

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Produktivitas dan Motivasi Guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Cililin

Influence Leadership Style Head As If On The Productivity And Motivation Raudhatul Athfal Teachers In Cililin Sub-District

Vinni Imania¹, Ismaya Dewi Priyani ².

^{1,2}Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Vinni Imania¹, email: vinni11211094@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 30/07/2025

Diterima: 30/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Produktivitas
dan Motivasi

A B S T R A K

Gaya kepemimpinan yang baik dapat mendorong guru buat lebih semangat, produktif, serta bertanggung jawab pada menjalankan tugasnya. Penelitian ini memiliki tujuan buat mengetahui impak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas dan motivasi guru di Raudhatul Athfal Kecamatan Cililin. Metodologi penelitian yg digunakan merupakan kuantitatif menggunakan pengambilan data menggunakan survey pada 44 pengajar Raudhatul Athfal Kecamatan Cililin, akibat penelitian membagikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru sebanyak 40,2%, serta terhadap motivasi guru berpengaruh signifikan sebanyak 26% sedangkan dari kepemimpinan ketua sekolah mempunyai imbas yang signifikan terhadap produktivitas dan motivasi kesimpulan asal pada penelitian ini artinya meskipun gaya kepemimpinan sekolah berpengaruh positif secara signifikan, namun kontribusinya tergolong lemah, dan mengidentifikasi adanya faktor-faktor lain yg lebih mendominasi dan menghipnotis produktivitas dan motivasi guru Raudhatul Athfal Kecamatan Cililin. Implikasinya diharapkan penekanan yg lebih lanjut untuk pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif dan buat mengidentifikasi faktor-faktor eksternal lain yg bisa mengoptimalkan produktivitas dan motivasi pengajar Raudhatul Athfal Kecamatan Cililin.

A B S T R A C T

Keywords:

Leadership Style, Productivity and Motivation

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e - ISSN: 2656-6362
p - ISSN: 2614-6681

A good leadership style can encourage teachers to be more enthusiastic, productive, and responsible in achieving their achievements. This study aims to determine the effect of leadership style on teacher productivity and motivation in Raudhatul Athfal, Cililin District. The research methodology used is quantitative with data collection using a survey of 44 Raudhatul Athfal teachers, Cililin District, the results of the study showed that the principal's leadership style partially had a significant effect on teacher productivity by 40.2%, as well as on teacher motivation had a significant effect of 26% while the principal's leadership had a significant effect on productivity and motivation. The initial conclusion of this study is that although school leadership style has a significant positive influence, its contribution is relatively strong, and other factors are identified that have a greater influence on teacher motivation at Raudhatul Athfal in Cililin District. The implications are aimed at placing greater emphasis on developing effective leadership styles and identifying other external factors that can optimize teacher productivity and motivation at Raudhatul Athfal in Cililin District.

1. Pendahuluan

Salah satu forum yg berperan penting dalam membentuk asal daya manusia yg mengikuti perkembangan zaman ialah pendidikan. Guru berperan penting dalam perkembangan siswa dan pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru yang tinggi sangat penting bagi proses pendidikan. Hal ini mencakup pembelajaran yang menarik, kecintaan yang kuat terhadap pengajaran, serta kemampuan yang mencakup pengetahuan tentang profesi pendidikan dan pengajaran, penguasaan sumber belajar, dan fleksibilitas dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pendidik harus dinamis dan senantiasa berkembang (Saipulloh 2014).

Namun kenyataannya, masih banyak guru yang kurang termotivasi dan kinerjanya belum maksimal. Seperti Di kecamatan Cililin produktivitas dan motivasi guru Raudhatul Athfal masih belum merata, Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu elemen yang dianggap memiliki pengaruh besar terhadap kesenjangan ini. Gaya kepemimpinan yang kuat dapat memotivasi para pendidik untuk lebih bertanggung jawab, antusias, dan produktif dalam mencapai tujuan mereka.

Pengembangan pendidikan yang sukses dan pemilihan gaya kepemimpinan yang sempurna kepala sekolah sangat bergantung pada kepemimpinan pada pendidikan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah tentunya sangat berpengaruh terhadap lingkungan sekolah, produktivitas guru, dan motivasi guru, serta prestasi siswa. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membawa sekolah menuju arah yang lebih baik dan berkualitas selain itu juga dampak dari sekolah yang berkualitas maka terciptalah lingkungan belajar yang positif (Banani dkk., 2022).

