

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA TPQ,  
MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU TPQ (STUDI KASUS DI TPQ SE – KECAMATAN BESUKI  
KABUPATEN TULUNGAGUNG)**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**RAHMA NURIYAL ANWAR**

**D73218064**



**Dosen Pembimbing I**

**Drs. H. Nur Kholis, M.Ed. Admin, Ph.D**

**NIP. 196703111992031003**

**Dosen Pembimbing II**

**Dr. Sulanam, S.Pd.I, M. Pd**

**NIP. 197911302014111003**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : RAHMA NURIYAL ANWAR

NIM : D73218064

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA TPQ,  
MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU TPQ (STUDI KASUS DI TPQ SE -  
KECAMATAN BESUKI KABUPATEN TULUNGAGUNG)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 14 Oktober 2022

Pembuat Pernyataan



**Rahma Nurival Anwar**  
**NIM. D73218064**

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh:

NAMA : RAHMA NURIYAL ANWAR

NIM : D73218064

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA TPQ,  
MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU TPQ (STUDI KASUS DI TPQ SE -  
KECAMATAN BESUKI KABUPATEN TULUNGAGUNG)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 14 Oktober 2022

**Pembimbing I**



**Drs. H. Nur Kholis, M.Ed. Admin, Ph.D**  
**NIP. 196703111992031003**

**Pembimbing II**



**Dr. Sulanam, S.Pd.I, M.Pd**  
**NIP. 197911302014111003**

## PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi Oleh Rahma Nuriyal Anwar ini telah dipertahankan di depan penguji  
Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 26 Oktober 2022  
Mengesahkan,

**Dekan**



Prof. Dr. Muhammad Thohir, M. Pd.  
NIP. 197407251998031001

**Penguji I**

Dr. Mukhlisah A.M., M. Pd.  
NIP. 196805051994032001

**Penguji II**

Hj. Ni'matus Sholihah, M. Ag  
NIP. 197308022009012003

**Penguji III**

Drs. Nur Kholis, M. Ed. Admin, Ph. D  
NIP. 196703111992031003

**Penguji IV**

Dr. Sulanam, S.Pd.I, M. Pd  
NIP. 197911302014111003

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

**KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : RAHMA NURIYAL ANWAR  
NIM : D73218064  
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/Pendidikan Islam  
E-mail address : rahma.nuriyal06@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :  
 Sekripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA TPQ, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU TPQ (Studi Kasus di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung)**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 27 Oktober 2022

Penulis



RAHMA NURIYAL ANWAR

## ABSTRAK

**Rahma Nuriyal Anwar, (D73218064), 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala TPQ, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru TPQ (Studi Kasus di TPQ Se – Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung)*. Dosen Pembimbing I Drs. H. Nur Kholis, M.Ed. Admin, Ph.D dan Dosen Pembimbing II Dr. Sulanam, S.Pd.I, M.Pd.**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Kepala TPQ, motivasi kerja, dan budaya kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode observasi, kuisisioner atau angket, dan dokumentasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Adapun responden penelitian ini adalah seluruh guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner atau angket, observasi, dan dokumentasi. Untuk membuktikan dan menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, serta uji t (parsial) dan uji f (stimultan). Hasil pengujian menunjukkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru TPQ, dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai Sig lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. 2) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru TPQ secara parsial, diperoleh bahwa nilai sig variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,382 dan nilai  $t_{hitung}$  adalah -0,879 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,660. 3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru TPQ secara parsial, diperoleh bahwa nilai sig variabel motivasi kerja adalah 0,00 dan  $t_{hitung}$  sebesar 5,920 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 4) Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru TPQ secara parsial, diperoleh bahwa nilai sig variabel budaya kerja adalah 0,00 dan  $t_{hitung}$  sebesar 4,976 dengan  $t_{tabel}$  1,660.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan, motivasi, budaya, kinerja

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas limpahan berkat, nikmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan mempersembahkan tugas akhir skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala TPQ, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru TPQ (Studi Kasus di TPQ Se – Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung)**. Sholawat serta salam semoga tetap terpatihkan kepada insan yang mulia, yang telah menuntun umat-Nya dari zaman kegelapan menuju jalan yang terang benderang beliaulah Baginda Rasulullah Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafa’at-Nya kelak.

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada banyak pihak yang telah memberikan semangat, kata – kata positif, *support*, bimbingan, bantuan, serta doa yang selalu terucap selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari selama proses penyusunan skripsi ini adakalanya penulis melakukan kesalahan. Oleh karena itu, dengan tulus dan penuh rasa hormat penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Akh. Muzakki, M.Ag, Grad. Dip. SEA., M.Phil, Ph.D Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
2. Bapak Prof. Muhammad Thohir, M.Pd. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
3. Bapak Muhammad Nuril Huda, M.Pd. Ketua Jurusan Pendidikan Islam

4. Bapak Dr. H. Muh. Rifa'i, M.Pd. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
5. Bapak Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd. Dosen Wali yang senantiasa memberikan nasihat dan bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa aktif di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
6. Bapak Drs. H. Nur Kholis, M.Ed. Admin, Ph.D, Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan, masukan, dan koreksi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
7. Bapak Dr. Sulanam, S.Pd.I, M.Pd. Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan, masukan, dan koreksi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
8. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
9. Teruntuk Abah dan Ibu, Bapak Samsul Anwar dan Ibu Siti Munifah yang tak henti - hentinya memberikan *support* berupa nasihat, penyemangat, materi, ridho dan doa yang selalu tercurah selama menempuh pendidikan dari kecil hingga sekarang. Adik – adikku tercinta Suhaila Salsabila Anwar dan Najib Muda'il Anwar yang selalu menjadi obat dikala penat selama penyusunan skripsi.
10. Bapak Ibu LP. Ma'arif NU Kecamatan Besuki dan Seluruh Guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung yang telah berkenan menjadi responden serta mengizinkan melakukan penelitian di TPQ Bapak Ibu Sekalian.

11. Dulur – dulur ORMADA KMB yang selama ini menjadi tempat pulang, berkeluh kesah, dan dan tempat berproses
12. Teman – teman seperjuanganku Lelita Maharani Putri Pertiwi Kemayu Ningsih, Alya Faizazanaya, Zumrotul Muhsinin, dan Retno Wahyuningtyas yang mewarnai kehidupanku selama di Surabaya.
13. Seluruh teman – teman MPI angkatan 2018, Rekan – Rekanita PKPT UIN Sunan Ampel Surabaya, dan Rekan - rekan ustadz di TPQ Al –Husna, dan seluruh teman – teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
14. Yang terakhir para *moodboosterku* dikala penat yang selalu menginspirasi agar terus bersemangat mengeja mimpi, To The World Neo Culture Technology Squad (127, 7Dream, WayV and next new group) yang karya – karyanya selalu saya nikmati dan menghibur.

Akhir kata, untuk penyempurnaan skripsi ini, peneliti selalu terbuka terhadap kritik dan saran. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. *Amin*  
*AmiIn Ya Robbal 'AlamiIn.*

***Wassalamualaikum Wr. Wb.***

Surabaya, 14 Oktober 2022

**Rahma Nuriyal Anwar**

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iv
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis .....	10
G. Keaslian Penelitian.....	11
H. Sistematika Pembahasan .....	15
BAB II KAJIAN TEORI.....	18

A. Kinerja Guru.....	18
1. Pengertian Kinerja .....	18
2. Indikator Kinerja.....	21
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
B. Gaya Kepemimpinan.....	25
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	25
2. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan.....	28
3. Indikator gaya kepemimpinan .....	29
C. Motivasi .....	30
1. Pengertian Motivasi .....	30
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	33
3. Indikator Motivasi.....	34
D. Budaya kerja.....	35
1. Pengertian Budaya Kerja .....	35
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja.....	37
3. Indikator Budaya Kerja.....	38
E. Kerangka Konseptual .....	39
F. Hipotesis Penelitian.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Variabel Penelitian .....	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	42
1. Populasi.....	42

2. Sampel .....	43
D. Instrumen Penelitian.....	44
E. Sumber Data dan Skala Pengukuran .....	48
1. Sumber Data .....	48
2. Skala Pengukuran .....	48
F. Teknik Pengumpulan Data.....	49
G. Analisis Data .....	50
1. Uji Validitas .....	50
2. Uji Reliabilitas .....	53
3. Uji Asumsi Klasik.....	53
4. Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
5. Uji Hipotesis .....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	59
A. Hasil Penelitian .....	59
1. Deskripsi Lokasi dan Subyek Penelitian .....	59
2. Analisis Karakteristik Responden.....	60
3. Uji Asumsi Klasik.....	61
4. Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
B. Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA .....	76

LAMPIRAN.....	81
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	81
Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian .....	86
Lampiran 3 Daftar Responden Penelitian .....	87
Lampiran 4 Hasil Data Mentah Kuisisioner .....	91



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu .....	11
Tabel 3. 1 Daftar Nama TPQ dan Jumlah Guru TPQ .....	43
Tabel 3. 2 Kisi – Kisi Instrument Penelitian .....	44
Tabel 3. 3 Skala Likert .....	49
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	51
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	51
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja ( $X_3$ ).....	52
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru ( $Y$ ).....	52
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4. 1 Daftar Nama TPQ .....	59
Tabel 4. 2 Hasil Uji Karakteristik Responden .....	60
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Uji Kolmogorov Smirnov .....	61
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinieritas .....	62
Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	63
Tabel 4. 6 Hasil Uji Determinasi.....	64
Tabel 4. 7 Hasil Uji F (Stimultan).....	65
Tabel 4. 8 Hasil Uji t (Parsial) .....	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisiensi .....	67

## DAFTAR GAMBAR

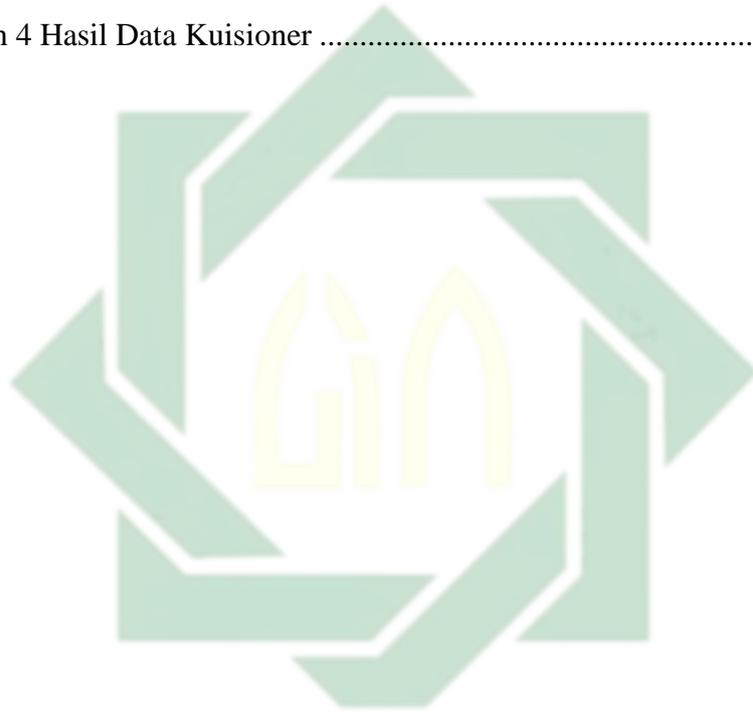
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	39
Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot .....	63



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....	81
Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian .....	86
Lampiran 3 Daftar Responden Penelitian .....	87
Lampiran 4 Hasil Data Kuisisioner .....	91



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pemimpin merupakan sosok penting pemegang kendali dalam sebuah organisasi atau kelompok. Peran utama seorang pemimpin adalah sebagai pemandu jalan, arah, agar tercapainya tujuan organisasi atau lembaga yang diinginkan. Selain itu pemimpin juga merupakan seorang agen perubahan, negosiator, dan sebagai seorang pembina bawahannya. Maka dari itu penting bagi seorang pemimpin menguasai kemampuan-kemampuan yang dapat membantu dan mempermudah dalam mengerjakan tugasnya sebagai seorang pemimpin.

Konsep pemimpin yang tercantum dalam kepemimpinan, menurut Hoy dan Miskel adalah kepemimpinan merupakan kekuatan yang berasal dari karakter atau sikap, dimana seseorang tersebut mempunyai kekuasaan yang lebih tinggi, biasanya bersifat normatif. Kepemimpinan merupakan kekuatan dan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>1</sup> Seiring majunya peradaban dunia, pemimpin dituntut untuk mencetak orang – orang yang dipimpinya agar mampu bersaing dengan orang lain dan mengikuti kemajuan zaman yang ada. Kemampuan seseorang dalam memimpin ini dibuktikan dalam bentuk kerja

---

<sup>1</sup> Yaqin Husnul, *Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen Pendidikan* (Banjarmasin: Antasari Press, 2011),160.

nyata dengan tekad yang kuat yang dipadukan dengan tanggungjawab untuk mewujudkannya.

