

Dampak Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada TK Limos Kindergarten Bandar Lampung

Divia Annisa Fitri¹, Habiburahman²

Universitas Bandar Lampung, Indonesia

Coresponding author: diva.21011152@student.ubl.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan, tingkat disiplin, dan motivasi terhadap kinerja guru di TK Limos Kindergarten, Bandar Lampung. Dalam konteks institusi pendidikan, kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga pengajar, merupakan faktor kunci dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan lima guru, yang dipilih menggunakan teknik triangulasi data untuk meningkatkan validitas hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif dan suportif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan tersebut meningkatkan keterlibatan dan produktivitas guru dalam kegiatan pembelajaran. Di samping itu, tingkat kedisiplinan yang tinggi terbukti berkorelasi positif dengan kualitas kerja yang dihasilkan oleh guru. Motivasi yang bersumber dari penghargaan dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam mempertahankan kinerja optimal para pengajar. Sebagai kontribusi terhadap praktik manajerial, penelitian ini merekomendasikan agar manajemen sekolah memperkuat penerapan gaya kepemimpinan yang humanis, meningkatkan kedisiplinan melalui kebijakan yang konsisten, serta menciptakan sistem penghargaan yang memotivasi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to analyze the impact of leadership style, discipline level, and motivation on teacher performance at Limos Kindergarten, Bandar Lampung. In the context of educational institutions, the quality of human resources, especially teaching staff, is a key factor in achieving the vision and mission of the organization. The method used is a qualitative approach with data collection methods through interviews, participatory observation, and document analysis. The research subjects consisted of the principal and five teachers, who were selected using data triangulation techniques to increase the validity of the results. The results showed that the communicative and supportive leadership style of the principal had a significant effect on teachers' work motivation. The leadership style increased teachers' engagement and productivity in learning activities. In addition, a high level of discipline is positively correlated with the quality of work produced by teachers. Motivation derived from rewards and a conducive work environment also play an important role in maintaining optimal performance of teachers. As a contribution to managerial practice, this study recommends that school management strengthen the application of humanist leadership styles, improve discipline through consistent policies, and create a motivating reward system. These steps are expected to support the continuous improvement of human resource quality and organizational performance.

Keywords: Leadership Style, Discipline, Motivation, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia sangat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi pendidikan. Guru sebagai komponen utama di institusi pendidikan, memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak generasi yang berkualitas. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, diharapkan guru memiliki kualifikasi, kompetensi, dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat. Hal ini ditegaskan melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang pada Pasal 2 Ayat (1) menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional di jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dalam jalur pendidikan formal, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

TK Limos Kindergarten Bandar Lampung, sebagai salah satu institusi pendidikan anak usia dini, menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia. Beberapa permasalahan utama mencakup rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga pengajar dan staf, motivasi kerja yang kurang memadai, serta lemahnya penerapan gaya kepemimpinan oleh kepala sekolah. Misalnya, masih ditemukan kurangnya ketegasan dalam penerapan sanksi bagi staf yang tidak disiplin, minimnya apresiasi terhadap guru yang berkinerja baik, dan komunikasi yang kurang efektif antara kepala sekolah dan staf. Permasalahan tersebut berdampak langsung pada menurunnya kinerja tenaga pengajar dan staf, seperti terlambatnya penyelesaian tugas, rendahnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta lemahnya rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diemban. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam mengenai dampak gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja guru dan staf di TK Limos Kindergarten.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji mengenai topik serupa salah satunya penelitian karya (Hadromi, 2017), yang berjudul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Di Sd Islam Lumajang", yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang positif berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kedisiplinan guru, yang berdampak pada kinerja mereka. Selain itu, Nurdianta (2016) dalam penelitiannya yang dipublikasikan di (Jaeger & Nobre, 2022). *Ciencias Biológicas* mengkaji dampak gaya kepemimpinan, motivasi kerja, gaya komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Karanganyar, menemukan hubungan signifikan antara semua variabel tersebut dan kinerja guru. (Fiannisa et al., 2024) juga menyoroti pentingnya disiplin kerja sebagai mediator dalam penelitian mereka tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengintegrasikan analisis dampak gaya kepemimpinan yang komunikatif dan suportif, tingkat disiplin, serta motivasi kerja dalam konteks TK Limos Kindergarten, Bandar Lampung. Novelty dari penelitian ini terletak pada fokus khususnya pada pendidikan anak usia dini, yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam

mengenai dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah, tingkat disiplin, motivasi kerja, dan kinerja tenaga pengajar serta staf. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi pihak manajemen sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi demi mencapai suatu tujuan tertentu disebut gaya kepemimpinan. (Abijaya et al., 2021; Waedoloh et al., 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dipilih dan sering digunakan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2016), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang demi mencapai visi atau serangkaian tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, Efektifitas dan efisiensi dalam kepemimpinan dapat tercapai jika dijalankan sesuai dengan fungsi dan tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin perlu berupaya menjadi bagian dari dinamika kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Farida, 2022; M.ikom, 2020).

