

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Pesantren Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru**

**Yoseph Salmon Yusuf**

Teknik Informatika, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

\*Email: [salmon\\_yusuf@yahoo.com](mailto:salmon_yusuf@yahoo.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan direktur pesantren dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan sejumlah guru dari berbagai pesantren sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja, serta dianalisis menggunakan regresi berganda untuk melihat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktur pesantren memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif terbukti meningkatkan semangat dan komitmen kerja guru. Selain itu, budaya organisasi yang inklusif, berbasis nilai-nilai Islam, dan mendukung kolaborasi juga memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja guru. Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas pendidikan di pesantren. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mendorong motivasi kerja guru, serta memberikan rekomendasi bagi pengelola pesantren untuk terus memperkuat kedua aspek tersebut guna mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Guru

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of the leadership style of the Islamic boarding school director and organizational culture on teacher work motivation. The study employs a quantitative research method through a survey approach, with a sample of teachers from various Islamic boarding schools serving as respondents. Data were collected through questionnaires covering aspects of leadership style, organizational culture, and work motivation and analyzed using multiple regression to see the relationship between these variables. The results of the study indicate that the leadership style of the Islamic boarding school director has a significant influence on teacher work motivation. Research demonstrates that a participatory and inspiring leadership style enhances teacher enthusiasm and work commitment. In addition, an inclusive organizational culture, based on Islamic values and supporting collaboration, also makes a positive contribution to teacher work motivation. The combination of effective leadership and a conducive organizational culture creates a work environment that supports teacher professional development and improves the quality of education in Islamic boarding schools. This study emphasizes the importance of the role of leadership and organizational culture in encouraging teacher work motivation and provides recommendations for Islamic boarding school managers to continue to strengthen both aspects in order to achieve optimal educational goals.*

**Keywords:** Leadership Style, Organizational Culture, Teacher Motivation

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi baik lembaga ataupun perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan

operasional organisasi. Agar organisasi tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki organisasi seperti modal, metode dan sarana/prasarana tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai motivasi dan kinerja yang optimal. (Agnes Febby Lestari et al., 2023)

Setiap organisasi memerlukan dukungan SDM yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, karena tanpa motivasi mustahil kinerja organisasi terbangun dengan baik. Kinerja yang terbangun dengan baik akan memberikan jaminan tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan yang didukung oleh kompetensi kepemimpinan dalam mengambil langkah-langkah strategis, mampu membaca situasi dan kondisi, menetapkan kebijakan dan menata struktur perusahaan yang berpijak pada perencanaan-perencanaan (planning) kerja yang telah ditetapkan. (Irawan, 2021)

Pimpinan pesantren harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat untuk dapat memaksimalkan segala potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Laksana seorang dirigen dalam sebuah pertunjukan orchestra, pimpinan pesantren harus mampu mengarahkan para guru dan karyawan lainnya agar mampu menciptakan keharmonisan lingkungan kerja dan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Para guru dan karyawan yang dipimpinya akan memiliki motivasi kerja dan kinerja yang baik manakala muncul gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi dan situasi pesantren. (Hidayah, 2022)

Banyak diantara masalah-masalah yang menghalangi pekerjaan berhubungan dengan masalah-masalah manajer atau pimpinan tidak efektif yang terjadi di lapangan. Salah satu diantaranya adalah pimpinan belum memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dan tepat sehingga karyawan belum bisa melaksanakan tugas sebagaimana mestinya. (Humaini & Ahmad Ihwanul Muttaqin, 2023)

Di sisi lain tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kecocokan kepribadian seorang karyawan. Salah satu faktor kepribadian seseorang yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah budaya organisasi. Sering terjadi budaya organisasi karyawan pada salah satu instansi menurun walaupun sebelumnya mempunyai prestasi yang baik. Setiap karyawan yang bergabung dengan lembaga tentunya memiliki budaya yang berbeda-beda. Oleh karena itu Selain gaya kepemimpinan yang baik, budaya organisasi sebuah pesantren harus dibangun dan menjadi kebiasaan lingkungan kerja pesantren sehingga sangat penting di dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja para guru dan karyawannya.

