiliki. Tentunya pendekatan ini lebih mempergunakan acuan *trait approach* dan *power approach*. Kecenderungan perilaku pemimpin akan dilihat dari aktivitas kerja dan pola manajerial yang dikembangkan dalam sebuah organisasi (Haris, 2013).

Pendekatan berdasar pada pertimbangan jika kesuksesan atau ketidakberhasilan pemimpin ditetapkan oleh kapabilitas dan *style* kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pemimpin dalam aktivitasnya setiap hari. Baik dilihat dari bagaimana cara memberikan perintah, memberikan tugas dan pekerjaan, cara berkomunikasi, menggerakkan motivasi untuk bawahannya dan memberikan tuntunan serta pemantauan. Pendekatan ini lebih mengedepankan keutamaan sikap yang bisa dilihat dari beberapa aktivitas para pemimpin baik karakter individu ataupun sumber kewibawaan yang dimiliki. Misal dalam proses pemilihan seorang pemimpin untuk memilih kandidat potensial calon tim yang dipimpin. Yang pertama kemampuan dan *skill*-nya di atas rata-rata, hanya dia memiliki kelemahan sebagai pribadi yang seenaknya sendiri dan sulit untuk diatur.

Sedangkan yang lain kebalikannya, memiliki kemampuan adaptasi dan kerjasama yang tinggi, tetapi prestasi kinerjanya biasa-biasa saja. Memang tidak ada satu gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua situasi, tetapi perlu juga memahami apa pendekatan alami kita sebagai seorang pemimpin, sehingga dapat menentukan dan mengembangkan mereka sesuai dengan gaya manajemen atau kepemimpinan. Pendekatan perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan (Sukataman & Dkk, 2023). Ketidakpuasan terhadap pendekatan sifat mendorong para ahli untuk memusatkan perhatiannya pada perilaku pemimpin tentang apa yang diperbuat dan bagaimana ia melakukannya. Berbeda dengan teori sifat, pendekatan perilaku lebih menitikberatkan pada efektivitas pemimpin, bukan pada penampilan pemimpin tersebut (Prihantoro, 2016).

Studi dari Universitas Iowa

Usaha untuk mempelajari kepemimpinan pada mulanya dilakukan pada tahun 1930 oleh Ronald dan Ralph K. White di bawah pengarahannya Kurt Lewin di Universitas Iowa. Usaha ini mempunyai dampak yang panjang terhadap studi studi berikutnya. Dalam penelitian ini klub hobi anak-anak yang berumur 10 tahun dibentuk. Setiap club dimintai memainkan tiga *style* kepemimpinan, yakni: otokratis, demokratis dan semuanya sendiri (*Laissez Fire*). Pengamatan yang dilakukan para peneliti tersebut menghasilkan tiga gaya kepemimpinan dengan masing-masing karakteristik sebagai berikut: (1) *Otoriter*. Pemimpin yang sangat direktif, selalu memberikan pengarahannya dan tidak memberi kesempatan timbulnya partisipasi. Ia cenderung memberikan perhatian individual ketika memberikan pujian dan kritikan, tetapi berusaha untuk lebih bersikap impersonal dan bersahabat. (2) *Demokratik*. Pemimpin yang mendorong kelompok diskusi dan pengambilan keputusan serta mencoba untuk bersikap obyektif dalam memberikan pujian atau kritik. (3) *Laissez Fairez*. Pemimpin yang memiliki gaya semauanya sendiri, memberikan kebebasan yang mutlak kepada kelompoknya. Pemimpin semacam ini pada hakikatnya tidak memberikan contoh-contoh kepemimpinan.

Studi dari Universitas Ohio, Teori yang paling tua mengenai teori gaya kepemimpinan adalah hasil dari studi di Ohio State University. Studi ini dilakukan oleh J.K. Hemphil (1949) yang diambil dengan mengumpulkan 1.800 butir pertanyaan yang melukiskan perilaku kepemimpinan. J.K. Hemphil dan A.F. Coons (1957) kemudian menyortir butir-butir tersebut menjadi 150 butir pernyataan yang dipergunakan untuk menyusun satu set kuesioner yang diberi nama *Leadership Behavior Description Questionnaire*. LBDQ didasarkan pada dua dimensi: *Consideration Dimension* atau dimensi perhatian terhadap bawahan dan *initiating structure* atau perhatian terhadap tugas.

Studi kepemimpinan dengan menggunakan kuesioner deskripsi perilaku pemimpin dalam berbagai tipe kelompok dan situasi merangkum dua dimensi kepemimpinan, yakni: pertama, *Dimensi consideration*. Tinggi rendahnya pemimpin bertindak dan berperilaku dengan pola yang bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memerhatikan kesejahteraannya, indikator perilaku kepemimpinan dalam dimensi ini: (a) Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas; (b) Menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan problem dan keluhan yg dihadapi bawahannya; (c)

Menerima saran bawahan; (d) Memperlakukan semua bawahan dengan cara yang sama; (e) Memperhatikan kesejahteraan bawahan.

