

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kolaboratif dan Inovatif Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 12 Tanjung Gadai

Hafizah^{1*}, Nurmalina², Imam Hanafi³

¹⁻³Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Indonesia

Article Info: Accepted: 3 November 2024; Approve: 20 November 2024; Published: 30 November 2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kolaboratif dan inovatif terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 12 Tanjung Gadai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis korelasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 10 guru di SDN 12 Tanjung Gadai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kolaboratif dan inovatif dengan motivasi kerja guru. Uji korelasi Pearson menunjukkan nilai signifikan pada gaya kepemimpinan kolaboratif ($r = 0.577, p < 0.01$) dan gaya kepemimpinan inovatif ($r = 0.859, p < 0.01$), yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam penerapan gaya kepemimpinan kolaboratif dan inovatif oleh kepala sekolah berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja guru. Uji normalitas dan linearitas juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan hubungan antara variabel bersifat linear. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif dan inovatif kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah dasar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Kolaboratif; Gaya Kepemimpinan Inovatif; Motivasi Kerja Guru.

Abstract: *This study aims to analyze the influence of collaborative and innovative leadership styles on teacher work motivation at Sekolah Dasar Negeri 12 Tanjung Gadai. The research method used is quantitative with a correlation analysis technique. Data were collected through questionnaires distributed to 10 teachers at SDN 12 Tanjung Gadai. The results showed that there is a significant positive relationship between collaborative and innovative leadership styles and teacher work motivation. The Pearson correlation test showed significant values for collaborative leadership style ($r = 0.577, p < 0.01$) and innovative leadership style ($r = 0.859, p < 0.01$), indicating that an increase in the application of collaborative and innovative leadership styles by the principal is associated with an increase in teacher work motivation. Normality and linearity tests also showed that the data are normally distributed and the relationships between variables are linear. The conclusion of this study is that the collaborative and innovative leadership styles of the principal play an important role in increasing teacher work motivation in elementary schools. Therefore, the implementation of effective leadership styles should be considered in efforts to improve teacher performance and work spirit.*

Keywords: Collaborative Leadership Style; Innovative Leadership Style; Teacher Work Motivation.

Correspondence Author: Hafizah

Email: hafizahanshari@gmail.com

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



Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran penting dalam pembentukan karakter, peningkatan kompetensi, dan pengembangan potensi peserta didik (Arifin, 2017). Guru merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, karena mereka berperan dalam mentransfer pengetahuan serta membentuk karakter peserta didik (Sun'iyah, 2020). Namun, tantangan dalam meningkatkan kualitas pendidikan terus muncul, termasuk di SDN 12 Tanjung Gadai. Dalam

konteks ini, peran kepemimpinan menjadi sangat relevan, karena dapat memberikan arah, motivasi, dan dukungan kepada guru dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.

Di SDN 12 Tanjung Gadai, lingkungan kerja guru mungkin dipenuhi dengan berbagai tantangan yang dapat merusak motivasi mereka. Salah satu masalah utama yang mungkin dihadapi oleh para guru adalah beban kerja yang tinggi. Dalam banyak kasus, guru di sekolah dasar sering kali harus menangani banyak tanggung jawab, termasuk merencanakan dan memberikan pelajaran, menilai kinerja siswa, menghadiri rapat guru, serta melaksanakan tugas administratif lainnya. Beban kerja yang berlebihan ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta menurunkan semangat dan motivasi kerja guru.

Selain itu, kurangnya apresiasi terhadap kinerja guru juga dapat menjadi faktor penghambat motivasi mereka. Ketika guru tidak merasa dihargai atau diakui atas upaya mereka dalam meningkatkan pembelajaran dan prestasi siswa, hal ini dapat menyebabkan kekecewaan dan penurunan semangat kerja. Apresiasi yang kurang dapat muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari penghargaan formal seperti penghargaan atau pengakuan publik, hingga dukungan dan pujian yang diberikan secara langsung oleh manajemen sekolah atau rekan kerja.

