



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang

Nurritzka Istiqhoro ¹⁾; Edizal AE ²⁾; Djatmiko Noviantoro ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang

Email: ¹⁾ nurritzkaistiqhoropl@gmail.com, ²⁾ edizal64@yahoo.co.id, ³⁾ drmikosemsi@gmail.com

How to Cite :

Istiqhoro, N., Edizal, AE., Noviantoro, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. *EKOMBIS REVIEW : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2>

ARTICLE HISTORY

Received [08 Juni 2022]

Revised [22 Juni 2022]

Accepted [27 Juli 2022]

KEYWORDS

Leadership Style,
Training, Work
Motivation, Teacher
Performance
Independent Scholar
Palembang

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner berdasarkan skala likert. Teknik analisis menggunakan SmartPLS dengan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis untuk menguji uji t maupun uji F Hasil penelitian berdasarkan hasil pengolahan data kuantitatif diketahui bahwa data lolos uji validitas dan reliabilitas. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan t-Hitung adalah sebesar 3,744 > 1,96 dan nilai p-value adalah 0,000 < 0.05 artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistic sebesar 2,383 > 1,96 atau P-value 0,018 < 0.05. artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar 3,241 > 1,96 atau P-value 0,001 < 0.05 artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistic sebesar 2,710 > 1,96 atau P-value 0,007 < 0.05. artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistic sebesar 3,112 > 1,96 atau P-value 0,002 < 0.05. artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and

training on motivation, as well as its impact on teacher performance in the Integrated Islamic School of Insan Mandiri Cendekia Palembang, either simultaneously or partially. This research method uses a quantitative approach with data collection methods using questionnaires or questionnaires based on the Likert scale. The analysis technique uses SmartPLS with validity test, reliability test, and hypothesis testing to test the t test and F test. The results of the research based on the results of quantitative data processing, it is known that the data passed the validity and reliability tests. Leadership style has a positive and significant effect on work motivation. This is indicated by the t-count is 3.744 1.96 and the p-value is 0.000 < 0.05, meaning that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is an influence of Leadership Style on Teacher Work Motivation at the Integrated Islamic School of Insan Mandiri Cendekia Palembang. Training has a positive and significant effect on teacher motivation at the Integrated Islamic School for Insan Mandiri Cendekia Palembang, this is indicated by the t statistic of 2.383 1.96 or P-value 0.018 < 0.05. it means that the hypothesis is accepted, so that it is concluded that there is an effect of training on teacher work motivation at the Integrated Islamic School for Insan Mandiri Cendekia Palembang. Leadership Style has an effect on Teacher Performance at the Integrated Islamic School of Insan Mandiri Cendekia Palembang, this is shown by the t-statistic of 3.241 1.96 or P-value 0.001 < 0.05, meaning that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is an influence of Leadership Style on Teacher Performance in Schools Integrated Islam, Independent Scholar of Palembang. Training has a positive and significant effect on teacher performance at the Integrated Islamic School of Insan Mandiri Cendekia Palembang, this is indicated by the t statistic of 2.710 1.96 or P-value 0.007 < 0.05. it means that the hypothesis is accepted, so that it is concluded that training has an effect on teacher performance at the Integrated Islamic School of Insan Mandiri Cendekia Palembang, motivation has a positive and significant effect on teacher performance at the Integrated Islamic School of Insan Mandiri Cendekia Palembang, this is shown by the t statistic of 3.112 1.96 or P-value 0.002 < 0.05. it means that the hypothesis is accepted, so that it can be concluded that motivation has an effect on teacher performance at the Integrated Islamic School of Insan Mandiri Cendekia Palembang.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam upaya mendukung tercapainya tujuan yang ingin dicapai organisasi

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai individu secara sendiri-sendiri. Organisasi juga merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang yang berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran. Dalam organisasi perlu adanya manusia, karena manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk dari organisasi tersebut. (Rivai, 2012 : 169-170).

