

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Generasi masa depan yang berkualitas sebagian besar dibentuk oleh pendidikan. Dalam proses tersebut, tenaga pendidik menjadi ujung tombak yang memegang peranan utama dalam mentransfer pengetahuan kepada peserta didik (Siti Kusriani, 2021). Oleh karena itu, motivasi kerja tenaga pendidik menjadi faktor kunci dalam menjamin keberhasilan pendidikan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu elemen eksternal yang memengaruhi motivasi kerja tenaga pendidik selain faktor internal. Colquitt berpendapat bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosional, kepemimpinan, kemampuan, dan karakter (Akmaluddin, 2023). Motivasi yang diberikan oleh pemimpin/kepala madrasah akan menumbuhkan semangat kepada para tenaga pendidik.

Kepemimpinan merupakan aspek krusial dalam pengelolaan suatu organisasi. Menurut teori Kreitner, kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi individu lain, di mana seorang pemimpin mengajak bawahannya secara sukarela untuk berpartisipasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Muhtadin, 2023). Efektivitas kepemimpinan suatu organisasi menentukan tingkat keberhasilannya (Alfizi, 2023).

Menurut Surah Al-Baqarah ayat 30 dalam Al-Qur'an, manusia diciptakan untuk menjadi khalifah atau pemimpin.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي
أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan

nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Seorang pemimpin yang efektif adalah yang mampu mengenali kebutuhan bawahannya serta memberikan bimbingan yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Dimiyati, 2014).

Kepemimpinan merupakan suatu hubungan timbal balik yang saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya dalam upaya mewujudkan perubahan yang signifikan sesuai dengan tujuan organisasi dan tujuan bersama. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu mampu menciptakan budaya organisasi yang kondusif serta berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan tersebut (Akbar, 2018).

Kepala madrasah adalah tenaga pendidik yang mengemban tanggung jawab tambahan sebagai pemimpin di lingkungan madrasah (Danim, 2002). Kepala madrasah merupakan salah satu elemen dari sistem pendidikan yang bertanggung jawab untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik (Ihsan, Supiana, & Gustini, 2021).

Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah perlu menetapkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan dalam mengelola lembaga pendidikan. Secara sederhana, gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memengaruhi bawahannya selama proses pelaksanaan tugas (Kholis, 2003).

Kerjasama yang erat antara kepala madrasah dan tenaga pendidik dalam mencapai tujuan bersama, serta pengambilan keputusan melalui musyawarah dan kesepakatan bersama, mencerminkan prinsip-prinsip kepemimpinan demokratis. Dengan demikian, menurut Soekarto, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila adalah gaya kepemimpinan demokratis (Indrafachrudi, 2006). Efektivitas gaya kepemimpinan yang digunakan memiliki dampak signifikan terhadap meningkatnya motivasi dan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, tujuan utama dari gaya kepemimpinan adalah untuk memacu motivasi dan meningkatkan kepuasan

kerja karyawan. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang digunakan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dapat dicapai oleh karyawan (Syukur S. Mendrofa, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Khaerul Akbar dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Akbar, 2018). Kemudian, penelitian lain yang dilakukan oleh M Ramlan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik.

Berdasarkan observasi awal peneliti, kepala madrasah di Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin Kota Bandung, baik itu Madrasah Aliyah maupun Madrasah Tsanawiyah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Dengan memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk menyampaikan pemikirannya, gaya kepemimpinan ini menekankan betapa pentingnya partisipasi aktif semua pihak dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini memiliki potensi besar untuk membangun lingkungan kerja yang inklusif serta kolaboratif, di mana seluruh staf dan tenaga pendidik merasa dihargai serta terlibat dalam mencapai tujuan madrasah.

Namun, penerapan prinsip demokratis ini di Madrasah Aliyah Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin perlu diimbangi dengan ketegasan dalam kepemimpinan. Ketika prinsip demokrasi diterapkan secara terlalu longgar, ada risiko kepala madrasah kehilangan otoritas yang diperlukan untuk menjaga disiplin dan efektivitas di lingkungan madrasah. Kurangnya ketegasan ini dapat mengakibatkan para tenaga pendidik merasa lebih bebas untuk menantang kebijakan atau arahan dari kepala madrasah, yang pada akhirnya dapat menurunkan standar disiplin serta kualitas pengajaran.