Pemimpin yang lebih bijak dan memiliki gaya kepemimpinan yang kuat cenderung memiliki nilai positif tersendiri serta dapat lebih mudah membantu meningkatkan produktifitas dari suatu organisasi atau lembaga tertentu. Pada dasarnya pemimpin bukanlah tokoh utama dalam meningkatkan produktifitas organisasi maupun lembaga dalam mencapai tujuannya. Namun seorang pemimpin adalah sosok yang mampu mempengaruhi kinerja dari para anggotanya yang secara langsung akan berdampak pada esensi organisasi atau lembaga tersebut.

Kinerja karyawan atau dalam konteks ini adalah guru, merupakan faktor penting yang dapat berdampak pada citra dan produktifitas organisasi atau lembaga. Sebab kinerja merupakan seperangkat perilaku atau sejumlah hasil pekerjaan yang relevan dengan tugas yang diberikan dan tujuan organisasi atau lembaga tempat seseorang bekerja. Atau beberapa pekerjaan yang sesuai dengan tujuan utama dari organisasi atau lembaga dalam proses pencapaiannya.<sup>2</sup>

Menurut Wibowo, kinerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan.<sup>3</sup> Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dilihat

---

<sup>2</sup> Laurensius J Pasanda, "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo" (Universitas Hasanuddin, 2016), <http://digilib.unhas.ac.id/opac/detail-opac?id=26954,36>.

<sup>3</sup> Djoko Setyo Widodo, *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja* (Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN), 2020),7.

dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggungjawab dalam bekerja.<sup>4</sup> Sedangkan kinerja guru merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan adanya akibat atau efek yang diinginkan, artinya proses belajar mengajar yang dilaksanakan harus menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan sebelumnya. Harapan yang diinginkan pastinya merupakan hasil terbaik yang dapat dicapai. Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja dari anggota organisasi atau lembaga, dan budaya kerja yang ada di tempat kerja.

Budaya kerja adalah suatu pemikiran dasar atau program mental yang bermanfaat dalam meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama dalam organisasi atau lembaga.<sup>5</sup> Budaya kerja memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja seorang guru selaku tenaga pendidik dalam mengemban sebuah tugas yang telah diamanahkan. Dalam pengertiannya, budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi yang luas dalam rangka untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada, keberlangsungan kerja guna memperoleh hasil kerja yang maksimal.<sup>6</sup>

Selain beberapa faktor yang sudah disebutkan diatas, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau guru adalah motivasi yang tumbuh dalam diri karyawan atau guru tersebut untuk melaksanakan tugasnya dengan

---

<sup>4</sup> Rismawati and Mattalata, *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Makasar: Celebes Media Perkasa, 2018),.1

<sup>5</sup> Suwanto, *Budaya Kerja Guru* (Gre Publishing, 2020),14.

<sup>6</sup> Sri Setiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 22, no. 2 (October 1, 2014): 200–206.

baik. Motivasi berasal dari kondisi kejiwaan dan juga sikap mental yang dimiliki manusia yang mampu memberikan energi atau mampu memberikan dorongan serta gerakan yang dapat memberikan kepuasan ataupun mengurangi *non-balancing condition*.<sup>7</sup> Motivasi dapat memberikan sebuah gejala yang berdampak positif bagi pribadi seseorang, serta dapat memberikan kepuasan bagi diri sendiri maupun pihak lain.

Menurut Manthis dan Jackson, motivasi merupakan kehendak atau keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang yang menyebabkan adanya tindakan khusus dari orang tersebut karena ingin mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya, seseorang akan bertindak karena beberapa alasan yang intinya adalah untuk mencapai tujuan pribadinya. Jadi motivasi adalah keadaan dimana seseorang memiliki tekad dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuan pribadi dari diri seseorang. Dimana tekad yang dimiliki tersebut mustahil tumbuh tanpa adanya keinginan untuk mencapai sesuatu.<sup>8</sup>

Selanjutnya, faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki dan digunakan pemimpin dalam mengelola organisasi atau lembaga. Kepemimpinan disebut juga proses memengaruhi, dimana pemimpin memberikan contoh dan teladan bagi anggotanya dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan secara luas mencakup seluruh proses mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi, memberikan motivasi kepada anggotanya untuk berjalan bersama

---

<sup>7</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bina Aksara, 1987),134.

<sup>8</sup> Jon M. Werner, *Human Resource Development* (Jakarta: Cengage Learning, 2017),114.

dalam mencapai tujuan, dan mempengaruhi dalam hal memperbaiki kelompok dan budaya yang ada dalam organisasi atau lembaga tersebut.<sup>9</sup>

Sebuah organisasi atau lembaga, dapat berjalan secara harmonis atau tidak serta orientasi lembaga tersebut dapat terwujud atau tidak, dapat terlihat melalui bagaimana sikap seorang pemimpin dalam mengelola organisasi atau lembaga tersebut. Pemimpin yang kuat pendirian dan memiliki pertimbangan yang baik dalam mengambil keputusan, dapat dikatakan bahwa pemimpin tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan atau anggotanya. Sebab, pengambilan keputusan dari pemimpin organisasi atau lembaga tersebut memiliki dampak yang besar pada anggota dan organisasinya di kemudian hari.

Kinerja karyawan atau dalam konteks ini adalah guru, dapat memiliki dampak yang luar biasa bagi suatu lembaga, peserta didik, maupun wali dari para peserta didik. Tidak terkecuali dari seluruh lembaga pendidikan yang ada termasuk lembaga sukarela keagamaan seperti halnya TPQ atau Taman Pendidikan Al-Quran juga memerlukan kinerja yang baik dari para anggotanya. Dimana yang dimaksud anggota disini adalah guru yang mengajar di lembaga tersebut.

Adanya Taman Pendidikan Al-Qur'an saat ini membawa misi besar untuk memperluas wawasan terkait pentingnya memperkenalkan dan menanamkan kepada anak nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an sejak

---

<sup>9</sup> Biatna Dulbert Tampubolon, "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-200," *Jurnal Standarisasi* 9, no. 3 (2007): 10.

usia dini. Pada tahun 1990-an telah ditemukan berbagai metode dan teknik yang digunakan untuk pengajaran membaca Al-Qur'an. Seiring perkembangan zaman, jenis lembaga pendidikan Al-Qur'an yang dikembangkan sangat beragam seperti TKA/TKQ, TPQ, TPA atau sejenisnya. Taman Pendidikan Al-Quran saat ini juga telah memiliki Undang – Undang yang mengatur yaitu PP No. 55 tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan, hal ini membuktikan kepedulian pemerintah dalam memperkuat eksistensi lembaga pendidikan Al-Qur'an saat ini, sehingga mengharuskan pengelola lembaga tersebut untuk lebih professional.<sup>10</sup>

Taman pendidikan Al-Qur'an (TPQ) merupakan jenis pendidikan non formal yang diselenggarakan dan dikelola oleh suatu lembaga yang berisikan sekelompok masyarakat yang memiliki visi untuk memberikan bimbingan dan pengajaran Al-Quran serta memahmi dasar - dasar agama islam sejak usia dini. Usia ideal anak untuk mengikuti pembelajaran pendidikan Al Qur'an adalah anak-anak yang berusia antara 7 – 12 tahun.

TPQ di wilayah Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung yang terdaftar di LP Ma'arif berjumlah 17 TPQ dengan rata – rata guru yang mengajar 5 – 8 orang dengan jumlah santri TPQ secara keseluruhan sebanyak 1.048 orang yang tersebar diseluruh wilayah Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.<sup>11</sup> Dari sisi progresnya, TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten

---

<sup>10</sup> Hatta Abdul Malik, "Pemberdayaan Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) Al-Husna Pasadena Semarang," *Dimas: Jurnal Pemikiran Agama untuk Pemberdayaan* 13, no. 2 (2013): 387–404,591.

<sup>11</sup> Muhammad Fithona Arofi, "Wawancara Dengan Salah Satu Ustadz Di TPQ Bahrul Ulum Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.," March 22, 2022.

Tulungagung mengalami peningkatan dalam hal pembinaan guru TPQ. Saat ini guru di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung dianjurkan untuk mengikuti pelatihan membaca Al-Quran metode An-Nahdliyah. Selain bertujuan untuk diterapkan kepada peserta didik, pembinaan dan pelatihan metode An-Nahdliyah ini bertujuan untuk meningkatkan skill guru dalam menguasai metode yang digunakan.

Berbicara mengenai TPQ yang notabeneanya adalah lembaga pendidikan keagamaan masyarakat yang sifatnya sukarela, banyak sekali permasalahan-permasalahan yang harus segera diselesaikan dalam bidang kinerja gurunya. Mengingat pentingnya sebuah lembaga pendidikan keagamaan yang dapat menciptakan insan yang ber-*akhlaqul karimah*, maka berbagai permasalahan terkait gaya kepemimpinan dari kepala TPQ, motivasi kerja guru, budaya kerja yang ada dalam TPQ serta kinerja dari para guru TPQ, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk mengkaji sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala TPQ, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Kurangnya Kepala TPQ dalam melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru TPQ di Kecamatan Besuki.
2. Rendahnya upah atau gaji yang diterima oleh guru TPQ di Kecamatan

Besuki Kabupaten Tulungagung.

3. Kurangnya kreativitas guru TPQ dalam menyampaikan materi.
4. Rendahnya keterampilan dan pengetahuan guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung dalam mengajar.

### **C. Pembatasan Masalah**

Sebagai upaya pencegahan meluasnya bahasan masalah supaya mendapat gambaran yang jelas terkait penelitian ini, maka peneliti memberi batasan masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kepala TPQ dibatasi oleh hubungan antar Kepala TPQ dengan bawahannya dan pembagian tugas yang diberikan Kepala TPQ kepada bawahannya.
2. Motivasi kerja dibatasi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri dan dari luar diri guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.
3. Budaya Kerja dibatasi oleh rutinitas yang dilakukan guru TPQ dalam mengajar dan hubungan antar guru TPQ.
4. Kinerja guru dibatasi oleh bagaimana guru TPQ melaksanakan tugas dan fungsinya dalam proses mengajar dan mendidik yang didukung dengan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditentukan beberapa rumusan masalah terkait penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka dapat ditentukan beberapa tujuan terkait penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.
2. Menguji seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.
3. Menguji seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.
4. Menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau dasar teoritis bagi peneliti selanjutnya dan tambahan pengetahuan dalam berfikir secara ilmiah serta dapat dijadikan referensi tambahan dalam melakukan penelitian serupa di bidang pendidikan khususnya tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya kerja, dan kinerja guru.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Guru TPQ**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja dalam mengajar di TPQ

#### **b. Bagi Lembaga TPQ**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran atau salah satu masukan dalam mengambil langkah langkah yang lebih baik bagi Taman Pendidikan Al-Quran khususnya di TPQ Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung dalam meningkatkan kinerja dari guru TPQ.

#### **c. Bagi Pihak Universitas**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan di UIN Sunan Ampel Surabaya dan diharapkan dapat dijadikan literatur yang digunakan sebagai referensi-referensi dalam penelitian selanjutnya.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan dan rujukan untuk melakukan penelitian sejenis di masa depan.

### G. Keaslian Penelitian

Sebagai pendukung dan bukti atas keautentikan penelitian ini, berikut beberapa uraian penelitian-penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan judul penelitian yang peneliti angkat. Seluruh penelitian terdahulu ini, peneliti akan mengelompokkan setiap penelitian terdahulu berdasarkan variabel-variabel yang termasuk dalam konteks penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama dan Judul Penelitian</b>	<b>Hasil</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Yuli Eprianti (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Yadika Lubuklinggau <sup>12</sup>	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai sebesar 5,751 > 1,683, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai sebesar 5,614 > 1,68385	Kesamaan variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja guru	Tidak menggunakan variabel budaya kerja

<sup>12</sup> Yuli Eprianti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Yadikalubuklinggau," *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 2, no. 3 (2016), <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/254>.

Nama dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Siti Nur Afiyati (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru Yayasan PPAY Al-Amal di Kota Surabaya <sup>13</sup>	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 3,232 lebih kecil dari nilai $t_{tabel}$ sebesar 0,05, komitmen guru berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 7,267 lebih kecil dari nilai $t_{tabel}$ sebesar 0,05, motivasi guru juga berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 6,397 lebih kecil dari $t_{tabel}$ sebesar 0,05.	Kesamaan pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru	Tidak terdapat variabel budaya kerja.
Haryanto Hamongan Dkk. (2021) Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, dan Dampak terhadap	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$ yaitu $4,333 > 1,996$ , Budaya kerja.	Kesamaan variabel motivasi, variabel budaya kerja, dan variabel kinerja	Tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan, terdapat variabel kepuasan.

