



## Development of Leader-Followers Leadership Model at MAN 2 Bengkulu City

*Pengembangan Model Kepemimpinan Pemimpin-Pengikut (Leader-Followers Leadership) di MAN 2 Kota Bengkulu*

Yunitasari<sup>1)\*</sup>, Syukri Hamzah<sup>1)</sup>, Sudarwa Danim<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Bengkulu

\*Correspondence: syunita824@gmail.com

### ABSTRACT

This study aims to describe the concept of Leader-Followers Leadership and the priority characteristics of leaders that must be possessed in developing Leader-Followers Leadership at MAN 2 Bengkulu City. This study uses an observation approach and a literature study to obtain information about the characteristics of a leader that must be possessed in developing leader-follower leadership. In this study, the data used were primary data with primary data collection techniques through observation with informants. Secondary data is also used in whose data collection technique is through literature study. Decision-making techniques to determine priority characteristics of leaders that must be owned in developing Leader-Followers Leadership using the weighting method. From the results of the research that has been done, Leader-followers leadership is a study that adopts Dunham and Pierce's leadership, known as Dunham and Pierce's Leadership. This leadership pays great attention to the leader, follower, context and outcome. All parts play a role in leadership and are interconnected and influence. This is necessary to build the culture of the Bengkulu City State Aliyah Madrasa (MAN) 2 so that they work together in advancing education and become one of the leading madrasas in the City of Bengkulu. Based on the results of calculating the Context criteria (C), it is a top priority to be developed to establish Leader-Followers Leadership at MAN 2 Bengkulu City with a weight of 28.07%. They are then followed by Outcome criteria (O) in second place with 25.85%, Leader (L) in third place with 24.61% and Follower (F) in fourth place with 21.46%.

**Keywords:** Development, Model, Leader-Followers Leadership.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsep Leader-Followers Leadership dan mendeskripsikan prioritas karakteristik pemimpin yang harus dimiliki dalam mengembangkan Leader-Followers Leadership di MAN 2 Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan observasi dan study literatur untuk mendapatkan informasi tentang karakteristik pemimpin yang harus dimiliki dalam mengembangkan leader-followers leadership. Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data primer melalui observasi dengan narasumber. Data sekunder juga digunakan yang teknik pengumpulan datanya yaitu melalui study literatur. Teknik pengambilan keputusan untuk menentukan prioritas karakteristik pemimpin yang harus dimiliki dalam mengembangkan Leader-Followers Leadership menggunakan metode pembobotan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, Leader-followers leadership merupakan penelitian yang mengadopsi kepemimpinan Dunham dan Pierce yang dikenal dengan Dunham and Pierce's Leadership. Kepemimpinan ini memberikan perhatian besar pada leader, follower, context dan outcome. Semua bagian berperan dalam kepemimpinan dan saling berhubungan dan memengaruhi. Hal ini diperlukan untuk membangun budaya Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Bengkulu agar bersinergi dalam memajukan pendidikan dan menjadi salah satu madrasah unggulan di Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil perhitungan kriteria Context (C) menjadi prioritas utama untuk dikembangkan dalam rangka mengembangkan Leader-Followers Leadership di MAN 2 Kota Bengkulu dengan bobot 28,07%. Selanjutnya diikuti dengan kriteria Outcome (O) di peringkat kedua dengan 25,85%, Leader (L) di peringkat ketiga dengan 24,61% dan Follower (F) di peringkat keempat dengan 21,46%.

**Kata Kunci:** Pengembangan, Model, Kepemimpinan Pemimpin-Pengikut.

This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



## PENDAHULUAN

Peran pemimpin pada saat ini dirasakan tidak lagi memadai setelah adanya perkembangan dan perubahan bidang teknologi informasi dan komunikasi yang semakin hari semakin canggih. Perkembangan pada semua sisi kehidupan termasuk dunia pendidikan, usaha, dan pengelolaan organisasi dimulai pada tahun 1980-an dengan adanya penemuan komputer pribadi. Revolusi nilai pengetahuan diakibatkan adanya perubahan di bidang teknologi informasi. Manusia menjadi sangat bergantung dengan teknologi sehingga mempermudah mendapatkan akses pada informasi dengan jumlah tidak terbatas. Informasi dan pengetahuan yang sebelumnya susah di dapat, sekarang dapat diakses secara gratis di internet (Prawiradilaga, 2016)

Perubahan ini membuat tuntutan dalam pengelolaan organisasi menjadi berubah. Saat ini tidak hanya membawa organisasi mencapai tujuan yang telah diinginkan, tetapi bagaimana organisasi agar terus berlangsung dengan baik. Untuk itu, organisasi harus mampu mengubah tujuan dan sendi-sendi organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat mengikuti arus perubahan yang berkemabang pada zaman sekarang. Oleh karena itu seorang leader atau pemimpin harus lebih berorientasi keluar. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu menentukan pilihan serta berbuat yang benar: How to do the right things (Ambarita, 2013).

