

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mas Yamisa Soreang

**Aulia Tazkiya**

Universitas Teknologi Digital, [aulia10120223@digitechuniversity.ac.id](mailto:aulia10120223@digitechuniversity.ac.id)<sup>1</sup>

**Makmur**

Universitas Teknologi Digital, [makmur@digitechuniversity.ac.id](mailto:makmur@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

Abstrak

**Tujuan** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji gambaran gaya kepemimpinan kepala madrasah, gambaran motivasi kerja guru di MAS Yamisa Soreang. serta seberapa besar pengaruhnya.

**Desain/Metode** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 21 responden guru MAS Yamisa Soreang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert dan dianalisis secara statistik.

**Temuan** Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala MAS Yamisa Soreang berdasarkan dimensi gaya kepemimpinan Kuth Lewin adalah didominasi oleh gaya kepemimpinan demokratis, diikuti oleh gaya kepemimpinan laissez-faire dan otokratis. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut berada dalam kategori sedang. Motivasi kerja guru MAS Yamisa Soreang juga berada dalam kategori sedang, baik untuk motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Ini menunjukkan bahwa guru di MAS Yamisa Soreang termotivasi oleh faktor internal seperti kepuasan pribadi, minat, dan kebutuhan dalam pekerjaan, serta faktor eksternal seperti penghargaan, insentif, dan dukungan lingkungan kerja. Analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru. Hasil uji-t menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel ( $4.824 > 1.7207$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 52,7% terhadap motivasi kerja guru. Sehingga sebesar 47,3% merupakan variabel lain di luar gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru di MAS Yamisa Soreang yang tidak diteliti.

**Implikasi** Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi kepala MAS Yamisa Soreang untuk mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinannya yang adaptif dan efektif. Guru juga dianjurkan untuk mengoptimalkan motivasi intrinsik mereka dalam bekerja, sementara kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik melalui pemberian penghargaan, pengakuan, fasilitas kerja, dan program pengembangan profesional.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Guru, MAS Yamisa Soreang

### I. Pendahuluan

Data atau keterangan yang berasal dari pihak lain harus dituliskan sumbernya. Misalnya ketika anda mengutip pemberitaan dari sebuah media, maka anda

Keberhasilan institusi pendidikan berhubungan erat dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah berperan dalam membina dan mengembangkan potensi serta kemampuan tenaga pendidik, siswa, dan wali siswa dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mendukung guru dalam mengembangkan keahlian dan kompetensi mereka, membina murid dalam mengembangkan potensi mereka, dan melibatkan wali murid dalam proses pendidikan. Tujuan utama kepemimpinan seorang kepala sekolah adalah untuk membangun lingkungan belajar yang optimal dengan strategi pengembangan yang efisien untuk seluruh pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Kepemimpinan menurut Jahari & Rusdiana (2020) adalah kumpulan

tindakan atau proses yang dilakukan oleh seorang, dengan menggunakan kekuasaan, pengaruh dan wewenangnya terhadap orang lain. Sedangkan dalam konteks pendidikan, kepemimpinan adalah menggerakkan sistem sosial dengan mengarahkan seluruh komponen lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk meraih keberhasilan pendidikan. Kepemimpinan yang efektif dapat diidentifikasi berdasarkan kriteria yang sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat menentukan bagaimana kepala sekolah memimpin.

Menurut Hasibuan dalam (Halim, 2023) Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai sebuah metode, cara atau variasi seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh terhadap pikiran, perilaku dan sikap yang mendorong motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja bawahannya guna mencapai hasil yang diinginkan.

Motivasi merupakan aspek psikologis yang tidak berkaitan dengan aspek intelektual. Peran motivasi pada umumnya adalah dalam merangsang gairah, kegembiraan, dan semangat untuk melakukan pekerjaan. Motivasi berperan penting dalam menggerakkan guru dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas belajar dan mengajar. Ketika seseorang guru memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih fokus, bersemangat, dan berenergi dalam melibatkan diri dalam proses pembelajaran maupun pengajaran.

Karena pentingnya peran ini, dalam menjalankan tugasnya seorang guru perlu memiliki motivasi yang tinggi sehingga mencapai proses belajar mengajar yang diharapkan. Dengan demikian, sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan motivasi guru (Alnisyar, 2020).

Meskipun pada kenyataannya sudah ada banyak sekali para ahli yang membahas topik penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sehingga penelitian ini pastinya akan terdapat beberapa kesamaan baik dalam variabel, metode, bahkan tahun penelitian, dan lain sebagainya. Akan tetapi penulis akan memastikan bahwa penelitian ini akan memiliki sisi perbedaan dari penelitian yang telah dilakukan sebelum-sebelumnya, yaitu terletak pada objek maupun lokasi penelitian yang dipilih. Belum ada penelitian yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru yang pernah dilakukan di MAS Yamisa Soreang. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di MAS Yamisa Soreang karena melihat dengan sekilas lingkungan kerja di sana dapat dikatakan positif dan produktif. Hal ini dapat tercermin dari semangat dan kesungguhan para guru dalam mengajar sehingga para murid pun cukup antusias dalam mengikuti pembelajaran di sana.