Budaya organisasi yang merupakan nilai-nilai yang telah ditetapkan bersama akan menjadi acuan bagi perilaku semua orang yang berada dalam sebuah organisasi. Baik secara langsung maupun tidak langsung budaya organisasi akan menjadikan para guru dan karyawan memiliki motivasi kerja dan kinerja yang tinggi, apalagi seperti yang kita ketahui kebanyakan orang yang bekerja di sebuah institusi pendidikan terutama yang

berbasis agama seperti pesantren pasti telah mengetahui dan menyadari motivasi mereka bekerja di sana. (Praditya, 2022)

Motivasi yang kuat yaitu amal ibadah yang dipenuhi dengan keikhlasan yang biasanya juga menjadi salah satu ciri budaya organisasi institusi pendidikan berbasis agama jelas akan berdampak positif terhadap motivasi kerja dan kinerja mereka. Pondok Pesantren Rahmadiyah yang terletak di Pabuaran Cibinong Bogor memiliki potensi yang cukup besar untuk berkembang menjadi sebuah lembaga pendidikan berbasis Islam yang berkelas, modern dan berkarakter. Lahan yang cukup luas, gedung sekolah dan asrama yang cukup baik serta sumber dana yang memadai merupakan asset yang sangat penting untuk menciptakan Rahmadiyah menjadi pondok Pesantren yang dapat menjawab kebutuhan masyarakat yang menginginkan anak-anak mereka menjadi generasi yang unggul dalam bidang IPTEK dan IMTAQ. (Akhirudin & Nurjaman, 2022)

Animo masyarakat terhadap pondok pesantren ini cukup besar. Nama pesantren ini pun makin banyak dikenal orang dengan adanya teknologi informasi yang semakin canggih. Ratusan santri yang mondok dan belajar di pesantren ini bukan hanya berasal dari wilayah Cibinong dan Depok saja, tetapi berasal dari Jakarta dan beberapa kota lainnya.

Potensi yang cukup besar yang dimiliki oleh lembaga ini akan kurang bermanfaat bilamana pucuk pimpinan dan SDMnya terutama para guru tidak mampu mengembangkan dan menerapkan manajemen sekolah yang baik. Oleh karenanya penulis ingin mengetahui sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru dan sejauh mana pengaruh budaya organisasi yang sudah dimiliki oleh pesantren ini terhadap motivasi kerja guru. Melalui penelitian ini penulis ingin memberikan masukan kepada pihak lembaga agar pesantren dapat berkembang dengan lebih baik dan dapat memenuhi standar pendidikan yang diharapkan banyak pihak. (Pahira & Rinaldy, 2023)

Keberhasilan lembaga pendidikan, termasuk pesantren, sangat bergantung pada peran kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan. Sebagai institusi pendidikan Islam yang memiliki peran strategis dalam mencetak generasi berkarakter, pesantren dituntut untuk memiliki pengelolaan yang efektif, terutama dalam aspek kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia, yaitu para guru. Guru merupakan elemen kunci dalam penyelenggaraan pendidikan, sehingga motivasi kerja mereka menjadi salah satu faktor yang menentukan kualitas pembelajaran dan keberhasilan peserta didik. (Nasir et al., 2020)

Gaya kepemimpinan seorang direktur pesantren menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan yang partisipatif, inspiratif, dan mendukung pengembangan potensi individu dapat meningkatkan semangat kerja guru. Namun, pada beberapa kasus, gaya kepemimpinan yang kurang adaptif justru menimbulkan rasa ketidakpuasan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi kerja guru. (Yanuarlan et al., 2023)

Selain itu, budaya organisasi juga memiliki peran signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya organisasi yang didasari nilai-nilai Islam, keterbukaan, kerja sama, dan inovasi dapat memberikan dukungan emosional dan profesional kepada para guru. Sayangnya, di beberapa pesantren, budaya organisasi belum dikelola secara optimal, sehingga belum mampu memberikan dampak positif yang maksimal terhadap motivasi kerja. (Anggreni, 2021)

Dalam konteks ini, masih terdapat kesenjangan dalam memahami sejauh mana gaya kepemimpinan direktur pesantren dan budaya organisasi secara simultan memengaruhi motivasi kerja guru. Penelitian mengenai pengaruh kedua aspek ini perlu dilakukan untuk memberikan rekomendasi strategis dalam pengelolaan pesantren yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini penting untuk mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan direktur pesantren, budaya organisasi, dan motivasi kerja guru dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan pesantren secara menyeluruh.

## **METODE PENELITIAN**

Sesuai dengan tujuan penelitian adalah ingin mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja dan kinerja guru ( $Y$ ) di Pesantren Rahmadiyah Cibinong Bogor, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory) atau jenis penelitian kualitatif didukung data data kuantitatif hasil angket dari responden, yaitu peneliti menjelaskan pengaruh variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru Pondok Pesantren Rahmadiyah Cibinong Bogor. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru karyawan sebanyak 32 orang.

