



Research Article

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Guru dalam Pendidikan Islam

St. Maizah¹, Fina Tamara El-Haris², Moh. Irsyad Wira Saputra³, Zeinal Abidin⁴

1. Universitas Islam Negeri Malang, Indonesia

E-mail: stmaizah51@gmail.com 

2. Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia

E-mail: finaelharis13@gmail.com

3. Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

E-mail: irsyadcicad242@gmail.com

4. Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia

E-mail: inal5650@gmail.com



Copyright © 2025 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : January 25, 2025

Revised : February 27, 2025

Accepted : March 12, 2025

Available online : May 08, 2025

How to Cite: St. Maizah, Fina Tamara El-Haris, Irsyad Wira Saputra and Zeinal Abidin (2025) "The Influence of Leadership Style on Teacher Motivation in Islamic Education", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(2), pp. 1166–1178. doi: 10.31943/afkarjournal.v8i2.2182.

The Influence of Leadership Style on Teacher Motivation in Islamic Education

Abstract. The style or way of leading a principal is something that greatly influences the success of improving teacher performance. Through a good leadership style according to the capacity of the

principal, all elements managed will be able to achieve targets according to their main tasks and functions, even the leadership style becomes a picture of the success of efforts to advance educational institutions. One of them is teacher motivation which is a pillar of high work ethic, professionalism, and even increasing self-value as an educator. This article will discuss in more depth the concept and types of leadership styles, so that anyone can choose the leadership style to become a personality in carrying out responsibilities. In the context of Islamic education, the application of a leadership style that is in accordance with Islamic values such as justice, protection, and participation can increase teacher motivation to give their best in the learning process. This study examines various leadership styles that are commonly applied such as transformational, democratic, and authoritarian leadership, and their influence on teacher intrinsic and extrinsic motivation. Therefore, it is important for a leader of an Islamic educational institution to apply a leadership style that encourages teacher professional development, builds harmonious relationships and creates a positive work environment.

Keyword: leadership style, teacher motivation, Islamic educational institutions

Abstrak. Gaya atau cara memimpin seorang kepala sekolah merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan peningkatan kinerja guru. Melalui gaya kepemimpinan yang apik sesuai kapasitas kepala sekolah, seluruh elemen yang dikelola akan dapat mencapai target sesuai tugas pokok dan fungsinya, bahkan gaya kepemimpinan menjadi gambaran keberhasilan usaha-usaha kemajuan lembaga pendidikan. Salah satunya adalah motivasi guru yang menjadi pilar tingginya semangat etos kerja, ke profesionalan, bahkan peningkatan value diri sebagai pendidik. Dalam artikel ini akan dibahas lebih mendalam terkait konsep dan macam-macam gaya kepemimpinan, sehingga siapa pun dapat memilih gaya kepemimpinan tersebut untuk menjadi ke pribadian dalam menjalankan tanggung jawab. Dalam konteks pendidikan Islam, penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai Islami seperti keadilan, pengayoman, dan partisipasi dapat meningkatkan motivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Penelitian ini mengkaji berbagai gaya kepemimpinan yang umum diterapkan seperti kepemimpinan transformasional, demokratis, dan otoriter, serta pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin lembaga pendidikan Islam untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang mendorong pengembangan profesional guru, membangun hubungan yang harmonis dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi guru, lembaga pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Kepemimpinan pendidikan adalah suatu kemampuan dalam proses mempengaruhi, mengkoordinir orang-orang yang ada hubungannya dengan ilmu pendidikan dan pelaksanaa pendidikan dan pengajaran agar kegiatan-kegiatan yang di jalankan dapat berlangsung lebih efisien dan efektif di dalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran. (Rifa'i, 2023) Kepemimpinan dalam pendidikan memiliki peran penting untuk menjalankan segala strategi yang merujuk pada visi, misi dan tujuan dari lembaga pendidikan itu sendiri. Dalam lembaga pendidikan terdapat devisi-devisi yang harus dikelola dan diatur dengan tertata melalui satu individu yang berperan sebagai rujukan, yakni seorang pemimpin.