<sup>13</sup> Siti Nur Afiyati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Yayasan PPAY Al-Amal Di Kota Surabaya," *Jurnal Manajerial Bisnis* 4, no. 2 (January 5, 2021): 137–150.

Nama dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Kepuasan dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis <sup>14</sup>	berpengaruh positif terhadap kepuasan guru dengan nilai $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$ yaitu $2,805 > 1,996$		
Deke Oktavianus (2017) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa SMA Kabupaten Sumba Barat, NTT <sup>15</sup>	Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$ yaitu $2,158 > 2,093$	Kesamaan variabel budaya kerja dan variabel kinerja guru	Tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, terdapat variabel prestasi belajar
Andi Agustina (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada MTSN di Kecamatan Bontotiro	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $p$ -value $0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha$ $0,05$	Kesamaan pada variabel motivasi kerja dan variabel kinerja guru	Tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja

<sup>14</sup> Haryanto Hamonangan, Samsir, and Raden Lestari Garnasih, "Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis," *Jurnal Ekonomi KIAT* 32, no. 2 (December 31, 2021), <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8576>.

<sup>15</sup> Oktavianus Deke, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa SMA Kabupaten Sumba Barat Daya, NTT," *Jurnal Edukasi Sumba (JES)* 1, no. 2 (October 1, 2017), <https://jurnalstkip-weetebula.ac.id/index.php/jes/article/view/26>.

Nama dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Kabupaten Bulukumba. <sup>16</sup>			
Ni Kadek Widya Oktaviani (2021) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. <sup>17</sup>	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$ sebesar $0,833 > 0,334$ , Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$ sebesar $0,797 > 0,334$	Kesamaan pada variabel motivasi kerja dan kinerja guru	Tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja
Vivi Candra Dkk. (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Swasta. <sup>18</sup>	Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Terdapat kesamaan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru	Terdapat perbedaan di satu variabel budaya sekolah

<sup>16</sup> Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba," *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (June 21, 2020): 111–118.

<sup>17</sup> Ni Kadek Widya Oktaviani and Made Putra, "Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar," *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran* 5, no. 2 (2020): 294–302.

<sup>18</sup> Vivi Candra, Acai Sudirman, and Pasaman Silaban, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta," *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS* 6, no. 1 (March 4, 2019): 49–60.

Nama dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Rizaldi Putra Dkk (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada SMKN 4 Pekanbaru. <sup>19</sup>	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru	Kesamaan variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi dan variabel kinerja	Terdapat variabel kepuasan kerja, terdapat perbedaan variabel budaya organisasi

## H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala TPQ, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di TPQ Se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung”, maka pembahasan pada skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yang dapat dirinci sebagai berikut:

<sup>19</sup> Rizaldi Putra et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada SMKN 4 Pekanbaru,” *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen* 7, no. 4 (December 28, 2019): 470–483.

Bab I: Pendahuluan. Pada bab I ini berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, dan sistematika pembahasan.

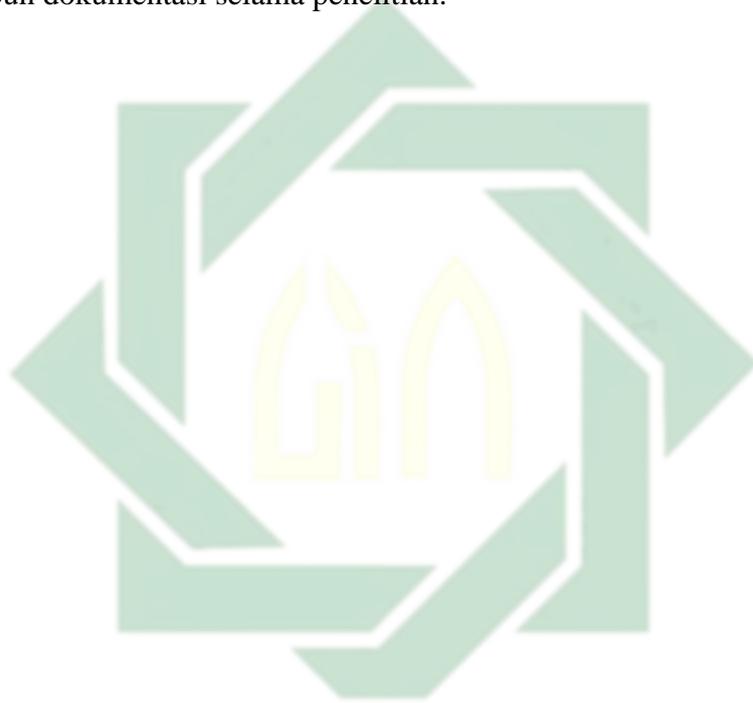
Bab II: Kajian Teori. Pada kajian teori ini berisi konseptualisasi variabel yang akan diteliti. Pada bab ini berisi enam sub bab, yaitu: (1) Gaya kepemimpinan, meliputi: pengertian gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, dan indikator gaya kepemimpinan, (2) Motivasi kerja, meliputi: pengertian motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi motivasi, dan indikator motivasi, (3) Budaya kerja, meliputi: pengertian budaya kerja, faktor yang mempengaruhi budaya kerja, dan indikator budaya kerja, (4) Kinerja guru, meliputi: pengertian kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja, dan indikator kinerja guru, (5) Kerangka konseptual (6) Hipotesis penelitian.

Bab III: Metode Penelitian. Pada bab III ini memuat metode dan teknik yang digunakan peneliti yang digunakan untuk mengolah data, meliputi beberapa sub bab antara lain jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, sumber data, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan. Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti yang didalamnya menjabarkan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala TPQ, motivasi kerja, dan budaya kerja, terhadap kinerja guru TPQ di TPQ se-Kecamatan

Besuki Kabupaten Tulungagung.

Bab V: Penutup. Pada bab ini berisikan hasil akhir dari penelitian yang berupa kesimpulan mengenai hasil analisis dari penelitian tersebut. Pada bagian ini juga memuat lampiran lampiran berupa hasil pengolahan data maupun dokumentasi selama penelitian.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kinerja Guru

##### 1. Pengertian Kinerja

Dalam pengertiannya, kinerja telah dijabarkan oleh beberapa pakar diantaranya adalah Murphy, menyatakan bahwa kinerja adalah seperangkat perilaku atau sejumlah hasil pekerjaan yang berkaitan dengan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi tempat seseorang bekerja. Atau bisa disebut juga beberapa pekerjaan yang sesuai dengan beberapa tujuan utama dari organisasi atau lembaga dalam proses pencapaiannya.<sup>20</sup>

Kinerja memiliki hubungan erat dengan hasil kerja seseorang, seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara terkait kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai sebuah hasil kerja seseorang, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapainya, serta dilihat dari bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan organisasi atau lembaga kepadanya. Sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang baik dapat menunjukkan sebuah kinerja yang baik dari seorang guru atau karyawan atas tugas-tugasnya dalam bekerja.<sup>21</sup> Dengan demikian,

---

<sup>20</sup> J Pasanda, "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo.",36.

<sup>21</sup> Alvin Reynaldo and Ismi Darmastuti, "Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumi Putera 1912 Cabang Pandanaran Semarang" (other, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2015), <http://eprints.undip.ac.id/45441/6>.

agar mampu mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang optimal, maka diperlukan sumber daya insani organisasi atau lembaga yaitu karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Wibowo, kinerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan.<sup>22</sup> Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggungjawab dalam bekerja.<sup>23</sup> Sedangkan kinerja guru merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan adanya akibat atau efek yang diinginkan, artinya proses belajar mengajar yang dilaksanakan harus menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan sebelumnya. Harapan yang diinginkan pastinya merupakan hasil terbaik yang dapat dicapai

Menurut Ainsworth, kinerja merupakan suatu hasil akhir pekerjaan yang dilakukan karyawan yang dilimpahkan sebuah tanggungjawab khusus oleh perusahaan.<sup>24</sup> Kinerja merupakan sebuah titik akhir manusia, sumberdaya, dan lingkungan tertentu yang disatukan bersama yang memiliki tujuan untuk mewujudkan hal-hal tertentu, bisa sebuah produk yang dapat dilihat fisiknya maupun berupa layanan jasa. Kinerja yang memuaskan akan dinilai baik dengan respon yang positif, sebaliknya jika

---

<sup>22</sup> Widodo, *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja*,7

<sup>23</sup> Rismawati and Mattalata, *Evaluasi Kinerja*,1.

<sup>24</sup> Husaini Usman and Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008),113.

hasil kinerja tersebut tidak sesuai dengan tujuan yang diinginkan, apapun alasannya, kinerjanya akan dinilai kurang baik. Respon Baik buruknya hasil dari kinerja ditentukan dari hasil akhir yang diterima oleh konsumen atau pimpinan perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki peran besar dalam menentukan pencapaian tujuan utama organisasi atau perusahaan. Sebab kinerja merupakan serangkaian hasil pekerjaan dari seseorang yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi utama dari suatu organisasi atau lembaga. Kinerja karyawan sangat signifikan kontribusinya dalam kinerja organisasi atau lembaga itu sendiri, oleh karena itu, pengelolaan sumber daya insani yang dimiliki perusahaan harus dilaksanakan secara seksama agar memiliki hasil kerja yang baik dan memuaskan dari segi kualitas maupun kuantitas dari setiap pekerjaan para keraywannya.<sup>25</sup> Sehingga pengelolaan sumber daya insani menjadi salah satu solusi perusahaan dalam memaksimalkan para pekerjanya serta memperlancar proses mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Dari beberapa pendapat para ahli terkait kinerja karyawan, maka pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan atau guru yang dipengaruhi oleh kemampuan secara teori maupun pengalaman dalam memenuhi target yang ditentukan oleh organisasi atau lembaga yang bersangkutan. Selain itu, motivasi internal maupun eksternal seorang

---

<sup>25</sup> Ahmad Yusran and Sodik Sodik, "Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari," *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)* 4, no. 3 (March 22, 2019): 1–11.2.

karyawan juga memiliki pengaruh yang besar dalam mengembangkan dan memajukan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang berasal dari luar atau eksternal pada dasarnya sebagai pemicu tumbuhnya motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri, sehingga perusahaan dapat mengambil peran dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dari sisi eksternal.

## 2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan ukuran yang bersifat kelitatif atau kuantitatif yang mendeskripsikan tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan.<sup>26</sup> Kinerja guru memiliki spesifikasi khusus yang dapat diukur dan diidentifikasi berdasarkan kualitas maupun kuantitas yang harus dikuasai guru. Dalam buku Pedoman Evaluasi Kinerja Guru oleh Pengawas dijelaskan bahwa: Standar kinerja guru itu mengacu pada kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya, seperti:

- a. Bekerja secara individu dengan siswa
- b. Mempersiapkan dan membuat rencana pembelajaran
- c. Menggunakan alat peraga dan media belajar yang telah disediakan
- d. Memotivasi siswa untuk memiliki berbagai pengalaman dalam belajar
- e. Aktif memimpin dalam pembelajaran

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran,

---

<sup>26</sup> Indra Bastian, *Akuntansi Sektor Publik* (Yogyakarta: Erlangga, 2005), 263

melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”<sup>27</sup>

Selain dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang telah dijelaskan para ahli diatas, Afandi juga memberikan pendapatnya terkait indikator-indikator yang berfungsi sebagai alat pengkaji kinerja karyawan atau guru, indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:<sup>28</sup>

- a. Kuantitas hasil kerja. Kuantitas disini memiliki arti sebagai seberapa besar jumlah tugas yang harus diselesaikan atau dicapai oleh guru atau karyawan.
- b. Kualitas hasil kerja. Kualitas yang dimaksud dalam konteks kinerja adalah mutu yang harus dihasilkan oleh guru dalam mengajar yang dinilai dari baik atau buruknya hasil pekerjaan.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Dalam hal ini, efisiensi erat kaitanya dengan tingkat ketepatan waktu penyelesaian sebuah tugas atau pekerjaan dari yang telah direncanakan.
- d. Inisiatif. Inisiatif merupakan kemampuan seorang guru untuk menentukan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diperintah dan diberitahu, dan tanggap terhadap apa yang harus dikerjakan disekitarnya.

---

<sup>27</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta, 2003),15.

<sup>28</sup> Sidik Priadana and Iwan Riswandi, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat,” *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship (JEBE)* 7, no. 2 (October 15, 2013): 52–63.62.

