

PERUBAHAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA GURU

Moh. Ainul Yakin

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

E-mail: ainolyaqin772@gmail.com

Abstract. *Leadership is an ability or strength within a person to influence others in terms of work, in order to achieve common goals. A strong leader seeks to be responsible to subordinates about the implementation of common goals. In order for each member to be responsible, all member participate in all activities, planning, organizing, monitoring, and evaluating. Each member has a valuable ability in an effort to achieve a common goal. Changes in leadership and collaboration are expected to motivate teacher performance in the spirit of working to achieve common goals. This study uses a qualitative approach, with a descriptive type. The location of this research is MAN Sampang. Data collection techniques using observation, interview, and documentation. The data analysis technique uses data reduction, data presentation, and conclusions. The result of this study indicate that the change in leadership style used by the principal understands the background of its members, has a clear goal in leadership change and the right strategy. The leadership style strategy used by the principal is openness in making decisions in implementing a program, implementing school based management aimed at improving school quality, and having a strong control system. Barriers to changes in leadership style, different individual cultural backgrounds, individual cultural character, nature, and work discipline among school members.*

Keywords. *Change, Leadership, Motivation, Teacher*

Abstrak: Kepala sekolah adalah suatu kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, agar tercapainya tujuan bersama. Pemimpin yang kuat berusaha bertanggungjawab terhadap bawahan tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota bisa bertanggungjawab maka seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, pengawasan, penyelenggaraan, perencanaan, dan penilaian. Setiap anggota memiliki kemampuan yang berharga dalam usaha mencapai tujuan bersama. Adanya perubahan kepemimpinan dan kerjasama diharapkan dapat memotivasi kinerja guru dalam semangat bekerja mencapai tujuan bersama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis deskriptif. Lokasi penelitian ini di MAN Sampang. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan gaya pemimpin yang digunakan kepala sekolah memahami latar belakang anggotanya, memiliki tujuan yang jelas dalam perubahan kepemimpinan dan strategi yang tepat. Strategi gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah keterbukaan dalam mengambil sebuah keputusan dalam menerapkan suatu program, menerapkan manajemen berbasis sekolah bertujuan meningkatkan mutu sekolah, memiliki sistem kontrol yang kuat. Hambatan dalam perubahan gaya kepemimpinan, latar belakang budaya individu yang berbeda, karakter seseorang, sifat, dan disiplin kerja antar warga sekolah.

Kata Kunci. Perubahan; Kepemimpinan; Motivasi; Guru

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan masalah penting bagi dalam suatu kelompok atau organisasi dalam lembaga. Dalam hal ini pemimpin adalah faktor yang sangat penting terhadap keberhasilan suatu organisasi yang di pimpinnya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin

adalah orang yang bertanggung jawab untuk mempengaruhi bawahan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan (Nurkholis, 2003). Pemimpin di dalam lembaga pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong seseorang di lingkungan pendidikan pada kondisi tertentu agar mereka bisa kerjasama dan mampu bekerja dengan penuh tanggungjawab dan ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama (Husman U. Asmara, 1985).

Lembaga pendidikan terus mengalami kemajuan di sekolah yang dapat membawa perubahan iklim sekolah, dari bagian budaya sekolah, lingkungan sekolah, surat menyurat, pelaksanaan pendidik dan pedoman yang ada di lembaga pendidikan, perbaikan sekolah harus membawa perubahan positif pada iklim sekolah. Untuk situasi ini, guru merasa bahagia dan nyaman di sekolah, terus-menerus mendapatkan dukungan dari kepala setiap tindakan yang dilakukan terkait dengan hakikat pembelajaran di sekolah. Gaya inisiatif adalah gagasan yang digunakan untuk merintis dampak latihan orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Riski & Gistituati, 2021).

