

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA TPQ DALAM MEMOTIVASI DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJAGURU DI KECAMATAN
TABANAN**

***THE INFLUENCE OF THE LEADERSHIP OF THE HEAD OF TPQ IN
MOTIVATING AND WORK CULTURE ON TEACHER PERFORMANCE IN
TABANAN DISTRICT***

Husnul Khotimah

Universitas KH Abdul Chalim
Email: husnulimah419@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan kepala, motivasi, dan budaya kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru TPQ di Kabupaten Tabanan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode observasi, kuisioner atau angket, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner 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) kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru TPQ, dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Karena nilai Sig lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. 2) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru TPQ secara parsial, diperoleh bahwa nilai sig variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,103 dan nilai thitung adalah 1,661 sedangkan ttabel adalah 2,005. 3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru TPQ secara parsial, diperoleh bahwa nilai sig variabel motivasi kerja adalah 0,001 dan thitung sebesar 7,183 denganttabel sebesar 2,005 4) Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru TPQ sera parsial, diperoleh bahwa nilai sig variabel budaya kerja adalah 0,981 dan thitung sebesar 0,024 dengan tabel 2,005.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Budaya, Kinerja.

Abstract

This study aims to determine the influence of Head Leadership, motivation, and work culture partially and stimulants on the performance of TPQ teachers in Tabanan Regency. This research is an associative type of quantitative research. This study uses observation methods, questionnaires or questionnaires, and documentation. Data collection techniques using questionnaires or questionnaires, observation, and documentation. To prove and analyze the data, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, as well as t (partial) and f tests (stimulants) were used. The test results showed that: 1) leadership, motivation, and work culture had a stimulating effect on the performance of TPQ teachers, with a value of Sig. $0.001 < 0.05$. Because the Sig value is less than 0.05 then it can be concluded that H_a is accepted and H_0 is rejected. 2) leadership has no effect on the performance of TPQ teachers partially, it was obtained that the sig value of the leadership style variable was 0.103 and the tcount value was 1.661 while the ttable was 2.005. 3) Motivation affects the performance of TPQ teachers partially, it was obtained that the SIG value of the work motivation variable was 0.001 and the calculation was 7.183 with a ttable of 2.005 4) Work Culture had an effect on the performance of TPQ teachers as well as partially, it was obtained that the SIG value of the work culture variable was 0.981 and the tcount was 0.024 with a ttable of 2.005.

Keywords: Leadership, Motivation, Culture, performance.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah hal yang memegang peran dominan, krusial, dan vital dalam keseluruhan upaya. Upaya yang dimaksud adalah untuk meningkatkan prestasi kerja. Baik pada tingkat individual, kelompok atau organisasi. Salah satu pengaruh yang ditimbulkan dari sikap kepemimpinan tersebut adalah dapat mempengaruhi seseorang. Pengaruh yang diberikan ini dimaksudkan di dalam sebuah pekerjaan atau organisasi. Hal itu dikarenakan umumnya sikap kepemimpinan dibutuhkan seseorang dalam memimpin sebuah pekerjaan atau organisasi. (Amalia, 2011)

Tujuan dari sikap kepemimpinan tersebut adalah untuk mencapai sebuah target atau goal. Baik di bidang pekerjaan atau sebuah organisasi, selalu ada target yang ingin di capai. Target-target yang sudah ditentukan tersebut dapat terlaksana karena adanya sikap kepemimpinan. (Sutrisno, 2018) 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.

Peran kepemimpinan sangatlah penting sebab merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Secara umum kepemimpinan memiliki makna kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam bekerja. Kepemimpinan juga berarti kecakapan dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi dengan tujuan agar bisa bekerja sama dengan baik. Kepemimpinan berasal dari akar kata pemimpin. Memimpin artinya mempengaruhi orang lain agar rela mengikuti prosedur dan metode kerja yang telah ditetapkan. Joseph Press and Thomas Goh menjelaskan bahwa kepemimpinan (*Leadership*) adalah kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang diharapkan. (Anwar, 2018)

Pemimpin merupakan agen perubahan, yaitu seseorang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi dirinya. Peran utama seorang pemimpin adalah sebagai pemandu jalan, arah, agar tercapainya tujuan organisasi atau lembaga yang diinginkan. Pada dasarnya pemimpin bukanlah tokoh utama dalam meningkatkan produktifitas organisasi maupun lembaga dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (*leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya (*to lead*) sehingga individu atau kelompok yang berada dalam lingkup tanggung jawabnya dapat beraktifitas sesuai dengan ketentuan manajerial yang telah ditetapkan. Namun seorang pemimpin juga adalah sosok yang mampu mempengaruhi kinerja dari para anggotanya yang secara langsung akan berdampak pada esensi organisasi atau lembaga tersebut. (Kurniawan, 2012)