- e. Ketelitian. Mengukur dan memastikan tingkat kesesuaian hasil kerja yang telah dilakukan apakah pekerjaan tersebut sudah mencapai target dan tujuan.
- f. Kepemimpinan. Proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikutnya dalam hal ini peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran.
- g. Kreativitas. Munculnya ide atau gagasan baru yang akan direpkan selam proses pembelajaran.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam kinerja, terdapat beberapa metode yang cukup efektif untuk dapat saling memberikan informasi dan berinteraksi antara para guru atau karyawan dengan pimpinan atau atasan dalam organisasi atau lembaga yang bersangkutan, metode tersebut disebut dengan manajemen kinerja. Hal terpenting dari pelaksanaan manajemen kinerja ini adalah proses komunikasi yang berjalan secara berkesinambungan dan tidak terputus, yang dilaksanakan atas dasar kerjasama antara seorang karyawan dengan atasan langsungnya. Manajemen kinerja ini mencakup usaha dalam menciptakan tujuan organisasi yang jelas serta menanamkan pemahaman tentang:<sup>29</sup>

- a. Esensi dari fungsi kerja yang diharapkan dari para karyawan.

---

<sup>29</sup> Reynaldo and Darmastuti, "Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumi Putera 1912 Cabang Pandanaran Semarang.",120.

- b. Tingkat besaran partisipasi pekerjaan karyawan bagi pencapaian tujuan organisasi.
- c. Pemahaman dalam melakukan pekerjaan dengan baik
- d. Proses bagaimana karyawan dan pengawasnya melakukan interaksi dan mengembangkan berbagai sumber daya yang telah tersedia.
- e. Proses bagaimana pengukuran prestasi kerja karyawan dan pemberian *reward* bagi karyawan yang memperoleh prestasi yang baik
- f. Menganalisis berbagai permasalahan dalam pekerjaan dan mencari solusi atas permasalahan tersebut

Menurut Kasmir, faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut.<sup>30</sup>

- a. Kemampuan dan Keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi kerja
- f. Gaya kepemimpinan
- g. Budaya organisasi
- h. Kepuasan kerja
- i. Lingkungan kerja
- j. Loyalitas

---

<sup>30</sup> Yayah Khoerunnisa, Noerdjanah Rahayuningsih, and Suranta, “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu),” *Jurnal Investasi* 5, no. 2 (November 3, 2019): 42–61.

- k. Komitmen
- l. Disiplin kerja

Selanjutnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi adalah sebagai berikut:<sup>31</sup>

- a. Kemampuan individual, kemampuan ini terdiri dari beberapa komponen yang ada dalam diri karyawan masing-masing, komponen-komponen tersebut yaitu minat, bakat dan faktor kepribadian dari karyawan itu sendiri.
- b. Dedikasi dalam usaha, dedikasi usaha adalah seberapa besar usaha dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam konteks ini terdapat beberapa komponen utama yaitu motivasi, etika, kehadiran dan rancangan tugas. Pada dasarnya, karyawan yang lebih disiplin dari berbagai sudut pandang, dapat dikatakan telah mengusahakan dengan maksimal tugas-tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.
- c. *Support system* dari perusahaan, beberapa dukungan atau *support system* yang dapat diberikan perusahaan pada karyawannya antara lain adalah pelatihan, pengembangan, fasilitas kerja, standar kinerja yang telah ditetapkan, dan manajemen dan kolega atau rekan dalam bekerja.

## **B. Gaya Kepemimpinan**

### 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sifat, tingkah laku, kepribadian,

---

<sup>31</sup> Werner, *Human Resource Development*, 113.

watak, tempramen, dan kesediaan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan merupakan sekelompok ciri-ciri yang diimplementasikan para pemimpin sebagai alat mempengaruhi bawahan agar tujuan segera tercapai. Gaya kepemimpinan juga bisa disebut dengan pola perilaku ataupun strategi yang digunakan untuk diaplikasikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau sesuatu kegiatan untuk menuju sukses. Kepemimpinan disebut juga sebagai proses memengaruhi, memberi contoh yang dilakukan oleh pemimpin kepada anggotanya dalam untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Kepemimpinan secara luas mencakup proses mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi, memotivasi setiap tindakan anggotanya untuk mencapai tujuan, mempengaruhi perkembangan kelompok dan budayanya.<sup>32</sup>

Kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk memotivasi seseorang dengan memberikan penawaran cita-cita dan nilai moral yang lebih tinggi, menentukan dan menetapkan tujuan masa depan dengan membentuk kualitas yang bagus dalam menggunakan kewenangan dan kekuasaan untuk memberikan semangat dan motivasi orang agar percaya dan menjadikannya sebagai teladan.<sup>33</sup> Gaya kepemimpinan diperlukan

---

<sup>32</sup> Tampubolon, "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-200."

<sup>33</sup> Sri Sugiyarti and Alwi Suddin & Ernawati, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Mediasi Pada

agar terjadi ketertiban dalam seluruh rangkaian aktivitas organisasi, maka diperlukan sistem mengenai pembagian *job description*, tata cara kerja, dan interaksi antar individu yang satu dengan yang lain yang dipimpin oleh pimpinan organisasi atau lembaga.<sup>34</sup>

Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan seluruh tindakan pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga dimana seorang pemimpin tersebut memiliki anggota atau bawahan. Baik buruknya tindakan ataupun perilaku pemimpin pada saat kerja juga disebut gaya kepemimpinan.

Di bidang pendidikan orang yang menjadi pemimpin suatu lembaga disebut kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan, dimana dalam melaksanakan tugasnya diharuskan untuk mengetahui fungsi-fungsi kepemimpinannya. Adapun fungsi kepemimpinan yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin antara lain:

- a. Mengusulkan dan meminta persetujuan dalam memenuhi struktur organisasi yang menunjukkan kerja fungsional yang diperlukan semua staf untuk mencapai visi dan misi sekolah.
- b. Memberikan ide-ide dan saling menghormati privasi individual atau kelompok.

---

SMP Negeri 4 Surakarta,” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 10, no. 1 (September 22, 2016), <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1244>.

<sup>34</sup> Aris Ariyanto et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Data, Analisis Dan Pengembangan SDM)* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021).

- c. Memberikan penjelasan tentang hubungan kekuatan, tanggung jawab otoritas antara individual atau kelompok.
  - d. Menetapkan aturan-aturan yang sesuai untuk berkomunikasi melalui sekolah dan dengan lembaga-lembaga.
  - e. Melakukan evaluasi dan pengawasan secara terus menerus.<sup>35</sup>
2. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Menurut Setiwan dan Muhib<sup>36</sup> ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh langsung terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor kepribadian. Faktor ini dilihat pengalaman masa lalu, dan harapan pemimpin dimasa depan. Hal ini meliputi nilai - nilai, latar belakang, dan pengalaman seorang pemimpin yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan tindakan pemimpin.
- c. Karakteristik, impian dan tindakan bawahan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap kewajiban bawahan dalam mengerjakan tugasnya juga mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

---

<sup>35</sup> Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2012).

<sup>36</sup> Widodo, *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja*.

### 3. Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Mulyasa, beberapa indikator yang digunakan sebagai alat ukur dalam kepemimpinan seorang pemimpin adalah sebagai berikut:<sup>37</sup>

- a. Kepribadian yang kuat. Sebagai seorang pemimpin dalam sebuah lembaga yang khususnya dalam lembaga pendidikan, kepribadian yang kuat menjadi salah satu hal yang harus dimiliki oleh pemimpin tersebut. Hal ini agar sebuah organisasi atau lembaga tidak terombang-ambing eksistensi dan esensinya.
- b. Kemampuan dalam mengambil keputusan. Pengambilan keputusan seorang pemimpin dapat berdampak pada anggota maupun lembaga yang berada dibawah kepemimpinannya. Sehingga dalam mengambil keputusan, pemimpin harus lebih bijak dan mempertimbangkan berbagai konsekuensinya.
- c. Pembagian wewenang dan tugas pada bawahan. Seorang pemimpin diharuskan mengetahui pekerjaan apa yang sesuai dengan keahlian dari para bawahannya. Sebab hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan atau anggota tersebut
- d. Menjaga komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu aktifitas yang dapat mempengaruhi kedekatan serta sikap dari seorang pemimpin pada karyawan atau sebaliknya. Dengan komunikasi yang baik serta tetap memperhatikan posisi dan jabatan, maka kerhamonisan dalam bekerja akan terwujud.

---

<sup>37</sup> Afiyati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Yayasan PPAY Al-Amal Di Kota Surabaya.",140.

- e. *Monitoring* dan evaluasi. Melakukan kontrol pada pekerjaan dari setiap bawahan serta mengadakan evaluasi yang bisa dalam bentuk rapat kerja, merupakan salah satu indikasi pemimpin yang baik. Sebab seorang pemimpin akan senantiasa terlihat peduli dengan bawahannya.

### C. Motivasi

#### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kosakata yang berasal dari beberapa bahasa, salah satunya adalah bahasa Yunani yaitu *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau sebuah daya yang menjadi sebab adanya suatu perilaku atau tindakan. Selain dalam bahasa Yunani, di dalam bahasa Inggris secara bahasa motivasi juga diartikan sebagai *motive* atau dalam bahasa Indonesianya adalah pemberian motif, sebab perwujudan motif, atau hal yang mengakibatkan suatu dorongan.<sup>38</sup>

Secara istilah, beberapa pakar ahli telah mengungkapkan pendapatnya terkait pengertian dari motivasi, salah satunya adalah Stainer, beliau mengungkapkan bahwa arti dari motivasi adalah kondisi kejiwaan dan juga sikap mental yang dimiliki manusia yang mampu memberikan energy atau mampu memberikan dorongan serta gerakan dengan mengarah pada perilaku yang memberikan kepuasan ataupun mengurangi *non-*

---

<sup>38</sup> Bangun Wilson, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Salemba Empat, 2012),312.

*balancing condition*.<sup>39</sup> Motivasi dapat memberikan sebuah arahan yang berdampak positif bagi pribadi seseorang, serta dapat memberikan kepuasan bagi diri sendiri atau pihak lain.

Hasibuan juga memberikan pendapatnya terkait motivasi dengan pengertian motivasi adalah pemberian daya pergerakan yang dapat mewujudkan kegairahan dalam pekerjaan seseorang, dengan manfaat kemauan dalam bekerjasama, bekerja dengan lebih efektif dan lebih memiliki integritas dalam segala upayanya dengan tujuan memperoleh kepuasan. Tujuan utama motivasi dalam pengertian ini adalah adanya peningkatan kerja dari para guru yang meliputi keaktifan dalam kerjasama, bekerja lebih efektif dan efisien, serta lebih memiliki integritas dalam mencapai hasil yang maksimal.

Searah dengan pengertian motivasi di atas, Siagian mengemukakan pendapatnya terkait motivasi sebagai sebuah daya yang mampu memberikan dorongan pada seorang anggota atau guru untuk mau dan sukarela mengerjakan tugasnya dengan mencurahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guru atau anggota tersebut. Selain itu, dapat diartikan merelakan tenaga dan waktunya dalam mengikuti atau menjalankan berbagai program kerja maupun tugas sebagaimana pekerjaan yang dilimpahkan dari perusahaan atau atasan sebagai sebuah kewajiban dan tanggungjawab dalam rangka mencapai tujuan utama dari perusahaan atau organisasi yang diikutinya. Motivasi juga merupakan sebuah upaya

---

<sup>39</sup> Sinungan, *Produktivitas*,134.

yang dapat mewujudkan pergerakan dari orang-orang tertentu untuk melakukan sebuah pekerjaan karena ingin mencapai tujuan-tujuan tertentu.<sup>40</sup>

Menurut Manthis dan Jackson, motivasi merupakan keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mengakibatkan adanya tindakan khusus dari orang tersebut karena ingin mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya, seseorang akan bertindak karena beberapa alasan yang intinya adalah untuk mencapai tujuan individu. Jadi motivasi merupakan sebuah dorongan dalam melakukan tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan pribadi dari seseorang tersebut, dimana dorongan tersebut mustahil tumbuh tanpa adanya tujuan.<sup>41</sup>

McClelland menjelaskan teori yang berfokus pada tiga teori kebutuhan yang akan menumbuhkan motivasi seseorang atau individu, antara lain adalah sebagai berikut:<sup>42</sup>

- a. Kebutuhan dalam berprestasi, artinya dorongan untuk melebihi dan atau mencapai target-target dalam pekerjaan seorang karyawan.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa, artinya kebutuhan untuk membuat orang lain atau teman kerja sesuaidengan kehendak orang tersebut dan tidak berperilaku sebaliknya dari yang dikehendaki.