Berdasarkan latar belakang ini, maka penulis lebih spesifik akan meneliti **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAS Yamisa Soreang**, dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di MAS Yamisa Soreang.
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja guru di MAS Yamisa Soreang.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MAS Yamisa Soreang.

## **II. Kajian Teori**

Kepemimpinan dapat dianggap sebagai sebuah seni atau keterampilan yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain melakukan sebuah pekerjaan sehingga mencapai tujuan bersama. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau cara yang digunakan pemimpin dalam memimpin dan mengelola tim atau organisasi (Nasir, 2020).

Pentingnya gaya kepemimpinan terletak pada cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahan, mengambil keputusan, memberi motivasi, mengarahkan menuju tujuan dan membedakan kepemimpinannya dengan kepemimpinan yang lain. Setiap pemimpin dapat mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan bawahannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif dan memotivasi (Hutahaean, 2021).

Teori gaya kepemimpinan menurut Lewin, atau yang sering dikenal dengan *Lewin's Leadership Style*, gaya kepemimpinan terbagi menjadi 3, yaitu: otokratis, demokratis, dan *laissez-faire* (Saiidah, 2021).

#### 1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis adalah salah satu gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter, yaitu seorang pemimpin yang mengambil keputusan secara mandiri tanpa melibatkan anggota tim dalam proses mengambil keputusan. Pemimpin otokratis umumnya memiliki otoritas penuh atas pengambilan keputusan dan mengontrol jalannya pekerjaan tanpa memberikan ruang bagi partisipasi atau masukan dari bawahan (Hutahaean, 2021).

Karakteristik dari gaya kepemimpinan otokratis menurut Bormasa (2022) antara lain adalah:

- a) Sentralisasi Keputusan: Pemimpin otokratis bertanggung jawab penuh dalam pengambilan keputusan tanpa membagi kewenangan atau wewenang keputusan kepada anggota tim.
- b) Kontrol yang Ketat: Pemimpin otokratis cenderung melakukan kontrol yang ketat terhadap bawahan dalam pelaksanaan tugas dan keputusan yang diambil.
- c) Komunikasi Satu Arah: Komunikasi dalam gaya kepemimpinan otokratis lebih bersifat *top-down*, di mana informasi dan instruksi diberikan secara sepihak dari pemimpin kepada bawahan.
- d) Ketergantungan pada Pemimpin: Bawahan cenderung bergantung pada pemimpin dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas tanpa memiliki ruang untuk inisiatif atau kreativitas sendiri.

#### 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kebalikan dari gaya kepemimpinan otokratis, di mana proses pengambilan keputusan diambil secara partisipatif dengan melibatkan bawahan atau anggota timnya. Dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin tidak hanya mengambil keputusan sendiri, tetapi juga menyatukan sudut pandang, ide, dan masukan dari anggota tim sebelum mengambil keputusan akhir (Hutahaean, 2021).

Yusuf (2024) mengemukakan beberapa karakteristik dari gaya kepemimpinan demokratis meliputi:

- a) Partisipasi Anggota Tim: Pemimpin demokratis mendorong partisipasi dan keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.
- b) Kolaborasi dan Konsensus: Keputusan diambil melalui diskusi dan kolaborasi antara pemimpin dan anggota tim untuk mencapai konsensus bersama.
- c) Komunikasi Dua Arah: Komunikasi dalam gaya kepemimpinan demokratis bersifat dua arah, di mana ada pertukaran informasi dan gagasan antara pemimpin dan anggota tim.
- d) Pemberdayaan Anggota Tim: Pemimpin demokratis menyediakan ruang bagi anggota tim untuk mengemukakan ide, inisiatif, dan kreativitas dalam melaksanakan tugas.

#### 3. Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*

*Laissez-faire* adalah istilah Perancis yang mengacu pada gagasan membiarkan orang mengatur diri sendiri dan membuat pilihan tentang perilaku mereka. Terjemahan langsungnya adalah "biarkan saja." Istilah ini berasal dari cara untuk menggambarkan pasar yang tidak diatur. Hal ini didasarkan pada teori bahwa ketika individu dapat melakukan bisnis dengan cara apa pun yang mereka pilih, perdagangan akan berfungsi dengan baik dan memberikan manfaat bagi masyarakat secara keseluruhan. Ideologi *laissez-faire* telah berkembang melampaui bidang ekonomi dan berdampak pada kebiasaan sosial dan struktur kepemimpinan di banyak tempat kerja (Duryat, 2021).