Dalam hal ini kinerja karyawan adalah guru. peran guru dalam hal ini menjaga, mengarahkan dan membimbing agar siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat dan bakatnya. Guru sebagai motivator, proses pembelajaran akan berhasil manakala siswa memiliki motivasi dalam belajar. Oleh sebab itu, kinerja guru merupakan tingkatan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja. Medefinisikan kinerja gurusebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktifitas pembelajaran. (A, 2011)

Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, prbuatan, dan prestasi kerjanya. Adapun kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan kegiatan mengajar yang bermutu. Berdasarkan permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja dari anggota organisasi atau lembaga, dan budaya kerja yang ada ditempat kerja. Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Budaya kerja memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja seorang guruselaku tenaga pendidik dalam mengemban sebuah tugas yang telah diamanahkan. *(Berdasarkan permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009)*

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. Kepemimpinan yakni sikap yang ada di dalam seorang pemimpin. Sedangkan pemimpin adalah seseorang yang sudah diberi kepercayaan. Kepercayaan tersebut digunakan untuk menjadi sebuah kepala atau ketua di dalam perusahaan atau organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka seorang pemimpin tentu harus memiliki kemampuan untuk memandu anggotanya. Selain itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi sekaligus meyakinkan sekelompok orang atau seseorang. Ketika pemimpin dan anggotanya sudah berada di jalur yang sama, maka apa yang ditargetkan akan lebih mudah dicapai. *(Stoner, 1996)*

Berdasarkan hal tersebut, maka seorang pemimpin tentu harus memiliki kemampuan untuk memandu anggotanya. Selain itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi sekaligus meyakinkan sekelompok orang atau seseorang. Ketika pemimpin dan anggotanya sudah berada di jalur yang sama, maka apa yang ditargetkan akan lebih mudah dicapai. Selain itu, Menurut *(Salusu, 1988)* arti secara harfiah, pimpin berarti bimbing. Memimpin berarti membimbing atau menuntun. Pemimpin merupakan orang yang memimpin ataupun seorang yang menggunakan wewenang serta mengarahkan bawahannya guna mengerjakan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi.

Selain beberapa faktor yang sudah dijelaskan sebelumnya, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi yang tumbuh dalam diri guru tersebut untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Salah satu pendukung keberhasilan organisasi lembaga TPQ dalam mencapai tujuannya adalah motivasi kerja yang ditunjukkan guru dan pegawainya. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja yang dapat menentukan keberhasilan organisasi lembaga TPQ dalam mencapai tujuannya. Para pemimpin atau manajer perlu memahami hal ini, apabila berkeinginan untuk membina para guru mereka untuk berhasil, dalam upaya pencapaian sasaran keorganisasian.

Guru dapat mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi suatu lembaga, peserta didik dan juga wali dari peserta didik itu sendiri. Seluruh lembaga pendidikan formal ataupun non formal termasuk lembaga TPQ (Taman Pendidikan Al Qur'an) juga memerlukan kinerja yang baik dari guru-guru yang mengajar dalam lembaga tersebut. Selain mengajarkan cara membaca Al Qur'an dengan baik dan benar lembaga TPQ juga mengajarkan pembentukan akhlak anak didik di Kecamatan Tabanan. Karena banyaknya pengaruh-pengaruh negatif dari lingkungan masyarakat itu sendiri

khususnya kami yang minoritas di Bali. Selain peranannya mengajar anak-anak membaca Al Qur'an TPQ juga mengikutsertakan peran orang tua dalam pembelajaran Al Qur'an, juga memberikan nilai tambah yang sangat membantu tersebut. Dengan kerjasama yang baik antara Pembina TPQ dengan orang tua santri dan masyarakat dengan pemerintah maka akan tercipta anak yang berakhlak mulia, dan melakukan upaya-upaya pembinaan akhlak anak yang dapat memacu semangat dan mendorong pembinaan yang lebih kreatif dan inovatif. Dari sisi kemajuannya, TPQ di kecamatan tabanan mengalami peningkatan dalam hal pembinaan guru TPQ. Saat ini guru TPQ dianjurkan untuk mengikuti Standarisasi Guru Al Qur'an dengan berbagai metode seperti, Yan bu'a, Tilawati, At Tartil. Selain diterapkan utk peserta didik, pembinaan dan pelatihan ini juga bertujuan untuk meningkatkan skil guru dalam menguasai metode yang digunakan. Dalam hal ini banyak permasalahan-permasalahan yang segera diselesaikan dalam kinerja guru. (Usman, 2015)