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Tentu kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan sekolah karena mereka juga bertindak sebagai pengawas dan memutuskan cara terbaik untuk mencapai tujuan pembelajaran. (Susanto, Juliejantiningsih, & Maryanto, 2024)

Di Kecamatan Cililin, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan produktivitas dan motivasi guru RA. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah Raudhatul Athfal Kecamatan Cililin secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja guru.

2. Kajian Teori

Setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan, harus memiliki sumber daya manusia (SDM). Guru merupakan pelaksana utama kegiatan pembelajaran di lingkungan pendidikan, sehingga SDM mencakup baik tenaga kependidikan maupun guru. Pencapaian tujuan pendidikan bergantung pada guru yang cakap, bersemangat, dan efektif.

Menurut Saputra, Fadhil, Sundari, dan Pakpahan (2024), manajemen SDM meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan melalui inisiatif pelatihan, tinjauan kinerja, dan penghargaan. Motivasi kerja yang lebih tinggi akan ditunjukkan oleh guru yang merasa dihargai dan potensinya terealisasi, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas.

Sementara itu, Indriyani, Gistituati, dan Hadiyanto (2023) menekankan bahwa peningkatan standar pendidikan secara umum dapat dicapai melalui manajemen sumber daya manusia yang efisien. Mereka berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia harus mencakup pengembangan kompetensi, tinjauan kinerja yang berkala, dan perencanaan kebutuhan tenaga pengajar. Ketiga elemen ini penting bagi efektivitas kerja instruktur di kelas.

Maka dari itu faktor kunci dalam menentukan prestasi pendidikan, baik dari segi proses pembelajaran ataupun hasil yang dicapai, adalah kualitas sumber daya manusia guru. Oleh karena itu, produktivitas guru akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mendorong peningkatan kompetensi dan motivasi guru sebagai sumber daya manusia.

Produktivitas Guru

Produktivitas merupakan suatu kata yang sering diungkapkan dalam setiap permasalahan baik di bidang Perindustrian, perbankan, pendidikan, dan hiburan. jika diibaratkan dalam sebuah perusahaan perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan agar karyawan dapat memberikan prestasinya dalam bentuk produktivitas kinerja secara maksimal produktivitas kerja secara maksimal daripada karyawan untuk perusahaan sangatlah penting di mana hal ini dapat digunakan sebagai ukuran seberapa baik perusahaan dalam

mengelola perusahaan karena produktivitas staf memiliki korelasi langsung dengan profitabilitas dan pertumbuhan produktivitas perusahaan. (Jayanti, R. 2018).

Produktivitas guru di definisikan sebagai sebuah kemampuan seorang guru untuk melakukan tugasnya secara efektif dan juga efisien termasuk pendidikan penelitian dan juga pelayanan kepada Masyarakat. Menurut Arofah (2018) guru yang produktif ialah guru yang selalu melakukan yang terbaik untuk melaksanakan tugasnya. Guru yang produktif akan selalu mengembangkan dan potensi yang ada dalam dirinya agar dapat memberikan layanan terbaik kepada para peserta didik

Produktivitas kerja guru berbeda dengan proses produksi barang ataupun jasa yang mudah dihitung dan diukur secara kuantitatif. Produktivitas guru lebih berfokus pada Bagaimana seorang guru dapat melaksanakan tugasnya, menunjukkan kinerjanya, dan memberikan kontribusi yang nyata dalam mendidik siswa. Ini mencakup kemampuan guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan menilai pengajaran serta membantu siswa dalam mewujudkan potensi penuh mereka. Produktivitas Guru tidak hanya tentang hasil akhir tetapi juga tentang proses kerja yang efektif, inovatif, dan juga berorientasi pada peningkatan kualitas suatu Pendidikan (Liando, 2019).