Selain itu, faktor usia juga memainkan peran penting dalam dinamika kepemimpinan di Madrasah Aliyah Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin. Kepala madrasah yang lebih muda seringkali merasa enggan untuk menegur tenaga pendidik yang usianya lebih tua, karena adanya rasa sungkan atau kekhawatiran akan menciptakan ketegangan. Akibatnya, kepala madrasah mungkin memilih untuk menegur tenaga pendidik melalui pihak ketiga, seperti wakil kepala madrasah atau koordinator, yang justru dapat menimbulkan ketidakjelasan dalam komunikasi dan menurunkan rasa hormat di kalangan tenaga pendidik.

Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin juga menghadapi risiko ketidakpuasan di lingkungan kerja ketika keputusan diambil secara terburu-buru atau tanpa pertimbangan yang matang. Dalam penerapan gaya kepemimpinan demokratis di madrasah ini, peneguran yang dilakukan di depan umum, terutama di hadapan peserta didik, dapat memiliki dampak negatif yang signifikan. Tindakan semacam ini tidak hanya merusak reputasi tenaga pendidik, tetapi juga dapat menurunkan moral dan kepercayaan diri mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi semangat kerja serta kinerja di dalam kelas.

Kebaruan dari penelitian ini adalah peneliti memfokuskan pada gaya kepemimpinan demokratis dengan menggunakan teori Ralph K. White Ronald K. Lippitt dan menggunakan teori kepuasan Maslow untuk variabel motivasi kerja tenaga pendidik. Selain itu, penelitian ini melibatkan tenaga pendidik sebagai responden dan dilaksanakan di Yayasan Pondok Pesantren (YPP) Sukamiskin Kota Bandung. Penggunaan kombinasi teori yang berbeda dan pemilihan lokasi penelitian yang spesifik ini diharapkan akan memberikan perspektif baru mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dan motivasi kerja tenaga pendidik dalam konteks yayasan pendidikan tersebut.

Urgensi penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman mengenai bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah mempengaruhi motivasi kerja tenaga pendidik. Hal ini berdampak pada kualitas pengajaran dan kesejahteraan tenaga pendidik secara keseluruhan. Dengan informasi ini, kepala

madrasah bisa membuat kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan dan motivasi kerja tenaga pendidik.

Berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan, penulis tertarik untuk untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja tenaga pendidik dan kepemimpinan, dalam hal ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pendidik”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah di Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin Kota Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja tenaga pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap motivasi kerja tenaga pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah di Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin Kota Bandung
2. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja tenaga pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin Kota Bandung
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap motivasi kerja tenaga pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin Kota Bandung

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya di bidang motivasi kerja dan kepemimpinan pendidikan. Penelitian ini dapat membuka jalan untuk studi yang lebih mendalam mengenai pengaruh variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga pendidik di berbagai konteks.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi madrasah

Lembaga pendidikan dapat memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai panduan dan sumber informasi dalam menilai sejauh mana penerapan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah serta tingkat motivasi kerja para tenaga pendidik.

b. Bagi penulis

Penulis dapat mempelajari hal-hal baru dari penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dan motivasi kerja tenaga pendidik.

c. Bagi pembaca

Diharapkan pembaca dapat mengambil manfaat dari penelitian ini dan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Kerangka Berpikir

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sadali (1997: 351) dalam Kamus Inggris-Indonesia, istilah “kepemimpinan” secara etimologis merupakan padanan kata dari istilah bahasa Inggris “*leadership*.” (Sadali, 1997: 351). Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pemimpin,” yang merujuk pada individu yang berupaya menggerakkan para pengikutnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sagala, 2009). Selanjutnya, kata “pemimpin” yang diberi awalan “ke-” dan akhiran “-an” menjadi “kepemimpinan,” yang mengacu pada aktivitas atau tindakan memimpin, mencakup kemampuan mengetahui, mengepalai, membimbing, serta mengarahkan (Poerwadarminta, 2007).

Secara terminologi, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kemampuan ini tercermin dalam kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan dan membimbing perasaan, pikiran, serta tingkah laku orang lain dengan kreativitas dan upaya individu dalam melaksanakan berbagai aktivitas. (Hadari Nawawi, 1993).

Kepemimpinan merupakan kemampuan individu meyakinkan dan menginspirasi orang lain agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap keberhasilan dan efektivitas organisasi. Kemampuan ini menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien (Yulk, 1998).

