

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PENDIDIK SEKOLAH KRISTEN DI JAKARTA BARAT

Sisca Lailana¹⁾, Nina Nurhasanah²⁾

^{1,2)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul
Email : siscalailannaa@student.esaunggul.ac.id

Abstrak. Sekolah membutuhkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai, seperti gaya kepemimpinan situasional, yang berpengaruh besar terhadap jalannya kegiatan dan pencapaian tujuan sekolah. Motivasi kerja di lingkungan sekolah juga memengaruhi produktivitas para pendidik. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas para pendidik di sekolah Kristen Jakarta Barat. Sampel sebanyak 105 responden dipilih melalui purposive sampling, dengan kriteria pendidik yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner online dengan skala Likert melalui Google Form. Analisis dilakukan menggunakan metode SEM PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dan gaya kepemimpinan juga memengaruhi motivasi kerja. Implikasi manajerialnya adalah pentingnya pemimpin sekolah dalam mengembangkan kepemimpinan yang berkualitas dan memberikan dorongan yang efektif kepada para pendidik untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan sekolah.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dalam kesuksesan sebuah lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang efektif perlu mampu menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang ada. Gaya kepemimpinan situasional dianggap ideal karena bersifat proaktif, disiplin, namun tetap memperhatikan situasi dengan cermat. Pemimpin dalam gaya ini dapat menyesuaikan tingkat ketegasan dan keterlibatan sesuai dengan kebutuhan. Terutama dalam lembaga pendidikan, gaya kepemimpinan situasional dianggap sangat efektif karena menekankan fleksibilitas dan keterampilan kepala sekolah dalam menghadapi berbagai situasi yang beragam. Kepala sekolah yang mampu memimpin dengan gaya situasional dapat mengatasi tantangan dan rintangan dengan baik. Kemampuan adaptasi dan responsif terhadap kebutuhan organisasi serta tujuan yang telah ditetapkan menjadi kunci utama dalam kepemimpinan kepala sekolah. Penting bagi pemimpin untuk memiliki pendekatan yang baik terhadap para pendidik dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan dinamika lingkungan sekolah.

Motivasi kerja memiliki dampak yang besar terhadap semangat para pendidik dalam bekerja, dan peran kepala sekolah dalam

memberikan motivasi sangatlah penting. Meskipun pendidik memiliki potensi luar biasa, sering kali kurangnya apresiasi dan motivasi dari kepala sekolah mengakibatkan penurunan produktivitas. Ketiadaan perhatian tersebut menciptakan stigma negatif terhadap motivasi mengajar, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan prestasi guru. Motivasi merupakan faktor kunci yang memengaruhi produktivitas dan kinerja kerja. Ketika pendidik diberi motivasi oleh pemimpin mereka, mereka dapat bekerja secara profesional dan dengan semangat tinggi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Oleh karena itu, perhatian dan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah sangatlah penting untuk meningkatkan semangat dan kinerja para pendidik.

Produktivitas organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh aktivitas pengajaran di ruang kelas dan kepala sekolah di lingkungan sekolah, yang keduanya merupakan faktor penting dalam kesuksesan sekolah. Produktivitas kerja juga merupakan faktor kunci dalam menjalankan kegiatan kerja yang efisien dan efektif, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Produktivitas di lingkungan sekolah tercermin dari seluruh proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar kelas. Guru memiliki

peran sentral dalam menciptakan lingkungan yang kondusif di sekolah. Mereka memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi belajar siswa; jika siswa tidak termotivasi, proses pembelajaran dapat menjadi kurang efektif.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja sangat penting karena gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dapat meningkatkan produktivitas. Di samping gaya kepemimpinan yang tepat, motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas. Karyawan yang memiliki dorongan untuk mencapai prestasi dan mendapatkan pengakuan atas kinerja mereka cenderung memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan ketika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja saling mendukung dalam kegiatan organisasi. Pengaruh gaya kepemimpinan yang efektif dan tingkat motivasi kerja yang baik akan memberikan dampak positif pada produktivitas kerja, tercermin dalam peningkatan prestasi, kepercayaan diri, dan kinerja secara keseluruhan.