Leader atau pemimpin dan leadership atau kepemimpinan telah menjadi wacana yang demikian luas. Selama ini kepemimpinan hanya dilihat dari sudut pandang sang pemimpin. Hampir tidak pernah kepemimpinan dilihat dari sudut pandang follower atau pengikut atau yang dipimpin (Duryat, 2021). Keberhasilan suatu lembaga ataupun organisasi yang selalu dibicarakan adalah hanya tentang keberhasilan Pemimpin. Peran pengikut atau bawahan cenderung diremehkan. Padahal peran pengikut atau bawahan juga akan menentukan keberhasilan suatu organisasi (Timotius, 2016).

Perubahan peran manajer menjadi leader, mengakibatkan perubah peran individu-individu yang berada di dalam organisasi tersebut. Dalam praktiknya, ilmu manajemen cenderung statis, inward looking, bersifat operasional, dan menempatkan pengikut seperti sumber daya lainnya uang, mesin, bahan baku dan proses produksi. Pendekatan kepemimpinan, umumnya lebih bersifat dinamis, visioner, outward looking, bersifat kebijakan, dan follower ikut berperan aktif dalam menentukan pilihan, arah, dan tujuan, serta mempertahankan eksistensi organisasi (Duryat, 2021). Kepemimpinan diartikan sebagai suatu hubungan yang dinamis dan sinergis antara pemimpin dengan pengikut atau yang dipimpin. Di sini ada hubungan yang kuat antara pemimpin dengan pengikut. Menjadi pemimpin yang baik harus dapat menguasai bagaimana bersikap sebagai pengikut bukan sekadar hanya menguasai konsep kepemimpinan secara baik (Moeljono, 2013).

Seorang yang telah diangkat untuk menjadi seorang pemimpin disuatu lembaga atau organisasi tidak akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik tanpa adanya pengikut yang loyal dan bersedia untuk dipimpin. seorang pemimpin memiliki Otoritas dalam memimpin yang meliputi otoritas resmi dan otoritas nyata. Bagi seorang pemimpin Otoritas resmi (official authority, structural authority) sangat penting. Otoritas resmi ditandai dengan surat penunjukkan, surat pengangkatan, panduan kerja, peraturan, dan segala bentuk legalitas lainnya. Selain otoritas resmi ada pula otoritas nyata. Otoritas nyata mencakup actual authority, dan functional authority yang diperoleh karena kesediaan dari mereka yang dipimpin untuk menjadi pengikut dan mengikutinya. Kesediaan ini bukan karena posisinya sebagai pengikut atapi karena adanya kharisma seorang pemimpin. yang termasuk kategori otoritas nyata antara lain Pemimpin informal di masyarakat maupun di perusahaan (Lelo Sintani et al., 2022).

Pemimpin akan berhasil jika dalam menjalankan perannya tidak pernah menyepelekan pengikutnya dan memiliki “kesediaan untuk mengikuti” oleh follower-nya. Kesediaan untuk ikut pada pemimpin ini dilakukan para pengikut dengan berbagai cara. Caranya tersebut dapat ditentukan oleh sifat, bentuk dan bahkan kepemilikan atas organisasi dalam suatu lembaga. Kesediaan dipimpin juga ditentukan oleh sifat kepemimpinan serta hubungan yang baik antara leader dan follower yang berkembang di dalam organisasi tersebut.

Dalam sebuah Organisasi semua pihak setiap saat dapat berubah dan berganti peran. Pemimpin bisa dengan cepat berganti begitu pula pengikut juga dengan cepat berubah. Seorang Pemimpin akan bertindak sebagai pemimpin jika berhadapan langsung dengan pengikut, akan tetapi ketika pemimpin tersebut menghadap direktur atau pejabat yang lebih tinggi jabatan maka dia akan bertindak sebagai pengikut yang baik. Oleh Karena itu keberhasilannya ketika menjadi pengikut juga akan menentukan keberhasilannya menjadi pemimpin (Ma'sum, 2019).