---

<sup>40</sup> Mashuri Tahili, "Pengertian Motivasi Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai," *Sistem Dan Prosedur Kerja Pelayanan*, February 18, 2010, accessed March 3, 2022, <http://mashuritahili.blogspot.com/2010/02/pengertian-motivasi-kerja-pegawai-dan.html>.

<sup>41</sup> Werner, *Human Resource Development*, 114.

<sup>42</sup> Fakhry Zamzam dan Havis Aravik, *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, (Bogor: CV. RWTC Success, 2017), 53-57.

- c. Kebutuhan afiliasi, atau kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan menjalin hubungan dengan partner atau kolega dalam bekerja yang lebih baik.

Dalam bekerja, seringkali para guru atau guru kurang memiliki motivasi dari dalam dirinya, sehingga kinerja dari para guru tersebut masih kurang optimal. Dengan demikian, kurangnya motivasi kerja dari para guru menjadi masalah khusus yang harus segera ditemukan solusinya oleh pemimpin lembaga. Sebab hal ini akan sangat berdampak pada kinerja guru dan akan mempengaruhi secara langsung kinerja dari organisasi atau lembaga itu sendiri.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Syahyuti, secara rinci beliau menjelaskan terkait faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dalam diri guru yaitu sebagai berikut:<sup>43</sup>

- a. Dorongan untuk mencapai tujuan. Dorongan ini akan timbul sebagai dasar utama atas wujudnya motivasi seorang guru untuk bekerja lebih baik dalam rangka memperoleh hasil kerja atau kinerja yang maksimal. Dorongan ini dapat tumbuh dari diri sendiri guru atau bisa juga dipicu dari oleh lingkungan kerjanya seperti pemberian bonus bagi guru yang memiliki kinerja baik dan berprestasi.

---

<sup>43</sup> Heni Machfudhoh, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang)" (other, STIE PGRI Dewantara, 2021), <http://repository.stiedewantara.ac.id/1933/>,20.

- b. Semangat Kerja. Semangat kerja ini dapat dinilai dari sikap dan mental guru yang menunjukkan kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan atas tugas yang dibenbankan padanya. Semangat kerja dapat menjadi dorongan bagi guru untuk bekerja lebih giat dan bergairah terkait tugas dan bidangnya masing-masing, sehingga akan berdampak pada kinerja perusahaan dan profitabilitasnya. Biasanya semangat kerja didasari oleh tujuan dan hasrat mencapai kepuasan pribadi seseorang, tinggal bagaimana perusahaan terkait mengimbangi dan memenuhi tercukupinya kebutuhan guru tersebut.
- c. Rasa Tanggungjawab. Rasa tanggungjawab yang tinggi seorang guru, mampu menciptakan motivasi tinggi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan organisasi atau lembaga padanya. Sehingga rasa tanggungjawab memiliki peran penting atas terciptanya motivasi tinggi guru perusahaan. Namun untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab ini, orgnisasi atau lembaga harus memberikan program-program kerja yang baik, terencana, dan terstrutur agar rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan baik akan tumbuh dalam diri guru tersebut.

### 3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi merupakan faktor-faktor yang dapat diukur dalam mengetahui seberapa besar motivasi yang ada dalam diri guru. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara indikator – indikator tersebut adalah

sebagai berikut:<sup>44</sup>

- a. Tanggungjawab. Maksudnya setiap individu memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi Kerja. Maksudnya setiap individu berusaha melakukan pekerjaannya dengan sebaik baiknya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.
- c. Peluang untuk maju. Maksudnya setiap individu bekerja untuk mendapatkan upah yang adil dan sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan.
- d. Pengakuan atas kinerja. Maksudnya setiap individu yang bekerja memiliki keinginan untuk mendapat pengakuan atas kinerja yang telah dikerjakan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi.
- e. Pekerjaan yang menantang. Maksudnya setiap individu yang bekerja memiliki keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan yang ada dibidangnya.

#### **D. Budaya kerja**

##### **1. Pengertian Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah suatu pemikiran dasar atau program mental yang bermanfaat dalam meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama dalam

---

<sup>44</sup> Wilhelmus Andiyanto and Ismi Darmastuti, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Di Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur" (other, UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2011), <https://repofeb.undip.ac.id/5205/5>.

organisasi atau lembaga.<sup>45</sup> Budaya kerja memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja seorang guru selaku tenaga pendidik dalam mengemban sebuah tugas yang telah diamanahkan. Dalam pengertiannya, budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi yang luas dalam rangka untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada, keberlangsungan kerja untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.<sup>46</sup>

Budaya kerja merujuk pada adat kebiasaan yang berlaku ditempat kerja. Budaya kerja sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan untuk dipahami dan dilaksanakan sehingga karyawan merasa seperti keluarga antara satu sama lain dan untuk mewujudkan keadaan organisasi atau perusahaan yang berbeda dan nyaman bagi para karyawannya.<sup>47</sup>

Budaya kerja berfungsi sebagai acuan dasar dan keyakinan yang diikuti oleh seluruh anggota yang bermanfaat sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja atau kinerja pegawai. budaya organisasi merupakan persepsi bersama secara sadar maupun tidak sadar akan mengubah perilaku anggota dalam organisasi. Budaya kerja memiliki fungsi sebagai nilai-nilai yang dijunjung tinggi dan diterapkan kepada semua karyawan. Menurut Robert Kreitner, ada 4 fungsi dalam budaya kerja, sebagai berikut :

---

<sup>45</sup> Suwanto, *Budaya Kerja Guru*,14.

<sup>46</sup> Setiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru."

<sup>47</sup> Imelda Andayani and Satria Tirtayasa, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (October 12, 2019): 45–54.

- a. Memudahkan komitmen kolektif.
- b. Membentuk perilaku juga karakter.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem social.
- d. Memberikan identitas perusahaan kepada karyawannya

Dengan demikian, budaya kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk kebiasaan, sikap, atau perilaku yang dilakukan secara berulang ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi atau lembaga yang untuk menghasilkan norma-norma perilaku kerja.

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Terbentuknya budaya kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Mengamati suatu perilaku dengan teratur. Pengamatan tersebut dapat berupa interaksi antar karyawan selama dalam organisasi atau lembaga.
- b. Norma, seluruh sikap yang terikat pada suatu pedoman tentang sejauh mana pekerjaan dan perbuatan yang harus dilakukan. Norma membuat berbagai ide yang berkaitan tentang apa yang harus dilaksanakan dan dirasakan seorang karyawan, dan penetapan peraturan dan sanksi apabila terjadi pelanggaran.
- c. Nilai dominan, nilai-nilai yang diyakini bersama oleh seluruh anggota, misalnya tentang kualitas kerja yang tinggi, ketidakhadiran yang rendah, atau efisiensi yang tinggi.

- d. Filosofi, kebijakan-kebijakan yang berkenan dengan keyakinan perusahaan dalam memandang karyawannya.
- e. Aturan, pedoman yang kuat yang ditetapkan dalam suatu organisasi untuk dilaksanakan karyawannya agar tertib dan tidak semena – mena.
- f. Iklim organisasi, merupakan kualitas lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya, yang berdampak pada sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya<sup>48</sup>

### 3. Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja dapat diartikan sebagai pedoman yang dilaksanakan oleh setiap karyawan yang diaplikasikan sebagai dasar dalam ketentuan berperilaku dalam organisasi. Menurut Robbins dan Coulter indikator budaya meliputi :

- a. Orientasi Individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan dampak kinerja karyawan terhadap organisasi.
- b. Inovasi, yaitu seorang karyawan didukung untuk bersikap inovatif
- c. Orientasi pada tim, yaitu perbandingan aktivitas karyawan dalam organisasi pada tim dari pada individu lainnya
- d. Memperhatikan detail, yaitu aktivitas karyawan dalam menjalankan ketepatan kerja, sistematis, dan minat pada hal-hal lain.
- e. Keagresifan, bersikap inovatif, agresif dan kompetitif.

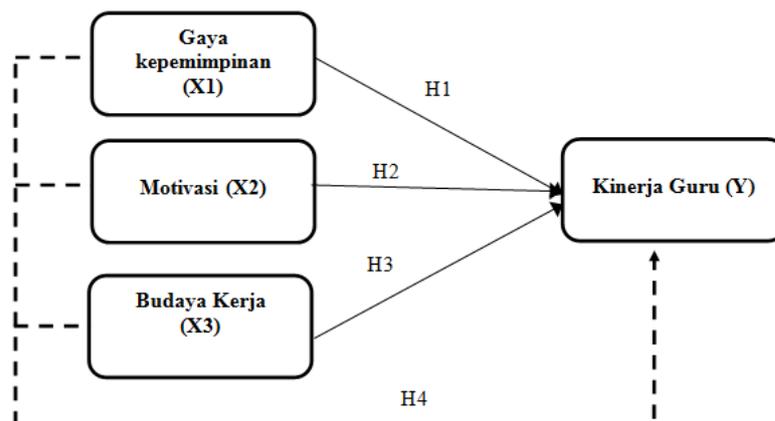
---

<sup>48</sup> Dedy Syahyuni, "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta," *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 2, no. 2 (September 2, 2018):155–162.

- f. Orientasi pada hasil, yaitu aktivitas dimana manajemen fokus terhadap hasil dari pada metode dan tahapan - tahapan yang diimplementasikan untuk mencapai hasil yang sesuai keinginan.
- g. Stabilitas, yaitu aktivitas organisasi dengan memprioritaskan dalam mempertahankan status perbandingan dengan peningkatan perusahaan.<sup>49</sup>

### E. Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

H1: Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

H2: Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja Guru (Y)

H3: Budaya kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

H4: Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) serta budaya kerja ( $X_3$ )

<sup>49</sup> Robertus Gita and Ahyar Yuniawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)," *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 13, no. 2 (2016): 161–170.

secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

#### **F. Hipotesis Penelitian**

- H1 : Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.
- H2 : Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.
- H3 : Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.
- H4 : Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini, pengukuran dan pengumpulan data dilakukan dengan memberikan angket atau kuisisioner kepada responden yang disusun sesuai dengan variabel yang akan diteliti dimana hasil dari data tersebut berupa angka.<sup>50</sup> Kemudian, angket atau kuisisioner yang telah diisi akan dikembalikan kepada peneliti untuk diproses datanya.

Penelitian ini menggunakan metode survey yang bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi dari lokasi penelitian dengan cara menyebarkan kuisisioner, angket, tes, atau wawancara terstruktur yang diberikan kepada responden. Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiasif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.<sup>51</sup> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung dan menguji ada atau tidaknya pengaruh terhadap perlakuan yang di berikan.

---

<sup>50</sup> Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005),184.

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. (Bandung: Alfa Beta, 2014), <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=911046,6>.

## B. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu berupa atribut, nilai, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari guna mendapatkan informasi kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>52</sup> Dalam penelitian ini, peneliti telah menetapkan variabel-variabel yang akan diukur dan diuji antara lain sebagai berikut:

1. Variabel independen atau variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan budaya kerja ( $X_3$ )
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru ( $Y$ ).

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya..<sup>53</sup> Populasi yang telah ditentukan peneliti dalam penelitian ini adalah guru TPQ di masing – masing TPQ Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung. Jumlah guru pada masing – masing TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung yang dijadikan anggota populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang dengan jumlah rincian sebagai berikut:

---

<sup>52</sup> S. E. Rokhmat Subagiyo, *Metode Penelitian Ekonomi Islam : Konsep Dan Penerapan*, vol. 1 (Jakarta, Indonesia: Alim's Publishing, 2017), <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/7300/>,34.

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*,72.

**Tabel 3. 1 Daftar Nama TPQ dan Jumlah Guru TPQ**

No	Nama TPQ	Alamat	Jumlah Guru
1.	TPQ Al – Huda	Dsn. Welahan Ds. Tanggulwelahan	7
2.	TPQ Nurul Hidayah I	Dsn. Puran Ds. Besole	8
3.	TPQ Nurul Hidayah II	Dsn. Gunung Gethuk Ds. Besole	4
4.	TPQ Nurul Hidayah V	Dsn. Popoh Ds. Besole	7
5.	TPQ Baiturrohman	Dsn. Popoh Ds. Besole	5
6.	TPQ Bahrul Ulum	Dsn. Ngangingan Ds. Besole	8
7.	TPQ Darul Ulum	Jln. Raya Popoh Besole	5
8.	TPQ Al – Hidayah	Dsn. Popoh Ds. Besole	6
9.	TPQ Al – Ikhlas	Dsn. Siyoto Ds. Siyotobagus	6
10.	TPQ Darussalam	Dsn. Welahan Ds. Tanggulwelahan	6
11.	TPQ Al – Qolam	Ds. Besuki	3
12.	TPQ Al – Falah	Dsn Bulu Ds. Tanggulwelahan	7
13.	TPQ Al – Hikmah	Dsn. Welahan Ds. Tanggulwelahan	6
14.	RTQ Bad Un Nur	Ds. Tulungrejo	7
15.	TPQ Miftahul Ulum	Dsn. Jirak Ds. Sedayugunung	7
16.	TPQ Ar Rohman	Dsn. Soireng Ds. Keboireng	5
17.	TPQ Al – Muttaqin	Dsn. Kundung Ds. Tanggul Kundung	3
<b>JUMLAH</b>			<b>100</b>

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 100 orang. Sedangkan teknik sampling merupakan teknik yang digunakan dalam mengambil sampel yang akan digunakan dalam penelitian.<sup>54</sup> Karena jumlah responden ada 100 orang dan seluruh populasinya digunakan sebagai sampel maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

<sup>54</sup> Ibid.73.