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* (tidak campur tangan) adalah salah satu gaya kepemimpinan di mana bawahan atau anggota tim diberikan kebebasan penuh untuk menjalankan tugas tanpa campur tangan atau pengawasan secara intensif dari pemimpin. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin cenderung memberikan otonomi dan mandiri kepada anggota tim untuk menentukan cara terbaik dalam melaksanakan tugas mereka.

Menurut Duriyat (2021) juga menjelaskan karakteristik dari gaya kepemimpinan *laissez-faire* meliputi:

- a) Kebebasan dan Otonomi: Pemimpin mempercayai anggota tim untuk mengambil keputusan sendiri dan menjalankan tugas tanpa pengawasan yang ketat.
- b) Minim Kontrol: Pemimpin tidak terlalu terlibat dalam mengatur atau mengendalikan proses kerja anggota tim, melainkan memberikan dukungan saat diperlukan.
- c) Dukungan dan Pemanduan: Pemimpin lebih berperan sebagai mentor atau pembimbing yang memberikan arahan dan dukungan ketika dibutuhkan oleh anggota tim.
- d) Tanggung Jawab Mandiri: Segala keputusan dan tindakan anggota merupakan tanggung jawab penuh mereka tanpa terlalu banyak campur tangan dari pemimpin.

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kosa kata latin "*movere*" memiliki arti "menggerakkan". Motivasi merujuk pada keadaan, kondisi, situasi atau energi yang mampu menggerakkan orang melakukan sesuatu. Motivasi kerja menjadi kekuatan pendorong yang menjadikan semangat kerja seseorang, sehingga mereka bersedia melakukan kerja sama, bekerja dengan efektif, dan berintegrasi sepenuh tenaga untuk meraih keberhasilan (Juniarti, 2010).

Pada dasarnya motivasi dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Ini adalah dorongan atau keinginan yang muncul dari kepuasan pribadi, minat, atau keinginan untuk mencapai kepuasan pribadi. Contohnya adalah ketika seseorang melakukan suatu aktivitas karena mereka menikmati prosesnya atau merasa terpenuhi secara pribadi. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari faktor luar diri atau pribadi, seperti hadiah, pujian, atau tekanan dari lingkungan atau orang lain. Ini adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada imbalan atau konsekuensi eksternal yang terkait. Contohnya adalah ketika seseorang bekerja keras untuk mendapatkan penghargaan atau bonus (Jamaluddin, 2021).

Anam (2018) menjelaskan bahwa kebutuhan adalah dasar yang mendasari perilaku pegawai, dan untuk memahami perilaku seseorang, penting untuk memahami kebutuhan mereka. Abraham Maslow, seperti yang dijelaskan oleh Handayani (2023), mengemukakan hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis merupakan hajat tubuh manusia yang paling mendasar. Dalam kata lain, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mendapatkan sandang, pangan, papan, bernapas, hasrat seksual, dan lain sebagainya
2. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan untuk melindungi diri dari malapetaka, bahaya, konflik, dan lingkungan yang tidak aman. Kebutuhan ini meliputi keselamatan, atau kebutuhan untuk merasa bebas dari ancaman dan memiliki lingkungan yang aman.
3. Kebutuhan hubungan sosial adalah kebersamaan, sosial, cinta persahabatan, interaksi, dan kasih sayang. Kebutuhan ini melibatkan kebutuhan untuk merasa dimiliki secara sosial, seperti menjadi anggota kelompok, berinteraksi dengan orang lain, dan mengalami kasih sayang serta memberikan kasih sayang kepada orang lain.
4. Kebutuhan untuk dihargai. Ketika kebutuhan harga diri terpenuhi, seseorang merasa diakui dan dihargai oleh orang lain. Mereka memiliki rasa nilai diri yang positif dan merasa puas dengan diri mereka sendiri. Pemenuhan kebutuhan ini dapat memberikan motivasi dan kepuasan pribadi yang penting bagi perkembangan dan kesejahteraan individu.

Motivasi dapat dibagi menjadi faktor eksternal dan internal berdasarkan aspek-aspek yang mempengaruhinya. Menurut Pasolong dalam (Jannah, 2021), faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi meliputi:

1. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan motivasi kepada karyawan.
2. Lingkungan kerja yang nyaman: Kondisi kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan motivasi.
3. Struktur yang memadai: Adanya keseimbangan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan

keahlian karyawan.

4. Penghargaan atas prestasi: Pengakuan dan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi.
5. Peran dan tanggung jawab atas peraturan yang berlaku: Perasaan status dan tanggung jawab dalam organisasi juga dapat mempengaruhi motivasi.