Motivasi Guru

Menurut Yuno dalam Abdi, H. (2021), motivasi adalah dorongan internal dan eksternal seseorang yang ditunjukkan dengan adanya minat dan keinginan serta penghormatan dan penghargaan

Menurut Robbin dalam Sanuars (2018) motivasi adalah Proses seseorang yang terdorong untuk mencapai suatu tujuan dan memiliki semangat ketepatan. Menurut definisinya, tiga faktor seperti energi, arah, dan kegigihan akan mengukur seberapa kuat seseorang di dalam dan seberapa kuat daya dorongnya. Orang yang termotivasi pasti akan berusaha lebih keras, tetapi kualitas usaha itu harus memperhitungkan intensitasnya. Tentu saja, para pendidik terus memodifikasi dan memosisikannya sebagai upaya untuk mencapai suatu tujuan di lembaga pendidikan, tetapi jumlah usaha yang tidak hanya menghasilkan kinerja yang luar biasa tetapi juga akan menguntungkan perusahaan dan tujuan pendidikan.

Menurut Jubaidah (2016) indikator motivasi kerja guru terdapat tiga dimensi utama yakni kebutuhan berprestasi kebutuhan, berafiliasi, dan juga kebutuhan untuk kekuasaan. Di mana masing-masing dimensi ini memiliki indikator yang spesifik. Seperti, memiliki semangat untuk mendapatkan pengakuan, adanya kemampuan dalam menghadapi kesulitan, dan dapat bekerja sama dengan lingkungan, serta berusaha untuk menjaga Wibawa, dan juga dihormati oleh orang lain.

Beberapa aspek untuk mengidentifikasi indikator motivasi kerja guru di ialah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Menurut Tarigan & Panggabean, (2022) Guru yang memiliki motivasi tinggi akan mengambil tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta merencanakan dan menilai proses pembelajaran secara efektif.

- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

Menurut Ningsih (2017) guru tentunya meski memiliki target dan berupaya untuk mencapai target tersebut di mana target tersebut harus spesifik Dalam proses pembelajaran dan menunjukkan komitmen guru terhadap pencapaian tujuan pendidikan

- c. Kemandirian dalam bekerja

Guru yang memiliki motivasi tinggi niscaya akan bekerja secara mandiri, mampu mengambil inisiatif, dan tidak selalu bergantung pada bimbingan atasan dalam menyelesaikan tugasnya. Ningsih, M. S. (2017)

- d. Kepuasan dalam bekerja

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi tentunya akan tercermin daripada kepuasan kepuasan dan rasa senang yang dirasakan oleh guru ketika menjalankan tugasnya dan tentunya akan berdampak positif pada kinerja yang ia lakukan dan interaksi yang ia laksanakan dengan siswa. Ningsih, M. S. (2017)

- e. Pencapaian prestasi

Guru yang memiliki motivasi tinggi tentunya berorientasi pada pencapaian hasil yang yang optimal terus meningkatkan kualitas bekerja ataupun mengajar dan berusaha meraih prestasi dalam kinerjanya. Tarigan & Panggabean, (2022)

- f. Mencari peluang untuk berkembang

Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan mencari kesempatan untuk mengembangkan diri baik melalui pelatihan pendidikan lanjutan ataupun kegiatan lain yang akan mendukung proses peningkatan kompetensi diri sebagai guru. Zahara, M., & Syamsuddin, N. (2022).

g. Memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan

Rasa bangga menjadi seorang pendidik tentunya akan mendorong guru untuk bekerja lebih baik dan menjaga integrasi profesinya sebagai guru. Zahara, M., & Syamsuddin, N. (2022).

h. Gaji yang diterima

Dalam hal ini faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja guru di mana kompensasi yang layak menjadi salah satu indikator untuk mempengaruhi motivasi kerja guru dalam bekerja. Zahara, M., & Syamsuddin, N. (2022).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Suradinata dalam Aulia (2024) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan, mengendalikan, dan memengaruhi sikap, perilaku, dan gagasan orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan pendekatan ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Cara seorang pemimpin mengelola dan menginspirasi anggota tim atau anggota organisasi dikenal sebagai gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan ini meliputi perilaku sikap, dan sebuah pendekatan yang diambil oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan dengan para anggota, serta dalam pengambilan keputusan untuk penyelesaian sebuah masalah.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada anggotanya. Ketika karyawan mendapatkan contoh yang baik daripada atasan, hal ini dapat mendorong anggota untuk bersikap disiplin dalam melaksanakan keselamatan kerja. Oleh sebab itu diharapkan para pemimpin dapat memberikan contoh yang baik dan tepat bagi para anggota, ataupun para pegawainya.