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan digunakan sebagai variabel untuk memahami bagaimana pola perilaku dan strategi kepemimpinan memengaruhi kinerja guru dan efektivitas sekolah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah tidak hanya berusaha untuk mencapai visi dan misi organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang ideal, meningkatkan motivasi guru dan staf, dan meningkatkan produktivitas kerja secara menyeluruh.

Disiplin

Menurut (Hasibuan, 2011, 2019b), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran ini tercermin dari sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Disiplin menjadi elemen penting dalam menciptakan keteraturan dalam organisasi yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Motivasi

(Rivai & Sagala, 2009) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memberikan dampak agar mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, seperti penghargaan, suasana kerja, dan supervisi yang mendukung.

Kinerja Guru

Kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga pengajar dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Hasibuan, 2019a). Penilaian kinerja guru melibatkan aspek kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini mencakup langkah-langkah dan prosedur baku yang digunakan untuk memahami dampak gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja guru di TK LIMOS Kindergarten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena sosial yang kompleks. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen, dengan subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan lima guru yang dipilih menggunakan teknik triangulasi. Pendekatan ini relevan karena memberikan fleksibilitas dalam memahami perspektif subjek berdasarkan pengalaman mereka.

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semi-terstruktur yang terdiri dari pertanyaan terbuka untuk menggali pandangan subjek tentang gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi. Observasi partisipatif dilakukan tiga kali seminggu untuk mengamati interaksi antara kepala sekolah dan guru, sementara dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari laporan kinerja dan rencana kegiatan sekolah. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, di mana wawancara dan observasi dikodekan untuk menemukan tema atau pola terkait. Dengan pendekatan triangulasi data, penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam konteks pendidikan anak usia dini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen yang dilakukan di TK Limos Kindergarten Bandar Lampung, ditemukan sejumlah temuan yang memberikan gambaran mendalam mengenai dampak gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja guru. Temuan-temuan ini dapat dibagi dalam beberapa kategori, masing-masing memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berperan dalam meningkatkan atau menghambat kinerja guru di TK Limos Kindergarten.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari wawancara dengan para guru, sebagian besar menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif dan suportif, serta penerapan pendekatan humanis, menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi guru.

- a) "Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif membuat kami merasa lebih dihargai dan semangat dalam menjalankan tugas." (Bunda Handa)
- b) "Pendekatan humanis dari kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas kami." (Bunda Nina)

- c) "Kepala sekolah selalu memberikan arahan yang jelas, sehingga kami lebih terarah dalam bekerja." (Bunda Mina)
- d) "Dengan kepemimpinan yang suportif, kami merasa lebih percaya diri dalam mengajar." (Bu Dian)
- e) "Kepala sekolah yang demokratis memungkinkan kami terlibat dalam pengambilan keputusan, meningkatkan rasa tanggung jawab." (Bunda Ayu)

Selain itu, kepala sekolah sering melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait proses pembelajaran, yang meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab guru.

- a) "Kami sering diajak berdiskusi, yang membuat kami merasa dihargai." (Bunda Handa)
- b) "Kepala sekolah memberikan ruang bagi kami untuk memberikan masukan, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap keputusan." (Bunda Nina)
- c) "Keterlibatan dalam keputusan penting meningkatkan rasa tanggung jawab kami." (Bunda Mina)
- d) "Kami merasa lebih dekat dengan kepala sekolah karena sering dilibatkan dalam diskusi." (Bu Dian)
- e) "Pengambilan keputusan bersama menciptakan suasana kerja yang harmonis." (Bunda Ayu)

Penerapan Disiplin oleh Kepala Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin oleh kepala sekolah sangat berdampak terhadap kinerja guru. Pemberian sanksi yang tepat bagi guru yang melanggar aturan, serta penghargaan bagi guru yang berprestasi, dapat meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja guru.