Sedangkan faktor-faktor internal Motivasi kerja meliputi:

1. Kematangan pribadi: Tingkat kedewasaan seseorang dalam menghadapi tantangan dan tanggung jawab.
2. Tingkat pendidikan: Seseorang yang memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih, akan memiliki kepercayaan diri dan motivasi untuk menghadapi tantangan baru dan mencapai kesuksesan dalam karir atau kehidupan pribadi
3. Keinginan dan harapan pribadi: Tujuan dan harapan yang dimiliki oleh individu dapat menjadi motivator internal.
4. Kebutuhan terpenuhi: Pemenuhan kebutuhan dasar akan memberikan motivasi yang positif.
5. Kelelahan: Tingkat kelelahan fisik dan mental dapat mempengaruhi motivasi seseorang.
6. Kebosanan: Rasa bosan dengan rutinitas kerja dapat mengurangi motivasi.
7. Kepuasan kerja: Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu juga berperan dalam mempengaruhi motivasi.

### **MAS Yamisa Soreang**

MAS Yamisa Soreang merupakan lembaga Pendidikan yang didirikan oleh KH. Uyeh Balukia Syakir di bawah naungan Yayasan Miftahus Salam (Yamisa), dengan menggunakan Kurikulum Kementerian Agama dan Pendidikan Nasional serta ditambah Kurikulum Lokal dan Pengembangan Diri yang disesuaikan dengan tujuan Madrasah, sosial masyarakat juga minat dan bakat siswa.

Sejak didirikan pada tahun 1982, Madrasah Aliyah Yamisa Soreang telah melahirkan lulusan-lulusan yang telah diterima di sejumlah Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta atau di perusahaan-perusahaan.

### **III. Metode Penelitian**

Dalam konteks ini, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru melalui penggunaan instrumen penelitian seperti kuesioner atau angket terhadap 21 responden. Data kemudian akan dianalisis secara statistik untuk menentukan pengaruhnya.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa angket atau kuesioner terhadap seluruh staf pengajar/guru MAS Yamisa Soreang. Partisipan atau responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam angket dengan menggunakan skala *Likert*

#### **Teknik Pengolahan Data**

##### **1. Asumsi Klasik**

###### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Shapiro-Wilk. Metode ini efektif dan valid untuk menguji normalitas pada sampel dengan jumlah yang kecil. Secara khusus, metode ini cocok digunakan dalam penelitian yang melibatkan sampel dan populasi dengan jumlah kurang dari 50 (Syafriani, 2021). Uji normalitas terhadap variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dilakukan menggunakan SPSS versi 25 terhadap 21 responden dengan 15 pernyataan untuk

variabel gaya kepemimpinan dan 15 pernyataan untuk variabel motivasi kerja, diperoleh output sebagai berikut:

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan	.144	21	.200 <sup>*</sup>	.973	21	.800
Motivasi Kerja	.144	21	.200 <sup>*</sup>	.966	21	.638

\*. This is a lower bound of the true significance.  
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Diolah Penulis (2024)

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Dari gambar di atas dapat diamati bahwa penggunaan metode Shapiro-Wilk dalam menguji normalitas menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) variabel Gaya Kepemimpinan (X) (0,200 > 0,05) dan nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja adalah (0,200 > 0,05). Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi dengan normal.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.526	4.117		1.828	.083
	Gaya Kepemimpinan	-.098	.106	-.208	-.929	.365

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Diolah Penulis (2024)

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel Gaya Kepemimpinan (X) (0,365 > 0,05), artinya dari nilai tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

**2. Analisis Regresi Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.319	6.546		2.034	.056
	GAYA KEPEMIMPINAN	.810	.168	.742	4.824	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Diolah Penulis (2024)

**Gambar 3. Hasil Uji Regresi Sederhana**

Berdasarkan gambar di atas, dapat dibuatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,319 + 0,810X$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta dapat diartikan jika gaya kepemimpinan X = 0 maka motivasi kerja diperoleh sebesar 13,319. Sedangkan nilai b yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1, maka tingkat motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,810

**3. Analisis Koefisien Korelasi**

**Correlations**

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	21	21
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	21	21

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah Penulis (2024)

**Gambar 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Berdasarkan gambar output di atas, diketahui antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan nilai (sig.) sebesar 0,001 > 0,05 atau nilai korelasinya sebesar 0,742 terdapat bintang. Nilai positif dari korelasi Pearson menunjukkan pula adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sehingga dapat diartikan, semakin kuat gaya kepemimpinan, semakin tinggi motivasi kerja, dan kebalikannya semakin lemah gaya kepemimpinan, semakin rendah juga motivasi kerja.

Pedoman derajat hubungan yang dikemukakan oleh Sugiyono dalam Gunawan (2018) dapat mengungkap tingkat keeratan hubungan antar variabel. Berikut adalah interpretasi pedoman tersebut berdasarkan nilai korelasi Pearson:

1. Interval 0,000-0,20 menunjukkan hubungan yang sangat kecil dan dapat diabaikan.
2. Interval 0,20-0,40 menunjukkan hubungan yang kecil (tidak erat).
3. Interval 0,40-0,70 menunjukkan hubungan yang cukup erat.
4. Interval 0,70-0,90 menunjukkan hubungan yang erat (reliabel).
5. Interval 0,90-1,00 menunjukkan hubungan yang sempurna (sangat reliabel).