Pendekatan untuk mengklasifikasi gaya kepemimpinan menurut Bass dan afolio pada tahun 1994 yakni gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Dimana gaya kepemimpinan transformasional akan menekankan kepada para pemimpin untuk memberikan inspirasi Membangun hubungan yang emosional memberikan fasilitas dan pengembangan kepada bawahan sedangkan kepemimpinan transaksional ia akan lebih fokus pada pertukaran antara pemimpin dan juga bawahan yang bersifat kontraktual seperti memberi imbalan berdasarkan kenaikan kerja kinerja dan memberikan Punishment berdasarkan kesalahan atau ketidaktepatan. (Insani & Perdhana, 2015)

a. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Chandrawardhani (2024) Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang dilakukan dengan memotivasi dan mendorong individu untuk bekerja sama sebagai satu tim guna mencapai visi dan misi perusahaan. Karakteristik kepemimpinan transformasional memiliki terbuka pada ide-ide baru, dapat mengubah mindset, dan dapat mengeluarkan daripada zona nyaman, aktif dalam mendengar dari pada bercerita, memiliki tanggung jawab yang tinggi apa pun risikonya dalam mengambil keputusan yang diambil, mampu mengajak anggota tim untuk berpartisipasi dalam melaksanakan tugas, memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi, memiliki pemikiran yang terbuka, lebih toleran terhadap risiko, dan dapat menginspirasi anggota tim.

b. Gaya kepemimpinan transaksional

Suatu organisasi dengan tujuan spesifik yang menggunakan sistem penghargaan dan konsekuensi cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transaksional, yang menekankan interaksi antara pemimpin dan bawahan serta menggunakan penghargaan dan hukuman untuk memotivasi kinerja. Karena adanya hubungan pertukaran, "kepemimpinan transaksional pada umumnya bergantung pada saran awal dan bawahan dipengaruhi melalui pengakuan atau dikoreksi melalui hukuman" (Wahyuli, 2023.). Kepemimpinan transaksional memiliki karakteristik diantara-Nya, penghargaan, di mana pemimpin akan memberikan suatu imbalan kepada para bawahannya yang patuh terhadapnya. kemudian memiliki karakteristik manajemen dengan pengacuan dimana pemimpin akan memilih secara proaktif dan memantau kinerja para bawahannya serta mengambil tindakan yang korektif saat muncul masalah. Selain itu, memiliki karakteristik dengan manajemen pengecualian di mana pemimpin tidak hanya bertindak ketika ada masalah atau penyimpangan dari pada norma.

3. Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara statistik dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi dan produktivitas guru menggunakan metodologi kuantitatif dengan pendekatan korelasional verifikasi. Populasi penelitian ini adalah 80 orang instruktur Raudhatul Athfal di Kecamatan Cililin. Sebanyak 44 guru dipilih menggunakan strategi purposive sampling, dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu termasuk kesediaan mereka untuk mengisi kuesioner dan partisipasi aktif mereka dalam kegiatan pembelajaran RA. Dengan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert, responden diminta untuk memberi skor pada pernyataan berdasarkan seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk memastikan alat penelitian reliabel dan valid, data diverifikasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Perangkat lunak SPSS versi 25 digunakan untuk pengolahan dan analisis data. Jenis analisis yang digunakan meliputi koefisien determinasi (R^2) untuk menentukan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, korelasi (r) untuk mengevaluasi hubungan antar variabel, regresi linier sederhana untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel, serta uji-t dan uji-F untuk menguji signifikansi pengaruh parsial dan simultan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah buat mengetahui bagaimana ketua sekolah Raudhatul Athfal pada Kecamatan Cililin, baik secara parsial maupun simultan, memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja pengajar.