Keterkaitan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja menjadi fokus penelitian pada lembaga pendidikan, berbeda dengan penelitian yang umumnya dilakukan pada lembaga perekonomian. Dengan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang berbeda mengenai hubungan variabel tersebut dalam konteks pendidikan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja seluruh pendidik di sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan saran bagi para pemimpin di lingkungan sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas para pendidik. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di lembaga Pendidikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan situasional menitikberatkan pada karyawan sebagai subjek utama. Konsep ini menekankan bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kesiapan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya

kepemimpinan sesuai dengan karakteristik masing-masing bawahan untuk mencapai efektivitas kepemimpinan. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan situasional melibatkan adaptasi yang fleksibel terhadap berbagai situasi, dengan memperhatikan kebutuhan dan sifat karyawan yang dipimpin. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi yang dihadapi. Pendekatan ini menciptakan lingkungan di mana keterlibatan karyawan dapat terjadi secara langsung atau tidak langsung. Dalam konteks ini, pemimpin diharapkan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dan memberikan dukungan yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika lingkungan kerja.

Kepemimpinan situasional melibatkan pendekatan efektif seorang pemimpin dengan mengintegrasikan perilaku yang bersifat direktif dan suportif. Jenis kepemimpinan ini, menurut Hersey dan Blanchard, bergantung pada beberapa faktor, termasuk jumlah arahan atau petunjuk yang diberikan oleh pemimpin, dukungan sosio-emosional yang diberikan oleh pemimpin, serta tingkat kematangan atau kesiapan dari para bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang spesifik.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk memberikan usaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, motivasi ini bergantung pada kemampuan individu untuk memenuhi beragam kebutuhan, sehingga individu akan berupaya keras untuk melakukan tindakan tertentu jika terdorong secara internal. Motivasi kerja adalah faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik, sehingga pendidik yang memiliki motivasi kerja yang kuat cenderung mencapai produktivitas tinggi dan kesuksesan. Motivasi kerja merupakan dorongan semangat untuk melaksanakan tugas sesuai standar dan kewajiban yang diamanatkan, demi mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Enam indikator tersebut meliputi: 1. Kerja keras, yaitu melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. 2. Orientasi masa depan, mencakup perencanaan dan harapan untuk masa depan. 3. Tingkat cita-cita yang

tinggi, menunjukkan kemauan yang kuat untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. 4. Pemilihan rekan kerja, bekerja bersama dengan individu yang memiliki tujuan yang sejalan. 5. Ketekunan, menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi. 6. Usaha untuk maju, menunjukkan kegigihan dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan kualitas hidup seiring berjalannya waktu. Tujuan akhir produktivitas kerja adalah mencapai hasil yang lebih baik dalam proses bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, efisiensi dan efektivitas menjadi kunci utama yang harus diperhatikan secara menyeluruh. Produktivitas kerja diukur dengan membandingkan hasil output yang telah ditetapkan sebelumnya dengan produk atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Jika seorang pekerja mampu menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang ditentukan, maka tingkat produksinya akan meningkat melebihi standar yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja menunjukkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu meningkatkan produktivitas di setiap bagian sebagai bagian integral dari keseluruhan organisasi.

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Mencapai produktivitas kerja yang optimal merupakan tujuan utama bagi setiap lembaga, termasuk lembaga pendidikan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah di suatu organisasi, yang menjadi faktor penentu kemajuan produktivitas kerja para pendidik. Gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak positif pada produktivitas kerja pendidik di sekolah. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dengan menunjukkan sikap positif, optimisme, dan kemampuan dalam mengelola berbagai hal dengan baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja. Peran seorang pemimpin dalam mengarahkan dan membimbing para pendidik

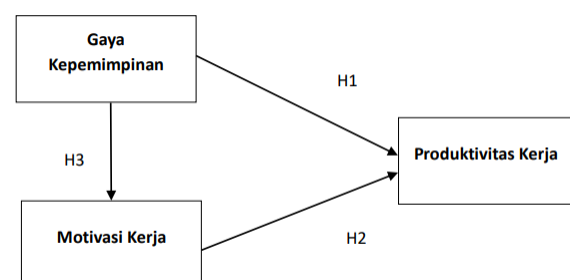
dalam tugas dan pengambilan keputusan akan memberikan dampak positif pada produktivitas di lingkungan lembaga Pendidikan.

Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi dan harapan yang tinggi akan berpengaruh pada para pendidik dalam mencapai hasil optimal dan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dorongan semangat yang kuat juga akan menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi. Semangat bekerja merupakan motivasi yang dipicu oleh kebutuhan untuk konsisten dalam bekerja demi mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi yang tinggi akan membawa dampak positif terhadap tanggung jawab dan semua kegiatan organisasi yang dilakukan oleh seorang pendidik.

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana menjaga hubungan antara atasan dan bawahan. Sebagai seorang kepala sekolah yang profesional, penting untuk memberikan contoh yang baik agar dapat menjadi motivasi yang lebih tinggi bagi para pendidik. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin, maka motivasi kerja dan disiplin kerja para pendidik juga akan semakin tinggi. Selain itu, pengembangan karir yang diberikan oleh seorang pemimpin juga dapat memotivasi para pendidik dalam melakukan pekerjaan mereka. Terdapat pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, sehingga kesimpulannya adalah adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan. Pemahaman seorang pemimpin tentang teori motivasi kerja menjadi kunci keberhasilan dalam membimbing bawahannya.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert dari 1 hingga 4, di mana skala 1 menandakan "STS" atau sangat tidak setuju, skala 2 menandakan "TS" atau tidak setuju, skala 3 menandakan "S" atau setuju, dan skala 4 menandakan "SS" atau sangat setuju. Pengukuran dilakukan untuk tiga variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari 8 pernyataan, Motivasi Kerja yang terdiri dari 6 pernyataan, dan Produktivitas Kerja yang terdiri dari 7 pernyataan. Dengan demikian, total pengukuran dari seluruh variabel adalah 21 pernyataan.

Populasi yang menjadi subjek penelitian ini adalah para pendidik yang bekerja di sekolah Kristen di Jakarta Barat. Untuk memenuhi standar jumlah sampel yang diperlukan, sebanyak minimal 100 orang atau lebih, diperlukan 105 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan syarat bahwa para pendidik tersebut telah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Kuesioner penelitian ini terdiri dari 21 pernyataan yang valid, mencakup profil responden dan beberapa pertanyaan terkait variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner online yang disebarluaskan dua kali: pertama untuk pre-test dan yang kedua untuk seluruh responden penelitian. Data dikumpulkan melalui jawaban yang diberikan oleh responden. Oleh karena itu, data survei yang diperoleh dari kuesioner ini merupakan data primer.

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Penggunaan model SEM dipilih karena mampu menjelaskan dan merangkum data yang telah terkumpul. Untuk memastikan kebenaran model SEM ini, diperlukan fit yang terpenuhi dan didukung oleh data. Teknik pengumpulan data dimulai dengan penyebaran kuesioner pre-test kepada 30 responden, kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan uji validitas konvergen serta nilai AVE. Menurut Yamin & Kurniawan (2011), pengukuran dapat dikategorikan cukup jika nilai loading

indicator $>0,70$, yang dapat dilihat dari isi lampiran pre-test di mana seluruh nilai loading indicator dikatakan valid. Analisis ini dibagi menjadi 3 tahap, yaitu Outer Model yang melibatkan uji validitas serta reliabilitas, Inner Model yang mencakup R-square dan GoF (Goodness of Fit), serta uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping menggunakan seluruh responden penelitian. Signifikansi ditentukan berdasarkan T-statistik dengan nilai $>1,96$ dan nilai P-value $<0,05$. Untuk menganalisis data dari penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