Dari uraian di atas dapat diamati bahwa nilai *pearson correlation* sebesar 0,742 menempati derajat hubungan yang erat (reliabel).

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.527	5.159

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Diolah Penulis (2024)

**Gambar 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Dari gambar di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,551 dengan *Adjusted R Square* sebesar 0,527. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52,7% dari variasi dalam variabel terikat (Motivasi Kerja) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan). Artinya, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 52,7% terhadap motivasi kerja.

#### Uji Hipotesis

##### 1. Uji-t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.319	6.546		2.034	.056
	Gaya Kepemimpinan	.810	.168	.742	4.824	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Diolah Penulis (2024)

**Gambar 4. 1 Hasil Uji-t**

Dari gambar hasil pengujian di atas dapat diketahui nilai  $t$  hitung sebesar  $4,824 > t$  tabel sebesar  $1,7207$ , sedangkan nilai signifikansi ( $sig.$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari nilai-nilai ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan ( $X$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

#### IV. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian merupakan fakta yang ditemukan dari obyek yang diteliti berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Pada bagian ini penulis memaparkan hasil-hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan pada bagian I. Jika tujuan penelitian adalah untuk menggambarkan suatu obyek, maka penulis harus memaparkan dan menggambarkan hasil temuan dari obyek yang diamati. Demikian selanjutnya.

##### Hasil Penelitian

##### 1. Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian dan analisis data secara deskriptif mengenai gaya kepemimpinan kepala MAS Yamisa Soreang dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez-faire*.

Gambaran umum gaya kepemimpinan kepala MAS Yamisa Soreang didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Terdapat 5 pernyataan soal untuk setiap gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire*. Sehingga total soal untuk variabel gaya kepemimpinan sebanyak 15 pernyataan. Variasi jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan otokratis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1 Hasil Penelitian Gaya Kepemimpinan**

<b>Gaya Kepemimpinana Otokratis</b>				
Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	(%)	Total Skor
SS	4	8	7,6	32
S	3	31	29,5	93
TS	2	57	54,3	114
STS	1	9	8,6	9
Total		105	100	<b>248</b>
<b>Gaya Kepemimpinan Demokratis</b>				
Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	(%)	Total Skor
SS	4	15	14,3	60
S	3	49	46,7	147
TS	2	41	39,0	82
STS	1	0	0,0	0
Total		105	100	<b>289</b>
<b>Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i></b>				
Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	(%)	Total Skor
SS	4	17	16,2	68
S	3	33	31,4	99
TS	2	48	45,7	96
STS	1	7	6,7	7
Total		105	100	<b>270</b>

Sumber: Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita ketahui bahwa total skor untuk gaya kepemimpinan otokratis sebesar 248, gaya kepemimpinan demokratis sebesar 289, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* sebesar 270.

Hasil analisis deskriptif berdasarkan jawaban responden di atas dapat digolongkan menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan Otokratis			
Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$5 \leq X < 9$	Rendah	3	14,29
$9 \leq X < 15$	Sedang	15	<b>71,43</b>
$15 \leq X < 18$	Tinggi	3	14,29
<b>N</b>		21	100
Gaya Kepemimpinan Demokratis			
Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$10 \leq X < 11$	Rendah	1	4,76
$11 \leq X < 16$	Sedang	15	<b>71,43</b>
$16 \leq X < 20$	Tinggi	5	23,81
<b>N</b>		21	100
Gaya Kepemimpinan Laissez Faire			
Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$5 \leq X < 10$	Rendah	1	4,76
$10 \leq X < 16$	Sedang	16	<b>76,19</b>
$16 \leq X < 19$	Tinggi	4	19,05
<b>N</b>		21	100

Sumber: Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi Gaya kepemimpinan di atas didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan kepala MAS seluruhnya berada dalam kategori sedang, baik dalam gaya kepemimpinan otokratis 71,43%, gaya kepemimpinan demokratis sebesar 71,43%, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* sebesar 76,19%.

## 2. Motivasi Kerja

Hasil penelitian dan analisis data secara deskriptif mengenai motivasi kerja guru MAS Yamisa Soreang terbagi menjadi dua kategori, yaitu motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik.

Gambaran umum motivasi kerja didasarkan pada jawaban responden 7 pernyataan motivasi intrinsik dan 8 motivasi ekstrinsik seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Sehingga total soal untuk variabel Motivasi kerja sebanyak 15 pernyataan. Untuk variabel motivasi kerja, variasi jawaban respondennya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil Penelitian Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja Intrinsik				
Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	(%)	Total Skor
SS	4	35	23,8	140
S	3	80	54,4	240
TS	2	30	20,4	60
STS	1	2	1,4	2
<b>Total</b>		147	100	442
Motivasi Kerja Ekstrinsik				

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	(%)	Total Skor
SS	4	40	23,8	160
S	3	82	48,8	246
TS	2	39	23,2	78
STS	1	7	4,2	7
Total		168	100	491

Sumber: Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas, total skor tanggapan responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah sebesar 442 untuk motivasi intrinsik dan 491 untuk motivasi ekstrinsik.