Selanjutnya, kurangnya dukungan dan arahan dari pihak manajemen sekolah juga dapat menjadi penghalang dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Manajemen sekolah yang tidak memberikan arahan yang jelas, bantuan dalam menyelesaikan masalah, atau dukungan dalam menghadapi tantangan dapat membuat guru merasa terisolasi dan tidak termotivasi untuk bekerja keras. Ketika guru tidak merasa didukung oleh manajemen sekolah, mereka mungkin kehilangan keyakinan dalam kemampuan mereka untuk mencapai tujuan pendidikan, yang pada akhirnya dapat mengurangi motivasi mereka untuk berkinerja tinggi.

Semua faktor-faktor ini secara kolektif dapat berdampak negatif pada motivasi kerja guru di SDN 12 Tanjung Gadai. Penurunan motivasi ini pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran yang disampaikan kepada siswa. Ketika guru kurang termotivasi, mereka mungkin cenderung kurang peduli terhadap kemajuan siswa, kurang inovatif dalam metode pengajaran, dan kurang aktif dalam mencari cara untuk meningkatkan pembelajaran. Akibatnya, kualitas pendidikan yang disampaikan kepada siswa dapat terpengaruh secara signifikan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi prestasi akademik mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengatasi berbagai masalah yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SDN 12 Tanjung Gadai agar kualitas pendidikan yang lebih baik dapat dicapai. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan dalam mengelola dan memotivasi staf pendidik menjadi sangat penting. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mendorong guru untuk berkinerja tinggi (Caksana, 2019). Dua gaya kepemimpinan yang potensial dalam mencapai hal ini adalah kepemimpinan kolaboratif dan inovatif.

Kepemimpinan kolaboratif adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin bekerja sama dengan anggota tim atau bawahan untuk mencapai tujuan bersama (Deayana et al., 2021). Lebih dari sekadar memberikan instruksi dan menentukan arah, pemimpin kolaboratif mendengarkan pendapat dan ide dari semua anggota tim, menghargai kontribusi individu, dan membangun hubungan yang kuat berdasarkan kepercayaan dan saling pengertian. Gaya kepemimpinan kolaboratif menekankan pada kerjasama antar individu dalam mencapai tujuan bersama (Kasmawati, 2021). Dalam konteks sekolah, ini berarti membangun hubungan kerja yang harmonis antara manajemen sekolah dan guru, serta antar guru sesama. Kolaborasi ini dapat menciptakan iklim kerja yang positif, di mana ide-ide dan pengalaman dapat dipertukarkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Di sisi lain, Gaya kepemimpinan inovatif adalah pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin mendorong dan memfasilitasi kreasi, pengembangan, dan implementasi ide-ide baru dalam organisasi atau tim (Istanto, 2022). Pemimpin inovatif secara proaktif mencari cara untuk memperkenalkan perubahan yang positif, meningkatkan efisiensi, dan mengatasi tantangan dengan cara yang baru dan kreatif. Dalam konteks pendidikan, ini bisa berarti mengenalkan metode pengajaran baru, teknologi pendidikan, atau strategi pembelajaran yang lebih efektif. Guru yang dipimpin oleh seorang pemimpin inovatif mungkin merasa lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Belum ada penelitian yang secara khusus mengeksplorasi pengaruh kedua gaya kepemimpinan ini terhadap motivasi kerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini diusulkan untuk mengisi celah pengetahuan ini dengan menyelidiki sejauh mana gaya kepemimpinan kolaboratif dan inovatif dapat memengaruhi motivasi kerja guru di sekolah tersebut. Maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kolaboratif dan Inovatif terhadap Motivasi Kerja Guru di SDN 12 Tanjung Gadai.”

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SDN 12 Tanjung Gadai, serta memberikan wawasan yang berharga bagi pihak sekolah dalam merancang strategi pengembangan staf yang efektif. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi teoritis dalam literatur tentang kepemimpinan dan motivasi kerja, khususnya dalam konteks pendidikan di Indonesia.