Kepala madrasah sebagai pemimpin wajib menentukan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan manifestasi perilaku seorang pemimpin yang mencerminkan kemampuannya dalam membimbing dan memimpin sebuah organisasi (M Fahmi, 2018). Gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat ditentukan dengan melihat indikator dari beberapa gaya kepemimpinan, termasuk otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Gaya kepemimpinan ini memiliki peran penting dalam mengarahkan bawahannya agar termotivasi, sehingga tujuan madrasah dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pemimpin demokratis menjalin kerja sama dengan kelompoknya dalam membagi tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama, serta memandang dirinya sebagai bagian integral dari kelompok tersebut. Setiap anggota terlibat aktif dalam seluruh proses, mulai dari persiapan, pelaksanaan, pemantauan, hingga evaluasi, guna memastikan bahwa tanggung jawab dibagi secara merata. Dalam proses pencapaian tujuan ini, setiap anggota dianggap sebagai aset yang sangat berharga (Ukas, 2008).

Menurut Ralph K. White dan Ronald K. Lippitt (1960), terdapat beberapa indikator yang mencirikan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu:

a. Tanggung jawab

Pemimpin demokratis menunjukkan kemampuannya dengan mendelegasikan serta menyerahkan tanggung jawab kepada bawahannya.

b. Keaktifan

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan semua anggota organisasi secara efektif. Pemimpin demokratis memerlukan kerjasama

dari semua anggota organisasinya, karena mereka tidak dapat bekerja sendiri.

c. Pengambilan keputusan

Mengambil keputusan secara kolaboratif, di mana anggota organisasi memberikan perspektif mereka kepada pemimpin selama proses pengambilan keputusan.

d. Empati

Cara berpikir di mana pemimpin kelompok mempertimbangkan kepribadian, keterampilan, dan ide-ide setiap anggota, semuanya harus diperhatikan (Martanto, 2013).

2. Motivasi Kerja

Hasibuan berpendapat bahwa motivasi adalah mesin yang menggerakkan pekerjaan seseorang, yang membuat seseorang berkolaborasi, bekerja dengan efisien, dan menggabungkan seluruh usaha seseorang untuk mencapai kepuasan. Selain itu, jika dilihat dari sudut pandang organisasi dan manusia, motivasi menggambarkan perasaan atau tujuan individu dalam situasi tertentu yang mendorong seseorang untuk berusaha terlibat dalam aktivitas yang positif.

Maslow mempertimbangkan suatu hierarki kebutuhan, yang masing-masing memiliki peringkat yang unik, dalam kaitannya dengan motivasi individu (Winardi, 2008).

Stanford mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu (Mangkunegara A. A., 1993). Menurut Robber A. Baron, motivasi juga merupakan energi yang diperlukan untuk membangkitkan kembali dorongan dalam diri seseorang (Mangkunegara A. A., 1993).

Dalam konteks lingkungan kerja, McCormick berpendapat bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang membentuk, memberi energi, membimbing, dan mempertahankan perilaku kerja (Mangkunegara A. A., 1993).

Lingkungan kerja yang positif, loyalitas tinggi, kreativitas, serta partisipasi aktif para tenaga pendidik merupakan hasil dari peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja itu sendiri bertujuan untuk memperkuat rasa tanggung jawab, kedisiplinan, kesejahteraan, moral, dan kepuasan kerja tenaga pendidik. (Zahara Mustika, 2022).

Inti dari motivasi adalah kekuatan dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk bertindak. Tenaga pendidik yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja keras dalam menghadapi berbagai tantangan dengan harapan mencapai hasil yang lebih optimal (Mangkunegara A. P., 2011).

Selain faktor ekonomi, motivasi kerja seringkali juga berkaitan dengan kebutuhan psikologis yang mendorong individu untuk lebih aktif terlibat dalam pekerjaannya. Mudjiono mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan mental yang mendorong dan membimbing tindakan (Mudjiono, 2006). Kreativitas kerja sering kali dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang tinggi, pengetahuan, keterampilan dalam menjalankan tugas, serta peran positif yang dimiliki individu. Motivasi menjadi kunci utama dalam meningkatkan kreativitas tersebut. Komponen dasar dari motivasi meliputi pemberian pujian yang memicu keinginan untuk bekerja, penghargaan, perlakuan yang manusiawi, serta perilaku positif lainnya. (Ihsan, Supiana, & Gustini, 2021).