#### D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat bantu yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dan mengukur nilai variabel yang diteliti agar data yang diolah lebih cermat, lengkap, dan sistematis.<sup>55</sup> Selain itu, instrumen penelitian juga bertujuan untuk menghasilkan data penelitian yang akurat. Instrumen penelitian yang berkualitas akan menghasilkan data penelitian yang terkumpul juga berkualitas. Sehingga dalam membuat instrumen penelitian ini tidak boleh asal-asalan dan harus sesuai indikator-indikator variabel penelitian yang digunakan. Berikut merupakan kisi – kisi instrument penelitian yang kemudian akan digunakan untuk memudahkan peneliti dalam pembuatan angket atau kuisisioner:

**Tabel 3. 2 Kisi – Kisi Instrument Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Inti pernyataan
1	Gaya Kepemimpinan <sup>56</sup>	Kepribadian yang kuat	Pemimpin tidak memiliki sifat labil dan kepribadian yang teguh
		Kemampuan dalam mengambil keputusan	Pemimpin sudah cukup mempertimbangkan konsekuensi dari setiap pengambilan keputusan
		Pembagian wewenang dan tugas pada bawahan	a. Pemimpin mengetahui skill dan keahlian dari setiap guru b. Anggota telah diberikan wewenang yang sesuai

<sup>55</sup> Rokhmat Subagiyo, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, vol. 1, p.120.

<sup>56</sup> Afiyati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Yayasan PPAY Al-Amal Di Kota Surabaya.",140.

			dengan bidang dan keahliannya
		Menjaga komunikasi	Pemimpin senantiasa berkomunikasi dengan baik pada bawahan
		Monitoring dan evaluasi	a. Pemimpin telah melaksanakan peninjauan terhadap kinerja bawahan
			b. Pemimpin senantiasa mengadakan evaluasi atas kegiatan tertentu
			c. Pemimpin senantiasa mengadakan rapat besar anggota secara rutin
2	Motivasi <sup>57</sup>	Tanggungjawab	a. Bertanggungjawab terhadap setiap kesalahan yang dilakukan dalam bertugas. b. Mendalami tugas dan tanggungjawab yang telah dipercayakan pemimpin
		Prestasi Kerja	a. Guru berusaha untuk terus berprestasi b. Guru dapat bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan jabatan yang layak
		Peluang untuk Maju	Guru hadir tepat waktu

<sup>57</sup> Andiyanto and Darmastuti, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Di Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur.",5.

		Pengakuan atas Kinerja	Guru berusaha memnuhi target dalam meningkatkan mutu pendidikan
		Pekerjaan yang Menantang	a. Guru menyampaikan pendapat, ide, dan gagasannya yang berkaitan peningkatan pembelajaran. b. Guru menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin
3	Budaya kerja <sup>58</sup>	Orientasi Individu	Guru bertanggungjawab terhadap tugasnya
		Inovasi	Guru lebih aktif, kreatif, dan inovatif dalam menyampaikan materi
		Orientasi Pada Tim	a. Guru memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerjanya. b. Para guru bekerjasama sebagai tim yang dengan baik
		Memperhatikan detail	a. Guru memeiliki ketelitian dalam bekerja b. Guru memahami visi, misi, dan tujuan lembaga
		Keagresifan	Guru mengikuti diklat dan pelatihan untuk menambah wawasan dan pengetahuan

<sup>58</sup> Gita and Yuniawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformsional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)."

		Orientasi hasil	Guru tidak pernah berhenti belajar dalam mengembangkan kemampuan
		Stabilitas	Guru memiliki sikap cinta, kasih, tulus, dan ikhlas dalam mengajar
4	Kinerja <sup>59</sup>	Kuantitas Hasil Kerja	Guru selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin tepat waktu.
		Kualitas Hasil Kerja	Guru berhasil meningkatkan mutu pendidikan untuk mencapai visi dan misi.
		Efisiensi dalam Melakukan Tugas	Guru memberikan materi pembelajaran kepada peserta didik sesuai rencana pembelajaran yang telah dibuat
		Inisiatif	Guru tanggap terhadap masalah disekitarnya.
		Ketelitian	Guru selalu mengulas ulang dan mengevaluasi pekerjaan yang telah dilakukan
		Kepemimpinan	Guru mengatur segala kegiatan di kelas.
		Kejujuran	Guru melaksanakan pekerjaannya sesuai aturan yang ada.
		Kreativitas	Guru memiliki kreativitas dalam menyampaikan pembelajaran

<sup>59</sup> Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007),70.

## E. Sumber Data dan Skala Pengukuran

### 1. Sumber Data

#### a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapatkan peneliti langsung dari sumbernya tanpa melalui perantara. Data primer disebut juga data langsung.<sup>60</sup> Dalam penelitian ini, data primernya adalah berupa angket yang dibagikan kepada responden.

#### b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang pertama yang dikumpulkan peneliti. Data sekunder diperoleh langsung dari lembaga atau organisasi bisa berupa dokumen maupun gambar.<sup>61</sup> Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data jumlah TPQ dan jumlah guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.

### 2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan dalam penentuan atau penetapan skala dalam suatu variabel penelitian berdasarkan jenis data sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif. Skala tersebut juga merupakan acuan atau pedoman yang digunakan dalam menentukan alat ukur agar memperoleh hasil data kuantitatif.<sup>62</sup> Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan jawaban menjadi lima kategori menggunakan skala likert:

---

<sup>60</sup> Rokhmat Subagiyo, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, vol. 1, p,74.

<sup>61</sup> Ibid. Hlm. 75.

<sup>62</sup> Uno, *Profesi kependidikan*. Hlm. 70.

**Tabel 3. 3 Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Observasi**

Observasi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan mengamati dan mencatat secara sistematis terkait fenomena-fenomena yang diselidiki.<sup>63</sup> Penggunaan teknik observasi apabila peneliti melakukan penelitian yang berhubungan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, dan jika responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dalam penelitian ini dilaksanakan untuk mengamati, kondisi, situasi, dan perilaku yang terjadi di TPQ Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.

### **2. Kuisioner atau angket**

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data hasil kuisioner

---

<sup>63</sup> Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010).

atau angket inilah yang akan dijadikan acuan dalam menarik kesimpulan di akhir penelitian.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik dalam mengumpulkan data saat penelitian dapat berupa berkas atau gambar yang dikumpulkan saat penelitian.<sup>64</sup> Peneliti menggunakan metode dokumentasi sebagai salah satu alat untuk mendapatkan data sekolah seperti profil sekolah, jumlah guru, dan foto dokumentasi kegiatan penelitian.

## G. Analisis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan dianalisa dengan menggunakan statistik sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya butir pertanyaan sesuai variabel. Uji validitas dalam penelitian ini dibantu dengan aplikasi *Statistikal Product and Service Solutions (SPSS) Versi 25*. Valid atau tidaknya butir pertanyaan tersebut dilihat dari jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  adalah positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid.<sup>65</sup> Untuk menguji validitas instrument pada penelitian ini digunakan Rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

---

<sup>64</sup> Syofiyan Siregar, *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi* (Jakarta: Kencana, 2017),132.

<sup>65</sup> Rokhmat Subagiyo, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, vol. 1, p, 93.

**Rumus Pearson Product Moment :**

$$r_{hitung} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**Tabel 3. 4**

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala TPQ (X<sub>1</sub>)

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0,583	0,361	Valid
2.	0,664	0,361	Valid
3.	-0,009	0,361	Tidak Valid
4.	0,811	0,361	Valid
5.	0,737	0,361	Valid
6.	0,626	0,361	Valid
7.	0,845	0,361	Valid
8.	0,786	0,361	Valid
9.	0,647	0,361	Valid
10.	0,586	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas, kuisisioner yang dinyatakan tidak valid adalah pernyataan nomer 3 dengan nilai r<sub>hitung</sub> sebesar -0,009 kurang dari r<sub>tabel</sub> sebesar 0,361 sehingga pernyataan dari kuisisioner tersebut dinyatakan gugur.

**Tabel 3. 5**

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0,703	0,361	Valid
2.	0,662	0,361	Valid
3.	0,741	0,361	Valid
4.	0,579	0,361	Valid
5.	0,630	0,361	Valid
6.	0,123	0,361	Tidak Valid
7.	0,102	0,361	Tidak Valid
8.	0,861	0,361	Valid
9.	0,683	0,361	Valid
10.	0,719	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas, kuisisioner yang dinyatakan tidak valid adalah pernyataan kuisisioner nomor 6 dengan  $r_{hitung}$  sebesar 0,123 kurang dari  $r_{tabel}$  0,361 dan pernyataan kuisisioner nomor 7 dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,102 kurang dari  $r_{tabel}$  0,361 sehingga kedua penyataan kuisisioner tersebut dinyatakan gugur.

**Tabel 3. 6**

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja ( $X_3$ )

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,577	0,361	Valid
2.	0,793	0,361	Valid
3.	0,751	0,361	Valid
4.	0,789	0,361	Valid
5.	0,839	0,361	Valid
6.	0,675	0,361	Valid
7.	0,747	0,361	Valid
8.	0,687	0,361	Valid
9.	0,735	0,361	Valid
10.	0,708	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua pernyataan kuisisioner dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,361.

**Tabel 3. 7**

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru TPQ (Y)

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,698	0,361	Valid
2.	0,836	0,361	Valid
3.	0,672	0,361	Valid
4.	0,635	0,361	Valid
5.	0,775	0,361	Valid
6.	0,737	0,361	Valid
7.	0,632	0,361	Valid
8.	0,689	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua pernyataan kuisioner dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,361.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab kuisioner yang telah diberikan.<sup>66</sup> Variabel dapat dikatakan reliable apabila memberikan *Cronbach Alpha* > 0,5. Berikut rumus *Cronbach's Alpha* yang digunakan dalam penelitian ini:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$r_{11}$  : nilai reliabilitas

$k$  : jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$  : jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  : total varian

Berikut hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS 25:

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Hasil Uji	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan Kepala TPQ (X <sub>1</sub> )	0,765	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,762	Reliabel
3.	Budaya Kerja (X <sub>3</sub> )	0,902	Reliabel
4.	Kinerja Guru TPQ (Y)	0,860	Reliabel

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan dalam statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang

<sup>66</sup> Ibid. Hlm. 94.

digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian merupakan data yang berdistribusi normal atau tidak. Selanjutnya data data tersebut diolah menggunakan aplikasi *Statistikal Product and Service Solutions (SPSS) 25* dengan uji *kolmogov smirov* dengan asumsi sebagai berikut ini:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data dalam penelitian berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data dalam penelitian tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi.<sup>67</sup> Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* atau nilai *Variance Inflation Faktors (VIF)* Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:<sup>68</sup>

- 1) Jika nilai *VIF*  $< 10$  atau nilai *tolerance*  $> 0,01$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

---

<sup>67</sup> Misbahuddin and Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, n.d.), accessed July 12, 2022, <https://library.unismuh.ac.id/opac/detail-opac?id=104408>.

<sup>68</sup> V. Wiratna Sujarweni & Lila Retnani Utami, *The Master Book of SPSS* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2019).

2) Jika nilai  $VIF > 10$  atau nilai  $tolerance < 0,01$ , maka dinyatakan terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk memeriksa apakah nilai dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari grafik *scatterplot* dan uji glejser antara masing - masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika terjadi suatu heteroskedastisitas maka model regresi yang digunakan tidak valid sebagai alat peramalan.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk memeriksa besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>69</sup> Adapun model dasar analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

$Y_1$  = Variabel dependen (Kinerja Guru TPQ)

$a$  = Konstanta regresi linier berganda

---

<sup>69</sup> Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005).