Kepemimpinan dalam Islam harus dipegang oleh orang yang mampu menempatkan diri sebagai pembawa kebenaran melalui pemberian contoh yang baik. Pemimpin adalah hamba Allah, membebaskan manusia dari ketergantungan kepada siapapun, melahirkan konsep kebersamaan, membina hubungan manusia

dengan manusia, mengajarkan bahwa kehidupan di dunia adalah bagian dari perjalanan akhirat. Salah satu figur yang tetap menjadi panutan hingga saat ini adalah Nabi Muhammad, SAW. Manusia istimewa yang diutus menjadi seorang nabi untuk meluruskan jalan hidup manusia dan menjadi teladan bagi manusia untuk menjalankan kehidupan yang sesuai dengan perintah Allah SWT.

Pemimpin dalam Islam memegang tanggung jawab terhadap dirinya dan anggotanya, untuk itulah pemimpin tidak boleh berlaku seenaknya kepada anggota demi mewujudkan kerja sama yang manusiawi. Kepemimpinan dalam Islam harus mampu mengembangkan kelompoknya dengan cara memberikan nasehat, arahan, dan pelatihan, dengan demikian pemimpin harus berbudi pekerti, berbicara dengan snatun, bermusyawarah dengan tenang, kreatif, dan bersungguh sungguh dalam tugasnya. (Siregar & Musfah, 2022) Sebagai figur yang mendunia, sifat-sifat dari pemimpin islam khususnya seorang nabi dapat menjadi rujukan bagi seluruh individu yang hari ini mendapatkan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin. Sifat wajib yang harus dimiliki adalah: *Siddiq* (benar/jujur), *Amanah* (dapat dipercaya), *Tabligh* (menyampaikan), dan *Fathonah* (cerdas). Sifat ini perlu ditumbuhkan oleh semua pemimpin, tidak terkecuali dalam gaya kepemimpinan pendidikan.

Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di suatu sekolah, yang bertindak sebagai manager, pemikir, sekaligus pengembang seluruh rancangan atau strategi yang telah di tetapkan bersama. Dalam hal ini, kepala sekolah dituntut untuk menguasai secara baik tugas-tugas dan tanggung jawabnya, bahkan kepala sekolah harus profesional serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas amanah yang di emban sesuai kode etik profesi. Kepala sekolah menjadi pimpinan tertinggi di suatu lembaga pendidikan, sehingga dituntut untuk memiliki keahlian manajerial untuk mengatur segala aktivitas di sekolah.

Keahlian manajerial dengan kepemimpinan merupakan dua peran yang berbeda. Seorang manajer yang baik adalah seseorang yang mampu menangani kompleksitas organisasi, dia adalah ahli perencanaan strategi dan operasional yang jujur, sedangkan seorang pemimpin yang efektif mampu memotivasi staf, menentukan arah, menangani perubahan secara benar, dan menjadi katalisator yang mampu mewarnai sikap dan perilaku staf. (Aan, Komariah, and Triatna Cepi. "Visionary Leadership menuju sekolah efektif." Jakarta: Bumi Aksara, 2005., t.t.) Proses kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang digunakannya titik dari berbagai gaya kepemimpinan kepala sekolah, gaya kepemimpinan situasional cenderung lebih fleksibel dalam kondisi operasional Sekolah. Gaya kepemimpinan situasional berangkat dari anggapan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terbaik, melainkan bergantung pada situasi dan kondisi sekolah. Situasi dan kondisi tersebut antara lain meliputi tingkat kematangan guru dan staf, yang dapat dilihat dari dua dimensi yakni dimensi kemampuan dalam kurung kesadaran dan pemahaman dan dimensi kemauan tanggung jawab kepedulian dan komitmen. (Zahrudin, Supriyadi, Sri, 2021) dari gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah dapat terlihat bagaimana cara dan sikap kepala sekolah dalam mengatur, mengarahkan, dan membina sumber daya di dalam suatu lembaga pendidikan. Salah satu hal yang perlu di perhatikan oleh kepala

sekolah adalah kinerja dari guru yang bertanggung jawab dalam memberikan menyalurkan pengetahuan dan kondusifitas pembelajaran.

Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik (Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia dkk., 2020) Untuk mencapai kompetensi-kompetensi tersebut, seorang guru harus memiliki keahlian yang linier dengan tugas sebagai seorang pendidik, dapat diartikan melalui kegigihan diri. Namun, untuk meraih kompetensi profesional guru dan melaksanakan peran-peran tersebut dapat dibantu melalui motivasi dari kepala sekolah. Guru yang termotivasi akan proaktif dalam menjalankan tugasnya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja karena memenuhi jika kebutuhan guru terpenuhi akan membantunya meningkatkan kinerjanya. Motivasi perlu dibina dan dibiasakan agar pendidik merasa dihargai, mendapatkan pengakuan, serta memiliki kepuasan pribadi, bahkan dapat membuat guru terus tumbuh, berkembang, dan bekerja keras dalam mencapai hasil yang maksimal.

Faktor motivator adalah faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang dapat berupa prestasi kerja, pengakuan atas kemajuan, perasaan bahwa apa yang dikerjakannya penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene adalah faktor yang memiliki sifat ekstrinsik yang dapat berupa kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, gaji, rasa nyaman dan aman dalam bekerja, kondisi kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi menjadi penting karena dalam meningkatkan kinerja guru yang berperan sebagai pendorong utama dalam melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan kebijakan yang berlaku. (Nadyanti & Dewi, 2024, hlm. 3). Seorang kepala sekolah dapat memberikan motivasi melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki, bahkan dapat menyesuaikan dengan karakter dan kondisi seseorang yang ingin di bina, dalam artian kepala sekolah dapat dengan bebas memilih pendekatan yang akan dilakukan. Jika motivasi yang diberikan sukses maka dapat berpengaruh pada kinerja guru atau tenaga pendidik lainnya meliputi administrasi sekolah, layanan, dan penilaian. Selanjutnya, akan berdampak pula pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh

Dengan demikian, maka kuat dugaan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Sekolah akan maju jika didukung dengan kualitas dan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, begitupun dengan guru, jika kinerja yang dihasilkan rendah, maka sekolah akan sulit untuk meraih hasil yang diharapkan yang merambat pada visi misi sekolah. Maka kepala sekolah harus mampu memiliki gaya kepemimpinan yang ideal sesuai dengan kebutuhan

lingkungan sekolah dan mampu memberikan motivasi kepada seluruh tenaga pendidik khususnya guru. Beberapa literatur ataupun kajian banyak yang memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial atau perilaku manusia secara mendalam melalui pengumpulan data deskriptif, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Pendekatan ini menekankan pemahaman konteks dan makna di balik suatu peristiwa atau tindakan, serta interaksi antara peneliti dan subjek penelitian (Albi, Johan, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu kajian pustaka *library research*.

Library research merupakan metode penelitian yang mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan informasi dari berbagai sumber literatur, seperti buku, jurnal, dokumen, dan arsip. Metode ini digunakan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang topik tertentu tanpa harus melakukan penelitian lapangan (Hamzah, 2020). Sedangkan sumber data dan hasil penelitian dalam tulisan ini diperoleh dari kajian pustaka atau yang dikenal dengan *study research*. Sumber dan referensi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa buku, jurnal, artikel dan sumber literatur lainnya. Oleh sebab itu analisis data yang digunakan adalah sintesis tematik yang berarti Mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari literatur terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru dan menganalisis konsep-konsep pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi guru dalam pendidikan islam.