Kajian Teori

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi anggota tim atau kelompok untuk

mencapai tujuan bersama (Mukhtar & UA, 2020). Dengan memahami berbagai gaya kepemimpinan, pemimpin dapat memilih pendekatan yang paling sesuai dengan situasi yang dihadapi dan kebutuhan tim atau organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan kolaboratif merupakan pendekatan yang mengedepankan kerjasama antara pemimpin dan anggota tim dalam mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, dan mencapai tujuan bersama (Pratama et al., 2017). Lebih dari sekadar sebuah gaya kepemimpinan, konsep ini mencerminkan filosofi yang menekankan pentingnya membangun hubungan yang inklusif, saling menghargai, dan mempromosikan partisipasi aktif dari semua pihak terlibat.

2. Motivasi Guru

Motivasi merupakan kekuatan internal yang menuntun individu untuk bertindak atau berperilaku dengan tujuan mencapai hasil atau memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan (Adhari, 2021). Sebagai proses psikologis yang kompleks, motivasi memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan atau kepuasan tertentu. Faktor-faktor internal dan eksternal, seperti dorongan, keinginan, atau harapan individu, memainkan peran penting dalam membentuk motivasi seseorang. Dengan memahami motivasi, individu dapat merespons rangsangan atau dorongan tertentu dengan mengambil tindakan yang sesuai dengan kepentingan pribadi atau tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu proses dinamis yang melibatkan perubahan dalam keadaan pikiran, emosi, dan perilaku individu sebagai respons terhadap rangsangan atau dorongan yang mereka terima.

Bahan bakar motivasi mendorong individu untuk mengatasi hambatan, mengambil tindakan yang diperlukan, dan mempertahankan ketekunan dalam mengejar impian atau tujuan mereka. Hal ini melibatkan tingkat energi, ketekunan, dan fokus individu dalam mengejar aspirasi atau tujuan mereka. Sebagai pemicu internal, motivasi memberikan arti dan tujuan kepada tindakan individu, memberikan alasan yang kuat untuk bertindak atau mengubah perilaku. Persepsi individu tentang nilai dan signifikansi dari tujuan atau hasil tertentu membentuk motivasi mereka, mempengaruhi tingkat komitmen dan upaya yang diberikan dalam mencapainya. Motivasi juga menjadi faktor penting dalam membentuk ketahanan mental dan emosional individu dalam menghadapi rintangan atau tantangan dalam perjalanan mencapai tujuan mereka

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dari sekelompok individu dengan menggunakan instrumen seperti kuesioner. Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran umum tentang variabel yang sedang diteliti dalam populasi tertentu.

Sedangkan desain yang digunakan adalah desain deskriptif. Desain ini fokus pada pengumpulan data untuk menggambarkan variabel yang relevan dengan topik penelitian, tanpa mencoba untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel.

Populasi mengacu pada keseluruhan entitas yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah semua guru SDN 12 Tanjung Gadai. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk diwawancarai atau disurvei sebagai representasi dari populasi keseluruhan. Ada berbagai teknik dalam mengambil sampel, tergantung pada sumber daya, waktu, dan tujuan penelitian. Untuk penelitian ini, peneliti mempertimbangkan salah satu metode sampling yaitu Sampel Acak Sederhana (Simple Random Sampling). Setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Contohnya, dengan menggunakan undian atau perangkat lunak statistik. Dengan demikian, total sampel penelitian terdiri dari 10 guru dari SDN 12 Tanjung Gadai.