- $b_1$  = koefisien regresi
- $e$  = variabel pengganggu
- $X_1$  = Variabel independen (Gaya Kepemimpinan)
- $X_2$  = Variabel independen (Motivasi Kerja)
- $X_3$  = Variabel independen (Budaya Kerja)

## 5. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah.<sup>70</sup> Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Uji t (parsial)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi/parsial yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%.<sup>71</sup> Jika nilai t tabel masing-masing variabel bebas lebih besar dari  $t_{hitung}$  dan atau nilai signifikansi dari setiap variabel adalah kurang dari 0,05 maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja guru. Adapun rumus uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

<sup>70</sup> Rokhmat Subagiyo, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, vol. 1, p. .

<sup>71</sup> Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*.

$r$  = Koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah data

b. Uji F (simultan)

Uji F Simultan merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama - sama atau simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun ketentuan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut:<sup>72</sup> Rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota data atau kasus

Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya semua variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Kemudian jika signifikansi nilai signifikansi uji F > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, semua variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

---

<sup>72</sup> Ibid.

c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.<sup>73</sup> Syarat yang harus dipenuhi untuk memaknai nilai koefisien determinasi adalah hasil uji F dalam analisis regresi linier berganda yang bernilai signifikan. Maksudnya terdapat pengaruh antara variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel uji yang dilihat dari aplikasi *Statistikal Product and Service Solutions (SPSS)*<sup>25</sup> adalah tabel uji *model summary* yang memuat nilai *R square* sebagai presentase besaran pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Perhitungan analisis koefisien determinasi dilakukan dengan rumus:

$$R^2 = \frac{JK (Reg)}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R = Koefisien determinasi

JK (Reg) = Jumlah kuadrat regresi

$\sum R^2$  = Jumlah kuadrat total koreksi

---

<sup>73</sup> Singgih Santoso, *Panduan Lengkap SPSS 26* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2020).

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Lokasi dan Subyek Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung. TPQ yang berada di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung berjumlah 17 TPQ yang tersebar di beberapa desa di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan September sampai pertengahan Oktober 2022. Berikut daftar nama TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung:

**Tabel 4. 1 Daftar Nama TPQ**

No	Nama TPQ	Alamat
1.	TPQ Al – Huda	Dsn. Welahan Ds. Tanggulwelahan
2.	TPQ Nurul Hidayah I	Dsn. Puran Ds. Besole
3.	TPQ Nurul Hidayah II	Dsn. Gunung Gethuk Ds. Besole
4.	TPQ Nurul Hidayah V	Dsn. Popoh Ds. Besole
5.	TPQ Baiturrohman	Dsn. Popoh Ds. Besole
6.	TPQ Bahrul Ulum	Dsn. Nganginan Ds. Besole
7.	TPQ Darul Ulum	Jln. Raya Popoh Besole
8.	TPQ Al – Hidayah	Dsn. Popoh Ds. Besole
9.	TPQ Al – Ikhlas	Dsn. Siyoto Ds. Siyotobagus
10.	TPQ Darussalam	Dsn. Welahan Ds. Tanggulwelahan
11.	TPQ Al – Qolam	Ds. Besuki
12.	TPQ Al – Falah	Dsn. Bulu Ds. Tanggulwelahan
13.	TPQ Al – Hikmah	Dsn. Welahan Ds. Tanggulwelahan
14.	RTQ Bad Un Nur	Ds. Tulungrejo
15.	TPQ Miftahul Ulum	Dsn. Jirak Ds. Sedayugunung
16.	TPQ Ar Rohman	Dsn. Soireng Ds. Keboireng
17.	TPQ Al – Muttaqin	Dsn. Kundung Ds. Tanggul Kundung

## 2. Analisis Karakteristik Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada 100 responden. Responden memilih jawaban dari pernyataan yang terdiri dari 9 item pernyataan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), 8 item pernyataan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), 10 item pernyataan variabel budaya kerja ( $X_3$ ), dan 10 item pernyataan variabel kinerja guru ( $Y$ ). Berikut Hasil Uji Karakteristik Responden:

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)	Jumlah	
1.	Usia	< 20 Tahun	4	4	100
		20-30 Tahun	24	24	
		31-40 Tahun	22	22	
		41-50 Tahun	38	38	
		>50 Tahun	12	12	
2.	Jenis Kelamin	L	22	22	100
		P	78	78	
3.	Pendidikan Terakhir	SD	6	6	100
		SMP	33	33	
		SMA	39	39	
		S1	20	20	
		S2	2	2	
4.	Lama Mengajar	1-5 Tahun	52	52	100
		6-10 Tahun	18	18	
		11-15 Tahun	16	16	
		16-20 Tahun	12	12	
		>20 Tahun	2	2	

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa mayoritas usia guru TPQ berusia kisaran 41 – 50 tahun dengan jumlah 38 guru, berdasarkan karakteristik jenis kelamin, guru TPQ berjenis kelamin perempuan tiga kali lebih banyak dari pada guru TPQ berjenis kelamin laki – laki, berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, mayoritas guru TPQ lulusan SMA Sederajat, dan mayoritas guru TPQ sudah mengajar selama 1 – 5 tahun.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Adapun hasil uji normalitas data dengan uji *Kolmogorov smirnov* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**

**Uji Normalitas berdasarkan Uji Kolmogorov smirnov**

Deskripsi		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,47331552
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,079
Test Statistik		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,068. Artinya, Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov smirnov* dalam penelitian ini

nilai dan data yang digunakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi.

b. Uji Multikolinieritas

Adapun hasil analisa data untuk uji multikolinieritas, adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

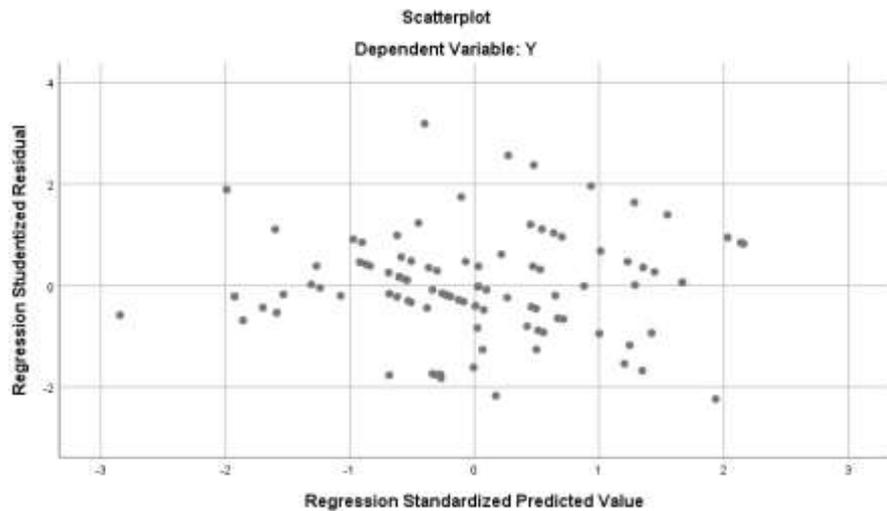
Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	,885	1,130
Motivasi Kerja (X2)	,914	1,094
Budaya Kerja (X3)	,822	1,216

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.4, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing – masing variabel lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) nilai *tolerance* nya sebesar 0,885 dan memiliki VIF sebesar 1,130, variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,914 dan VIF 1,094, dan variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,822 dan VIF 1,216. Jadi, berdasarkan analisa data diatas, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dan memenuhi asumsi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas ini menggunakan pendekatan grafik *scatterplot* dan uji glejser. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot*.



Gambar 4. 1 Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil uji *scatterplot* pada Gambar 4.2, dapat dilihat bahwa titik – titik yang tersebar pada grafik tersebut tidak membentuk pola tertentu dan data tersebar dengan baik diatas angka 0 pada sumbu *regression studentized residual* (Y) hingga angka 3 sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga data dalam penelitian ini valid digunakan sebagai alat peramalan. Selain menggunakan grafik *scatterplot* hasil data penelitian ini juga diuji dengan uji glejser dengan melihat nilai signifikansi. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser:

**Tabel 4. 5**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		-,965	,337
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,048	,449	,655
	Motivasi Kerja (X2)	,054	,512	,610
	Budaya Kerja (X3)	,163	1,483	,141
a. Dependent Variabel: ABS_RES				

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai sig variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah 0,655, nilai sig variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,610, dan nilai sig variabel budaya kerja (X<sub>3</sub>) adalah 0,141. Dapat disimpulkan bahwa nilai sig ketiga variabel independen lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah dan gejala heteroskedstisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

##### a. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. 6**

**Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 <sup>a</sup>	,467	,451	2,51166
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variabel: Y				

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai R adalah 0,684. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja guru TPQ sebesar 68,4%. Sedangkan

sisanya yaitu 31,6% (100% - 68,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji F (Stimultan)

Berikut hasil uji F (stimultan) dengan uji Anova:

**Tabel 4. 7**  
**Uji F (Stimultan) dengan uji**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531,378	3	177,126	28,078	,000 <sup>b</sup>
	Residual	605,612	96	6,308		
	Total	1136,990	99			
a. Dependent Variabel: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tiga variable independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja memperoleh nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai Sig lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan budaya kerja ( $X_3$ ) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru TPQ (Y).

c. Uji t (Parsial)

Berikut hasil uji t (parsial) dengan SPSS 25:

**Tabel 4. 8**  
**Tabel Hasil Uji t (Parsial)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,409	,001
	Gaya Kepemimpinn (X1)	-,879	,382
	Motivasi Kerja (X2)	5,920	,000
	Budaya Kerja (X3)	4,976	,000
a. Dependent Variabel: Kinerja Guru (Y)			

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai sig variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,382 dan nilai  $t_{hitung}$  adalah -0,879 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,660. Karena nilai sig 0,382 > 0,05 dan -0879 < 1,660. Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan kepala TPQ secara parsial terhadap kinerja guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai sig variabel motivasi kerja adalah 0,00 dan  $t_{hitung}$  sebesar 5,920 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,660. Karena nilai sig 0,00 < 0,05 dan 5,920 > 1,660. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.

3) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 4.8 diperoleh nilai sig variabel budaya kerja adalah 0,00 dan  $t_{hitung}$  sebesar 4,976 dengan  $t_{tabel}$  1,660. Karena nilai sig 0,00 <

0,05 dan 4,976 > 1,660. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja secara parsial terhadap kinerja guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung

d. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil persamaan regresi dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Tabel Koefisien**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	9,956	2,920	3,409	,001
Gaya Kepemimpinan (X1)	-,049	,056	-,879	,382
Motivasi Kerja (X2)	,403	,068	5,920	,000
Budaya Kerja (X3)	,283	,057	4,976	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru (Y)

Dari hasil tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 9,956 + -0,049 + 0,403 + 0,283 + e$$

Makna persamaan regresi diatas, adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9.956 menunjukkan bahwa jika terjadi penambahan nilai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja, maka nilai kinerja guru TPQ bertambah sebesar 9,956.
- 2) Jika nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah -0,049 bernilai negative, artinya setiap penambahan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 digit, maka akan mempengaruhi kinerja guru TPQ sebesar -0,049

- 3) Jika nilai koefisien variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah 0,403 bernilai positif, artinya setiap penambahan variabel motivasi kerja sebesar 1 digit, maka terjadi kenaikan kinerja guru TPQ sebesar 0,403.
- 4) Jika nilai koefisien variabel budaya kerja ( $X_3$ ) adalah 0,283 bernilai positif, artinya setiap penambahan variabel budaya kerja sebesar 1 digit, maka terjadi kenaikan kinerja guru sebesar 0,283.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala TPQ, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Secara Bersama – sama terhadap Kinerja Guru TPQ**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala TPQ, motivasi kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja guru TPQ. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Afiyati yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru yayasan PPAY Al – Amal di Kota Surabaya.

Memang banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan tidak ada satu faktorpun yang mampu memprediksinya. Dalam ini ketiga variabel yang digunakan penelitian ini cukup tinggi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru TPQ. Secara umum guru TPQ di Kecamatan Besuki

Kabupaten Tulungagung telah memiliki rasa tanggungjawab dan mengerti peranan yang dimilikinya sebagai seorang guru. Hal ini terjadi dikarenakan dorongan dari dalam diri guru TPQ untuk menanamkan nilai – nilai keagamaan sejak dini dan untuk mencerdaskan bangsa.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggungjawab masing – masing individu dengan harapan dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Guru yang professional akan menunjukkan kinerja yang bagus dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala TPQ terhadap Kinerja Guru TPQ**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala TPQ tidak berpengaruh terhadap kinerja guru TPQ. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Putri dan Nur Rahmah Andayani (2018) bahwa gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai departemen *production* di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Lucky Dotulong dkk (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivi Chandra dkk (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Swasta.