- a) "Sanksi yang diterapkan dengan adil membantu menjaga kedisiplinan." (Bunda Handa)
- b) "Dengan penerapan sanksi yang tepat, kami lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas." (Bunda Nina)
- c) "Penerapan sanksi yang konsisten menciptakan rasa keadilan di lingkungan kerja." (Bu Dian)
- d) "Ketegasan kepala sekolah dalam menerapkan aturan mendorong kami untuk lebih disiplin." (Bunda Ayu)

Penghargaan juga berperan penting dalam membangun budaya disiplin di lingkungan sekolah:

- a) "Penghargaan mendorong kami untuk terus menjaga disiplin." (Bunda Handa)
- b) "Ketika usaha kami dihargai, kami merasa lebih bersemangat untuk bekerja." (Bunda Nina)
- c) "Penghargaan memberikan dorongan positif untuk meningkatkan kinerja kami." (Bunda Mina)

- d) "Dengan penghargaan, kami merasa usaha kami tidak sia-sia." (Bu Dian)
- e) "Budaya disiplin terbentuk ketika kepala sekolah menghargai kerja keras kami." (Bunda Ayu)

Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Motivasi intrinsik yang timbul dari rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak-anak dan kepuasan pribadi setelah berhasil mengajar dengan baik, meningkatkan kualitas pengajaran secara menyeluruh.

- a) "Kepuasan mengajar menjadi dorongan utama untuk memberikan yang terbaik." (Bunda Handa)
- b) "Saya merasa bahagia melihat perkembangan siswa, itu motivasi saya." (Bunda Nina)
- c) "Kepuasan intrinsik membuat saya lebih fokus pada kualitas pengajaran." (Bunda Mina)
- d) "Kebanggaan terhadap hasil mengajar mendorong kami untuk terus berkembang." (Bu Dian)
- e) "Motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab memperbaiki kualitas pengajaran." (Bunda Ayu)

Faktor ekstrinsik seperti fasilitas kerja dan penghargaan juga memberikan dorongan motivasi yang signifikan bagi guru:

- a) "Fasilitas yang memadai mendukung pekerjaan kami secara maksimal." (Bunda Handa)
- b) "Apresiasi dari kepala sekolah meningkatkan semangat kerja kami." (Bunda Nina)
- c) "Fasilitas yang baik menciptakan kenyamanan dalam bekerja." (Bunda Mina)
- d) "Penghargaan dari kepala sekolah membuat kami merasa dihargai." (Bu Dian)
- e) "Dengan fasilitas yang mendukung, pekerjaan terasa lebih ringan." (Bunda Ayu)

Peran Kepala Sekolah dalam Kinerja Guru

Dari wawancara dengan kepala sekolah, ditemukan bahwa ia berupaya untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas prestasi guru, serta memastikan kedisiplinan diterapkan dengan konsisten.

- a) "Saya berupaya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, memberikan penghargaan atas prestasi guru, serta memastikan kedisiplinan diterapkan dengan konsisten." (Kepala Sekolah)
- b) "Kami memberikan penghargaan untuk memotivasi guru, menyediakan fasilitas yang memadai, dan memastikan aturan diterapkan secara adil." (Kepala Sekolah)

Dampak gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja guru di TK Limos Kindergarten dapat dijelaskan secara lebih rinci pada teori-teori yang relevan, serta situasi yang ada di lapangan. Pembahasan ini akan membahas lebih lanjut tentang dampak ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja guru.

Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan kepala sekolah di TK Limos Kindergarten terbukti berdampak pada kinerja guru secara langsung. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel, komunikatif, dan humanis dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Kepala sekolah yang bersifat suportif dalam memberikan dukungan kepada guru, baik secara profesional maupun pribadi, menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif untuk peningkatan kinerja. Pemimpin yang demokratis yang memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, pada dasarnya, tidak hanya meningkatkan kualitas hubungan interpersonal, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab dan kepemilikan guru terhadap proses pembelajaran.

Gaya kepemimpinan ini sangat selaras dengan teori kepemimpinan transformasional, yang menekankan pentingnya pemberdayaan dan motivasi bagi bawahannya. Pada TK Limos Kindergarten, penerapan gaya kepemimpinan transformasional ini terbukti dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas guru, yang sangat penting dalam proses pembelajaran anak-anak usia dini. Guru merasa lebih terlibat dalam proses pembelajaran, tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai bagian dari tim yang bertanggung jawab terhadap kemajuan sekolah.