Menurut Sondang P. Siagian, organisasi adalah gabungan sekelompok orang yang terikat secara formal dan hierarkis serta bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2009:35). Sedangkan dalam arti umum organisasi merupakan sekumpulan/sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan untuk bekerjasama dengan pembagian atau alokasi tugas dan tanggung jawab tertentu dalam sistem koordinasi, kooperatif, dorongan-dorongan, dan pengaturan guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan (Tampubolon, 2018 : 23-24).

Dalam mencapai tujuan, organisasi sebagai wadah tentu bersifat pasif namun denyut organisasi terlihat pada aktivitas anggota dalam merealisasikan tujuan tersebut. Dalam upaya mencapai tujuan, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan yaitu, 1) secara terus menerus bersaing untuk mempertahankan eksistensinya, 2) kebutuhan untuk bertumbuh dan berkembang, 3) dihadapkan pada ancaman kematian (*innovate or die*), 4) penguasaan IT (*Information technology*), dan SDM yang berkualitas (Wahyudi & Hidayat, W, 2009 : 1).

Mengelola tantangan-tantangan tersebut sangatlah penting terutama Mengelola SDM, dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. SDM merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi dan kinerja anggotanya. (Masram dan mu'ah, 2017 : 88).

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya, sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan yang mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi untuk menghadapi tantangan persaingan ke depan. (Masram dan mu'ah, 2017 : 88).

Untuk menghadapi tantangan yang dimaksud diperlukan sinergi setiap unsur organisasi termasuk memanfaatkan *stakeholders*. Peranan *stakeholders* bukan saja terbatas dalam menentukan kebijakan dan mengeluarkan berbagai peraturan perundangan untuk mengarahkan aktivitas organisasi, akan tetapi dapat memberikan masukan yang berharga bagi perbaikan jasa pelayanan suatu instansi terutama institusi pendidikan dalam era manajemen pendidikan. Dikemukakan oleh Ace Suryadi, H.A.R. Tilaar (dalam Marno dan Supriyatno, 2008:7) bahwa strategi manajemen pendidikan antara lain efisiensi sistem pendidikan melalui penggunaan sumber-sumber yang efisien serta optimalisasi pembiayaan pendidikan dengan cara memobilisasi sumber daya pendidikan dengan penyertaan partisipasi masyarakat dalam pengelolaannya. Dengan demikian dalam upaya mencari jalan terbaik untuk mencapai tujuan pendidikan yang semakin bermutu, relevan, efektif dan efisien diperlukan desentralisasi manajemen pendidikan yang pendelegasian pengambilan keputusan lebih besar pada tingkat manajemen yang lebih rendah yakni madrasah atau sekolah (marno dan Supriyatno,2008:7).

Sekolah adalah lingkungan pendidikan yang utama setelah lingkungan keluarga. Sekolah adalah suatu organisasi atau wadah kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan pendidikan dengan memanfaatkan semua sumber daya secara selektif, efektif dan efisien karena adanya persamaan motif untuk membantu peserta didik mencapai kedewasaannya. Kesamaan motif itulah yang mendorong terbentuknya wadah "sekolah". Bagaimanapun juga, pendidikan yang diberikan di lingkungan keluarga memiliki keterbatasan-keterbatasan. Oleh karena itu, keberadaan sekolah merupakan penunjang utama pendidikan anak setelah pendidikan di lingkungan keluarga.

Banyak aspek yang kemudian tidak dapat dipenuhi pendidikan di lingkungan keluarga, tetapi dapat dipenuhi melalui pendidikan sekolah, misalnya dalam hal pengembangan wawasan ilmu pengetahuan dan keterampilan. Keberadaan sekolah menjadi penting dalam rangka mempersiapkan para peserta didik menjadi manusia paripurna. Dengan demikian, sekolah bertanggung jawab terhadap pendidikan anak-anak selama mereka diserahkan kepadanya. Mengingat pentingnya sekolah bagi perkembangan peserta didik, maka keberadaan sekolah perlu dikelola dengan baik, sehingga mencapai hasil yang maksimal, (Munir Yusuf, 2018 : 52-53).