Seorang pimpinan yang diketahui oleh pengikutnya, sering bersikap negatif terhadap atasannya maupun pejabat yang satu level dengannya, tentu tidak dapat berharap akan mendapat dukungan dari bawahannya atau pengikutnya. Mungkin pengikutnya malahan akan berperilaku sebaliknya. Seorang pimpinan akan mendapatkan penilaian negatif dari atasannya maupun dari pengikutnya dan mendapatkan kesulitan jika pemimpin tersebut tidak mematuhi dan menjalankan aturan-aturan yang dibuatnya sendiri. Oleh karena itu menjadi pengikut yang baik sama pentingnya dengan menjadi pimpinan yang baik.

Pimpinan yang bijaksana mengerti kapan harus bertindak tegas, kapan harus bertindak lembut, dalam situasi yang santai atau sibuk, dan mengerti harus bertindak dan bersikap sebagai pengikut. Keberhasilan sebagai pimpinan sangat ditentukan oleh tindakan dan perilakunya sebagai pengikut. Selain itu pengikut juga harus tahu bagaimana dia bersikap terhadap pemimpin, ataupun berperilaku sebagai seorang pimpinan yang baik. Keberhasilan followership-nya ditentukan oleh keberhasilan leadership-nya.

Pentingnya hubungan antara pimpinan (leader) dengan pengikut (follower) dalam suatu organisasi tercermin ke dalam dua hal. Pertama, hubungan pimpinan dengan pengikut menentukan terlaksananya semua rencana dan kegiatan. Hal itu sekaligus menentukan tercapainya jenjang karier seorang pengikut (Duryat, 2021b). Kenaikan pangkat maupun gaji akan mudah di dapat oleh pengikut jika semua rencana dan kegiatan yang ditentukan dapat dilaksanakan dengan baik.

Kepemimpinan pemimpin-pengikut atau leader-followers leadership mengadopsi kepemimpinan Dunham dan Pierce yang dikenal dengan Dunham and Pierce's Leadership. Kepemimpinan ini memberikan perhatian besar pada leader, follower, context dan outcome. Semua bagian berperan dalam kepemimpinan dan saling berhubungan dan memengaruhi (Pierce & Dunham, 1987).

Model Proses Kepemimpinan Dunham & Pierce tidak hanya berusaha untuk mendiskripsikan kepemimpinan, tetapi melakukan pekerjaan yang dilakukan secara tidak langsung. Model ini membahas semua elemen kunci yang berperan dalam kepemimpinan, dan membantu manajer untuk memahami bagaimana setiap bagian memengaruhi bagian lain dari persamaan tersebut. Model Kepemimpinan Dunham & Pierce dapat dilihat dalam gambar 1.



Gambar 1: Model Kepemimpinan Dunham dan Pierce (Dunham & Pierce, 1989)

Model ini memiliki banyak hal untuk diajarkan kepada para pemimpin dan pengikut dalam berbagai pengaturan, diantaranya: 1) Menumbuhkan hubungan dalam tim. Karena model kepemimpinan ini bersifat melingkar, masuk akal jika hubungan yang tumbuh dengan baik membantu kinerja semua orang lebih baik. Ketika hubungan kuat dari atas ke bawah, komunikasi akan bermanfaat dan tim harus bekerja lebih efisien secara keseluruhan. 2) Biarkan orang melakukan yang terbaik. Ini adalah kunci untuk pemimpin mana pun, tidak peduli dalam konteks apa mereka bekerja. Ketika orang dapat menghabiskan waktu mengerjakan proyek yang mereka rasa nyaman dan cocok dengan keahlian mereka, mereka cenderung lebih bahagia (dan berkinerja lebih baik). Ketika para pemimpin gagal mempertimbangkan keterampilan orang-orangnya, tidak mengherankan jika hasilnya tertinggal. 3) Tawarkan umpan balik. Poin ini sejalan dengan poin tentang hubungan antar tim. Umpan balik berharga karena membantu mengarahkan anggota tim ke arah yang benar, dengan cara yang positif.