Sigit Priatmoko, menjelaskan bahwa kinerja berhubungan dengan berbagai latihan untuk mencapai tujuan organisasi bersama. organisasi suatu derajat pencapaian dalam melakukan tugas-tugas di dalam suatu organisasi, usaha untuk memahami maksud, tujuan, misi, visi dari organisasi. Perkumpulan dalam melakukan tujuan utamanya, mengacu pada gagasan perkumpulan, bisa disebut perkumpulan (Donni Juni Priansa, 2014). Menurut Sutarno, kinerja yang dilakukan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu organisasi memiliki kekuatan dan jawaban untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang terkait dengan baik dan tidak mengabaikan hukum dan ketertiban. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kinerja dapat dikelompokkan menjadi empat macam, khususnya daya dorong dalam menyelesaikan usaha dan kesanggupan untuk mengumpulkan sebagai berikut: (1) kuat dengan asumsi suatu tujuan tertentu dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan, sedangkan efektif adalah mencapai tujuan dengan hemat. (2) kepala sekolah menanamkan kepada bawahan untuk mengarahkan dalam latihan kerja. (3) disiplin, khususnya mematuhi peraturan dan pedoman yang telah ditetapkan. (4) memiliki kekuatan spekulasi yang mendalam untuk mencapai tujuan organisasi. pencapaian yang dibuat berdasarkan hasil yang diperoleh untuk mencapai tujuan bersama

Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan pekerja, sedangkan pelaksanaan perwakilan yang berkembang lebih lanjut terkait erat dengan inspirasi dari perwakilan yang sebenarnya, kinerja adalah perilaku seseorang yang menghasilkan pekerjaan berkualitas yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan sebelumnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi eksekusi antara lain iklim, perilaku eksekutif, kemajuan, hasil eksekusi, kritik dan organisasi keuangan (Titin 2017) (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2014). Kemampuan kinerja seorang didukung oleh lima bagian, khususnya bagian menampilkan materi, ahli, siklus, perubahan dan sifat (Hasmayati et al., 2011). Pencapaian tujuan pendidikan di sekolah bergantung pada SDM yang ada di sekolah, khususnya administrator, pendidik, siswa, organisasi, dan fakultas pelatihan lainnya. Selain itu, juga harus didukung oleh prasarana yang memuaskan untuk bekerja pada pendidik yang berkualitas.

Karakteristik kemampuan yang dimiliki seorang guru, pemberian reward, karakteristik pekerjaan yang dijalankan pegawai yang telah mencapai kualitas kemampuan yang telah mencapai kinerja yang optimal. Karakteristik tersebut bertujuan membangun motivasi kerja, sehingga adanya motivasi kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang diinginkan. Sehingga dalam suatu organisasi mendirikan dan mengusahakan kepada semua pegawai untuk melaksanakan tugasnya (Syafuddin 2019).

Motivasi merupakan suatu cara mendorong seseorang untuk meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga dalam melaksanakan tugas berjalan dengan lancar serta memberikan kualitas kemampuan, pikiran, keterampilan dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Motivasi menjadikan suatu kekuatan yang ada di dalam diri seseorang, bisa mengembangkan potensi sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan internal sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang positif atau negatif (Rinto, 2016).

Kepemimpinan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan organisasi yang dipimpinnya, berfikir ke masa depan akan seperti apa nanti pada 5 sampai 10 tahun mendatang dan membuat arahan yang berfokus kepada masa depan sehingga para pengikutnya bisa dan mau percaya pada pemimpinnya dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan bersama (Wandrial, 2011). Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui tujuan dari penelitian dan pembahasan terkait dengan bagaimana Perubahan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif (Aulia & Walid Fajar Antariksa, 2022) (Sugiono, 2019), yaitu penelitian yang berencana untuk memahami kekhasan informasi yang terjadi dalam naskah wawancara, catatan lapangan, laporan individu, dan catatan resmi lainnya (Moleong, 2011). Kehadiran peneliti di lapangan sangat wajib, syarat untuk menyampaikan komunikasi, tujuannya untuk mendapatkan informasi yang terjadi di lapangan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi (Ahmad Tanzeh, 2011). Analisis data melalui reduksi data, penyajian data, penarikan dan kesimpulan akhir (Moleong, 2011).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perubahan seseorang atau kelompok orang yang bertanggung jawab untuk melakukan perubahan dalam pola perilaku seseorang atau sistem sosial. Demikian dengan sekolah sebagai fungsi pemimpin perubahan harus siap dalam melakukan fungsinya di dalam suatu pekerjaan, karena perubahan itu sendiri diperlukan sebagai alat yang perlu memecahkan masalah dengan tujuan dalam situasi yang lebih baik (Wahjosumijdo, 2002). Menurut Wibowo perubahan adalah suatu keadaan yang dari sekarang menuju keadaan yang diharapkan ke masa yang akan datang dengan keadaan yang lebih baik. Perubahan merupakan suatu wujud yang nyata dari kehidupan manusia yang mampu memberikan motivasi kepada seseorang tujuan untuk merubah perilaku yang sebelumnya menjadi perilaku yang lebih baik lagi kedepannya. (Agus Wibowo, 2013) Perubahan kepemimpinan adalah suatu yang menciptakan dalam perubahan yang mendasar dalam sebuah organisasi, untuk menciptakan suatu perubahan yang menjadi kumpulan dan lebih menyatu sehingga memiliki manfaat serta nilai-nilai yang baik bagi organisasinya, dan menjadikan kepala sekolah sebagai pemimpin (Andriani, 2022).