Kedua, Dimensi Initiating structure. Tinggi rendahnya pemimpin mendefinisikan, restrukturisasi, dan menentukan para bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator perilaku pemimpin dalam dimensi ini; (a) Mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas; (b) Memberi tugas kepada bawahannya secara rinci; (c) Mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan kinerja; (d) Mengkoordinasi dan menyupervisi bawahannya secara ketat; (e) Menentukan target keluaran.

Ketiga, studi dari Universitas Michigan Hampir bersamaan dengan studi yang dilakukan oleh Ohio State University, Institute of social research, university of Michigan juga melakukan studi mengenai kepemimpinan awalnya studi itu dilakukan terhadap karyawan administrasi di perusahaan asuransi besar. Studi ini memfokuskan diri pada hubungan antara perilaku pemimpin, proses kelompok dan pengukuran kinerja kelompok. Instrumen yang dipergunakan adalah wawancara dan kuesioner. Penelitian ini disimpulkan oleh Rensis Likert (1961) dalam Wirawan mengatakan bahwa untuk menentukan pemimpin efektif atau tidak efektif. Studi ini kemudian mengelompokkan perilaku pemimpin menjadi tiga kelompok yaitu: (1) *Task Oriented behavior*. Para manajer yang efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para bawahannya. Mereka mengonsentrasikan dirinya pada fungsi ketugasan seperti perencanaan, penekedulan pekerjaan, Mengkoordinasi aktivitas bawahan. (2) *Relationship-oriented Behavior*. Para manajer dengan gaya ini memusatkan perhatiannya pada hubungan antar manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta berupaya memahami problem yang dihadapi bawahannya.

Rensis Likert dalam Handoko, pada kesempatan yang hampir bersamaan dengan studi yang dilakukan di Ohio, juga memiliki sasaran serupa, yakni untuk mengetahui karakteristik perilaku pemimpin terhadap prestasi dan kepuasan kerja kelompok karyawan. Ada dua gaya kepemimpinan yang dikenali pada studi ini. (a) Berorientasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang menekankan pada pendelegasian wewenang dan tanggung jawab serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. (b) Berorientasi produksi. Gaya kepemimpinan yang menekankan pada penggunaan, supervisi kekuasaan legitimasi dan paksaan, menempati jadwal, waktu dan penilaian prestasi kerja yang ketat.

Gaya Managerial Grid

Salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam manajemen ialah *managerial grid*. Usaha ini dilakukan oleh Robert R. Blake dan Jane S. Mouton (1964) yang dikutip Miftah Toha. Menurut Blake dan Mouton, ada tempat gaya kepemimpinan yang dikelompokkan sebagai gaya yang ekstrem, sedangkan lainnya hanya satu gaya yang dikatakan berada di tengah gaya ekstrem tersebut. Model Kepemimpinan Grid, yakni menghubungkan perilaku kepemimpinan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Sistem Manajemen

Sistem manajemen yang diterapkan oleh manajer dalam memimpin suatu organisasi (perusahaan) tergantung pada karakter seorang manajer dan keadaan organisasi yang dipimpinnya. Sistem-sistem manajemen itu dapat dibedakan atas: (1) Manajemen Bapak (*Paternalistic Management*). (2) Manajemen Tertutup (*Closed Management*). (3) Manajemen Terbuka (*Open Management*). (4) Manajemen Demokrasi (*Democrat Management*).

Uraian singkat mengenai keempat sistem manajemen di atas, adalah sebagai berikut: *pertama*, Manajemen Bapak. Dalam sistem manajemen bapak ini diartikan bahwa setiap usaha dan aktivitas organisasi para pengikut (bawahan) selalu mengikuti jejak bapak. Apa yang dikatakan (diperintahkan) bapak itulah yang benar. Dalam hal ini tidak ada alternatif lain kecuali mengikuti bapak. Manajer telah mendapat kharisma dan bawahan atau pengikutnya,

sehingga para pengikut menganggap pemimpinnya itulah yang paling baik, paling pintar, dan paling benar.

Kedua, manajemen tertutup. Dalam manajemen tertutup, manajer tidak memberitahukan atau menginformasikan keadaan perusahaan kepada para bawahannya walaupun dalam batas-batas tertentu saja. Keputusan-keputusan diambilnya tanpa melibatkan partisipasi para bawahannya dalam proses pengambilan keputusan tersebut. *Ketiga*, Manajemen Terbuka. Manajemen terbuka ini diterapkan dengan cara sebagai berikut: (a) Manajer (atasan) banyak menginformasikan keadaan (rahasia) perusahaan kepada parabawahannya, sehingga bawahan dalam batas-batas tertentu mengetahui keadaan perusahaan (organisasi).