Membuka jalur umpan balik membantu Pengikut mempelajari apa yang diharapkan dari mereka, dan juga memberi mereka kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada Pemimpin yang bisa sangat berharga. 4) Bertindak Etis dan Jujur. Sifat melingkar dari kepemimpinan menentukan bahwa sangat penting untuk bertindak dengan tingkat kejujuran yang tinggi secara teratur. Ketika penipuan menyusup ke dalam sistem, kemungkinan besar penipuan akan menyebar dan berdampak negatif ke seluruh organisasi (Pierce & Dunham, 1987).

Memimpin suatu sekolah atau madrasah membutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Hal ini diperlukan untuk membangun budaya sekolah atau madrasah agar bersinergi dalam memajukan pendidikan. Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Bengkulu merupakan salah satu madrasah unggulan di Kota Bengkulu. Untuk itu, penelitian ini diarahkan untuk menganalisa karakteristik yang dimiliki oleh pemimpin dan pengikut untuk mengembangkan leader-followers leadership di MAN 2 Kota Bengkulu.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan observasi dan study literatur untuk mendapatkan informasi tentang karakteristik pemimpin yang harus dimiliki dalam mengembangkan leader-followers leadership. Menurut (Moleong, 2005). Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data primer melalui observasi. Data sekunder juga digunakan yang teknik pengumpulan datanya yaitu melalui kajian literatur

Teknik pengambilan keputusan untuk menentukan prioritas karakteristik pemimpin yang harus dimiliki dalam mengembangkan leader-followers leadership, menggunakan metode pembobotan. Metode pembobotan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Simple Additive Weighting (SAW), Metode SAW adalah metode pembobotan yang sederhana atau metode penjumlahan dalam penyelesaian masalah untuk mengambil keputusan. Konsep dengan mencari rating kinerja (skala prioritas) pada setiap alternatif di semua kriteria (Lestari & Kusumah, 2022). Algoritma metode SAW adalah sebagai berikut (Asminah, 2022): 1) Menentukan kriteria-kriteria yang akan dijadikan sebagai tolak ukur penyelesaian masalah. 2) Menormalisasikan setiap nilai alternatif dengan cara melakukan perhitungan nilai rating kinerja. 3) Menghitung nilai bobot preferensi setiap alternatif. 4) Melakukan perbandingan untuk mendapatkan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan di lingkungan MAN 2 Kota Bengkulu, dengan narasumber yang berjumlah 4 orang dari pemimpin dan pengikut di MAN 2 Kota Bengkulu, yaitu: kepala Madrasah, kepala TU, wakil kepala sekolah dan guru. Penelitian ini dilakukan untuk menentukan prioritas karakteristik pemimpin yang dibutuhkan untuk mengembangkan model leader-followers leadership.

### Menentukan kriteria sebagai tolak ukur penyelesaian masalah

Berdasarkan studi literatur mengenai teori *Dunham dan Pierce* dan observasi dengan narasumber tentang karakteristik pemimpin yang diperlukan dalam mengembangkan model *leader-followers leadership*, maka dapat diperoleh karakteristik-karakteristik pemimpin yang dijadikan sebagai kriteria-kriteria dalam penyelesaian masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut: **a) Pemimpin (Leader)**, yaitu orang yang bertanggung jawab atas proyek atau tim, apa pun jabatannya. Orang tersebut dapat disebut sebagai pemilik, manajer, VP, atau gelar lain yang memberikan kekuasaan dan tanggung jawab. Yang penting adalah bahwa mereka adalah orang yang dijawab oleh sekelompok orang lain, dan kinerja merekalah yang kami khawatirkan dengan model ini. Dalam penelitian ini yang menjadi pimpinan adalah Kepala MAN 2 Kota Bengkulu. **b) Pengikut (Follower)**, yaitu orang yang dipimpin. Umumnya, ini adalah karyawan perusahaan yang bersangkutan. Paling umum, Pengikut untuk manajer tertentu termasuk dalam grup atau divisi perusahaan. Kinerja yang dapat dibujuk Pemimpin dari Pengikut sebagian besar akan bertanggung jawab atas hasil yang dicapai. Dalam penelitian ini yang menjadi pengikut kepala Madrasah, kepala TU, wakil kepala sekolah dan guru MAN 2 Kota Bengkulu. **c) Konteks (Context)**, yaitu mengacu pada keadaan di mana Pemimpin mengelola timnya. Apakah itu proyek yang akan berjalan untuk jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya, atau hanya karyawan yang bekerja sehari-hari, konteks kepemimpinan memainkan peran penting dalam gaya manajemen apa yang paling berhasil. Ini adalah elemen yang sering dilewati dalam beberapa model dan diskusi kepemimpinan. Dalam penelitian ini konteks mengacu pada keadaan di mana Kepala Sekolah mengelola sekolah, misalnya pengelolaan sarana dan prasarana,