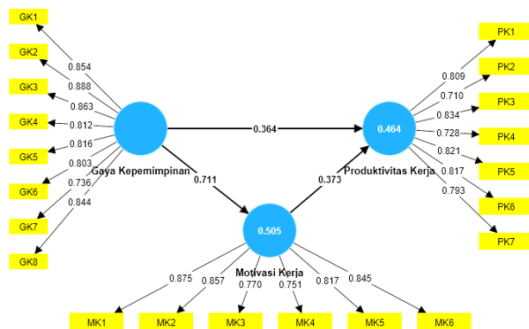
Demografi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para pendidik yang bekerja di sekolah Kristen di Jakarta Barat dengan rentang masa kerja antara 1 hingga 3 tahun. Dari hasil penyebaran kuesioner secara online, diperoleh 105 responden, di mana terdiri dari 83 perempuan (79%) dan 22 laki-laki (21%). Mayoritas responden berusia antara 29 hingga 38 tahun, sebanyak 60 orang (57.1%), diikuti oleh usia 19 hingga 28 tahun sebanyak 25 orang (23.8%), usia 39 hingga 48 tahun sebanyak 17 orang (16.2%), dan sisanya berusia lebih dari 48 tahun, yaitu 3 orang (2.9%). Sebanyak 91 responden memiliki pendidikan terakhir S1 (86.7%) dan 14 responden memiliki pendidikan terakhir S2 (13.3%). Dari 105 responden yang berpartisipasi dan tersebar secara online, 58 orang memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun (55.2%), sedangkan 47 orang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun (44.8%).

Hasil Pengukuran Outer Model Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas diperoleh dengan memeriksa validitas konvergen, validitas diskriminan, dan nilai AVE, serta uji reliabilitas menggunakan CA (Cronbach's alpha) dan CR (Composite reliability). Pengukuran dikatakan memenuhi kategori validitas konvergen jika nilai loading indicator lebih tinggi dari 0,70, nilai AVE masing-masing konstruk $>0,05$ dapat dianggap valid, dan jika nilai CA $>0,70$ dan nilai CR $>0,70$, itu menunjukkan bahwa uji reliabilitas dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, nilai CA dan

CR dari variabel Gaya Kepemimpinan (CA = 0,934; CR = 0,946), Motivasi Kerja (CA = 0,903; CR = 0,925), dan Produktivitas Kerja (CA = 0,898; CR = 0,920) telah terbukti reliabel.



Gambar 2. Struktural Outer Model

Setelah melakukan pengujian model luar, langkah selanjutnya adalah uji model dalam (inner model). Uji ini termasuk evaluasi nilai R-square, yang merupakan koefisien determinasi pada variabel endogen. Proses analisis data didukung oleh aplikasi SmartPLS. Berikut adalah nilai R-square yang diperoleh:

Tabel 1. R-Square

	R Square
Motivasi Kerja	0,505
Produktivitas Kerja	0,464

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai R-square sebesar 0,505, seperti yang tertera pada tabel di atas. Data ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menjelaskan sebanyak 50,5% dari variabilitasnya. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 50,5% terhadap Motivasi Kerja, sedangkan 49,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sementara itu, Variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai R-square sebesar 0,464, sesuai dengan tabel di atas. Data ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja menjelaskan sebanyak

46,4% dari variabilitasnya. Ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 46,4% terhadap Produktivitas Kerja, sementara 53,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diselidiki dalam model ini.

Langkah berikutnya adalah menguji Goodness of Fit (GoF), yang merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi kombinasi kinerja dari model outer dan inner. GoF diperoleh dengan mengalikan akar nilai rata-rata dari Variance Extracted (AVE) dengan akar nilai rata-rata dari R-square. Nilai GoF berkisar antara 0 hingga 1, dan dianggap sesuai jika memenuhi nilai tertentu. Interpretasi nilai GoF adalah sebagai berikut: jika nilainya antara 0 dan 0,1, disebut sebagai GoF kecil; jika antara 0,1 dan 0,25, disebut sebagai GoF sedang; sedangkan jika antara 0,25 dan 0,36, disebut sebagai GoF besar.