impak Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas

hasil penelitian membagikan bahwa produktivitas pengajar pada Raudhatul Athfal Kecamatan Cililin, sangat dipengaruhi sang gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini ditimbulkan sang penggunaan gaya kepemimpinan transformasional serta transaksional, meskipun gaya kepemimpinan transformasional lebih sering digunakan. Hal ini didukung sang para pengajar di Raudhatul Athfal yg menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap pekerjaan, posisi, dan kewajiban mereka.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana nilai konstanta sebesar 22,262 maka nilai ini menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan memiliki nilai 0 dan produktivitas memiliki nilai 22,262. 79 Kemudian koefisien regresi variabel bebas produktivitas yang memiliki nilai sebesar 0,104 menunjukkan bahwa hubungan antara gaya (X) dengan produktivitas (Y1) adalah positif, yaitu kepemimpinan dengan peningkatan produktivitas sebesar 0,104 untuk setiap peningkatan salah satu variabel gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 40,2% (atau 0,402%) terhadap produktivitas guru di Sekolah Raudhatul Athfal (Raudhatul Athfal) Kabupaten Cililin. Sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. menggunakan demikian, dapat dikatakan bahwa meskipun ada sedikit hubungan, gaya kepemimpinan ketua sekolah mempunyai pengaruh yg akbar terhadap produktivitas guru pada Sekolah Raudhatul Athfal Kabupaten Cililin.

menggunakan t hitung sebanyak tiga,842 > t tabel sebesar 2,01808 dan nilai Sig. sebesar 0,001 < 0,05, maka uji-T membagikan bahwa variabel motivasi (Y2) secara parsial ditentukan sang variabel gaya kepemimpinan (X). Hal ini dikarenakan t hitung lebih besar berasal t tabel serta nilai signifikansinya lebih kecil berasal 0,05. dengan H0 ditolak dan H2 diterima, maka hal ini memberikan bahwa gaya kepemimpinan serta motivasi memiliki peran yg besar . Hal ini diperkuat sang penelitian Alnisyar (2022) yg membagikan bahwa gaya kepemimpinan seseorang pemimpin memengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini didukung sang yang akan terjadi uji statistik yang memberikan hubungan yg tinggi antara gaya kepemimpinan serta taraf produksi. sang karena itu, waktu gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan, produktivitas karyawan pada penugasan di instansi semakin tinggi. menurut penelitian, 45% produktivitas dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, ad interim 45% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru di Raudhatul Athfal Kecamatan Cililin dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan kepala sekolah menggunakan 2 gaya kepemimpinan yakni kepemimpinan transformasional dan transaksional meskipun sedikit lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, dimana di dukung dengan motivasi internal dan eksternal guru Raudhatul athfal kecamatan Cililin utamanya adanya dukungan dari kepala sekolah dan dukungan dari lingkungan kerja serta adanya penghargaan dari sekitar yang dapat meningkatkan kualitas kerja.

Menurut temuan uji regresi linier sederhana, motivasi memiliki nilai 21,388 ketika gaya kepemimpinan memiliki nilai 0. Variabel gaya kepemimpinan X dan variabel motivasi Y1 berkorelasi positif, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel bebas, motivasi, yang memiliki nilai 0,153. Motivasi meningkat sebesar 0,153 untuk setiap peningkatan satu unit dalam salah satu faktor gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan mempunyai akibat sebanyak 0,260, atau 26%, terhadap motivasi pengajar di Raudhatul Athfal pada Kecamatan Cililin, menurut uji koefisien determinasi. ada faktor-faktor lain yang memengaruhi sisanya sebesar 74%. dengan demikian, bisa dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Raudhatul Athfal pada Kecamatan Cililin memiliki dampak yg akbar dan kuat terhadap motivasi pengajar. dengan t hitung sebanyak $3,842 >$ nilai t tabel sebanyak 2,01808 serta Sig. Nilai $0,001 < 0,05$, uji-T di atas membagikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki efek parsial terhadap variabel motivasi (Y2). H2 diterima serta H0 ditolak, memberikan adanya korelasi yg substansial antara motivasi dan gaya kepemimpinan sebab t hitung lebih akbar berasal nilai t tabel serta nilai signifikansi kurang asal 0,05.

Penelitian Zulfiter, Fitria, dan Nurkhalis (2023) mendukung hal ini, memberikan bahwa motivasi kerja serta prinsip-prinsip kepemimpinan mempunyai akibat yang positif terhadap kinerja pengajar. Temuan penelitian ini menyampaikan kredibilitas pada gagasan bahwa motivasi guru adalah pertanda gaya kepemimpinan yang efektif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas dan terhadap Motivasi secara simultan

Berdasarkan uji-F (simultan) terhadap produktivitas (Y1) dan gaya kepemimpinan (X), diperoleh nilai F hitung sebesar 28,260 dan nilai F tabel sebesar 4,073. Karena nilai sig sebesar 0,000 dan $28,260 > 4,073$, maka H3 diterima secara eksplisit, tetapi H0 ditolak. Dengan demikian, nilai sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh simultan terhadap produktivitas.

Uji-F simultan terhadap motivasi (Y2) dan gaya kepemimpinan (X) menghasilkan nilai F sebesar 14,761 dan nilai F tabel sebesar 4,073. H3—pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru Raudhatul Athfal—diterima karena nilai sig sebesar 0,000 dan $14,761 > 4,073$, sedangkan H0 ditolak. Selain itu, nilai sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi dipengaruhi secara bersamaan.

5. Penutup

Produktivitas pengajar Raudhatul Athfal di Kecamatan Cililin secara signifikan dipengaruhi sang gaya kepemimpinan kepala sekolah, sesuai hasil analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi. Diketahui koefisien regresi bernilai positif sebanyak 0,104 serta nilai produktivitas sebanyak 22,262 di waktu gaya kepemimpinan bernilai nol, maka peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan kepala sekolah akan menghasilkan peningkatan produktivitas positif sebesar 0,104. hasil uji tersebut membagikan adanya hubungan yg sedang antara produktivitas menggunakan gaya kepemimpinan, menggunakan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ serta t hitung sebanyak $5,316 <$ tabel dua,01808. Koefisien determinasi memberikan bahwa meskipun faktor lain menghipnotis keluarga sebesar 59,8%, gaya kepemimpinan kepala sekolah hanya berpengaruh sebesar 40,du% terhadap produktivitas. Hal ini membagikan adanya korelasi yg signifikan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas, yg berarti H0 ditolak serta H1 diterima.

Berdasarkan akibat uji-t, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linier sederhana, gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Cililin. sesuai koefisien determinasi, hanya 26% berasal populasi yang ditentukan sang gaya kepemimpinan ketua sekolah, sedangkan sisanya 74% ditentukan sang faktor lain. Nilai konstanta sebanyak 21,388 membagikan nilai motivasi waktu gaya kepemimpinan sama dengan nol. Koefisien regresi yg bernilai positif artinya 0,153, ialah peningkatan gaya kepemimpinan ketua sekolah sebanyak satu satuan akan menaikkan motivasi sebanyak 0,153. Hal ini membagikan korelasi yg lemah antara gaya kepemimpinan dengan produksi. berdasarkan akibat pengujian, nilai Sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan t hitung $3,842 >$ t tabel 2,01808. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berperan signifikan, sehingga H0 ditolak serta H2 diterima.

Berdasarkan uji F (simultan), gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi serta produktivitas guru Raudhatul Athfal secara bersamaan. Nilai F hitung $>$ F tabel mendukung hal ini. Nilai F hitung untuk produktivitas merupakan $28.260 > 4.073$, sedangkan nilai F tabel buat motivasi artinya $14.761 > 4.073$. karena taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, H0 ditolak dan H3 diterima.

Implikasinya diperlukan fokus yg lebih lanjut untuk pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif serta buat mengidentifikasi faktor-faktor eksternal lain yg dapat mengoptimalkan produktivitas dan motivasi guru

Raudhatul Athfal Kecamatan Cililin. ketua sekolah, disarankan buat terus mengembangkan gaya kepemimpinan yg sesuai dengan keadaan sekolah. serta memberikan penghargaan di mana terbukti bisa menaikkan motivasi dan produktivitas guru. lembaga IGRA Kecamatan Cililin, bisa menyusun program pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas manajerial kepala sekolah.