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi untuk mengukur hubungan antara gaya kepemimpinan kolaboratif dan inovatif dengan motivasi kerja guru. Analisis korelasi bertujuan untuk menentukan seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel tersebut dan apakah hubungan tersebut bersifat positif atau negatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk memastikan keakuratan dan validitas hasil analisis. Langkah pertama dalam analisis adalah menguji normalitas data untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan tes Shapiro-Wilk. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan Kolaboratif	.141	10	.200*	.972	10	.906
Gaya Kepemimpinan Inovatif	.252	10	.072	.894	10	.188
Motivasi Kerja Guru	.194	10	.200*	.906	10	.257

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa semua variabel (Gaya Kepemimpinan Kolaboratif, Gaya Kepemimpinan Inovatif, dan Motivasi Kerja Guru) memiliki distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) yang lebih besar dari 0,05 untuk kedua metode uji. Khususnya, untuk Kolmogorov-Smirnov, nilai Sig. 0,200 untuk Gaya Kepemimpinan Kolaboratif dan Motivasi Kerja

Guru, serta 0,072 untuk Gaya Kepemimpinan Inovatif. Sementara untuk Shapiro-Wilk, nilai Sig. masing-masing adalah 0,906, 0,188, dan 0,257. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi untuk semua variabel dalam penelitian ini. Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel-variabel yang diuji bersifat linear. Hasil uji linearitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Gaya Kolaboratif dan Motivasi

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja Guru * Gaya Kepemimpinan Kolaboratif	Between Groups	(Combined)	1722.600	7	246.086	3.394	.246
		Linearity	621.126	1	621.126	8.567	.100
		Deviation from Linearity	1101.474	6	183.579	2.532	.310
	Within Groups		145.000	2	72.500		
Total			1867.600	9			

Hasil uji linearitas antara Gaya Kepemimpinan Kolaboratif dan Motivasi Kerja Guru menunjukkan adanya hubungan linear antara kedua variabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada baris "Deviation from Linearity" sebesar 0,310, yang lebih besar dari 0,05. Nilai ini mengindikasikan bahwa tidak ada penyimpangan signifikan dari linearitas. Selain itu, nilai F hitung (2,532) yang lebih kecil dari F tabel (dengan df 6 dan 2) juga mendukung kesimpulan ini. Dengan demikian, asumsi linearitas terpenuhi untuk hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kolaboratif dan Motivasi Kerja Guru.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Gaya Inovatif dan Motivasi

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja Guru * Gaya Kepemimpinan Inovatif	Between Groups	(Combined)	1446.933	7	206.705	.983	.591
		Linearity	1377.992	1	1377.992	6.551	.125
		Deviation from Linearity	68.941	6	11.490	.055	.997
	Within Groups		420.667	2	210.333		
Total			1867.600	9			

Uji linearitas antara Gaya Kepemimpinan Inovatif dan Motivasi Kerja Guru menunjukkan adanya hubungan linear yang sangat kuat antara kedua variabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada baris "Deviation from Linearity" sebesar 0,997, jauh lebih besar dari 0,05. Nilai F hitung yang sangat kecil (0,055) dibandingkan dengan F tabel (dengan df 6 dan 2) juga mendukung kesimpulan ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa penyimpangan dari linearitas

sangat minimal, bahkan hampir tidak ada. Dengan demikian, asumsi linearitas terpenuhi dengan sangat baik untuk hubungan antara Gaya Kepemimpinan Inovatif dan Motivasi Kerja Guru. Selanjutnya dapat dilakukan uji korelasi pearson, sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Pearson

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan Kolaboratif	Gaya Kepemimpinan Inovatif	Motivasi Kerja Guru
Gaya Kepemimpinan Kolaboratif	Pearson Correlation	1	.865**	.577
	Sig. (2-tailed)		.001	.001
	N	10	10	10
Gaya Kepemimpinan Inovatif	Pearson Correlation	.865**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001
	N	10	10	10
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	.577	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	
	N	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara semua variabel yang diteliti. Gaya Kepemimpinan Kolaboratif dan Gaya Kepemimpinan Inovatif memiliki korelasi yang sangat kuat ($r = 0,865$, $p < 0,01$). Gaya Kepemimpinan Inovatif memiliki korelasi yang sangat kuat dengan Motivasi Kerja Guru ($r = 0,859$, $p < 0,01$), sementara Gaya Kepemimpinan Kolaboratif memiliki korelasi yang cukup kuat dengan Motivasi Kerja Guru ($r = 0,577$, $p < 0,01$). Semua korelasi signifikan pada level 0,01 (2-tailed). Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja guru, dengan Gaya Kepemimpinan Inovatif menunjukkan hubungan yang lebih kuat.