pengelolaan kurikulum, pengelolaan keuangan, pengelolaan guru dan siswa, dan sebagainya. **d) Hasil (Outcomes)**, yaitu capaian dari setiap proyek atau tugas yang telah dikerjakan oleh Pengikut di bawah arahan Pemimpin. Misalnya, jika proyek yang terdefinisi dengan baik telah dikerjakan selama dua bulan, keberhasilan atau kegagalan proyek tersebut akan dianggap sebagai Hasil. Di atas segalanya, para pemimpin cenderung dinilai berdasarkan hasil mereka karena mereka biasanya memiliki pengaruh paling langsung terhadap garis bawah. Jika Anda adalah seorang manajer dalam suatu organisasi, mungkin Anda menghabiskan sebagian besar waktu Anda dengan Hasil Anda. Dalam penelitian ini didapati bahwa hasil (outcome) mengacu pada kinerja Kepala TU, wakil kepala sekolah, dan guru MAN 2 Kota Bengkulu.

#### Melakukan penilaian terhadap masing-masing kriteria dengan metode pembobotan

Penilaian terhadap keempat kriteria dilakukan oleh empat orang responden. Keempat kriteria itu adalah *Leader* (L), *Follower* (F), *Context* (C) dan *Outcomes* (O). Penilaian dilakukan dengan cara membandingkan dua kriteria yang ada, yaitu L dengan F, L dengan C, dan seterusnya. Nilai total penilaian kedua kriteria adalah 100. Hasil penilaian oleh empat orang responden disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Hasil Penilaian Responden

Kriteria	Responden							
	1		2		3		4	
L: F	75	25	60	40	70	30	60	40
L: C	30	70	25	75	40	60	35	65
L: O	30	70	65	35	25	75	75	25
F: C	60	40	55	45	65	35	50	45
F: O	40	60	35	65	30	70	20	80
C: O	65	35	70	30	60	40	60	40

#### Membuat matriks penilaian per individu

Berdasarkan penilaian oleh responden pada table 1, selanjutnya disusun matriks penilaian per individu, dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2. Matriks Penilaian Per Individu

R1	L	F	C	O
L	50	25	70	70
F	75	50	40	60
C	30	60	50	35
O	30	40	65	50

R2	L	F	C	O
L	50	40	75	35
F	60	50	45	65
C	25	55	50	30
O	65	35	70	50

R3	L	F	C	O
L	50	30	60	75
F	70	50	35	70
C	40	65	50	40
O	25	30	60	50

R4	L	F	C	O
L	50	40	65	25
F	60	50	45	80
C	35	50	50	40
O	75	20	60	50

#### Menyusun matriks rata-rata

Berdasarkan matriks penilaian per individu pada table 2, selanjutnya dilakukan penyusunan matriks rata-rata, dapat dilihat dalam tabel 3.

Tabel 3. Matriks Penilaian Per Responden

Rata-rata	L	F	C	O
L	50,00	33,75	67,50	51,25
F	66,25	50,00	41,25	68,75
C	32,50	57,50	50,00	36,25
O	48,75	31,25	63,75	50,00

### Menghitung bobot masing-masing obyek

$$B_L = \sqrt[4]{((50)(66,25)(32,5)(48,75))} = 47,86$$
$$B_F = \sqrt[4]{((33,75)(50)(57,5)(31,25))} = 41,73$$
$$B_C = \sqrt[4]{((67,5)(41,25)(50)(63,75))} = 54,58$$
$$B_O = \sqrt[4]{((51,25)(68,75)(36,25)(50))} = 50,27$$

### Normalisasi

$$\text{Total} = BL + BF + BC + BO = 194,44$$

Sehingga bobot masing-masing kriteria berdasarkan pendapat responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Bobot L} = 47,86/194,44 \times 100\% = 24,61$$

$$\text{Bobot F} = 41,73/194,44 \times 100\% = 21,46$$

$$\text{Bobot C} = 54,58/194,44 \times 100\% = 28,07$$

$$\text{Bobot O} = 50,27/194,44 \times 100\% = 25,85$$

### Perangkingan

Berdasarkan bobot masing-masing kriteria, selanjutnya dilakukan perangkingan, dapat dilihat dalam tabel 4.