Sapel adalah sebahagian atau wakil populasi yang diteliti, mengingat jumlah populasi guru hanya 32 orang kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sasaran penelitian sebagaimana pendapat Suharsimi bahwa bila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan sampel jenuh. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya, Observasi (pengamatan) yaitu cara pengumpulan data melalui pencatatan secara cermat dan sistematis langsung di lokasi obyek penelitian yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan instansi atau organisasi Wawancara (interview) yaitu cara pengumpulan data melalui tanya jawab langsung dengan responden yang mengetahui obyek penelitian. (Arikunto, 2014)

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari lima option alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 yang dimodifikasi skala sikap dengan menghilangkan pernyataan negatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Data diolah berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui

instrumen pengumpulan data. Sesuai jumlah responden yang telah ditetapkan sebelumnya, jumlah angket atau kuesioner yang disebarakan kepada responden sebanyak 32 angket dan dikembalikan secara keseluruhan. Setelah data angket (kuesioner) dipilah - pilah, ternyata secara keseluruhan memenuhi syarat dan layak untuk dianalisis.

Kemudian dengan menggunakan alat bantu komputer program pengolah data IBM SPSS Statistics 20, data dianalisis dan diinterpretasikan guna memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Gambaran dari masing- masing variabel dalam penelitian ini yaitu Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) serta Variabel Motivasi Kerja Guru (Y) dapat dilakukan dengan analisis deskriptif persentase yang digunakan untuk mendeskripsikan persentase masing- masing variabel tersebut.

### **Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) merupakan salah satu variabel independen. Untuk itu Peneliti membagikan kuesioner kepada responden yaitu para guru dan terkumpul jawaban sebagaimana dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil kuesioner pimpinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Netral	11	34.4	34.4	37.5
Setuju	14	43.8	43.8	81.3
Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber: Output hasil analisis frekuensi SPSS 20.0*

Dari tabel di atas mengenai pernyataan pertama variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 3,1%, yang menjawab netral 11 orang atau 34,4%, yang menjawab setuju 14 orang atau 43,8%, dan yang menjawab sangat setuju 6 orang atau 18,8%.

### **Variabel Budaya Organisasi(X<sub>2</sub>)**

Variabel Budaya Organisasi(X<sub>2</sub>) merupakan salah satu variabel independen. Untuk itu Peneliti membagikan kuesioner kepada responden yaitu para guru Pesantren Rahmadiyah Bogor dan terkumpul jawaban sebagaimana dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2 Terjalin hubungan kerjasama yang baik antara pimpinan pesantren dengan para guru**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	18.8	18.8	18.8
	Setuju	10	31.3	31.3	50.0
	Sangat Setuju	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Dari tabel di atas mengenai pernyataan pertama variabel Budaya Organisasi(X2) yang menjawab netral 6 orang atau 18,8%, yang menjawab setuju 10 orang atau 31,3%, dan yang menjawab sangat setuju 16 orang atau 50%.

**Tabel 3 Terjalin hubungan kerjasama yang baik antar sesama guru**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	6.3	6.3	6.3
	Setuju	8	25.0	25.0	31.3
	Sangat Setuju	22	68.8	68.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Dari tabel di atas mengenai pernyataan ketiga variabel Budaya Organisasi (X2) yang menjawab netral 2 orang atau 6,3%, yang menjawab setuju 8 orang atau 25%, dan yang menjawab sangat setuju 22 orang atau 68,8%.

**Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)**

Variabel Motivasi Kerja Guru (Y) merupakan variabel dependen. Untuk itu Peneliti membagikan kuesioner kepada responden yaitu para guru Pesantren Rahmadiyah Bogor dan terkumpul jawaban sebagaimana dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3 Bekerja di pesantren tidak memberikan rasa aman dan nyaman karena suasananya penuh dengan persaudaraan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Netral	6	18.8	18.8		18.8
	Setuju	21	65.6	65.6		84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6		100.0
	Total	32	100.0	100.0		

Dari tabel di atas mengenai pernyataan pertama variabel Motivasi Kerja Guru (Y) yang menjawab netral 6 orang atau 18,8%, yang menjawab setuju 21 orang atau 65,6%, dan yang menjawab sangat setuju 5 orang atau 15,6%.

Teknik Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) di atas dilakukan dengan menggunakan metode analisa korelasi Pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor tiap pernyataan dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh pernyataan pada satu variabel. Untuk menentukan apakah pernyataan valid maka dilihat perbandingan antara rhitung (nilai Pearson correlation) dengan rtabel dimana jika didapat nilai rhitung positif dan lebih besar dari rtabel maka pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid. Dengan N=32 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,349 sehingga berdasarkan tabel di atas maka keseluruhan item/instrumen/pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

Teknik Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2) di atas dilakukan dengan menggunakan metode analisa korelasi Pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor tiap pernyataan dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh pernyataan pada satu variabel. Untuk menentukan apakah pernyataan valid maka dilihat perbandingan antara rhitung (nilai Pearson correlation) dengan rtabel dimana jika didapat nilai rhitung positif dan lebih besar dari rtabel maka pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid. Dengan N=32 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,349 sehingga berdasarkan tabel di atas maka keseluruhan item/instrumen/pernyataan variabel Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.