LANDASAN TEORI

Kinerja

Definisi Kinerja

Untuk mengetahui apa itu kinerja, terlebih dahulu kita mengetahui definisi kinerja menurut beberapa ahli. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi

kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Menurut Bangun (dalam Adamy, 2016:91) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam seutu organisasi. Menurut Bangun (dalam Adamy, 2016:91) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam seutu organisasi.

Menurut Wirawan (dalam Adamy, 2016:91) kinerja (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam hal ini pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu atau seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar blue collar worker contoh pekerjaan yaitu sopir bus, pembantu rumah tangga dan tukang cukur dan lain sebagainya

Menurut Rivai (dalam Adamy, 2016:91) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Adamy, 2016 : 91)

Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut sedarmayanti (dalam Widodo, 2018: 134) dimensi pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi yaitu:

- 1) Prestasi Kerja : yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja
- 2) Keahlian : tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
- 3) Perilaku: sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin. (dalam Widodo, 2018: 134)

Motivasi

Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbunan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harifah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi. (Suwatno dan Priansa, 2018:171)

Abraham sperling (dalam mangkunegara, 2017:93) mengemukakan bahwa "*motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy*

the motive". (motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, dikatakan untuk memuaskan motif). William J. Stanton (dalam mangkunegara, 2017:93) mendefinisikan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Dan motivasi menurut Fillmore H. Stanford (dalam mangkunegara, 2017:93) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). (mangkunegara, 2017:93).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Dimensi Motivasi

Abraham H. Maslow (dalam suwatno dan priansa, 2018:176-177) dengan Teori Hierarki merupakan teori motivasi yang dikembangkannya dengan mengemukakan bahwa kebutuhan manusia tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki, kelima hierarki kebutuhan tersebut yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), seperti: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
- 3) Kebutuhan social (*Social Needs*), yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem Needs*), yaitu Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. (suwatno, dan Priansa, 2018:176-177)

Indikator motivasi

Menurut samsudin Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dalam sebuah organisasi indikator tersebut antara lain. ingin diterima sebagai bagian dari anggota, ingin dipercaya dan didengar kata-katanya, dihargai manajemen, struktur karir yang jelas, program pengembangan dan pelatihan yang terpadu, dukungan peralatan kerja yang memadai, penilaian kinerja yang objektif, program reward yang tepat, gaji dan tunjangan yang memadai, serta fasilitas keamanan dan keselamatan kerja (samsudin, 2019:286)

Gaya Kepemimpinan

Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Rivai, 2012 : 42)

Dimensi dan Indikator dari Gaya Kepemimpinan

gaya kepemimpinan Menurut Robbins dan Coulter (dalam Badu, 2017: 33-38)

1) Kepemimpinan autokratis atau direktif

Gaya pemimpin yang mendasarkan keputusan dan kebijakan dari dirinya secara penuh merupakan gaya kepemimpinan autokratis. Gaya ini membuat pemimpin mengontrol setiap aspek pelaksanaan kegiatan yang mana ia akan memberitahu target utama dan target minor yang perlu dikejar dan cara untuk mencapai target tersebut. indikatornya antara lain pemimpin cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan.

2) Gaya kepemimpinan Laissez-faire (kendali bebas)

Merujuk pada pemimpin yang hanya ikut serta dalam jumlah kecil dimana anggotalah yang berperan aktif dalam menetapkan tujuan dan cara menyelesaikan masalah yang timbul. Gaya kepemimpinan demokratis kendali bebas ini merupakan model yang dinamis yang mana seorang pimpinan hanya memberitahu target utama yang ingin dikejar oleh kelompok. Setiap bidang kelompok dipercayai untuk menetapkan target minor, cara pencapaian target dan cara penyelesaian perkara masing-masing. Oleh karenanya, pimpinan hanya sebagai pengawas saja. Indikatornya antara lain, pemimpin sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas, Kritik yang secara impulsif diberikan kepada anggota kelompok atau pertanyaan yang tidak bermaksud mengatur suatu peristiwa, Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri, Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum. (Badu dan Djafry, 2017:33-38)

Pelatihan

Pengertian Pelatihan

Menurut wexley dan yukl (dalam mangkunegara, 2017:43), berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. (mangkunegara, 2017:43).