Semakin tinggi kedudukan bawahan maka semakin banyak ia mengetahui rahasia perusahaan (organisasi), tetapi top manajer (rahasia jabatan) selalu dipegang teguh oleh manajer (atasan). (b) Seorang manajer sebelum mengambil keputusan, terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk mengemukakan saran-saran dan pendapat-pendapatnya. Tegasnya, manajer mengajak para bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Keputusan terakhir tetap berada di tangan manajer. *Keempat*, manajemen Demokrasi. Pelaksanaan manajemen demokrasi hampir sama dengan manajemen terbuka, khususnya dalam proses pengambilan keputusan, di mana para anggota/bawahan diajak dan diikutsertakan berpartisipasi memberikan saran-saran, pemikiran-pemikiran, dan cara-cara pemecahan terhadap masalah-masalah yang dihadapi.

Teori X & Y

Teori X

Dibalik setiap putusan yang dibuat pimpinan organisasi terdapat asumsi-asumsi tentang hakikat dan tingkah laku manusia, yang oleh Mc Gregor (1960) salah satunya tersebut teori X, asumsi-asumsi tersebut adalah sebagai berikut: (a) a. Manusia pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, dan berusaha mengelakkannya sebisa mungkin. (b) Disebabkan karakter manusia yang tidak menyukai pekerjaan itu, maka orang harus diatur, dikontrol diperlakukan dengan hukuman agar mereka mau berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, (c) Manusia pada umumnya cenderung untuk diarahkan, ingin mengelakkan tanggung jawab, mempunyai ambisi yang relatif kecil dan di atas segala-galanya menginginkan jaminan (*security*) dan rasa aman (*safety*).

Teori Y

Berikut ini akan dikemukakan asumsi-asumsi yang lain tentang manusia pada dasarnya bertentangan dengan asumsi teori X di atas. Teori Y yang dikemukakan oleh Mc Gregor sebagai berikut: *pertama*, Pencurahan perhatian manusia terhadap usaha-usaha fisik maupun mental dalam bekerja, sama halnya seperti bermain dan istirahat. Manusia pada umumnya bukan tidak menyukai pekerjaan, karena pekerjaan baginya dapat menjadi sumber kepuasan. Bila pekerjaan itu menjadi sumber hukuman bagi manusia, tentu mereka akan mengelakkannya.

Kedua, kontrol dan pengawasan yang ketat dan ancaman hukuman bukanlah satu-satunya alat untuk membuat orang bekerja dalam pencapaian tujuan. Orang akan mengontrol dan mengatur diri sendiri dalam melayani pencapaian tujuan, karena ia merasa senang dan terikat akan pekerjaannya itu. *Ketiga*, Rasa terikat akan pekerjaan dan tujuan organisasi adalah suatu fungsi dari hadiah (*reward*) yang sehubungan dengan apa yang mereka capai. *Reward* yang berarti adalah kepuasan diri, kebutuhan aktualisasi dan prestise yang dapat menghasilkan usaha-usaha manusia untuk bekerja lebih giat mencapai tujuan.

Keempat, manusia umumnya ingin belajar dalam kondisi yang tepat untuk bertanggung jawab dan tidak hanya menerima tanggung jawab, bahkan mencari tanggung jawab itu. Bila ada manusia yang mengelakkan tanggung jawab, kurang berambisi dan mengutamakan rasa aman dan terjamin, umumnya sebagai akibat dari pengalamannya saja, bukan merupakan

karakter “*in herent*” manusia. *Kelima*, kemampuan manusia dalam menguji tingkat imajinasi yang relatif tinggi, berinisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah organisasi secara menyeluruh, bukan sebagian kecil saja didistribusikan kepada manusia lain. *Kelima*, di bawah kondisi kehidupan industri modern, potensi intelektual dari kebanyakan manusia baru dimanfaatkan sebagian kecil saja.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, diperoleh kesimpulan bahwa pendekatan sifat (*trait approach*) lebih menekankan pada atribut pribadi dari pemimpin. Dasar dari pendekatan ini berasumsi bahwa sebagian orang secara alamiah dianugerahi beberapa ciri yang tidak dimiliki orang lain. Pendekatan sifat melihat bahwa keberhasilan seorang pemimpin dilihat dari kecakapan dan sifat yang dimiliki. Sudut pandang pendekatan perilaku (*behavior approach*), melihat bahwa perilaku seorang pemimpin diamati melalui kecenderungan sifat-sifat pribadi dan kewenangan yang dimiliki. Kecenderungan perilaku pemimpin akan dilihat dari aktivitas kerja dan pola manajerial yang dikembangkan dalam sebuah organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Agarwal, S. (2020). Leadership Style and Performance of Employees. *International Research Journal of Business Studies*, 13.
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Budiwibowo, S., & Sudarmiani. (2018). *MANAJEMEN PENDIDIKAN*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Haris, A. (2013). *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel (UINSA).
- Prihantoro, D. E. (2016). Mengenal Gaya Kepemimpinan dalam Dunia Pendidikan. *Tarbawiyah*, Vol. 13, No. 2, Edisi Juli-Desember 2016, 301-306.
- Sukataman, & Dkk. (2023). Teori Pendekatan dan Model Kepemimpinan dalam Lembaga Kepemimpinan. *Cakrawala: Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial* Vol. 7 No. 1., 1-6.