

Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di Smk Atmariva

Analysis of The Leadership Style of The Principal In Enhancing Teacher Motivation at Atmariva Vocational High School

Siti Rohmah¹, Lilis Karnita Soleha²

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

Narahubung: Siti Rohmah¹, email: siti111211000@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 21/07/2025
Diterima: 21/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Atmariva. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, melalui teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Fokus penelitian diarahkan pada pemahaman terhadap indikator-indikator gaya kepemimpinan seperti kemampuan dalam pengambilan keputusan, pemberian motivasi, komunikasi, pengendalian bawahan, serta tanggung jawab kepala sekolah, dan bagaimana aspek-aspek tersebut selaras dengan tingkat motivasi guru yang tercermin melalui tanggung jawab kerja, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif, komunikatif, dan inspiratif, sehingga mendorong peningkatan motivasi kerja guru. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang diterapkan secara efektif dapat mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik di lingkungan sekolah.

A B S T R A C T

This study aims to analyze the role of the principal's leadership style and teacher work motivation at SMK Atmariva. Using a qualitative method with a descriptive approach was used, involving data collection through observation, interviews, and documentation. The study focuses on leadership style indicators such as decision-making ability, motivational support, communication, control over subordinates, and responsibility. These elements are examined in relation to teacher motivation, which is reflected in work responsibility, achievement, self-development, and independence. The findings reveal that the principal's leadership style plays a role in fostering a supportive, communicative, and inspiring work environment. This, in turn, encourages increased teacher motivation. The results highlight the importance of effective leadership in enhancing human resource management within the school context.

Keywords:
Leadership Style, Work Motivation

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

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

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

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran penting sebagai fondasi utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Meski demikian, pemerataan mutu pendidikan di seluruh wilayah Indonesia, khususnya pada jenjang pendidikan menengah, masih menjadi tantangan besar. Berdasarkan hasil *Programme for International Student Assessment* (PISA) tahun 2022, Indonesia menempati posisi ke-54 dari 79 negara dalam aspek literasi membaca, matematika, dan sains. Capaian ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan dasar dan menengah di Indonesia masih tergolong rendah.

Salah satu penyebab utama rendahnya mutu pendidikan adalah kurangnya motivasi kerja dari para guru. Hal ini berdampak langsung terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Ishaq (Meilani, 2022) menyatakan bahwa pendidikan merupakan alat paling efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, motivasi kerja guru menjadi aspek krusial, yang dalam praktiknya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menegaskan pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru. Abd Haris (Latifah, 2021) menegaskan bahwa kepala sekolah berperan sentral dalam membangkitkan motivasi kerja guru. Syafaruddin (Mariam, 2023) menambahkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik secara efektif mencerminkan kepemimpinan manajerial yang baik. Sardiman (Marsidin, 2024) juga menekankan bahwa motivasi tampak dari cara individu menjalankan tugas, mengambil inisiatif, serta menunjukkan dedikasi dalam bekerja.

Tantangan dalam menjaga kualitas pembelajaran juga dialami oleh Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yang merupakan lembaga pendidikan vokasi yang berorientasi pada pengembangan keterampilan praktis. Menurut Tandirerung & Vitalocca (Andayani, 2021), menjaga agar proses pendidikan tetap relevan dengan kebutuhan industri menjadi fokus utama SMK. Dalam konteks ini, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai penginspirasi dan pembina bagi guru untuk menciptakan suasana belajar yang produktif dan profesional. SMK Atmariva sebagai salah satu sekolah vokasi juga menghadapi beberapa permasalahan seperti keterlambatan dalam penyusunan administrasi pembelajaran, penggunaan metode mengajar yang monoton, dan rendahnya partisipasi guru dalam berbagai kegiatan sekolah. Kondisi ini dapat menghambat terciptanya pembelajaran yang aktif, kreatif, dan inovatif.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Atmariva. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan praktik kepemimpinan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan kejuruan.

2. Kajian Teori

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau cara yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (Sunardi, 2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode membujuk bawahan agar bekerja sama secara efektif. Heidjrachman dan Husnan (Candra, 2024) menyebutnya sebagai pola perilaku yang mengintegrasikan kepentingan pribadi pemimpin dengan arah organisasi. Robbins dan Judge (Suprastayasa et al., 2020) menyebut bahwa gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan memengaruhi perilaku anggota timnya.