Dimensi dan Indikator Pelatihan

Berikut dimensi dan indikator pelatihan menurut kasmir (2019)

1. Peserta pelatihan. Calon peserta pelatihan merupakan factor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi, dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.
2. Instruktur/pelatih. Instruktur atau pengajar adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki kemampuan dan keterampilan maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang. Demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam hal mengajar, akan membuat peserta kesulitan atas apa yang diajarkannya. Pertimbangan selanjutnya khusus untuk instruktur apakah perlu diambil dari luar perusahaan atau hanya dari dalam perusahaan masing-masing sumber, memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Oleh karena itu biasanya instruktur dipilih dari keduanya baik dari dalam maupun dari luar.
3. Materi pelatihan. Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya. Materi pelatihan juga harus diberikan kepada peserta pelatihan yang memang seharusnya menerima materi tersebut. artinya kemampuan peserta untuk menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan
4. Lokasi pelatihan. Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya

karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Mereka akan terbatas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan, sehingga hasilnya kurang optimal.

5. Lingkungan pelatihan. Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal. Disamping faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan disekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal, demikian pula sebaliknya.
6. Waktu pelatihan. Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan memengaruhi hasil pelatihan dan pengembangan yang diikuti. (kasmir,2019:144-145)

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

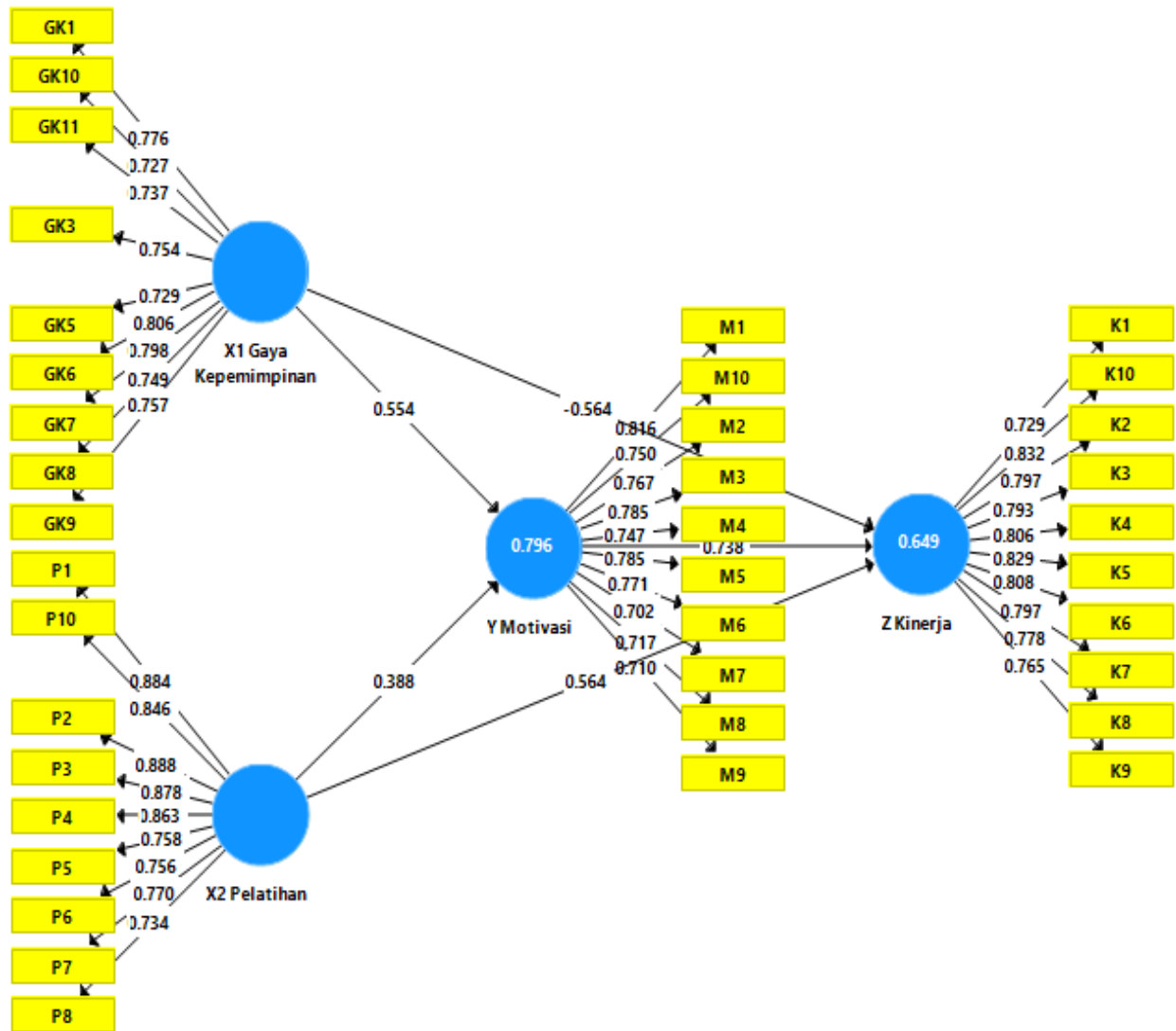
waktu penelitian dilaksanakan selama 6 bulan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan hasil penelitian dilakukan pada bulan oktober 2021 sampai dengan bulan maret 2021. Tempat pelaksanaan penelitian di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang yang beralamat di Jl. Sukabangun II No.2041 RT.002 Kel. Sukajaya Kec. Sukarami, Kota Palembang – Sumatera Selatan.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi , Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. Penelitian ini menguji hipotesis dan merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Dua variabel bebas (independen) dan Dua variabel terikat (dependen). Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, populasi yang digunakan adalah 42 orang. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengertian *purposive* menurut sugiyono yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (sugiyono 2019;213). Pengumpulan data dapat menggunakan *sumber primer* dan *sumber sekunder*, dimana *data primer diperoleh melalui kuisisioner, dokumentasi, dan observasi*. Sedangkan *data sekunder* diperoleh peneliti berupa sejarah, profile, dan data sdm karyawan Sekoah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. Instrumen penelitian menggunakan skala likert Skor yang diberikan pada setiap pertanyaan adalah dari nilai 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan SEM *Partial Least Square* (PLS), yaitu Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Inferensial