Tujuan umum dari perubahan yang direncanakan dalam kehidupan organisasi adalah memperbaiki kualitas kinerja organisasi dalam melakukan suatu perubahan dan sifat bawahan untuk mencapai tujuan bersama (Stephen, 2001). Tujuan tersebut merupakan suatu perilaku yang sebenarnya adalah kinerja dalam meningkatkan kualitas produktivitas sehingga setiap kegiatan mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Stephen, 1994). Pertama, merupakan suatu kemampuan untuk beradaptasi dalam organisasi untuk memahami lingkungan sekitar baik lingkungan internal maupun eksternal dan mengambil sesuatu yang cocok untuk keseimbangan antar dua lingkungan tersebut. Kedua kemampuan yang seseorang yang memiliki untuk

mempertahankan identitasnya dan mtu untuk menyesuaikan diri terhadap suatu perubahan yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal (Wibowo, 2012). Tujuan perubahan adalah perubahan yang dilakukan oleh seseorang untuk secara sadar dalam organisasinya dan mendorong untuk menciptakan suatu kemampuan yang melakukan perubahan dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinana (*Leadership*) dengan manajemen (*management*), mempunyai kemiripan tetapi artinya berbeda dalam konsepnya. Kepemimpinan lebih kea rah yang mengerjakan yang sebenarnya, sedangkan manajemen kepada perhatian yang dalam mengerjakan secara tetap untuk mencapai tujuan bersama (Bennis, 1995). Kepemimpinan suatu proses mengarahkan, membimbing, menggerakkan, megawasi serta melakukan pekerjaan yang telah diperintahkan kepala sekolah untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan manajemen untuk melakukan suatu kegiatan dan mampu dalam melakukan tugas yang telah di tetapkan. (Wahjosumitjo, 1999) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu fungsi manajemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. pemimpin berperan melindungi beberapa isu yang terjadi dalam organisasi yang kurang tepat, kekuasaan yang kurang efektif, kurangnya berbagai sumber yang dianggap buruk, problem organisasi yang lebih sifat mendasar.

Seorang pemimpin melaksanakan rencana yang menjadi tanggungjawab sebagai seorang pemimpin. Pemimpin menyampaikan suatu kegiatan yang kepada bawahannya dan menjelaskan dari kegiatan tersebut, berusaha membangkitkan kegembiraan, dan menyampaikan informasi kepada anggotanya. (Mulyadi, 2010) Mulyadi berpendapat bahwa pemimpin merupakan suatu siklus yang berdampak dalam menentukan tujuan organisasi. Selain itu, juga mempengaruhi pemahaman tentang waktu para pengikutnya, organisasi, dan latihan untuk mencapai tujuan, mengikuti kolaborasi kelompok, mendapatkan dukungan dan partisipasi dari orang-orang di luar komunitas atau organisasi. (Payaman, 2005) mengemukakan pemimpin atau leadership adalah kekuatan untuk menggerakkan orang-orang terutama bawahan untuk dapat berkerjasama secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama. Kepemimpinan adalah kekuatan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dan mengambil suatu keputusan pemimpin menghargai pendapat anggotanya dalam membimbing kegiatan bekerja, serta mencapai tujuan bersama.

Motivasi adalah sebagai alat sumber kekuatan daya penggerak dan mengontrol kegiatan manusia, memotivasi suatu upaya yang dapat memberikan masukan kepada orang lain untuk mengambil suatu keputusan yang di inginkan, untuk mengambil suatu perbuatan yang dikehendaki sebagai motif dan daya gerak seseorang berbuat. Karena tingkah laku seseorang cenderung kepada tujuan yang ingin dicapai bersama (Djafar, 2018). Motivasi merupakan pendorong utama pemimpin berperilaku atau memunculkan tingkah laku tertentu dalam kerangka tugas-tugas kelembagaannya. Motivasi merupakan suatu sikap mental seorang pemimpin untuk melakukan suatu aktivitas dan memberikan semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. (Jean Alexander, 2004) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu tentang pemuasan keinginan dan kebutuhan seseorang ketika mereka merasa bahwa melakukan sesuatu itu bermanfaat karena kepuasan yang dapat ditimbulkannya, maka akan termotivasi. Motivasi tidak akan muncul dalam diri seorang pemimpin jika tidak merasakan rangsangan sehingga menumbuhkan aksi atau aktivitas, Pemimpin yang hebat memiliki motivasi diri yang sangat kuat. Motivasi suatu rangsangan yang ada dalam diri seseorang, dan memiliki sikap mental yang sangat luar biasa sehingga bisa mengendalikan dirinya sendiri, serta ikhlas apa yang telah dikerjakan seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan secara