PEMBAHASAN

Konsep Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan konsep yang terdapat dalam setiap organisasi dimana manusia dapat saling berinteraksi satu sama lain, maka di sana timbul fenomena kepemimpinan, mulai dari interaksi dalam kelompok yang paling primitif sampai ke yang paling modern, mulai dari kelompok yang paling terkecil hingga organisasi yang paling besar.(t.t.) Dalam sebuah organisasi terdapat interaksi yang dilakukan oleh anggota satu dengan anggota lainnya, menuangkan ide dan gagasan untuk membentuk sinergitas bersama, dan melakukan aktivitas organisasi. Hal itu membutuhkan pengarahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin sebagai pusat segala kebijakan untuk memastikan berjalannya suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom dalam buku Dr. Sudaryono, budaya dan perilaku organisasi.(Fahmi dkk., 2018) Setiap organisasi dari berbagai skala besarnya membutuhkan seorang pemimpin untuk menjadi pioner utama penggerak organisasi melalui aturan yang disepakati bersama dan tentunya dihasilkan dari interaksi seluruh individu di dalamnya. Seorang pemimpin di

ibaratkan kapten dalam sebuah kapal yang memiliki nahkoda berupa anggota-anggota yang saling bekerja sama dan untuk menjalankan kapal agar dapat sesuai dengan arah tujuan yang dituju.

Gaya Kepemimpinan termasuk pada ciri khas seorang pemimpin, termasuk bagi pemimpin di sebuah lembaga pendidikan. Gaya kepemimpinan lebih terlihat dari pola-pola atau kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh pemimpin dalam menjalankan roda kepemimpinannya berbagai bentuk gaya kepemimpinan terimplementasi dalam melakukan semua kebijakan pendidikan, yang meliputi pengadaan pembinaan untuk semua personil pendidikan, pelaksanaan program-program pendidikan, serta berbagai bentuk realisasi program itu sendiri. (Fahmi dkk., 2018) Salah satu ruang yang harus di bina oleh kepala sekolah adalah guru dimana peran guru juga tidak kalah penting, bahkan guru menjadi pusat sentra siswa untuk belajar atau menerima ilmu. Dalam kinerjanya, seorang guru membutuhkan pengarahan sekaligus dukungan berupa motivasi. Berikut ini adalah macam-macam gaya kepemimpinan yang dapat di praktekkan sesuai dengan keadaan suatu organisasi atau lembaga pendidikan.

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif atau Demokratis

Gaya kepemimpinan partisipatif atau disebut juga gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada usaha seseorang pemimpin dalam melibatkan partisipasi pengikutnya dalam setiap pengambilan keputusan. (Rohmat, 2010) Dampak positif yang dihasilkan dari gaya kepemimpinan parsitipastif yaitu setiap individu memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilann organisasi dalam mencapai tujuan dan tidak segan untuk melibatkan diri dalam pengambilan keputusan. Maka, pemimpin parsitipatif atau demokratis akan merasa lebih mudah dalam menjalankan tanggung jawabnya karena ditopang oleh kinerja anggota sehingga semuanya dapat bersinergi tanpa rasa takut untuk berpartisipasi. Sama halnya dengan seorang kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan parsitipatif, memberikan ruang untuk para guru dan staf pendidik lainnya untuk ikut andil dalam memberikan sebuah perubahan dan pengambilan keputusan dengan garis koordinasi yang ada.

Keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari gaya kepemimpinan partisipatif adalah:

- a) Konsultasi kebawah dapat digunakan dalam rangka meningkatkan kualitas keputusan dengan menarik keahlian yang dimiliki oleh para pengikut, sehingga para pengikut akan dapat menerima semua keputusan yang diambil serta dapat menjalankannya.
- b) Konsultasi lateral, pemimpin melibatkan serta orang-orang dalam berbagai sub unit untuk mengatasi keterbatasan kemampuan yang dimiliki pemimpin,
- c) Konsultasi ke atas, memungkinkan seorang pemimpin untuk menaruh keahlian seorang atasan yang berkemampuan lebih dari manajer. (Mardia & Mukhtar S, 2022).

2. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Merupakan pemimpin yang dominan dalam berbagai tindakan dan juga keputusan yang diambil. Kekuasaan pemimpin sangat mutlak dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan. Gaya kepemimpinan ini biasa hadir dalam organisasi militer di mana kekuasaan pemimpin amat mutlak serta adanya pemisahan tegas antara atasan dan juga bawahan (Wahyuni dkk., 2022). Gaya kepemimpinan ini di dominasi oleh kegiatan pemimpin, artinya pemimpin memiliki kendali penuh atas pengambilan keputusan dan mengarahkan anggota tanpa melibatkan mereka dalam proses tersebut. Pemimpin otokratik membuat suatu keputusan yang harus diikuti, memberikan pengawasan secara ketat dan mengendalikan pekerjaan secara sangat disiplin. Gaya ini cocok di terapkan untuk sesuatu yang membutuhkan pengambilan keputusan secara cepat dan kontrol yang ketat, namun dapat menurunkan motivasi dan krearitivitas tim jika terapkan dalam jangka panjang.

3. Gaya Kepemimpinan Laizess Faire

Pemimpin memiliki sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Pemimpin juga memiliki peranan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya. (Djunaedi & Gunawan, 2018). Gaya ini lebih efektif jika diterapkan dalam lingkungan organisasi atau lembaga yang membutuhkan kerativitas tinggi, seperti lembaga penelitian, industri seni, dan perusahaan teknologi inovatif. Dalam hal ini pemimpin tidak sering campur tangan dalam pekerjaan tim, pemimpin mengandalkan kemampuan dan keputusan tim untuk menjalankan pekerjaan dengan sedikit atau tanpa intervensi.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan ini sangat cocok untuk lingkungan organsasi yang menjunjung kebebasan berpikir dan berpendapat. Memberikan dorongan etos, kerja yang tinggi bagi anggota, mengingatkan mereka dapat menyuarakan pendapat tanpa canggung, dapat melakukan pekerjaan sesuai kreativitas diri tanpa intimidasi. Namun,

Tanpa pengawasan yang cukup, dan ada kemungkinan pekerjaan menjadi tidak terkoordinasi atau kurang efisien, kebebasan yang terlalu besar dapat menimbulkan perpecahan komunikasi antara pemimpin dan anggota.

4. Gaya Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan Transformatif merupakan jenis kepemimpinan baru (new leader paradigm) yang dipandang efektif untuk mendinamiskan perubahan, terutama pada situasi atau lingkungan yang bersifat transisional. Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksudkan meliputi SDM, fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian (Nengsih dkk., 2020). Gaya kepemimpinan ini berfokus pada motivasi anggota,

pemberdayaan, menginspirasi anggota atau tim untuk mencapai tujuan bersama dan berkembang secara kolektif maupun individu.

Gaya kepemimpinan Transformatif memiliki visi yang jelas dan memiliki keahlian memotivasi tim dengan sangat baik, ia mampu memberikan dukungan yang membuat anggota mencapai potensi terbaik mereka. Pemimpin transformatif memperhatikan perkembangan pribadi dan profesional anggota tim, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, pemimpin ini memberikan kebebasan berpikir inovatif dan kreatif dalam lingkungan kerja. Namun, terdapat tantangan yang perlu diatasi, yakni kemungkinan adanya ketergantungan anggota kepada pemimpin baik dalam hal pengerjaan tugas atau penyelesaian masalah.

5. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya pemimpin paternalistic adalah gaya yang menggabungkan disiplin yang kuat dan otoritas dengan sikap kepatuhan dan integritas moral. Pemimpin ideal menurut model ini adalah seorang yang bertindak sebagai “ayah” untuk bawahannya, dimana pemimpin menempatkan diri sebagai orang tua, bersifat melindungi dan memberikan nasehat atau arahan sebagai orang tua. (Pratiwi dkk., 2021). Gaya kepemimpinan ini bertindak seperti figur seorang ayah yang melindungi timnya. Gaya ini cenderung menggabungkan tindakan otoriter dengan pendekatan yang penuh perhatian terhadap kesejahteraan dan kenyamanan anggota tim. Pemimpin paternalistik dikenal dengan pemimpin yang peduli dengan kebutuhan tim, jadi secara tidak langsung ia dapat memotivasi anggota dengan pendekatan yang telah disebutkan, dan menginginkan anggota tim dapat secara mandiri menjalankan tanggung jawab dengan baik.

Motivasi Guru dalam Pendidikan Islam

Motivasi guru merupakan kekuatan internal yang ada dalam dirinya sehingga memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha maksimal sehingga mencapai keberhasilan dalam melaksanakan peran sebagai pendidik. Motivasi merupakan faktor individual yang mendasari perilaku untuk melakukan upaya dalam mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk memberikan perhatian, mengerahkan kemampuan dalam melaksanakan upaya sesuai dengan perannya sebagai pendidik. Motivasi dapat diwujudkan melalui intensitas usaha serta kesediaan melaksanakan aktivitas sesuai tuntutan pekerjaan sehingga mendorong peningkatan mutu atau keberhasilan tugas. (Suhadi dkk., 2014)

Motivasi menjadi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang baik bahkan optimal. Sekolah tidak saja mengharapkan guru-guru yang mampu dan cakap mengajar, terampil namun yang paling penting adalah bagaimana mereka terus giat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. (Zibran, 2023)

- a. Motivasi intrinsik. Adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.
- b. Motivasi ekstrinsik. Adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar. (Ariyanto & Sulistyorini, 2020)

Setiap individu memiliki motivasi untuk segala hal yang dijadikan tujuan, sebab motivasi membangkitkan rasa keinginan yang kuat, semangat yang tinggi, dan tidak mudah menyerah meskipun harus menemukan kegagalan ditengah perjalanan. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang melalui tekad yang kuat dan target yang sudah dibuat, juga bisa berasal dari luar diri seperti orang tua, kerabat, teman, pasangan, atasan, dan idola.

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan gurunya mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Ada tiga kunci pokok dari motivasi dalam konteks kepemimpinan lembaga, yaitu (1) adanya upaya; (2) tujuan organisasi; (3) kebutuhan. (Ariyanto & Sulistyorini, 2020). Upaya merupakan hal utama yang harus dilakukan untuk memotivasi para guru, agar guru dapat nyaman mengajar dan mengerjakan tugas-tugas pendidikan, motivasi juga bisa diberikan dengan ucapan penghargaan atas capaian yang telah mereka raih sebagai bentuk kebanggaan dari pemimpin, hal ini akan membuat guru akan lebih semangat dan termotivasi. Terikat pula dengan tujuan organisasi dan kebutuhan yang tentunya sama-sama menginginkan suatu lembaga dapat berkembang dan maju dari semua aspek yang ada di dalam lembaga tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga profesional, perlu dilakukan pembinaan dengan memberikan motivasi. Dalam menghasilkan guru yang profesional, tidak hanya meningkatkan kompetensinya saja tetapi harus diimbangi dalam meningkatkan kinerja. Upaya pembinaan guru dalam memberikan motivasi agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajar melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata dan melakukan perubahan dengan cara yang rasional dalam upaya meningkatkan hasil belajar siswa. Untuk meningkatkan kinerja dapat melalui pemberian penataran, pelatihan, atau mendapatkan kesempatan untuk belajar. (Nadyanti & Dewi, 2024)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Guru

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja para bawahannya. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan kebutuhan non

ekonomi. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (Djunaedi & Gunawan, 2018)

Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya di lihat dari separuh sektor saja, melainkan dinilai secara keseluruhan termasuk pada kesejarh teraan guru dalam menyalurkan pengetahuan. Sebagai pimpinan tertinggi sudah semestinya kepala sekolah memberikan ruang bekerja yang nyaman serta ruang gerak yang aman.

Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis ada 4 yaitu: kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi, mendorong penggunaan daya inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaan tugas, pemimpin, dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah, hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik (Djunaedi & Gunawan, 2018). Dorongan yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat memiliki dampak yang signifikan, terlihat kecil namun jika dilakukan secara konsisten maka akan berdampak besar pada

Efektif kepemimpinan pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Efektifitas kepemimpinan pendidikan juga tidak dapat lepas dari proses pembelajaran yang kondusif dan produktif. Pembelajaran yang mengarah pada peningkatan mutu sekolah dan lulusan merupakan faktor utama, hal itu dapat didukung oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional maka dibutuhkan personil yang pembelajar dalam artian mendorong dirinya untuk senantiasa mengembangkan potensinya. (Mardia & Mukhtar S, 2022)

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap motivasi guru dalam menjalankan tanggung jawab nya. Pemimpin atau kepala sekolah yang memiliki progres yang jelas dan dapat menginspirasi tim cenderung dapat meningkatkan motivasi guru karena sama-sama memiliki tujuan yang jelas dan satu arah. Guru akan lebih termotivasi untuk bekerja keras ketika pemimpin atau kepala sekolah memberikan contoh sikap profesional yang baik, pengarahan dan pembinaan yang dilakukan secara terus menerus.

Dari gaya kepemimpinan yang telah disebutkan sebelumnya, ada beberapa gaya kepemimpinan yang dikenal sukses meningkatkan motivasi tim, yaitu pemimpin demokratis. Dimana gaya kepemimpinan ini cenderung memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan Ketika guru dilibatkan dan pendapat mereka dihargai, mereka merasa dihormati, dan ini mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih bersemangat.

Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan demokratis juga dapat meningkatkan motivasi guru sebab ia mampu memberikan tantangan yang membangun, memberikan inspirasi dan mendorong pengembangan profesional para guru dengan pelatihan-pelatihan dan pengembangan kompetensi lainnya. Dari hal ini guru merasa diperhatikan, dianggap dan dibina oleh kepala sekolah agar pekerjaan mereka sesuai dengan tupoksi. Pemimpin yang mendukung dan memberikan apresiasi juga mempengaruhi motivasi guru. Ketika kinerja guru diakui dan diberikan

umpan balik positif, guru akan merasa dihargai, yang memperkuat rasa percaya diri mereka dan meningkatkan semangat kerja. Apresiasi, baik dalam bentuk pujian langsung atau pengakuan atas prestasi, menjadi pendorong penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik guru.

Sedangkan gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menurunkan motivasi guru, pemimpin yang terlalu ketat dalam mengontrol dengan aturan-aturan yang menyempitkan ruang guru untuk berkreasi dapat membuat guru merasa tertekan dengan akses yang terbatas untuk membuat kreasi metode ajar. Hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan stres, yang pada akhirnya berpotensi menyebabkan burnout. Namun, gaya kepemimpinan yang hanya berfokus pada hasil dan pencapaian tujuan bisa menjadi pedang bermata dua. Sementara pemimpin yang fokus pada hasil dapat memotivasi guru untuk mencapai target, jika tidak diimbangi dengan perhatian terhadap kesejahteraan guru, hal ini bisa menyebabkan tekanan berlebih yang berpotensi merusak motivasi dan menurunkan kualitas pengajaran.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang positif—yang mendukung, menginspirasi, memberi ruang bagi partisipasi, dan menghargai kerja keras—akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi guru. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau terlalu fokus pada hasil dapat merugikan motivasi dan berdampak negatif terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap motivasi guru dalam menjalankan tugas mereka. Pemimpin yang memiliki visi jelas dan dapat menginspirasi cenderung meningkatkan motivasi guru karena mereka merasa memiliki arah yang jelas dan tujuan bersama yang harus dicapai. Guru akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras ketika mereka tahu bahwa pemimpin mereka memberi contoh dan menunjukkan komitmen terhadap visi tersebut