Tabel 4. Perangkingan

Peringkat	Kriteria	Nilai Bobot
1	Context (C)	28,07%
2	Outcome (O)	25,85%
3	Leader (L)	24,61%
4	Follower (F)	21,46%

Berdasarkan tabel di atas, maka kriteria *Context (C)* menjadi peringkat pertama yang artinya menjadi karakteristik pemimpin yang menjadi prioritas utama untuk dikembangkan dalam rangka mengembangkan *Leader-Followers Leadership* di MAN 2 Kota Bengkulu. Selanjutnya diikuti dengan kriteria *Outcome (O)* di peringkat kedua, *Leader (L)* di peringkat ketiga dan *Follower (F)* di peringkat keempat. Namun secara menyeluruh keempat karakteristik tersebut penting untuk dikembangkan, melihat selisih bobot antar kriteria yang tidak terlalu signifikan dan kurang dari 8%.

## KESIMPULAN

Leader-followers leadership mengadopsi kepemimpinan Dunham dan Pierce yang dikenal dengan Dunham and Pierce's Leadership. Kepemimpinan ini memberikan perhatian besar pada leader, follower, context dan outcome. Semua bagian berperan dalam kepemimpinan dan saling berhubungan dan memengaruhi. Hal ini diperlukan untuk membangun budaya Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Bengkulu agar bersinergi dalam memajukan pendidikan dan menjadi salah satu madrasah unggulan di Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil perhitungan kriteria *Context (C)* menjadi prioritas utama untuk dikembangkan dalam rangka mengembangkan *Leader-Followers Leadership* di MAN 2 Kota Bengkulu dengan bobot 28,07%. Selanjutnya diikuti dengan kriteria *Outcome (O)* di peringkat kedua dengan 25,85%, *Leader (L)* di peringkat ketiga dengan 24,61% dan *Follower (F)* di peringkat keempat dengan 21,46%.

## Daftar Pustaka

Ambarita, B. (2013). *Profesionalisme, Esensi Kepemimpinan, dan Manajemen Organisasi*. Generasi Kampus, 6(2).

Asminah, A. (2022). Penerapan Metode Simple Additive Weighing Untuk Penentuan Level Kondisi Penyandang Disabilitas. *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)*, 3(4), 559-565.

Dunham, R. B., & Pierce, J. L. (1989). *Managing. Leadership Process Model. Taking an Intelligent, Long-Term Approach to Leadership*, as Accessed from [Http://Www. Free-Managementebooks. Com/Faqld/Leadtheory](Http://Www.Free-Managementebooks.Com/Faqld/Leadtheory), 3.

Duryat, H. M. (2021a). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.

Duryat, H. M. (2021b). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.

Lelo Sintani, M. M., Fachrurazi, H., Mulyadi, S. E., Nurcholifah, I., El, S., Fauziah, M. M., Sri Hartono, S. E., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.

Lestari, S., & Kusumah, Y. (2022). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Calon Peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Bagi Pejabat Struktural. *Journal of Computer System and Informatics (JoSYC)*, 3(4), 438-443.

Ma'sum, T. (2019). Persinggungan kepemimpinan transformational dengan kepemimpinan visioner dan situasional. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 84-106.

Moeljono, D. (2013). *More About Beyond Leadership-12 Konsep Kepemimpinan*. Elex Media Komputindo.

Moleong, L. J. (2005). *metodologi penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja. Rosdakarya. T. Hani.

Pierce, J. L., & Dunham, R. B. (1987). Organizational commitment: Pre-employment propensity and initial work experiences. *Journal of Management*, 13(1), 163-178.

Prawiradilaga, D. S. (2016). *Mozaik teknologi pendidikan: E-learning*. Kencana.

Timotius, K. H. (2016). *Kepemimpinan dan Kepengikutan: Teori dan Perkembangannya*. Penerbit Andi.