Dalam lingkungan pendidikan, khususnya di sekolah, peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi guru dan seluruh komponen sekolah. Rivai (Sari & Sari, 2023) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan gabungan dari kebiasaan, tindakan, sifat, dan karakter yang dimiliki pemimpin untuk memotivasi timnya. Menurut Handoko (Sembiring dan Sitanggang, 2022), gaya kepemimpinan mencakup perilaku, strategi, dan metode yang digunakan pemimpin untuk mengarahkan anggota tim. Dalam konteks sekolah, Sudadi (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah bertujuan untuk memotivasi dan menyatukan seluruh elemen sekolah guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Robbins dan Judge (2020) mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan utama:

1. Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leadership*) Pemimpin karismatik memiliki kemampuan bawaan untuk memikat dan menginspirasi pengikutnya.
2. Kepemimpinan Transaksional (*Transactional Leadership*) Gaya ini menekankan pada sistem imbalan dan hukuman yang jelas, serta pembagian tanggung jawab yang tegas antara atasan dan bawahan.
3. Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*) Pemimpin transformasional mendorong perkembangan pengikut melalui inspirasi, keteladanan, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.
4. Kepemimpinan Visioner (*Visionary Leadership*) Gaya ini fokus pada pencapaian visi jangka panjang organisasi.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Handoko (Sembiring & Sitanggang, 2022) menyebutkan lima indikator utama gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan: kemampuan untuk mempertimbangkan berbagai aspek dan membuat keputusan yang tepat dalam situasi sulit.
2. Kemampuan memotivasi: kemampuan dalam menginspirasi dan menggerakkan bawahan untuk berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Kemampuan komunikasi: keterampilan menyampaikan pesan secara efektif kepada tim, baik secara verbal maupun non-verbal.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan: pengendalian dilakukan dengan memberikan arahan dan pengawasan dalam pelaksanaan tugas.
5. Tanggung jawab: kesiapan pemimpin dalam bertanggung jawab atas segala tindakan dan keputusan yang diambil, serta hasil yang dicapai oleh tim.

Motivasi Kerja

Motivasi secara umum didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu, baik yang disadari maupun tidak disadari, untuk melakukan tindakan demi mencapai tujuan tertentu (KBBI, 2023). Menurut Winardi motivasi menjadi kekuatan internal yang terbentuk dari interaksi antara kebutuhan individu dan faktor lingkungan, baik dalam bentuk insentif moneter maupun non-moneter (Hutapea, 2024). Menurut Robbins dan Judge (Saputra, 2021), motivasi melibatkan dua aspek utama, yaitu intensitas (kekuatan dorongan seseorang) dan persistensi (ketekunan dalam mencapai tujuan). Dalam konteks pekerjaan, khususnya pendidikan, motivasi menggerakkan guru untuk berperilaku positif dan konsisten dalam mencapai tujuan pembelajaran (Uno, 2021).. Hasibuan (Azizah & S Kanda, 2024) menyebut motivasi sebagai kondisi psikologis dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak secara terarah. Dalam ranah pendidikan, motivasi menjadi unsur penting dalam mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya dengan komitmen dan kualitas yang tinggi.

Tujuan Motivasi

Hasibuan (Rahayu, 2023) mengidentifikasi beberapa tujuan dari motivasi kerja, antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
2. Mendorong kedisiplinan dan keteraturan dalam pekerjaan.
3. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
4. Menumbuhkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi aktif.
5. Mempermudah proses rekrutmen dan pengadaan tenaga kerja.
6. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.
7. Meningkatkan kesejahteraan serta rasa tanggung jawab terhadap tugas.

Teori-Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow). Maslow menyusun lima tingkat kebutuhan manusia, yakni: kebutuhan fisiologis, rasa aman, afiliasi (sosial), penghargaan, dan aktualisasi diri.
2. Teori Kebutuhan McClelland, David McClelland mengemukakan bahwa terdapat tiga kebutuhan utama yang mendorong perilaku kerja seseorang, yaitu:
 - *Need for Achievement* (kebutuhan akan pencapaian)
 - *Need for Power* (kebutuhan untuk mempengaruhi)
 - *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk menjalin relasi sosial)

3. Teori Harapan (*Expectancy Theory* – Victor Vroom), teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi apabila mereka percaya bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), kinerja tersebut akan memberikan imbalan (*instrumentality*), dan imbalan itu bernilai bagi mereka (*valence*).

Indikator Motivasi Kerja

Uno (2021) mengidentifikasi beberapa indikator motivasi kerja guru, antara lain:

1. Tanggung jawab terhadap tugas: guru yang termotivasi akan menunjukkan konsistensi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran.
2. Pencapaian prestasi: guru dengan motivasi tinggi akan berusaha meraih hasil yang maksimal dan mendapatkan pengakuan profesional.
3. Pengembangan diri: guru terdorong untuk terus belajar melalui pelatihan atau kegiatan pengembangan profesional.
4. Kemandirian dalam bertindak: guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung bertindak proaktif tanpa harus selalu diarahkan oleh atasan..