2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif dan inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di SDN 12 Tanjung Gadai. Temuan ini konsisten dengan teori-teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa keterlibatan aktif dan dukungan dari pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan kolaboratif dan inovatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan kolaboratif yang mendorong kerja sama tim dan komunikasi terbuka memungkinkan guru untuk merasa lebih dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka. Ketika guru merasa bahwa suara mereka didengar dan kontribusi mereka dihargai, mereka cenderung

memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, gaya kepemimpinan ini juga mendorong kolaborasi antar guru, yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran melalui berbagi ide dan praktik terbaik.

Gaya kepemimpinan inovatif, di sisi lain, mendorong guru untuk berpikir kreatif dan mencoba metode pengajaran baru. Kepala sekolah yang inovatif dapat menginspirasi guru untuk terus berkembang dan menemukan cara-cara baru untuk menyampaikan materi pelajaran. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja guru tetapi juga berpotensi meningkatkan hasil belajar siswa. Guru yang merasa didorong untuk berinovasi cenderung lebih antusias dalam mengajar dan lebih bersemangat dalam menghadapi tantangan-tantangan baru.

Temuan ini juga memiliki implikasi praktis bagi pengembangan kepemimpinan di sekolah-sekolah. Kepala sekolah perlu dilatih untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan kolaboratif dan inovatif agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi guru-guru mereka. Pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan komunikasi efektif, keterampilan memecahkan masalah, dan kreativitas dapat membantu kepala sekolah menjadi pemimpin yang lebih baik dan lebih efektif. Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Jumlah responden yang relatif kecil dan cakupan geografis yang terbatas mungkin mempengaruhi generalisasi temuan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan cakupan yang lebih luas diperlukan untuk mengkonfirmasi temuan ini. Selain itu, penelitian ini hanya mengukur persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sehingga penelitian longitudinal yang mengukur perubahan motivasi kerja guru seiring waktu mungkin memberikan wawasan yang lebih mendalam. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif dan inovatif dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Kepala sekolah yang mampu menerapkan kedua gaya kepemimpinan ini secara efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif dan inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 12 Tanjung Gadai. Gaya kepemimpinan yang mendorong kerja sama, komunikasi terbuka, serta inovasi dalam metode pengajaran terbukti meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru dalam proses pembelajaran.

Referensi

Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.

- Arifin, S. (2017). Peran guru pendidikan jasmani dalam pembentukan pendidikan karakter peserta didik. *Multilateral: Jurnal Pendidikan Jasmani Dan Olahraga*, 16(1).
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(1), 82–92.
- Deayana, I., Ambri, M., & Syafari, M. R. (2021). Efektivitas gaya kepemimpinan kolaboratif (studi kasus pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong). *PubBis: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 5(1), 14–22.
- Istanto, I. (2022). Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(6), 1991–2006.
- Kasmawati, Y. (2021). Kepemimpinan kolaboratif: Sebuah bentuk kepemimpinan untuk sekolah. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(2), 197–207.
- Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Pratama, G. W., Ashadi, A., & Indriyanti, N. Y. (2017). Efektivitas penggunaan modul pemebelajaran kimia berbasis problema—Based learning PBL untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis siswa pada materi koloid SMA kelas XI. *Seminar Nasional Pendidikan Sains*, 150–155.
- Sun'iyah, S. L. (2020). Sinergi Peran Guru Dan Orang Tua Dalam Mewujudkan Keberhasilan Pembelajaran Pai Tingkat Pendidikan Dasar Di Era Pandemi Covid-19. *DAR EL-ILMI: Jurnal Studi Keagamaan, Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 1–16.