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sementara itu, dalam psikologi, pengertian motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Dalam bekerja, seringkali para 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. (Nur, 2018)

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Budaya kerja merupakan "Suatu system pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya". Pengertian budaya kerja sebagai "Sepangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal bahwa "Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. (Nur, 2018)

Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja". Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pola nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti "budaya kerja" merupakan suatu proses tanpa "akhir" atau "terus menerus". Berbicara tentang budaya kerja berarti berbicara tentang pedoman yang berisi tentang aturan-aturan yang terkait dengan kerja yang kemudian

diimplementasikan di dalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang menghasilkan produk-produk yang relevan dengan tuntutan pekerjaannya. Budaya kerja tersebut kemudian secara mekanis dan organis terdapat didalam diri manusia sehingga terekpresi di dalam kehidupannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. (Sugiyono, 2014) Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Teknik ini juga digunakan untuk pengujian, pengukuran, dan hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistik. Metode pengumpulan data menggunakan survey, observasi, dan wawancara. Penelitian ini ingin mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja guru TPQ Kecamatan Tabanan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian studi korelasional. Penelitian kuantitatif dipakai untuk menguji suatu teori, fakta atau mendeskripsikan statistic, penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antarvariabel yang satu dengan variabel yang lain dengan menggunakan koefisien korelasi, menentukan signifikan atau tidak signifikan, serta menunjukkan arah positif atau negative pada hubungan antar variabel tersebut. Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja guru (Y). Analisis deskriptif ini dipergunakan untuk menggambarkan secara lebih mendalam variabel-variabel yang diteliti. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya data yang diperoleh. Untuk mengetahui kenormalan data maka dapat dilihat dari nilai 2-tailed Uji Multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan linier antara masing-masing variabel bebas. Persamaan regresi dapat digunakan kalau tidak terjadi linier dari masing-masing variabel bebas. (Nazir, 2009)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Subjeck Penelitian

Tabel 1. Uji Subjeck Penelitian

No.	Nama Lembaga TPQ	Statistik	Alamat	Santri	Asatidz
1	TPQ. An Nur	411251020001	Jl Angrek Gg IV No 1 Tabanan	40	8
2	TPQ. Tarbiyatul Islam	411251020003	Jl Elang No 3 Dajan Peken	29	4
3	TPQ Al Falah Dauh Pala	411251020004	Jl. Murai No. 8 Tabanan	85	5
4	TPQ. Bustanul Ulum	411251020006	Kompleks Masjid Al Muttaqin Pupuan	23	4
5	TPQ. Al Muhajirin	411251020007	Jl Tukad Agung No 2 Bukit Sanggulan Indah	40	6
6	TPQ Al Amin Tabanan	411251020010	Jl Rama Gg I No 1 Tabanan	55	5

7	TPQ. Misykatul Huda Bajera	411251020011	Jl Rajawali Kompleks Masjid Bajera	35	2
8	TPQ. Al Amin Candikuning	411251020018	Jl Gunung Keramat Candikuning	27	6
9	TPQ. Raudlotul Falah	411251020019	Jl Anggrek V Gg Kresna No 4 Dauh Peken Tabanan	139	8
10	TPQ. Walisongo	411251020020	Jl Tukad Yeh Nu Blok 28 No 4 Br Anyar	50	9
Total				685	57

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

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

Tabel 2. Uji Normalitas berdasarkan Uji Kolmogorov smirnov

N		57	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	7.18355599	
Most Extreme Differences	Absolute	.080	
	Positive	.080	
	Negative	-.053	
Test Statistic		.080	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.495
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.482
		Upper Bound	.508

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2- tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Artinya, Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov smirnov* dalam penelitian ini nilai dan data yang digunakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil analisa data untuk uji multikolinieritas, adalah

Tabel 3. uji multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.742	14.875		1.193	.238		
	Kepemimpinan	.060	.036	.157	1.661	.103	.970	1.031