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi deskriptif. Fokus utama penelitian ini adalah menggali secara mendalam peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Atmariva. Penelitian dilakukan secara naturalistik di lingkungan sekolah untuk memahami interaksi langsung antara kepala sekolah dan guru dalam konteks nyata. Penelitian dilaksanakan di SMK Atmariva, dengan subjek penelitian meliputi kepala sekolah sebagai informan kunci, serta tujuh guru sebagai informan pendukung. Subjek dipilih secara purposive, yaitu mereka yang dinilai memiliki pengalaman dan keterlibatan langsung dengan kepemimpinan kepala sekolah serta memahami situasi motivasi kerja guru di lingkungan sekolah tersebut. Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus selama proses pengumpulan data. Tiga tahap utama dalam proses analisis data adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi

4. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah SMK Atmariva berperan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Temuan menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang bercirikan partisipasi, keteladanan, komunikasi terbuka, serta perhatian terhadap pengembangan individu guru. Dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah menunjukkan pendekatan partisipatif. Guru dilibatkan dalam kebijakan pembelajaran, sementara keputusan strategis seperti kerja sama eksternal atau kebijakan jangka panjang tetap menjadi kewenangan kepala sekolah. Hal ini mencerminkan kombinasi antara kepemimpinan partisipatif dan otoritatif yang berjalan secara seimbang. Motivasi guru ditingkatkan melalui pendekatan personal dan profesional. Kepala sekolah memberikan dukungan tidak hanya dalam bentuk pujian verbal, tetapi juga melalui sikap empatik, pelibatan guru dalam kegiatan sekolah, serta keteladanan dalam menjalankan tugas. Sikap kepala sekolah yang disiplin dan bertanggung jawab menjadi teladan nyata bagi guru dalam menjalankan peran mereka. Komunikasi yang diterapkan bersifat terbuka dan dialogis. Kepala sekolah menerima dan mempertimbangkan masukan guru dengan bijaksana. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa keterlibatan aktif semua guru dalam komunikasi belum optimal karena faktor kesibukan. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi komunikasi yang lebih sistematis untuk menjamin partisipasi merata. Pengawasan terhadap kinerja guru dilakukan secara menyeluruh melalui supervisi langsung, evaluasi kehadiran, kesiapan mengajar, serta keaktifan dalam kegiatan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya melakukan penilaian, tetapi juga memberikan saran konstruktif untuk pengembangan profesional. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membangun rasa percaya diri guru. Dari aspek tanggung jawab, kepala sekolah menunjukkan konsistensi dalam menjalankan kebijakan serta perhatian terhadap kesejahteraan guru. Tindakan-tindakan kepala sekolah tidak hanya normatif, tetapi juga responsif terhadap kondisi personal guru, misalnya dalam memberikan dukungan saat guru menghadapi kesulitan pekerjaan atau masalah pribadi. Ini sejalan

dengan karakteristik kepemimpinan transformasional seperti dikemukakan Robbins dan Judge (2020), yaitu keteladanan, motivasi inspirasional, perhatian terhadap individu, dan stimulasi intelektual.

Motivasi kerja guru di SMK Atmariva tergolong tinggi. Guru menunjukkan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, disiplin dalam kehadiran, dan aktif dalam kegiatan sekolah. Meski terdapat beberapa kendala teknis, seperti keterlambatan pengumpulan administrasi oleh sebagian kecil guru, hal ini tidak memengaruhi gambaran umum profesionalisme mereka. Guru juga mengungkapkan bahwa keberhasilan siswa dalam dunia kerja maupun pendidikan lanjutan merupakan sumber kepuasan tersendiri. Selain itu, prestasi guru dalam ajang eksternal turut diapresiasi oleh kepala sekolah melalui pujian, pelibatan dalam kegiatan sekolah, hingga peluang peningkatan karier seperti dorongan untuk menjadi guru tetap yayasan atau memperoleh NUPTK. Hal ini memperkuat motivasi dan loyalitas terhadap institusi. Meskipun sekolah belum memiliki program pelatihan internal yang terstruktur, kepala sekolah aktif mendorong partisipasi guru dalam pelatihan eksternal seperti webinar dan seminar. Guru juga diberikan keleluasaan dalam memilih metode pembelajaran, menunjukkan kepercayaan sekolah terhadap profesionalisme mereka. Kemandirian ini mendorong kreativitas dan inovasi dalam proses mengajar. Secara keseluruhan, terdapat hubungan erat antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, menunjukkan keteladanan, memberikan apresiasi, dan membuka ruang pengembangan, kepala sekolah berhasil menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Temuan ini selaras dengan penelitian Annisa Ramahyani dan Sufyarma Marsidin (2023), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Gaya ini dianggap efektif dalam membangun semangat kerja guru karena memperkuat rasa memiliki, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong pengembangan diri secara berkelanjutan. Meski demikian, gaya kepemimpinan transformasional juga memiliki keterbatasan. Efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh konteks budaya kerja dan kesiapan guru untuk merespons inspirasi dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam kondisi sekolah dengan budaya kerja yang pasif atau otoriter, gaya ini mungkin kurang efektif dibandingkan dengan gaya transaksional yang lebih mengandalkan instruksi dan imbalan langsung. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk menyesuaikan pendekatannya dengan konteks dan kebutuhan sekolah.