Dampak Disiplin terhadap Kinerja Guru

Penerapan disiplin yang tegas dan adil merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Kepala sekolah yang menerapkan disiplin dengan cara yang konsisten, serta memberikan sanksi dan penghargaan secara tepat, dapat memotivasi guru untuk menjaga kinerja mereka. Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Di sisi lain, penerapan sanksi yang tepat terhadap pelanggaran aturan juga berfungsi sebagai pengingat agar guru tetap menjaga profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam penerapan sanksi, yang seringkali menyebabkan ketidakjelasan dalam penegakan disiplin. Ketidakkonsistenan ini dapat menurunkan rasa keadilan di kalangan guru dan berdampak negatif terhadap motivasi mereka. Oleh karena itu, konsistensi dalam penerapan disiplin sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang adil dan menjaga semangat kerja guru. Teori motivasi dua faktor Herzberg dapat menjelaskan hal ini, di mana faktor-faktor yang bersifat "*hygienic*", seperti disiplin dan pengaturan lingkungan kerja, sangat berdampak terhadap kepuasan kerja guru. Ketidakkonsistenan dalam penegakan disiplin dapat menjadi faktor yang menghambat kepuasan kerja guru, sementara penghargaan yang adil dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja.

Dampak Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja guru memainkan peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja. Motivasi intrinsik yang timbul dari rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak-anak dan kepuasan pribadi setelah berhasil mengajar dengan baik, menjadi faktor pendorong yang kuat dalam kualitas pengajaran. Guru yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, seperti keinginan untuk melihat perkembangan anak-anak dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, akan berusaha lebih keras dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang kreatif dan efektif.

Di sisi lain, motivasi ekstrinsik juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penghargaan, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang kondusif memberikan dorongan tambahan bagi guru untuk berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Kepala sekolah yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan atas prestasi guru, seperti pemberian tunjangan atau pengakuan publik, berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Teori motivasi Maslow dan Herzberg (Andjarwati, 2015a, 2015b; Trygu, 2021) sangat relevan dalam menjelaskan dampak motivasi terhadap kinerja guru. Maslow menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar, seperti penghargaan dan rasa aman, adalah langkah pertama untuk memotivasi individu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Herzberg, dalam teori motivasi dua faktor, juga menjelaskan bahwa penghargaan yang diberikan kepada guru dan suasana kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Keterlibatan Guru dalam Pengambilan Keputusan

Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan kebijakan sekolah memberikan dampak positif terhadap rasa tanggung jawab mereka. Guru-guru yang terlibat dalam proses ini merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Partisipasi dalam pengambilan keputusan juga meningkatkan rasa memiliki terhadap kebijakan yang diterapkan dan memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan bersama sekolah.

Hal ini selaras dengan teori partisipasi dalam manajemen, yang menyatakan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja individu. Dengan melibatkan guru dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, kepala sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang lebih demokratis dan terbuka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru, di mana kepemimpinan yang komunikatif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja guru. Selain itu, penerapan disiplin yang tegas dan adil, serta motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik, berkontribusi besar terhadap pencapaian kinerja optimal guru, dengan suasana kerja yang baik dan penghargaan yang diberikan turut meningkatkan semangat kerja. Berdasarkan temuan ini, saran yang dapat diberikan adalah agar kepala sekolah di TK Limos Kindergarten menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel dan komunikatif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penerapan disiplin yang lebih konsisten dengan sanksi yang jelas perlu diperkuat, serta sekolah harus menciptakan lingkungan yang memotivasi guru melalui penghargaan bagi yang berprestasi dan dukungan untuk pengembangan diri melalui pelatihan dan kegiatan motivasi.

REFERENSI

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1). <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>
- Andjarwati, T. (2015a). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17*, 2(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Andjarwati, T. (2015b). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17*, 2(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Farida, S. I. (2022). Manajemen Dan Kepemimpinan. *Eureka Media Aksara*, 1(1).
- Fiannisa, Muharani, Bahril Datuk, & Muis Fauzi Rambe. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 43–58.
- Hadromi, F. Al. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Di Sd Islam Lumajang. *Bisma*, 11(1). <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i1.6212>
- Hasibuan. (2019a). Manajemen Sumber Daya Manusia Hasibuan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019b). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. In *Bumi Aksara* (Issue 1).
- Jaeger, B., & Nobre, S. B. (2022). Licenciatura em Ciências Biológicas. *Revista Acadêmica Licenciaturas*, 10(1). <https://doi.org/10.55602/rlic.v10i1.211>
- M.ikom, andi youna C. B. (2020). Dasar Manajemen dan Kepemimpinan. In *kepemimpinan (Leadership)* (Vol. 8).

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2. In *Jakarta: PT. Raja Grafindo*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Organizational Behavior. 17th Edition, Pearson Education Limited. In *Open Journal of Social Sciences* (Vol. 11, Issue 09).
- Trygu. (2021). Teori Motivasi Abraham H. Maslow dan Hubungannya dengan Minat Belajar Matematika Siswa. In *GUEPEDIA*.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 144. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)