Temuan ini menarik bahwa secara umum pola atau gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan warna pada anak buahnya. Namun, penelitian ini menemukan sebaliknya. Dimungkinkan para guru pada sampel penelitian ini tidak begitu memperhatikan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Mereka justru berfokus pada tugas kerja yaitu mendidik. Peran utama dalam sekolah adalah mendidik atau lebih konsentrasi melayani anak didik. Oleh karena itu mereka ketika di sekolah fokus pada mendidik, terlepas bagaimana kepemimpinan sekolahnya.

Meskipun gaya kepemimpinan Kepala TPQ tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung tetapi kepemimpinan seorang Kepala TPQ tetap perlu diperhatikan untuk mengarahkan guru TPQ dalam mendorong kinerjanya untuk tetap semangat, amanah, dan tanggungjawab dalam mengajar. Kepala TPQ perlu menjadi panutan dari guru – guru TPQ lainnya. Kepala TPQ juga perlu memiliki inisiatif untuk melakukan evaluasi kinerja guru TPQ dan juga melaksanakan rapat bulanan atau semester yang bertujuan untuk perbaikan. Dalam mengambil keputusan Kepala TPQ juga diharuskan untuk mempertimbangkan, dan mengapresiasi pendapat guru TPQ lainnya agar mencapai kata mufakat.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru TPQ**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TPQ. Dalam penelitian Yuli Eprianti (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja guru di SMA Yadika Lubuklinggau. Hasil yang sama juga terdapat pada penelitian Siti Nur Afiyanti (2021) tentang pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, komitmen guru, dan motivasi guru terhadap kinerja guru Yayasan PPAY Al – Amal Surabaya.

Motivasi adalah faktor yang penting bagi berlangsungnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh guru diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja guru. Motivasi sendiri tidak hanya berasal dari dalam diri guru melainkan juga bersal dari luar. Salah satunya adalah dari pemimpin organisasi. Pemimpin dalam suatu organisasi perlu memberikan motivasi kepada para bawahannya untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas – tugasnya. Selain itu, pemimpin juga perlu memberikan dorongan – dorongan kepada guru untuk mengembangkan dirinya agar hasil kerjanya dapat maksimal. Seorang pemimpin yang memberikan motivasi kepada para bawahannya berdasarkan pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia.

#### **4. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru TPQ**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TPQ. Budaya kerja yang diterapkan di lingkungan TPQ mampu membentuk perilaku guru, menanamkan sikap dan nilai untuk mencapai visi dan misi masing masing TPQ sehingga dapat menjadikan organisasi yang berkualitas dan berkinerja professional.

Penelitian yang relevan dilakukan oleh Haryanto Hamongan dkk.

(2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis secara parsial. Selanjutnya penelitian yang relevan oleh Dede Oktavianus (2017) menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Kabupaten Samba.

Budaya kerja berkaitan erat dengan sumberdaya manusia. Hal ini dikarenakan didalam sumber daya manusia terdapat sikap dan perilaku guru yang mampu menciptakan produktifitas kerja yang tinggi. Budaya kerja yang baik mampu memelihara keharmonisan di lingkungan kerja serta mampu menciptakan suasana kerja yang tertib dan teratur. Sehingga apabila terjadi penurunan kinerja seseorang bisa terjadi salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah budaya di lingkungan kerja yang juga menurun.

Secara keseluruhan, budaya kerja di TPQ se-Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung telah mampu meningkatkan kinerja guru dengan baik. Namun, masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan agar dapat maksimal dalam mencapai visi dan misi masing masing TPQ.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan oleh peneliti yang di uji pada pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala TPQ, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja guru TPQ dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala TPQ tidak berpengaruh terhadap kinerja guru TPQ. Artinya, perlu adanya peningkatan pola kepemimpinan kepala TPQ agar kinerja guru bisa lebih meningkat.
2. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru TPQ. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru TPQ semakin tinggi pula kinerja mereka. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sangat penting dalam pekerjaan sebagai guru TPQ.
3. Budaya kerja mempengaruhi kinerja guru TPQ. Artinya lembaga TPQ yang memiliki budaya kerja yang tinggi, para gurunya akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Jadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru TPQ adalah dengan senantiasa meningkatkan budayanya.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru TPQ terjadi ketika motivasi kerja guru dan budaya kerja disekolah tinggi.

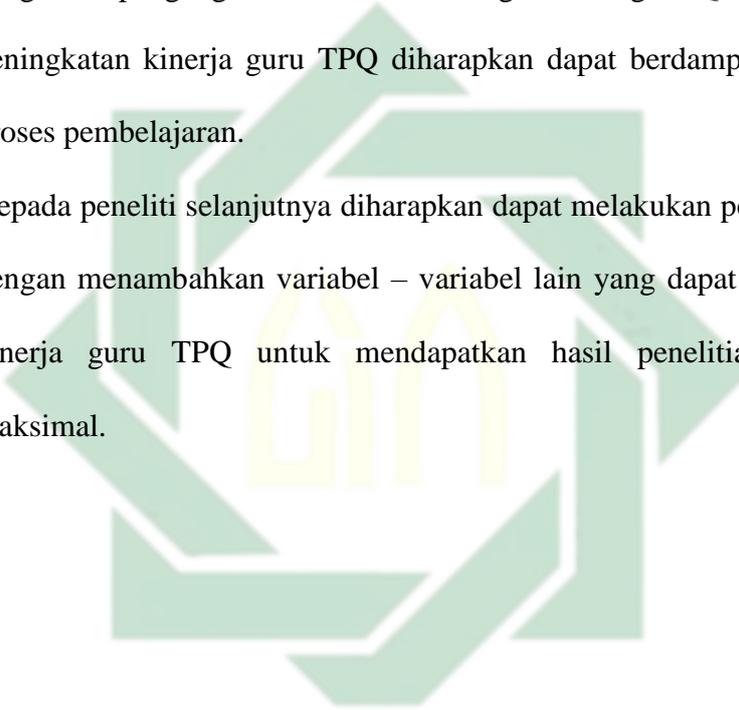
## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, maka berikut ini beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan khususnya kepada seluruh TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung. Saran ini terkait hal – hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru TPQ melalui aspek kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Aspek gaya kepemimpinan, seluruh kepala TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung disarankan untuk lebih menjalin komunikasi dengan guru TPQ guna terciptannya suasana yang harmonis, saling menghargai kerja keras, dan rasa kekeluargaan demi kebaikan bersama. Selain itu, kepala TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung disarankan untuk rutin melakukan evaluasi bulanan atau tiap semester untuk mengetahui masalah atau kekurangan yang terjadi di TPQ atau dalam mengajar sehingga dapat diperbaiki kedepannya.
2. Aspek motivasi kerja, disarankan kepada seluruh Kepala dan guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung untuk lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam mengelola masing – masing TPQ. Dan juga tetap memantapkan niat dalam hati untuk tetap semangat memerangi kebodohan di jalan Allah melalui mengajar di TPQ.
3. Aspek budaya organisasi, peneliti menyampaikan saran kepada seluruh guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menyampaikan materi pembelajaran, membuat dan menyusun rencana pembelajaran supaya tidak ada materi yang

terlewatkan, serta selalu telaten dalam mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik.

4. Aspek kinerja guru TPQ, kepada guru TPQ di Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung disarankan untuk meningkatkan kinerjanya dengan berpangang visi dan misi masing – masing TPQ. Dengan adanya peningkatan kinerja guru TPQ diharapkan dapat berdampak positif pada proses pembelajaran.
5. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru TPQ untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR PUSTAKA

- Afiyati, Siti Nur. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Yayasan PPAY Al-Amal Di Kota Surabaya." *Jurnal Manajerial Bisnis* 4, no. 2 (January 5, 2021): 137–150.
- Agustina, Andi, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (June 21, 2020): 111–118.
- Andayani, Imelda, and Satria Tirtayasa. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (October 12, 2019): 45–54.
- Andiyanto, Wilhelmus, and Ismi Darmastuti. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Di Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur." Other, UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2011. <https://repofeb.undip.ac.id/5205/>.
- Ariyanto, Aris, Mukhtadi, Hamdan Firmansyah, Dearma Sariyani Sinaga, Muhammad Jahri, Raden Isma Anggraini, Sattar, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Data, Analisis Dan Pengembangan SDM)*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.
- Arofi, Muhammad Fithona. "Wawancara Dengan Salah Satu Ustadz Di TPQ Bahrul Ulum Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.," March 22, 2022.
- Bastian, Indra. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Erlangga, 2005.
- Candra, Vivi, Acai Sudirman, and Pasaman Silaban. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta." *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS* 6, no. 1 (March 4, 2019): 49–60.

- Deke, Oktavianus. “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa SMA Kabupaten Sumba Barat Daya, NTT.” *Jurnal Edukasi Sumba (JES)* 1, no. 2 (October 1, 2017). <https://jurnalstkip-weetebula.ac.id/index.php/jes/article/view/26>.
- Eprianti, Yuli. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Yadikalubuklinggau.” *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 2, no. 3 (2016). <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/254>.
- Gita, Robertus, and Ahyar Yuniawan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformsional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan).” *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 13, no. 2 (2016): 161–170.
- Hamonangan, Haryanto, Samsir, and Raden Lestari Garnasih. “Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.” *Jurnal Ekonomi KIAT* 32, no. 2 (December 31, 2021). <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8576>.
- Husnul, Yaqin. *Kapita Selekt Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. Banjarmasin: Antasari Press, 2011.
- J Pasanda, Laurensius. “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palopo.” Universitas Hasanuddin, 2016. <http://digilib.unhas.ac.id/opac/detail-opac?id=26954>.
- Khoerunnisa, Yayah, Noerdjanah Rahayuningsih, and Suranta. “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu).” *Jurnal Investasi* 5, no. 2 (November 3, 2019): 42–61.
- Machfudhoh, Heni. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang).” Other, STIE PGRI Dewantara, 2021. <http://repository.stiedewantara.ac.id/1933/>.

- Malik, Hatta Abdul. "Pemberdayaan Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) Al-Husna Pasadena Semarang." *Dimas: Jurnal Pemikiran Agama untuk Pemberdayaan* 13, no. 2 (2013): 387–404.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Misbahuddin, and Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, n.d. Accessed July 12, 2022. <https://library.unismuh.ac.id/opac/detail-opac?id=104408>.
- Oktaviani, Ni Kadek Widya, and Made Putra. "Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar." *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran* 5, no. 2 (2020): 294–302.
- Prasetyo, Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Priadana, Sidik, and Iwan Riswandi. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat." *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship (JEBE)* 7, no. 2 (October 15, 2013): 52–63.
- Putra, Rizaldi, Ernila Ernila, Dadi Komardi, and Suyono Suyono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada SMKN 4 Pekanbaru." *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen* 7, no. 4 (December 28, 2019): 470–483.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta, 2003.
- Reynaldo, Alvin, and Ismi Darmastuti. "Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumi Putera 1912 Cabang Pandanaran Semarang." Other, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2015. <http://eprints.undip.ac.id/45441/>.
- Rismawati, and Mattalata. *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa, 2018.

- Rokhmat Subagiyo, S. E. *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep Dan Penerapan*. Vol. 1. Jakarta, Indonesia: Alim's Publishing, 2017. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/7300/>.
- Santoso, Singgih. *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2020.
- Setiyati, Sri. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 22, no. 2 (October 1, 2014): 200–206.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Siregar, Syofiyah. *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Soetopo, Hendyat. *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Sugiyarti, Sri, and Alwi Suddin & Ernawati. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP Negeri 4 Surakarta." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 10, no. 1 (September 22, 2016). <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1244>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfa Beta, 2014. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=911046>.
- Suwanto. *Budaya Kerja Guru*. Gre Publishing, 2020.
- Syahyuni, Dedy. "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 2, no. 2 (September 2, 2018): 155–162.
- Tahili, Mashuri. "Pengertian Motivasi Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai." *Sistem Dan Prosedur Kerja Pelayanan*, February 18, 2010. Accessed March 3, 2022. <http://mashuritahili.blogspot.com/2010/02/pengertian-motivasi-kerja-pegawai-dan.html>.

- Tampubolon, Biatna Dulbert. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-200." *Jurnal Standarisasi* 9, no. 3 (2007): 10.
- Teguh, Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Uno, Hamzah B. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Usman, Husaini, and Purnomo Setiady Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Utami, V. Wiratna Sujarweni & Lila Retnani. *The Master Book of SPSS*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2019.
- Werner, Jon M. *Human Resource Development*. Jakarta: Cengage Learning, 2017.
- Widodo, Djoko Setyo. *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN), 2020.
- Yusran, Ahmad, and Sodik Sodik. "Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari." *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)* 4, no. 3 (March 22, 2019): 1–11.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A