Metode analisis data penelitian ini menggunakan metode Path Analysis atau analisis jalur. Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Gambar 1. Hubungan Struktural antara X1, X2, dan Y terhadap Z



HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 Gaya Kepemimpinan -> Y Motivasi	0,554	0,574	0,148	3,744	0,000
X2 Pelatihan -> Y Motivasi	0,388	0,364	0,163	2,383	0,018
X1 Gaya Kepemimpinan -> Z Kinerja	-0,564	-0,577	0,174	3,241	0,001
X2 Pelatihan -> Z Kinerja	0,564	0,579	0,208	2,710	0,007
Y Motivasi -> Z Kinerja	0,738	0,725	0,237	3,112	0,002

Tabel 2. Specific Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 Gaya Kepemimpinan -> Y Motivasi -> Z Kinerja	0,409	0,426	0,196	2,091	0,037
X2 Pelatihan -> Y Motivasi -> Z Kinerja	0,286	0,255	0,137	2,092	0,037

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.9 seperti pada tabel 4.13 memberikan informasi bahwa *Original Sample (O)* yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar 0,554 dan *t- Statistics (|O/STDEV|)* atau *t- hitung* yaitu sebesar 3,744 lebih besar dari *t* tabel 1,96 (*t* statistik > *t* tabel). Pada hasil uji Hipotesis Pertama menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan maka Motivasi Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang akan semakin tinggi. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi adalah sebesar 0,554 atau 55,4%. Nilai rata-rata indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan Menunjukkan Angka Yang Tinggi Yaitu Sebesar 4,171 Dengan Nilai Terendah Sebesar 2,455 Dan Nilai Tertinggi Sebesar 4,818. Dilihat dari hasil penelitian ini,