Salah satu penjelasan tentang motivasi adalah teori kepuasan, yang menggabungkan teori Maslow (Hasibuan, 2007). Menurut Maslow, orang bertindak atau bekerja dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan tertentu. Kebutuhan manusia mengikuti hierarki. Maslow mengemukakan indikator motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan Fisik

Pembayaran gaji, bonus, tunjangan makan dan transportasi, fasilitas perumahan, dan manfaat lainnya adalah contoh bagaimana ini diwujudkan

b. Kebutuhan untuk Keamanan dan Keselamatan

Hal ini diwujudkan melalui penyediaan fasilitas keamanan dan keselamatan di lingkungan kerja, seperti asuransi kesehatan, dana pensiun, manfaat jaminan sosial, perlengkapan keselamatan, serta asuransi kecelakaan.

c. Kebutuhan Sosial

Hal tersebut tercermin dalam pola interaksi antarindividu, yang mencakup kebutuhan untuk mencintai dan dicintai serta kebutuhan akan penerimaan dalam suatu kelompok.

d. Kebutuhan untuk Harga Diri

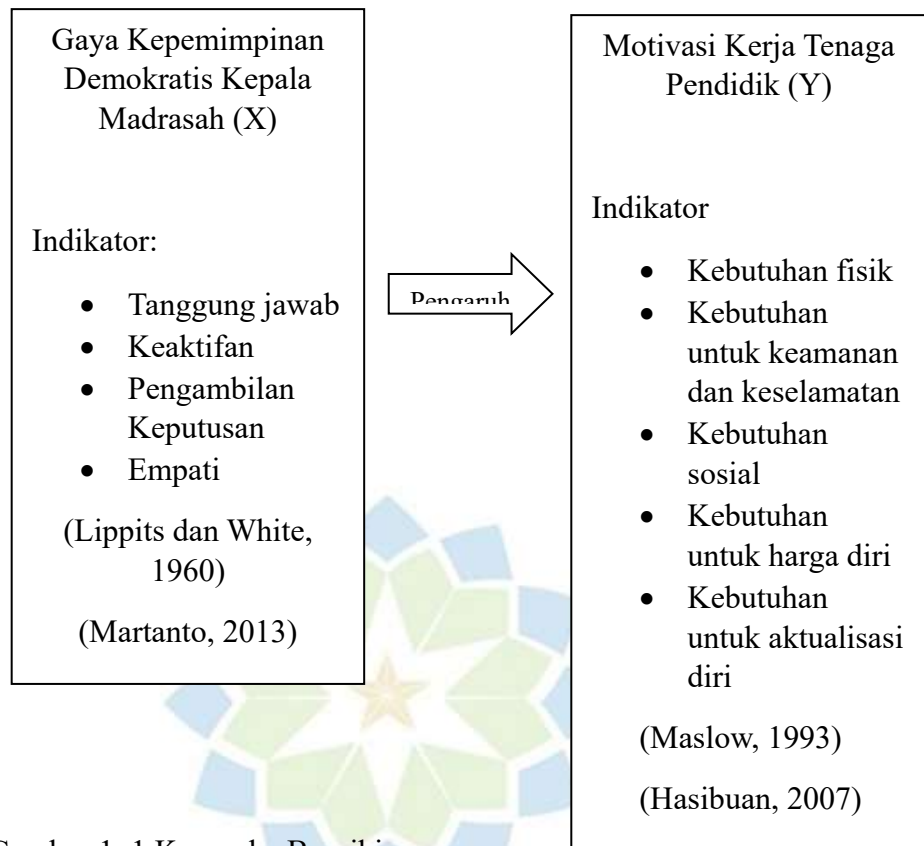
Hal ini ditunjukkan melalui dorongan untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan dari atasan serta rekan kerja atas prestasi kerja seseorang, sekaligus pengakuan yang diberikan berdasarkan kemampuan individu tersebut.

e. Kebutuhan untuk Aktualisasi Diri

Hal ini berkaitan dengan pekerjaan yang menantang dan menarik, yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi terbaiknya. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat diwujudkan oleh organisasi atau perusahaan melalui penyediaan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai (Maslow, 1993).

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pendidik

Gaya kepemimpinan mencakup peran kepala madrasah yang berkolaborasi dengan tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan, perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kegiatan madrasah. Dalam kepemimpinan demokratis, kepala madrasah dipandang sebagai bagian integral dari kelompok dan bekerja sama secara erat dengan anggota lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seluruh anggota, termasuk tenaga pendidik, berpartisipasi aktif dalam seluruh proses, dan setiap individu dihargai atas kontribusinya dalam mencapai tujuan tersebut. (Northouse, 2018).