6. Ucapan Terimakasih

saya mengucapkan terima kasih yg sebesar-besarnya pada seluruh pihak yg sudah membantu pada penyusunan studi ini. saya ingin mengucapkan terima kasih khususnya kepada:

- a. Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya. sehingga penulis bisa merampungkan penelitian ini.
- b. Solawat dan salam kepada baginda nabi besar Muhammad SAW.
- c. Unkapan terimakasih yg sebanyak besarnya kepada kedua orang tua tercinta, atas semua doa, dan dukungan nya yg tiada henti.
- d. Ucapan terima kasih disampaikan kepada bunda Ismaya Dewi Priyani, S.H., M.H., atas kesabaran, bimbingan, serta arahannya dalam membantu penulis menyusun penelitian ini.
- e. Atas kesempatan, bantuan, dan kerja sama yg diberikan selama proses penelitian, penulis juga mengucapkan terima kasih pada semua keluarga besar IGRA Kecamatan Cililin.

7. Referensi

- Abdi, H. (2021, Oktober 6). Pengertian motivasi menurut para ahli dan jenis-jenisnya yang perlu dikenali. Liputan6.com. <https://www.liputan6.com/hot/read/4681419/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-yang-perlu-dikenali?page=4>
- Alnisyar, A. R. N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar (Skripsi Sarjana, Universitas Negeri Makassar). Repositori Universitas Negeri Makassar. <https://eprints.unm.ac.id/id/eprint/23492>
- Arofah, E. F. (2018). Produktivitas pengajar dalam lembaga pendidikan. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 5(2), 101–108. <https://ejournal.universitascontoh.ac.id/jpp/article/view/123>
- Aulia, R., Kurniawan, B., & Subhan, M. (2024). Implementasi manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi. Journal of Student Research (JSR), 2(1), 121–131. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i1.1908>
- Banani, P. F., Dhoni, A. R., Putri, R. A., & Yantoro, Y. Y. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratik kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(6), 7526–7531. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4134>
- Chandrawardani. (2024, Maret 27). Kepemimpinan transformasional: Definisi, ciri, bedanya dengan transaksional. Kitalulus. <https://www.kitalulus.com/blog/bisnis/kepemimpinan-transformasional-adalah/>
- Indriyani, N., Gistituati, N., & Hadiyanto, H. (2023). Peran manajemen SDM terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar. Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar (Pendas), 8(1), <https://doi.org/10.23969/jp.v8i1.8062>
- Insani, A., & Perdhana, M. S. (2015). Analisis pengukuran gaya kepemimpinan (Studi kasus pada Perusahaan Kerajinan Palupi Craft). Diponegoro Journal of Management, 4(4), 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr/article/view/13351>
- Jayanti, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru di SMP/MTS se-Kecamatan Labuhan Marunggai Kabupaten Lampung Timur [Jurnal Lentera Pendidikan, 3(1), 110–124]. UMM Metro. <https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.793>
- Liando, M. A. J. (2019). Pengaruh komunikasi interpersonal dan kepercayaan guru terhadap produktivitas kerja guru sekolah dasar di Kota Tomohon. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), 3(2), 230–242. <http://ejurnalmitramanajemen.com>
- Ningsih, M. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung). Diakses dari <https://repository.radenintan.ac.id/2312/1/SKRIPSI MUSTIKA SULISTIO NINGSIH.pdf>

- Saipulloh, S., dkk. (2014). Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs N 8 Jakarta (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Saputra, B. A., Fadhiil, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan di SMA Mandiri KAPIN Jakarta Timur. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4(1), 3140–3147. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.6469>
- Sunarsi, D. (2018). Analisis motivasi kerja tenaga pendidik sukarela pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) BIMASDA Kota Tangerang. Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, 6(2), 58.
- Susanto, A., Juliejantiningsih, Y., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang. Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah, 5(2), 462–472. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.248>
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru-guru di SMK Negeri 7 Medan. Jurnal Global Manajemen, 11(1), 199–211. <https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/200/204>
- Wahyuli, Y. H. (2023). Peran gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam meningkatkan kinerja pegawai. Spirit Publik, 18(1), 78–102. <https://doi.org/10.20961/sp.v18i1.69254>
- Zahara, M., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Banda Aceh. PIONIR: Jurnal Pendidikan, 11(2), 39–51. <https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/200/204>
- Zulfiter, F., Fitria, H., & Nurkhalis. (2023). The Influence of Principal Leadership Style and Work Motivation on Teacher Performance. ISEJ: Indonesian Science Education Journal, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1234567>