hal ini sesuai dengan kondisi dilapangan. Dimana hasil menunjukkan bahwa guru memang memiliki motivasi yang baik dalam bekerja didukung oleh faktor-faktor lainnya namun jika gaya kepemimpinan semakin baik maka motivasi guru akan lebih meningkat lagi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.9 seperti pada tabel 4.13 memberikan informasi bahwa *Original Sample (O)* yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar 0,388 dan *t- Statistics (|O/STDEV|)* atau *t- hitung* yaitu sebesar 2,383 lebih besar dari *t* tabel 1,96 (*t* statistik > *t* tabel). Pada hasil uji Hipotesis Kedua menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi guru. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Pelatihan maka Motivasi Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang akan semakin tinggi. Besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi adalah sebesar 0,388 atau 38,8%. Nilai rata-rata indikator dari variabel Pelatihan menunjukkan angka yang tinggi yaitu sebesar 4,142 Dengan Nilai Terendah Sebesar 2,273 Dan Nilai Tertinggi Sebesar 5,000

hal ini sesuai dengan kondisi dilapangan. Dimana hasil menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi kerja yang baik salah satunya karena diadakannya pelatihan. Dengan instruktur yang menyampaikan materi dengan baik, materi yang diberikan juga baik membuat guru termotivasi. Jika semakin sering diadakan pelatihan maka motivasi kerja guru akan semakin meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.9 seperti pada tabel 4.13 memberikan informasi bahwa *Original Sample (O)* yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar -0,564 dan *t- Statistics (|O/STDEV|)* atau *t- hitung* yaitu sebesar 3,241 lebih besar dari *t* tabel 1,96 (*t* statistik > *t* tabel). Dengan demikian Hipotesis 3, yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif

terhadap kinerja, diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh Negatif terhadap kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin naik Gaya Kepemimpinan maka Kinerja akan semakin menurun namun sebaliknya, jika Gaya Kepemimpinan menurun maka Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang akan semakin meningkat. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah sebesar -0,564 atau -56,4%. Nilai rata-rata indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan angka yang tinggi yaitu sebesar 4,171 Dengan Nilai Terendah Sebesar 2,455 Dan Nilai Tertinggi Sebesar 4,818.

Hal ini sesuai dengan keadaan dilapangan, dimana dilapangan guru sering sekali mengeluhkan gaya kepemimpinan yang terkesan terlalu memaksa dan tidak memikirkan bawahan, dilapangan sering kali terjadi pemimpin mengambil keputusan hanya sebelah pihak sehingga guru tidak bisa menolak apapun keputusan yang diambil atau diputuskan oleh pimpinan. Kebanyakan guru menginginkan pemimpin yang mendengarkan aspirasi mereka dan memutuskan suatu hal sesuai dengan kesepakatan bersama. Dimana gaya kepemimpinan yang diinginkan para guru sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis. Di dalam buku yang berjudul "*Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*" (2018, 157) yang dibuat oleh suwatno mengatakan bahwa dalam tipe gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahan merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya. Serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahan bergerak bukan karena merasa terpaksa, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran dan tugas-tugasnya.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.

berdasarkan hasil analisis data menggunakan smartpls 3.2.9 seperti pada tabel 4.13 memberikan informasi bahwa *original sample (o)* yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar 0,564 dan *t- statistics (|o/stdev|)* atau *t- hitung* yaitu sebesar 2,710 lebih besar dari *t* tabel 1,96 (*t* statistik > *t* tabel). pada hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah islam terpadu insan mandiri cendekia palembang, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru. hal ini dapat diartikan bahwa semakin sering diadakan pelatihan maka kinerja guru di sekolah islam terpadu insan mandiri cendekia palembang akan semakin tinggi atau semakin baik. besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 0,564 atau 56,4%. nilai rata-rata indikator dari variabel pelatihan menunjukkan angka yang tinggi yaitu sebesar 4,142 dengan nilai terendah sebesar 2,273 dan nilai tertinggi sebesar 5,000.