Teknik Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru (Y) di atas dilakukan dengan menggunakan metode analisa korelasi Pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor tiap pernyataan dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh pernyataan pada satu variabel. Untuk menentukan apakah pernyataan valid maka dilihat perbandingan antara rhitung (nilai Pearson correlation) dengan rtabel dimana jika didapat nilai rhitung positif dan lebih besar dari rtabel maka pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid. Dengan 113 N=32 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,349 sehingga berdasarkan tabel di atas maka keseluruhan item/instrumen/pernyataan variabel Motivasi Kerja Guru (Y) dinyatakan valid.

Gaya kepemimpinan direktur pesantren memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kepemimpinan yang transformasional dan partisipatif terbukti

meningkatkan rasa tanggung jawab, semangat, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter cenderung menurunkan motivasi kerja karena kurangnya ruang untuk kolaborasi dan inovasi. Budaya organisasi yang inklusif, berbasis nilai-nilai Islam, dan mendukung kolaborasi antaranggota pesantren memiliki korelasi positif dengan motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang harmonis, penghargaan terhadap kontribusi individu, dan adanya komunikasi yang efektif menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan motivasi. Guru merasa lebih nyaman dan termotivasi ketika bekerja di lingkungan yang mendukung pengembangan diri dan profesionalisme.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kombinasi kepemimpinan yang efektif dengan budaya organisasi yang kondusif menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja guru. Sementara hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pesantren perlu meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan dengan memberikan pelatihan kepada direktur pesantren tentang kepemimpinan yang inspiratif dan adaptif. Selain itu, perlu adanya penguatan budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai Islam untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi guru secara berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di pesantren, dengan fokus pada peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja guru sebagai upaya untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

## **SIMPULAN**

Gaya kepemimpinan direktur pesantren memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kepemimpinan yang transformasional dan partisipatif, yang ditandai dengan kemampuan menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja. Guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya ketika mendapatkan dukungan dari pemimpin yang responsif dan adaptif. Budaya organisasi yang kuat, berbasis nilai-nilai Islam, dan mendukung kolaborasi antaranggota pesantren memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang harmonis, apresiasi terhadap kontribusi individu, dan komunikasi yang terbuka menciptakan suasana kerja yang kondusif. Budaya organisasi yang inklusif mampu mendorong guru untuk bekerja dengan lebih semangat dan penuh dedikasi. Secara simultan, gaya kepemimpinan direktur pesantren dan budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kondusif menciptakan sinergi positif, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara keseluruhan. Pesantren Rahmadiyah Pabuaran Bogor disarankan untuk terus meningkatkan kapasitas kepemimpinan direktur pesantren melalui pelatihan kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam. Selain itu, perlu dilakukan penguatan budaya organisasi dengan menanamkan nilai-nilai keislaman yang inklusif dan membangun lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dan budaya organisasi sangat krusial

dalam membangun motivasi kerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada kualitas pendidikan di pesantren.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agnes Febby Lestari, Kristanto Mulyono, Susiyanti, S. N., & Miftahul Imtihan. (2023). Analisis beban kerja pada kitting medium part dengan metode work force analysis. *JENIUS : Jurnal Terapan Teknik Industri*, 4(2). <https://doi.org/10.37373/jenius.v4i2.629>
- Akhirudin, F., & Nurjaman, U. (2022). Komunikasi Dan Human Relation Pendidikan Berbasis Agama Filsafat, Psikologi dan Sosiologi. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(1). <https://doi.org/10.35931/aq.v16i1.816>
- Anggreni, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 6(2). <https://doi.org/10.18592/ptk.v6i2.4101>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta. *Arikunto, Suharsimi 2014*.
- Hidayah, N. (2022). Gaya Kepemimpinan di Pondok Pesantren Mura'atus Sibyan Desa Rantau Bakula Kec. Sungai Pinang, Kab. Banjar. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2). <https://doi.org/10.32478/leadership.v3i2.1146>
- Humaini, & Ahmad Ihwanul Muttaqin. (2023). Gaya Kepemimpinan Kiai dalam Membangun Kemandirian Ekonomi di Pondok Pesantren Mambaul Hikam Lumajang. *Risalatuna: Journal of Pesantren Studies*, 3(2). <https://doi.org/10.54471/rjps.v3i2.2523>
- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01). <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akrab Juara*, 1(April).
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03). <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review. *Journal, International of Social, Policy and Law*, 03(01).
- Yanuarlan, J., Susanti, A., & Iwa, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.2449>