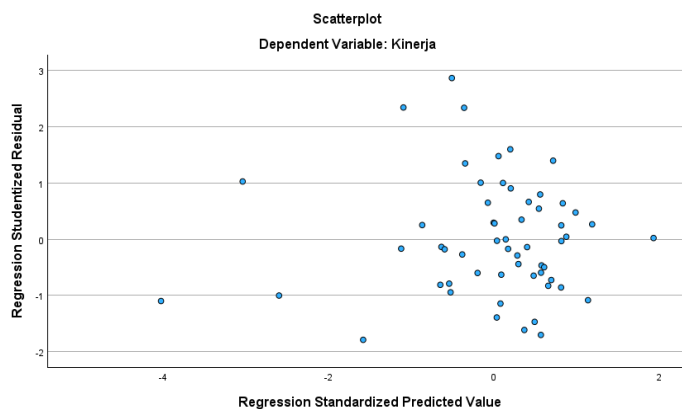
	Motivasi	.722	.101	.732	7.183	<,001	.840	1.191
	Budaya	-.001	.058	-.003	-.024	.981	.822	1.217
a. Dependent Variable: Kinerja								

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa untuk variabel kepemimpinan (X1) nilai tolerancinya sebesar 0,970 dan memiliki VIF sebesar 1,031, variabel motivasi(X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,840 dan VIF 1,191, dan variabel budaya kerja (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,822 dan VIF 1,217. 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.

Tabel 4. Grafik Scatterplot



Berdasarkan hasil uji scatterplot pada Gambar 4. 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 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)		2.345	.023		
	Kepemimpinan	-.063	-.464	.644	.970	1.031
	Motivasi	-.216	-1.480	.145	.840	1.191
	Budaya	-.029	-.196	.846	.822	1.217
a. Dependent Variable: RES2						

Dari tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai sig variabel kepemimpinan (X1) adalah 0,644, nilai sig variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,145, dan nilai sig

variabel budaya kerja (X3) adalah 0,846. 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

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.512	7.38407
a. Predictors: (Constant), Budaya, Kepemimpinan, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *R* adalah 0,734. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja guru TPQ sebesar 73,4%. Sedangkan sisanya yaitu 26,6% (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 7. Uji F (stimultan) dengan uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3366.346	3	1122.115	20.580	<,001 ^b
	Residual	2889.795	53	54.524		
	Total	6256.140	56			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya, Kepemimpinan, Motivasi						

Tabel 7 menunjukkan bahwa tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja memperoleh nilai Sig. $0,001 < 0,05$. 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 (X1), motivasi kerja (X2) dan budaya kerja (X3) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru TPQ (Y).

c. Uji t (Parsial)

Hasil Uji t (Parsial) dengan SPSS

Tabel 8. Uji t (Parsial) dengan SPSS

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.193	.238
	Kepemimpinan	1.661	.103
	Motivasi	7.183	<,001
	Budaya	-.024	.981

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa nilai sig variabel kepemimpinan sebesar 0,103 dan nilai thitung adalah 1,661 sedangkan ttabel adalah 2,005. Karena nilai sig $0,103 > 0,05$ dan $1,661 < 2,005$. Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan kepala TPQ secara parsial terhadap kinerja guru TPQ di Kabupaten Tabanan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa nilai sig variabel motivasi kerja adalah 0,001 dan thitung sebesar 7,183 dengan ttabel sebesar 2,005. Karena nilai sig $0,001 < 0,05$ dan $7,183 > 2,005$. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru TPQ di Kabupaten Tabanan.

3) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 8 diperoleh nilai sig variabel budaya kerja adalah 0,981 dan thitung sebesar 0,024 dengan ttabel 2,005. Karena nilai sig $0,981 < 0,05$ dan $0,024 > 2,005$. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja secara parsial terhadap kinerja guru TPQ di Kabupaten Tabanan.

d. Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Nilai variabel persamaan regresi

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	17.742	14.875	1.193	.238
	Kepemimpinan	.060	.036	1.661	.103
	Motivasi	.722	.101	7.183	<.001
	Budaya	-.001	.058	4.976	.001
a. Dependent Variable: Kinerja					

Dari hasil tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 17,742 + 0,060 + 0,722 + 0,001 + e$$