Hasil penelitian ini terlihat dilapangan bahwa kinerja guru menjadi meningkat ketika diadakan pelatihan, namun akan lebih baik jika pelatihan sering diadakan dan sesuai dengan jobdesk dari para guru atau sesuai dengan kebutuhan yang ada.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.9 seperti pada tabel 4.17 memberikan informasi bahwa *Original Sample (O)* yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar 0,738 dan *t- Statistics (|O/STDEV|)* atau *t- hitung* yaitu sebesar 3,112 lebih besar dari *t* tabel 1,96 (*t* statistik > *t* tabel). Pada hasil uji Hipotesis Kelima menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Motivasi yang diberikan maka Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang akan semakin tinggi. Besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar 0,738 atau 73,8%. Nilai rata-rata indikator

dari variabel Motivasi menunjukkan angka yang tinggi yaitu sebesar 4,247 dengan nilai terendah sebesar 2,200 dan nilai tertinggi sebesar 4,800.

Terlihat dari keadaan di lapangan jika ada hal-hal yang memotivasi guru dalam pekerjaan seperti terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan guru contohnya pelatihan, dan kebutuhan-kebutuhan lainnya maka kinerja guru akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh simanjuntak (dalam widodo, 2018:133) simanjuntak mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi karyawan, hal serupa juga dikemukakan oleh sedarmayanti (dalam widodo, 2018:133) ia juga mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan motivasi kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru yang dimediasi oleh Motivasi pada Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.9 seperti pada tabel 4.14 memberikan informasi bahwa *Original Sample (O)* yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar 0,409 dan *t- Statistics (|O/STDEV|)* atau t- hitung yaitu sebesar 2,091 lebih besar dari t tabel 1,96 (t statistik > t tabel). Dengan demikian Hipotesis 6 terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan yang dimediasi oleh Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.

Dengan demikian Hipotesis 6 terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa walaupun Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja namun ketika motivasi yang diberikan positif atau baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.

Hasil uji mediasi mengungkapkan bahwa terdapat efek mediasi yang penting dari Gaya Kepemimpinan atas Motivasi terhadap kinerja pada Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. Makna peran variabel mediasi disini bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru mampu disampaikan dengan baik oleh Motivasi Guru. Jadi semakin baik motivasi yang diberikan maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru yang dimediasi oleh Motivasi pada Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.9 seperti pada tabel 4.14 memberikan informasi bahwa *Original Sample (O)* yang merupakan koefisien jalur yaitu sebesar 0,286 dan *t- Statistics (|O/STDEV|)* atau t- hitung yaitu sebesar 2,092 lebih besar dari t tabel 1,96 (t statistik > t tabel). Dengan demikian Hipotesis 7 terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Guru yang dimediasi oleh Motivasi Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.

Hasil temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa Pelatihan mempunyai efek yang penting terhadap Motivasi, sehingga memberikan dampak yang penting juga terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. Hal ini terlihat dari keadaan di lapangan, terpenuhinya salah satu kebutuhan guru yaitu kebutuhan berprestasi melalui pelatihan membuat kinerja guru menjadi semakin baik. Makna peran variabel mediasi disini bahwa pengaruh Pelatihan terhadap kinerja guru mampu disampaikan dengan baik oleh Motivasi Guru. jadi semakin baik atau semakin berkualitas Pelatihan maka kinerja guru akan semakin meningkat

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang dengan subyek penelitiannya adalah seluruh Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang, bertujuan untuk melihat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi , Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Guru Di Sekolah Islam

Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. Dari tujuan tersebut dirumuskan 5 hipotesa, selanjutnya hipotesa, selanjutnya hipotesa diuji menggunakan SEM dengan menggunakan *smart-PLS*, dan hasil uji hipotesa dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Terdapat Pengaruh Positif Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.
2. Terdapat Pengaruh positif Pelatihan terhadap Motivasi Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.
3. Terdapat Pengaruh negatif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.
4. Terdapat Pengaruh positif Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.
5. Terdapat Pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.
6. Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh Motivasi pada Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.
7. Terdapat pengaruh positif Pelatihan terhadap kinerja yang dimediasi oleh Motivasi pada Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti dibahas sebelumnya maka pada bagian berikut ini perlu diberikan beberapa saran pada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Bagi institusi
Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi SIT Insan Mandiri Cendekia Palembang untuk meningkatkan kinerja guru di masa yang akan datang melalui gaya kepemimpinan yang tepat dan pemberian pelatihan yang tepat serta dapat berbagi pengalaman yang bisa diterapkan oleh perusahaan, organisasi, atau institusi lainnya.
2. Bagi akademis
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Bagi peneliti lain
Penelitian ini adalah kesempatan dan peluang bagi peneliti lain untuk memperdalam kajian pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh untuk melakukan penelitian lebih lanjut

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktek, dan Penelitian)*. Unimal Press. Ljokseumawe.
- Afrizal, A. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bmt Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)" *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia.*, Yogyakarta 166.
- Agung, P. & Yuesti, A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif*, Bandung. Cv. Noah Aletheia.
- Akdon. (2013). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung. Alfabeta.
- Badu, S. Q. & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Gorontalo. Ideas Publishing.
- Christian, C. (2020) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Organisasi Sma Negeri 3 Salatiga (Studi Kasus Organisasi Osis Sma Negeri 3 Salatiga)" Vol 7 No 3 Tahun 2020 526.
- Ghozali, I. (2021). *PARTIAL LEAST SQUARES (Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.2.9) Untuk Penelitian Empiris (Edisi 3)*. , Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

- Hendro. B. (2018) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember" *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Jember 157.
- Herlinda, S. (2010). *Metodologi Penelitian*, Palembang. Lembaga Penelitian Universitas Sriwijaya.
- JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)*. Bojonegoro 140.
- Kasmir, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya. I, (2019) "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.*, Medan 138
- Marrno, Trio, S. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Malang: PT Refika Aditama.
- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nasution. L. (2020) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara" *Jurnal Ilmiah METADATA*. Volume 2 Nomor 2 126.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang." *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 69.
- Pradana. M. (2015) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung" *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*. Bandung 37.
- Pramuditha. C. A. (2019) " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan" Vol 4. No 2., Palembang 593.
- Kimberly. W. (2019) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado" Jurnal Administrasi Bisnis. Manado 111.*
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizka. K. (2015) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado" Vol.3 No.3 979.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. CV Pustaka Setia.
- Saputra. W. (2017) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur" *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol. 5. No. 2 15.
- Senen, Krisnaldyd dan Ishak G. (2021) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan)" *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*. Pamulang 171.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siyoto, S. & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta. Literasi Media Publishing.
- Sopian & Ahmad. (2016). Tugas, Peran, dan Fungsi Guru dalam Pendidikan. "*Jurnal Tarbiyah Islamiyah*" 88.
- Sudiro. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Departemen Assembling Pt. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun). Madiun 14.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sukiyanto, dan Maulidah T. (2020) " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru Dan Karyawan"
- Sukmawati. E. (2020) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan *The Influence Of Leadership Style, Communication, Training, Work Ethos, And Individual Characteristics On Employees Performance*" VOL. 9, NO. 3 2020 474.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung. Alfabeta.

- Tampubolon. P. (2018). "PENGARUH DAN KEPEMIMPINAN, Kajian Terhadap Fungsi-Fungsi Manajemen Organisasi Dalam Upaya Untuk Mencapai Tujuan Organisasi" *Jurnal Stindo Profesional* 23-24.
- Wahyudi, & Hidayat, W. (2019). *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Wayan. N. (2018) "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng" *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha.*, Singaraja 614.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*, Depok. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. P. (2021) "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Petugas Lapas Kelas lib Mojokerto". *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial.*, Mojokerto 19.
- Widodo, S. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Widodo, S. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Yuniar. Y. (2017) "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali" *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Bali 1281.
- Yusuf, M. (2018). *Pengantar ilmu pendidikan*. Palopo. Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.
- Zahari. M. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi" *Jurnal Manajemen dan Sains*. Jambi 282.