efektif dan efisien (Sudarwan Danim, 2012). Meningkatnya kinerja guru sekolah hanya bisa menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing yang bagus, kinerja guru bisa dikelola dengan baik dijaga agar tidak mengalami penurunan. Sehingga diberikan bimbingan yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kualitaskinerja guru. Pertama, pelatihan dilakukan berdasarkan kebutuhan sendiri, artinya sifat yang diprogramkan harus sesuai dengan sifat kompetensi guru yang diberikan, dengan adanya pelatihan untuk melatih kemampuan seorang guru dalam melakukan pekerjaannya. Kedua, motivasi kinerja, memberikan semangat kepada guru agar kualitas kinerjanya bisa tercapai sehingga melebihi standar kualitas yang telah ditetapkan (Barnawi, 2012).

Perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru

Pentingnya kepemimpinan dalam perubahan organisasi di lembaga pendidikan berubah cepat dan bahkan bersifat kontinyu, strategi, bidang-bidang sasaran perubahan serta faktor yang menghalangi dalam perubahan, maka perubahan organisasi jangan dibiarkan secara alamiah. Perubahan ini seringkali perlu adanya sebuah rancangan, rekayasa, dan di bentuk oleh pemimpin yang kuat, kharismatik, visioner, dan berorientasi dalam pengembangannya. Dalam perubahan memerlukan pemimpin yang kuat dari segi fisik maupun kepribadiannya dan mempunyai tanggungjawab terhadap perubahan dengan segala masalah yang akan terjadi, Perubahan untuk meningkatkan motivasi kinerja guru kepala sekolah tidak boleh bersikap pasif terhadap bawahannya dan harus bersikap ramah dalam mengambil keputusan.(Farida & Jamilah, 2019)(Luis Aparicio Guterres, 2016)

Kepemimpinan perubahan memiliki tanggungjawab sanggup melihat kualitas kinerja bawahan dimana organisasi itu bergerak. (Kotter, 1990). Menyebutkan bahwa pemimpin perubahan harus bisa mengembangkan suatu visi masa depan, untuk menyatukan suatu hubungan komunikasi yang baik dan mengatasi masalah yang sedang terjadi. Semua ini dilakukan untuk meningkatkan kerjasama anggota, tanggungjawab tetaplah berada di tangan seorang pemimpin.

Kecerdasan kepemimpinan sangat diperlukan dalam suatu perubahan organisasi. tanpa adanya kecerdasan yang baik, pemimpin akan merasakan kebingungan. Kecerdasan sangat diperlukan dalam kepemimpinan sehingga bisa memilih strategi yang tepat dan menetapkan program-program perubahan dan mengatasi masalah yang terjadi sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Dalam hal ini kecerdasan yang diperlukan kepemimpinan kecerdasan intelektual berarti memiliki pengetahuan, yang mendalam untuk berinteraksi dengan bawahan untuk mencapai tujuan bersama.

Perubahan dalam kepemimpinan bisa menerima masukan dari bawahan serta kritik dan saran, Memahami latar belakang yang dihadapi setiap anggotanya, dan mempunyai tujuan yang jelas serta membuat strategi yang tepat dalam perubahan kepemimpinan di lembaga pendidikan.

Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru

Adapun strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang *Pertama*, keterbukaan dalam mengambil sebuah keputusan dalam menerapkan suatu program di Madrasah aliyah Negeri Sampang yaitu dengan bermusyawarah terlebih dahulu antara kepala sekolah dengan guru maupun staf, sehingga menghindarkan dari pengambilan keputusan sepihak. *Kedua*, menerapkan manajemen berbasis sekolah (Hartati, 2022) di Madrasah Aliyah Negeri Sampang bertujuan untuk

mengatur administrasi dan hal-hal yang berkaitan dengan meningkatkan mutu lembaga pendidikan yang dilakukan secara mandiri oleh pihak sekolah mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan. *Ketiga*, sistem yang di kontrol sangat kuat yang diterapkan oleh kepala sekolah madrasah aliyah negeri sampang untuk memastikan kinerja guru dan staf, sehingga memudahkan untuk memberikan sebuah penghargaan bagi guru dan staf yang telah melakukan pekerjaan yang baik dan memberi peringatan bagi karyawan yang lalai, Hal ini dilakukan demi meningkatkan kinerja guru di lembaga dan mencapai visi misi lembaga. Sedangkan dalam memotivasi kinerja guru kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang memberikan contoh sikap yang teladan yang baik serta menanamkan rasa saling menghargai satu sama lain, semua ini dilakukan dengan sikap professional, jujur dan amanah.

Dampak Perubahan kepemimpinan terhadap motivasi kinerja guru

Faktor penghambat terjadinya perubahan *pertama*, latar belakang budaya individu yang berbeda, sehingga dalam menyesuaikan diri dan saling memahami perbedaan masing-masing membutuhkan waktu yang tidak singkat, *kedua* karakter seseorang dalam disiplin kerja berbeda membuat kepala sekolah harus mengetahui betul apa saja dampak positif dan negatif dalam mengambil sebuah keputusan sehingga tidak mempengaruhi semangat kerja guru di lembaga pendidikan. Selain itu juga kurangnya pemahaman masyarakat sekitar dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *ketiga* pemikiran kelompok dan kendala individu, ketidaksiapan sehingga mengakibatkan kekhawatiran, dan ketidakamanan. (Santris, 2019). (Murni, T., Sulasmi, 2021)

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai perubahan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru dapat disimpulkan bahwa: kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, membimbing, menggerakkan, mengawasi serta melakukan pekerjaan yang telah diperintahkan kepala sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Perubahan kepala sekolah, memiliki intelektual, pengalaman yang luas dalam melaksanakan perubahan lembaga pendidikan, Strategi kepala sekolah keterbukaan dalam mengambil suatu keputusan dalam menerapkan program, menerapkan manajemen berbasis sekolah bertujuan untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan dengan perencanaan hingga pelaksanaan, memiliki sistem kontrol yang kuat dalam kinerja guru dan staf. Penghambat dari kepemimpinan memiliki latar belakang yang berbeda sehingga dalam menyesuaikan diri membutuhkan waktu tidak singkat, karakter seseorang dalam disiplin kerja berbeda membuat kepala sekolah harus mengetahui betul apa saja dampak positif dan negatif sehingga tidak mempengaruhi semangat kerja guru di lembaga pendidikan.

REFERENSI

- Agus Wibowo. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah (Konsep dan Praktek Implementasinya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Andriani, D. (2022). Peran Teknologi Informasi pada Humas Lembaga Pendidikan. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3).
- Aulia, I., & Walid Fajar Antariksa. (2022). Manajemen Pembelajaran Kitab Kuning di Sekolah Tinggi. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 8–19. Retrieved from <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/alrosikhuun/indexPage%7C8>
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesioana*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Djafar, H., & Nurhafizah N, N. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

- Dan Pegawai Di Smk Muhammadiyah 3 Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 24–36. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5064>
- Farida, S., & Jamilah, F. (2019). Kepemimpinan Kepala Madrasah (Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan). *Widya Balina*, 1–15.
- Hartati, S. (2022). Systematisasi Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal of Islamic Education and Learning*, 22(1), 37–48.
- Husman U. Asmara. (1985). *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Luis Aparicio Guterres, W. G. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 446.
- Murni, T., Sulasmi, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi*, 2(3), 119–136.
- Nurkholis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Rinto, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalammeningkatkanmotivasi Kerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 10(1), 88–95.
- Riski, H., & Gistituati, N. (2021). EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3531–3537.
- Santris, B. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada SMA Sutomo 1 Medan. *Journal of Accounting and Management Innovation*, 3(2), 91–116.
- Sudarwan Danim. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cetakan XXII*. Bandung: Alfa Beta.
- Wandrial, S. (2011). Strategic Management dan Strategic Leadership: Dua Sisi Mata Uang Kemampuan untuk Hadapi Tantangan Perubahan Lingkungan yang Drastis. *Binus Business Review*, 2(1), 415. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1148>