Makna persamaan regresi diatas, adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 17.742 menunjukkan bahwa jika terjadi penambahan nilai kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja, maka nilai kinerja guru TPQ bertambah sebesar 17.742
- 2) Jika nilai koefisien variabel kepemimpinan (X1) adalah 0,060 bernilai negative, artinya setiap penambahan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 digit, maka akan mempengaruhi kinerja guru TPQ sebesar 0,060
- 3) Jika nilai koefisien variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,722 bernilai positif, artinya setiap penambahan variabel motivasi kerja sebesar 1 digit, maka terjadi kenaikan kinerja guru TPQ sebesar 0,722.
- 4) Jika nilai koefisien variabel budaya kerja (X3) adalah 0.001 bernilai negative

, artinya setiap penambahan variabel budaya kerja sebesar 1 digit, maka tidak terjadi kenaikan kinerja guru sebesar 0.001

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala TPQ terhadap Kinerja Guru TPQ

Kepemimpinan kepala TPQ tidak berpengaruh terhadap kinerja guru TPQ. Dimungkinkan para guru pada sampel penelitian ini tidak begitu memperhatikan perilaku kepemimpinan kepala TPQ. Mereka justru berfokus pada tugas kerja yaitu mendidik. Peran utama dalam mengajar adalah mendidik atau lebih konsentrasi melayani anak didik. Oleh karena itu mereka ketika di TPQ fokus pada mendidik, terlepas bagaimana kepemimpinan di lembaga tersebut. Meskipun gaya kepemimpinan Kepala TPQ tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TPQ di Kabupaten Tabanan tetapi kepemimpinan seorang Kepala TPQ tetap perlu diperhatikan untuk mengarahkan guru-guru dalam mendorong kinerjanya untuk tetap semangat, amanah, dan tanggungjawab dalam mengajar. Kepala TPQ perlu menjadi panutan dari guru – guru lainnya. Kepala TPQ juga perlu memiliki inisiatif untuk melakukan evaluasi kinerja guru dan juga melaksanakan rapat bulanan atau semester yang bertujuan untuk perbaikan. Dalam mengambil keputusan Kepala TPQ juga diharuskan untuk mempertimbangkan, dan mengapresiasi pendapat guru lainnya agar mencapai kata mufakat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru TPQ

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TPQ. 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 perlu memberikan motivasi kepada para bawahannya untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, pemimpin juga perlu memberikan dorongan kepada guru untuk mengembangkan dirinya agar hasil kerjanya dapat maksimal.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru TPQ

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 sehinggadapat menjadikan organisasi yang berkualitas dan berkinerja professional. 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 di Kabupaten Tabanan telah mampu meningkatkan kinerja guru dengan baik.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, danBudaya Kerja

kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja guru TPQ. 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 Kabupaten Tabanan 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.

KESIMPULAN

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

1. 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 kepemimpinan terhadap kinerja guru TPQ terjadi ketika motivasi kerja guru dan budaya kerja dilembaga TPQ tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- A, M. (2011). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*.
- Amalia, T. (2011). *Pengaruh budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Utama Medan*.
- Anwar, M. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Prenamedia Group.
- Berdasarkan permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009*. (n.d.).
- Kurniawan, D. (2012). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan internasional. *Manajemen*, 1(2302–0199), 1.
- Nazir, M. (2009). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nur, M. (2018). *Motifasi Kinerja Kepemimpinan terhadap karyawan*.
- Salusu. (1988). *Kepemimpinan Pendidikan*. Fairuz Media.
- Stoner. (1996). *Manajemen Kepemimpinan*. Inter Media.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, A. Z. (2018). *Panduan lengkap mengajar taman pendidikan Alqur'an (TPQ)*.
- Usman. (2015). Implementasi kebijakan kementerian agama terhadap penyelenggaraan taman pendidikan Al-Quran di Kabupaten Pasuruan. In *Pendidikan Islam*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- A, M. (2011). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*.

- Amalia, T. (2011). *Pengaruh budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Utama Medan*.
- Anwar, M. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Prenamedia Group.
- Berdasarkan permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009*. (n.d.).
- Kurniawan, D. (2012). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan internasional. *Manajemen*, 1(2302–0199), 1.
- Nazir, M. (2009). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nur, M. (2018). *Motifasi Kinerja Kepemimpinan terhadap karyawan*.
- Salusu. (1988). *Kepemimpinan Pendidikan*. Fairuz Media.
- Stoner. (1996). *Manajemen Kepemimpinan*. Inter Media.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, A. Z. (2018). *Panduan lengkap mengajar taman pendidikan Alqur'an (TPQ)*.
- Usman. (2015). Implementasi kebijakan kementerian agama terhadap penyelenggaraan taman pendidikan Al-Quran di Kabupaten Pasuruan. In *Pendidikan Islam*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.