KESIMPULAN

Dari hasil study literatur yang telah dituangkan dalam artikel ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi guru di lembaga pendidikan Islam, terdapat fokus penelitian yang menjadi acuan dasar, yaitu mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh berbagai gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru dalam konteks pendidikan Islam, berdasarkan kajian pustaka yang ada. Dari sumber-sumber yang disajikan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin atau kepala sekolah dapat berdampak terhadap kinerja dan semangat guru. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang telah dibahas dan kerap kali diimplementasikan yakni gaya kepemimpinan partisipatif atau demokratis, gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan *Laizess Faire*, gaya kepemimpinan Transformatif, dan gaya kepemimpinan paternalistik. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, namun terdapat gaya kepemimpinan yang lebih mendapatkan hasil yang maksimal dan menghadirkan motivasi guru. Oleh karena itu, pemimpin lembaga pendidikan Islam perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang mengutamakan keadilan, pengayoman, dan partisipasi aktif dari guru. Gaya kepemimpinan yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mendukung perkembangan

profesional guru, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan, Komariah, and Triatna Cepi. "Visionary Leadership menuju sekolah efektif." Jakarta: Bumi Aksara ,2005. (t.t.).
- Albi, Johan. (t.t.). Metodologi Penelitian Kualitatif, Jawa Barat: CV Jejak, 2018.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(2), 1. <https://doi.org/10.24269/ajbe.v4i2.2333>
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *PERFORMA*, 3(3), 400–408. <https://doi.org/10.37715/jp.v3i3.729>
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *inovator*, 7(1), 90–109. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>
- Hamzah, A. (2020). Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research) (1 ed.). Literasi Nusantara Abadi.
- Mardia, M., & Mukhtar S, M. (2022). ANALISIS TIPOLOGI DAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 208–225. <https://doi.org/10.24252/edu.vii2.26601>
- Nadyanti, N., & Dewi, E. F. (2024). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK di Kota Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 9. <https://doi.org/10.47134/ptk.vii3.476>
- Nengsih, S., Gusfira, R., & Pratama, R. (2020). KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2247>
- Pratiwi, S., Lestari, H., & Rahmawati, I. (2021). Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 171–178. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.330>
- Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Nasution, S. N., Pasaribu, S. E., & Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Rifa'i, M. (2023). Kepemimpinan Pendidikan Islam (Konsep Dasar dan Teori Memimpin Lembaga Pendidikan Islam): Vol. (-; pertama). Garudhawaca; -. -
- Rohmat. (2010). Kepemimpinan pendidikan: Konsep dan aplikasi, STAIN Press, 2010. (Cet. 1). STAIN Press : Buku Litera.

- Siregar, D. R. S., & Musfah, J. (2022). MODEL KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN RASULULLAH SAW. *Tarbiyatuna Kajian Pendidikan Islam*, 6(2), 203. <https://doi.org/10.69552/tarbiyatuna.v6i2.1141>
- Suhadi, E., Mujahidin, E., Bahruddin, E., & Tafsir, A. (2014). Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 42. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v3i1.570>
- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER (OTOKRATIS) DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123-130. <https://doi.org/10.24252/edu.vii2.26148>
- Zahrudin, Supriyadi, Sri, *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, Pekalongan, 2021. (t.t.).
- Zibran, A. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM BAITI JANNATI DELI SERDANG. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 1(3), 226-241. <https://doi.org/10.36490/jmdb.vii3.678>