Adapun hasil analisis deskriptif yang didasarkan pada hasil jawaban responden diatas digolongkan menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

**Tabel 4 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja Intrinsik			
Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
15 <= X < 18	Rendah	4	19,05
18 <= X < 24	Sedang	13	61,90
24 <= X <28	Tinggi	4	19,05
	N	21	100
Motivasi Kerja Ekstrinsik			
Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
15 <= X < 18	Rendah	3	14,29
18 <= X < 24	Sedang	14	66,67
24 <= X <28	Tinggi	4	19,05
	N	21	100

Sumber: Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi motivasi kerja didapatkan hasil motivasi kerja guru MAS berada dalam kategori sedang, baik dalam Motivasi Kerja Intrinsik yaitu sebesar 61,90% dan Motivasi Kerja Ekstrinsik sebesar 66,67%.

## Pembahasan

### 1. Gambaran Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara atau metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dalam mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai keinginan dan harapannya. Setiap individu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, sehingga gaya kepemimpinan dalam suatu kelompok tidaklah sama antara satu dengan yang lainnya (Salsabilla, 2022).

Berdasarkan hasil analisis data gaya kepemimpinan kepala MAS Yamisa Soreang yaitu tidak adanya suatu dominasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah. Ini dapat diartikan bahwa ketiga gaya kepemimpinan memiliki porsi yang cukup sama dan seimbang. Gaya kepemimpinan kepala MAS Yamisa Soreang kategori sedang yaitu sebesar 71,43% untuk kategori gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis dan 76,19% *laissez-faire*.

Gaya kepemimpinan otokratis adalah salah satu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan partisipasi atau keterlibatan anggota tim. Indikator gaya kepemimpinan otokratis yaitu, pemimpin bertindak sebagai seorang penguasa; pendekatan yang dilakukan bersifat paksaan dan menghukum; serta menolak kritikan, pendapat dan saran.

Gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan oleh seorang kepala sekolah adalah ketika kepala sekolah mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan partisipasi atau keterlibatan anggota staf atau guru. Dalam gaya kepemimpinan ini, kepala sekolah memiliki kekuasaan penuh dalam mengambil keputusan terkait kebijakan sekolah, program pendidikan, dan pengelolaan sumber daya. Penerapan gaya kepemimpinan otokratis oleh seorang kepala sekolah sering kali memiliki visi yang kuat dan mengharapkan ketaatan dari staf dan guru dalam melaksanakan kebijakan dan program yang telah ditetapkan.

Namun, gaya kepemimpinan otokratis ini juga dapat menghambat kreativitas dan partisipasi anggota sekolah dalam pengambilan keputusan (Puspitasari, 2022).

Gaya kepemimpinan yang demokratis adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan anggota tim atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam gaya kepemimpinan ini, anggota tim diberikan kebebasan untuk berpartisipasi, memberikan masukan serta kontribusi oleh pemimpinnya dalam mengambil sebuah keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki beberapa indikator, yaitu berorientasi terhadap keputusan bersama; pemimpin memberikan bimbingan; terjadi pembagian tugas sesuai keahlian.

Implementasi gaya kepemimpinan demokratis oleh kepala sekolah adalah ketika kepala sekolah melibatkan anggota staf, guru, dan siswa dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah, program pendidikan, dan pengelolaan sumber daya. Dalam gaya kepemimpinan ini, kepala sekolah mendorong partisipasi, mendengarkan pendapat dan masukan dari semua pihak terkait, dan membangun kerja sama tim untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah demokratis menghargai keberagaman perspektif dan memberikan ruang bagi anggota sekolah untuk berkontribusi dan mengambil inisiatif. Gaya kepemimpinan demokratis ini menciptakan iklim sekolah yang inklusif, partisipatif, dan memberdayakan anggota sekolah untuk berkembang secara penuh (Ginting, 2012).

Sisi negatif dari gaya kepemimpinan demokratis adalah bahwa pengambilan keputusan untuk mencapai konsensus dapat menjadi lebih lambat dan membutuhkan waktu yang lebih lama karena melibatkan banyak pihak. Tahapan demokratis yang melibatkan banyak pendapat dan masukan dapat memperlambat pengambilan keputusan yang mendesak atau dalam situasi darurat. Selain itu, dalam beberapa situasi, terlalu banyak partisipasi dapat mengaburkan otoritas kepemimpinan dan menghasilkan keputusan yang tidak konsisten atau tidak efektif. Anggota tim juga kadang-kadang tidak memiliki pengetahuan atau keahlian yang diperlukan untuk berpartisipasi secara efektif dalam pengambilan keputusan, yang dapat mempersulit proses dan menghasilkan keputusan yang buruk. Selain itu, dalam gaya kepemimpinan demokratis, konflik dan perbedaan pendapat dapat menjadi lebih sering terjadi, yang membutuhkan keterampilan manajemen konflik yang baik untuk mengelolanya (Adiwilaga, 2018).