5. Penutup

Kesimpulan:

1. Kepala sekolah SMK Atmariva menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, terlihat dari keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, komunikasi terbuka, motivasi, serta dukungan terhadap pencapaian tujuan sekolah.
2. Motivasi kerja guru cukup baik karena adanya tanggung jawab, penghargaan atas kinerja, dan dukungan kepala sekolah.
3. Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja positif melalui apresiasi, keteladanan, perhatian, dan dukungan pengembangan profesional.

Saran:

1. Sekolah perlu mengadakan pelatihan guru secara rutin dan berbasis kebutuhan, bekerja sama dengan pihak eksternal.
2. Perlu sistem komunikasi yang lebih terstruktur, seperti forum bulanan, mentoring, atau platform digital internal.
3. Disarankan membuat sistem penghargaan formal bagi guru berprestasi, seperti insentif, promosi, atau beasiswa untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas.

6. Ucapan Terimakasih

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Penelitian Ini, khususnya kepada:

1. Allah SWT, atas segala nikmat, kekuatan, dan keberkahan yang menyertai setiap langkah dan proses kehidupan penulis, termasuk dalam menyusun karya ini.
2. Ibu Dr. Lilis Karnita Soleha, S.Pd., M.Si, dosen pembimbing utama yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga sejak awal hingga akhir proses penelitian. Kehangatan dan ketegasannya menjadi teladan akademik yang sangat berarti.

3. Pimpinan dan guru-guru SMK Atmariva, yang telah berkenan membuka ruang bagi penulis untuk belajar dari lingkungan nyata, serta memberikan data dan informasi yang sangat mendukung keberhasilan penelitian ini.
4. Ayah tercinta, Bapak Ayi Kusnadi, sosok penuh keteguhan dan teladan dalam kesederhanaan. Terima kasih atas semangat dan nasihat yang tak pernah lekang oleh waktu. Doa ayah adalah kekuatan tersendiri dalam perjalanan ini.
5. Ibu tersayang, Ibu Ani, dengan kasih sayang dan doa yang tidak pernah putus, menjadi cahaya dalam setiap kegelapan, serta pelindung dalam kelelahan. Terima kasih atas cinta dan pengorbanan yang tidak dapat terbalas oleh apapun.
6. Ahmad Hamdan K. Alhasani dan Candra Bareto, kakak dan adik tersayang, terima kasih atas dukungan moril, candaan yang menyemangati, serta motivasi yang selalu hadir di tengah kesibukan masing-masing.
7. M. Dwi Hardiantoro, sosok istimewa yang setia hadir dalam setiap proses, memberi semangat saat lelah, dan menenangkan di tengah kebimbangan. Terima kasih atas kesabaran, perhatian, dan dukungan yang tulus selama ini.
8. Sahabat-sahabat dan teman seperjuangan, yang telah menemani perjalanan akademik ini dengan tawa, diskusi, dan semangat yang saling menguatkan. Kehadiran kalian menjadikan proses ini jauh lebih bermakna dan penuh warna.

7. Referensi

- Djarmiko, B., & Maulani, A. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampak Bagi Kinerja Karyawan PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 228–249. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.297>
- Fitra Ramandayani, & Fizi Fauziya. (2024). Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus di Desa Bongas Kecamatan Cililin). *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 1090–1102. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i1.3689>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *PISA 2022 Results (Volume I and II) – Country Notes: Indonesia*. OECD Publishing.
- Rahayu, F. S. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Telkom Akses Medan. *Jumbo*, 7(2), 344–356. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Robbins, S. P.; Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18TH ed.). Pearson Education.
- Sari, A. N., & Sari, M. P. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jsky Energy Indonesia. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 469–481. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i1.3854>
- Sembiring, Fransiska; Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 22(1), 52–68.
- Sifa Nur Azizah, & Ageng Saepudin Kanda S. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Usia Dini. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(2), 318–322. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i2.666>
- Uno, B. H. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Yanti, D., & Fauziya, F. (2024). Analisis Penerapan Kepemimpinan Transformasional pada Forum OSIS Bandung Barat (FOBB). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 6(1), 1– 20.