Hasil uji kecocokan model SmartPLS dapat dilihat pada lampiran 6. Nilai SRMR adalah 0,071, yang jika nilainya kurang dari 0,08, maka dianggap sesuai. Selain itu, diperoleh nilai d_{ULS} sebesar 1,180, d_G 0,651, dan Chi-Square 345,919. Kemudian, nilai NFI sebesar 0,804 diartikan lebih besar daripada nilai $GoF > 0,38$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai NFI sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi dalam kategori tersebut dan layak untuk menguji hipotesis penelitian.

Setelah mengevaluasi beberapa hubungan antar variabel yang diajukan dalam penelitian ini, dilakukan evaluasi terhadap inner model. Dalam penelitian ini, baik P-values maupun T-statistics digunakan dalam pengujian hipotesis. Hipotesis penelitian dinyatakan diterima jika nilai P-values kurang dari 0,05 dan T-statistics lebih besar dari 1,96.

Tabel 2. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
Gaya Kepemimpinan → Produktivitas Kerja	0,364	2,272	0,024	Diterima
Motivasi Kerja → Produktivitas Kerja	0,373	2,022	0,044	Diterima
Gaya Kepemimpinan → Motivasi Kerja	0,711	9,759	0,000	Diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam memengaruhi produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas dan memberdayakan pendidik dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan produktif. Selain itu, hasil penelitian juga menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan dorongan dari tujuan individu dan penghargaan finansial sebagai pemicu utama. Individu yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi dan fokus pada pencapaian tujuan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan hasil kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Implikasi manajerial dari temuan penelitian ini meliputi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas para pendidik melalui penerapan program motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka, seperti memberikan insentif dan penghargaan atas kinerja mereka. Selain itu, kepala sekolah juga dapat mengoptimalkan pengembangan keterampilan kepemimpinan dengan mengadopsi pendekatan yang mempertimbangkan situasi, sifat, dan kemampuan bawahannya. Memiliki pemahaman yang mendalam terhadap situasi dan kondisi di lingkungan kerja akan memungkinkan pemimpin memberikan tugas, sikap, atau tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan keadaan masing-masing individu. Dengan cara ini, pemimpin dapat menciptakan kepemimpinan yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asdiansyuri, U. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA PRAJA. *GANEC SWARA*, 15(2), 1083. <https://doi.org/10.35327/gara.v15i2.221>
- Eko Muhammad Giatman Solihin, E. S., & Ernawati. (t.t.). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja. *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2).
- Fadilah, H., & Fahmi, I. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMK BHINNEKA KARAWANG. 4(2).
- Fitria, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. 1(3).
- Hariyansyah, H., Wahyudi, W., & Radiana, U. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKTIF, KONSULTATIF, PARTISIPATIF DAN DELEGATIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMA NEGERI SAMBAS. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 11(6), 407. <https://doi.org/10.26418/jppk.v11i6.55832>
- Hernawan, E., & Mulandoro, F. E. (t.t.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Komariyah, K., Murniati, N. A. N., & Egar, N. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN PATEBON KABUPATEN KENDAL. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8109>
- Kristiani, S., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 14064–14063. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.5045>
- Kurniawan, F., & Hudalil, A. (t.t.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Ambarawa Kabupaten

- Pringsewu.*
- Kurniawati, E. (2017). MANAJEMEN STRATEGIK LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN Studi Kasus di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Gondang Sragen. *At-Taqaddum*, 9(1), 113.
<https://doi.org/10.21580/at.v9i1.1784>
- Metalia, A. A., & Aryani, S. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGHUBUNG PEMERINTAH PROVINSI PAPUA DI JAKARTA. 3.
- Pps, J., Yenny Utami, R. E., Wibowo, N. M., & Indrawati, M. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI LINGKUNGAN KERJA DI GUGUS 3 MENGANTI GRESIK. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(1), 48–57.
<https://doi.org/10.37504/jmb.v4i1.281>
- Sampo, Z., & Arsyad, A. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN SEKOLAH, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN RATOLINDO KABUPATEN TOJO UNA-UNA.
- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127.
<https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874>
- Susanti, F., Zakariyah, Z., Komalasari, M., & Warlizasusi, J. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 91–102.
<https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.14>
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63.
<https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020). Pengaruh budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 175–185.
<https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.33867>