Sedangkan gaya kepemimpinan *laissez-faire* secara singkat adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan mengelola tanggung jawab mereka sendiri tanpa banyak pengawasan atau campur tangan dari pemimpin.

Pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan *laissez-faire* cenderung memberikan otonomi dan kepercayaan kepada bawahannya untuk mengatur diri mereka sendiri dengan sedikit memberikan arahan atau panduan, dan lebih fokus pada memberikan sumber daya dan dukungan ketika diperlukan. Adapun indikator yang digunakan untuk variabel gaya kepemimpinan ini adalah memberikan kebebasan; keikutsertaan pemimpin sangat kecil; pemimpin tidak melakukan sedikit pun penilaian atau evaluasi.

Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan *laissez-faire* dapat dilihat dari cara kepemimpinannya yang memberikan kebebasan penuh kepada staf, guru, dan siswa dalam mengelola tugas-tugas mereka sendiri tanpa campur tangan atau pengawasan yang berarti dari kepala sekolah. Dalam gaya kepemimpinan ini, kepala sekolah memberikan otonomi kepada anggota sekolah untuk mengambil keputusan terkait program pendidikan, metode pengajaran, dan pengelolaan kelas. Kepala sekolah dalam gaya kepemimpinan *laissez-faire* cenderung memberikan

dukungan dan sumber daya ketika diperlukan, namun tidak terlalu terlibat dalam pengambilan keputusan sehari-hari.

Namun, sisi negatif dari gaya kepemimpinan *laissez-faire* kepala sekolah adalah kurangnya pengawasan dan pengarahan yang dapat mengakibatkan kurangnya koordinasi dan konsistensi dalam pelaksanaan program pendidikan. Selain itu, kurangnya pengawasan juga dapat mengarah pada kurangnya akuntabilitas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah. Terkadang, anggota sekolah juga mungkin membutuhkan arahan dan bimbingan lebih lanjut dari kepala sekolah untuk mengembangkan potensi mereka secara optimal. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menemukan keseimbangan antara memberikan kebebasan kepada anggota sekolah dan memberikan arahan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan bersama.

Dalam praktiknya, seorang kepala sekolah dapat menggunakan gabungan dari ketiga gaya kepemimpinan tergantung pada situasi dan kebutuhan yang ada. Penting bagi seorang kepala sekolah untuk memiliki keterampilan kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif, komprehensif, dan berorientasi pada prestasi siswa.

## **2. Gambaran Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data motivasi kerja guru MAS Yamisa Soreang yaitu tidak adanya suatu dominasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Hal ini dapat diartikan dorongan kerja yang dimiliki oleh guru MAS Yamisa Soreang bersumber dari internal pribadi dan eksternal lingkungan secara seimbang. Motivasi kerja guru MAS Yamisa Soreang berada dalam kategori sedang yaitu 61,90% untuk motivasi kerja intrinsik dan 66,67% untuk motivasi ekstrinsik.

Motivasi kerja intrinsik merupakan dorongan atau keinginan yang muncul dari kepuasan pribadi, minat, atau kebutuhan yang terpenuhi dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan indikatornya yaitu tanggung jawab terhadap kerajaan, memiliki semangat dan kepuasan saat melakukan pekerjaan, adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan memiliki minat terhadap pekerjaan. Motivasi intrinsik memberikan guru dorongan internal yang kuat untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar dan membantu siswa mencapai potensi penuh mereka. Hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan mempengaruhi positif terhadap kualitas pendidikan yang diberikan (Riyadi, 2022).

Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar pribadi seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam mengajar. Faktor-faktor eksternal ini dapat berupa insentif, penghargaan, atau hukuman yang diberikan oleh pihak lain, seperti sekolah, pemerintah, atau masyarakat.

Motivasi ekstrinsik bagi seorang guru dapat memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan pendidikan. Namun, hal terpenting yang tidak boleh dilupakan adalah motivasi ekstrinsik tidak selalu dirasakan secara berkelanjutan bahkan seiring waktu dapat memudar. Dengan demikian, selain faktor luar sebagai penyokong penting bagi guru juga untuk mengusahakan motivasi intrinsik yang didorong oleh kepuasan pribadi, minat, dan kebutuhan dalam mengajar (Paus, 2023).

Idealnya, kombinasi dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan memberikan dorongan yang seimbang bagi guru untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar dan membantu siswa mencapai potensi penuh mereka.

## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala MAS Yamisa Soreang Terhadap Motivasi Kerja Guru**

Gaya kepemimpinan mencerminkan sikap seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi. Setiap individu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Umumnya, banyak pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kondisi organisasi yang mereka pimpin. Beberapa pemimpin bahkan memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Karena keragaman gaya kepemimpinan, berbagai pendekatan atau teori kepemimpinan beragam pula. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan dapat diukur dari berbagai kriteria sesuai dengan konsep gaya kepemimpinan yang digunakan (Rahmi, 2018).

Berdasarkan hasil pengolahan data, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diketahui hasil uji-t yang memperoleh dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $4.824 > 1.7207$ ). Derajat hubungan antara variabel (X) terhadap (Y) yaitu ( $0,742 > 0,05$ ) termasuk ke dalam hubungan yang erat (reabel). Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi besaran nilai pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah 52,7%, sehingga sisanya terdapat 47,3% faktor lain selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja Guru MAS Yamisa Soreang.

## V. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Mas Yamisa Soreang tentang gambaran gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta pengaruhnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala MAS Yamisa Soreang yang terdiri dari gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez-faire* tidak ada yang mendominasi dan dalam kategori yang sedang.
2. Begitu juga dengan variabel motivasi kerja, berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja Guru MAS Yamisa Soreang yang memiliki dimensi intrinsik dan ekstrinsik tidak menunjukkan adanya kecondongan dan berada dalam kategori sedang.
3. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diketahui hasil uji-t yang memperoleh dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $4.824 > 1.7207$ ). Derajathubungan antara variabel (X) terhadap (Y) yaitu ( $0,742 > 0,05$ ) termasuk ke dalam hubungan yang erat (reabel). Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi besaran nilai pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah 52,7%, sehingga sisanya terdapat 47,3% faktor lain masih dapat mempengaruhi motivasi kerja Guru MAS Yamisa Soreang yang belum ada dalam penelitsian ini.

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikuat:

1. Kepala MAS Yamisa Soreang hendaknya mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinannya dengan tepat dan adaptif sesuai dengan situasi dan kondisi dengan cara meningkatkan kemampuan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya.
2. Guru senantiasa mengoptimalkan motivasi intrinsik khususnya dalam bekerja, karena dengan adanya motivasi yang tinggi, pekerjaan akan terasa menyenangkan dan dapat mencapai tujuan pendidikan. Hal itu dapat diupayakan dengan tertib administrasi.
3. Kepala sekolah dapat memberikan motivasi secara ekstrinsik kepada guru melalui beberapa hal seperti memeberikan penghargaan baik scara finansial ataupun non-finansial, Peangakuan public, Promosi jabatan, pelatihan dan pengembangan, Fasilitas keja dan lain sebagainya

### Daftar Pustaka

- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Prakteknya*. Deepublish.
- Alnisyar, A. A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAMOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN. Dipetik Desember 10, 2023
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. CV Pena Persada.
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.

- Ginting, R. &. (2012). Kepemimpinan dan konteks peningkatan mutu pendidikan. . *CIVIS: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 2(2).
- Gunawan, C. (2018). *Mahir menguasai SPSS (Mudah Mengelola Data dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Sleman: Deepublish CV Budi Utama.
- Halim, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 32-44.
- Handayani, N. H. (2023). MOTIVASI KERJA PEGAWAI PENGELOLA KEUANGAN PADA BIRO UMUM DAN KEUANGAN (BUK) UNIVERSITAS TADULAKO. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik Tadulako*, 1(1), 1-20.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Jahari, J., & Rusdiana, A. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikmah.
- Jamaluddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MASwasta Nurroddiyah Kota Jambi. *JMiE: Journal of Management in Education*.
- Jannah, N. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor. *Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat*.
- Juniarti, A. (2010). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MAN MALANG II BATU. *Fakultas Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Nasir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1-11.
- Paus, J. R. (2023). Pengembangan Hard Skill dan Soft Skill: Implementasi Ragam Keterampilan dan Pelatihan Dasar dalam Pendidikan Non-Formal. Deepublish.
- Puspitasari, D. R. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 70-83.
- Rahmi, S. (2018). *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. (Z. Abidin, Penyunt.) Banda Aceh: Percetakan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Saiidah, F. (2021, Novemer 26). *3 Gaya Kepemimpinan Lewin, Kamu Tipe yang Mana?* Diambil kembali dari pemimpin.id: <https://pemimpin.id/gaya-kepemimpinan-lewin/>
- Salsabilla, B. L. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979-9985.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan ke-1*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syafriani, D. (2021). Pembelajaran Statistika dengan Metode Tutorial Menggunakan Aplikasi SPSS untuk Meningkatkan Kemampuan Statistik Mahasiswa. *Jurnal Sekolah*, 5(2), 10-15.
- Yusuf, R. I. (2024). *Pendekatan Untuk Memahami Kepemimpinan*. Deepublish.