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

X : Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah

Y : Motivasi Kerja Tenaga Pendidik

⇒ : Korelasi

F. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian yang akan diteliti. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ha: terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap motivasi kerja tenaga pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin Kota Bandung.
2. Ho: tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap motivasi kerja tenaga pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Sukamiskin Kota Bandung.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	Nasrun, (2016) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga pendidik	Motivasi kerja sebagai <i>variable dependent</i> .	Terdapat 2 <i>variable dependent</i> yaitu motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Kepemimpinan kepala madrasah sebagai <i>variable independent</i> .	Terdapat pengaruh langsung mengenai kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja tenaga pendidik.
2	Jaenal Aripin, (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Disiplin Kerja Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga pendidik di SMK Plus AlIstiqomah Kabupaten Cianjur	Gaya kepemimpinan demokratis sebagai <i>variable independent</i> .	Terdapat 2 <i>variable independent</i> yaitu gaya kepemimpinan demokrasi dan disiplin kerja kepala madrasah.	Gaya kepemimpinan demokrasi dan disiplin kerja kepala madrasah memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.
3	Yunita Sari, (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Tenaga pendidik PAUD Se-Kecamatan Anyar Serang Provinsi Banten	Gaya kepemimpinan demokratis sebagai <i>variable independent</i> . Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan	Kinerja tenaga pendidik sebagai <i>variable dependent</i> . Objek penelitian yaitu tenaga pendidik PAUD	Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru, sebesar 0.627.

		metode <i>expost facto</i>		
4	Aeni Rahmi, (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Di SMA Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa.	Motivasi kerja sebagai <i>variable dependent</i> .	Objek penelitian yaitu terhadap tenaga administrasi. Sedangkan objek penelitian peneliti yaitu tenaga pendidik.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja tenaga administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa.
5	Aulia Reski Novianti Alnisyar, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Tenaga pendidik di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.	Motivasi kerja sebagai <i>variable dependent</i> .	Menggunakan Gaya Kepemimpinan sebagai <i>variable independent</i> yaitu gaya Otokrasi, Demokrasi dan Laissez Faire. Sedangkan peneliti lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan demokratis.	Gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik.
6	Yuli Eprianti, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga pendidik di SMA Yadika Lubuklinggau.	Gaya kepemimpinan sebagai <i>variable independent</i> .	Kinerja tenaga pendidik sebagai <i>variable dependent</i> .	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Terdapat pengaruh yang signifikan antara

				gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik.
7	Novita Sari, (2023). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Tenaga pendidik di SMKS Muhammadiyah Se-Kota Bandar Lampung	Gaya kepemimpinan sebagai <i>variable independent</i> .	Terdapat 2 <i>variable independent</i> , yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan. Motivasi <i>variable independent</i> . <i>Variable dependent</i> kinerja tenaga pendidik.	Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik. Terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik. Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik.
8	Irmawati, (2021) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga pendidik Madrasah Menengah Pertama Negeri 8 Kota Palopo	Motivasi Kerja Tenaga pendidik sebagai <i>variable dependent</i> .	Objek penelitian hanya pada tenaga pendidik SMPN 8 Kota Palopo. Sedangkan objek penelitian peneliti yaitu Tenaga pendidik di YPP Sukamiskin Kota Bandung.	Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja tenaga pendidik di SMPN 8 Kota Palopo.
9	Muhammad Iqbal, (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif	Motivasi kerja sebagai <i>variable dependent</i> .	Menggunakan Gaya Kepemimpinan Transformatif sebagai <i>variable</i>	Motivasi kerja tenaga pendidik yang sudah tinggi akan meningkat

	terhadap Motivasi Kerja Tenaga pendidik SMPN 2 Plered Cirebon		<i>independen</i> . Sedangkan peneliti menggunakan gaya kepemimpinan demokratis sebagai <i>variable</i> <i>independen</i> .	dengan di pimpin oleh pemimpin yang memberikan perhatian khusus, menunjukkan wibawanya sebagai pemimpin, memiliki ide- ide baru yang kreatif dan inovatif, dan dapat menginspirasi para tenaga pendidik.
10	M Ramlan, (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga pendidik (Penelitian di MTs Ma'arif 1 Malangbong Kab.Garut)	Motivasi kerja sebagai <i>variable</i> <i>dependent</i> .	Menggunakan Gaya Kepemimpinan sebagai <i>variable</i> <i>independent</i> . Sedangkan peneliti hanya memfokuskan pada gaya kepemimpinan demokratis.	Gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik.