

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI TPQ BINTANG KECIL SAMARINDA**

**Wahyu Kharisma Murdani<sup>1</sup>, Kautsar Eka Wardhana<sup>2</sup>**  
[wahyukharismam@gmail.com](mailto:wahyukharismam@gmail.com)<sup>1</sup>, [kautsareka@yahoo.com](mailto:kautsareka@yahoo.com)<sup>2</sup>

**Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan dalam membangun motivasi kerja guru di TPQ Bintang Kecil, Samarinda. Dengan mengadopsi pendekatan kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi pandangan guru terhadap gaya kepemimpinan kepala lembaga dan dampaknya pada motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala TPQ yang bersifat demokratis dan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Sebagian besar guru merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan, yang meningkatkan rasa memiliki dan kepercayaan. Arahan yang jelas serta umpan balik rutin, baik berupa pujian maupun saran, mendorong motivasi dan kualitas kinerja guru. Mayoritas responden mengakui bahwa motivasi mereka tinggi berkat dukungan dari kepala lembaga, hubungan baik dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa pengakuan atas kerja keras guru, baik secara formal maupun verbal, menjadi faktor motivasi signifikan. Para guru merasa dihargai, yang berdampak positif pada produktivitas dan kerja sama tim. Teknik triangulasi digunakan untuk menjamin validitas data, dengan memanfaatkan berbagai metode pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi dan penyajian data, yang kemudian menghasilkan kesimpulan komprehensif. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis dan suportif tidak hanya memperkuat motivasi kerja guru, tetapi juga membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dukungan kepala lembaga terhadap guru menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana para guru merasa aman dan didorong untuk berprestasi. Hal ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang efektif dan responsif dalam mendorong kualitas kerja dan motivasi karyawan di lembaga pendidikan. Penelitian ini juga mengajukan saran agar kepala TPQ mempertahankan konsistensi gaya kepemimpinannya serta terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan lembaga.

**Kata Kunci:** Guru, Kepemimpinan, Motivasi, TPQ.

### **ABSTRACT**

*Leadership is crucial in determining the success and direction of an organization, with a leader's style impacting both overall productivity and employee motivation. This study investigates the influence of leadership style on teacher motivation at TPQ Bintang Kecil, a religious educational institution in Samarinda, Indonesia. Specifically, it examines whether the democratic and supportive leadership approach of the institution's head enhances teacher motivation and commitment. Employing a qualitative approach, data were gathered through interviews and questionnaires directed to current and former teachers at TPQ Bintang Kecil, conducted between October 12–14, 2024. Respondents included teachers with varying lengths of experience, offering diverse insights into how leadership style affects their motivation and work engagement. Data analysis involved systematically categorizing and synthesizing responses to identify patterns in how the leadership style of the institution's head impacts teacher morale and motivation. Results show that the institution's head practises a democratic and transformational leadership style, involving teachers in decision-making processes and providing consistent feedback on their performance. This approach has fostered a sense of inclusion, trust, and respect among teachers, contributing to a positive work environment. Teachers report receiving clear guidance and constructive feedback, as well as recognition for their efforts, which in turn has elevated their motivation and commitment to their roles. Additionally, the opportunity for professional growth and the supportive work atmosphere are identified as significant contributors to high levels of teacher motivation. In conclusion,*

*the study finds that an inclusive and supportive leadership style not only enhances motivation and job satisfaction among teachers but also promotes a collaborative and productive environment. The democratic approach of TPQ Bintang Kecil's head appears to play a pivotal role in shaping a motivated and dedicated teaching team, highlighting the importance of leadership in creating an effective and harmonious educational setting.*

**Keywords:** *Teacher, Leadership, Motivation, TPQ.*

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin tidak hanya memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga berdampak langsung pada motivasi dan semangat kerja karyawan. Di tengah kompetisi global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi timnya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang efektif dapat menjadi faktor penentu apakah karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, memahami bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja menjadi topik yang relevan untuk dikaji lebih lanjut.

TPQ Bintang Kecil sebagai objek penelitian ini akan diteliti struktur kepemimpinannya dan hal-hal apa saja yang dapat memengaruhi kondisi motivasi kerja gurunya. Karena penelitian ini. Muncul pertanyaan, apakah gaya kepemimpinan di TPQ Bintang Kecil menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi motivasi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru di TPQ Bintang Kecil. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan menggali persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala lembaga serta bagaimana gaya tersebut memengaruhi motivasi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Melalui wawancara dan kuesioner yang disebarkan kepada guru, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Signifikansi penelitian ini terdiri dari beberapa aspek. Pada aspek teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen pendidikan. Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan dan manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan nonformal seperti Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ). Meskipun penelitian tentang kepemimpinan sudah banyak dilakukan di sektor formal seperti sekolah dan universitas, penelitian mengenai kepemimpinan di TPQ masih terbatas. Hasil penelitian ini dapat memperluas cakupan teori kepemimpinan dengan menambahkan bukti empiris tentang bagaimana gaya kepemimpinan di TPQ memengaruhi motivasi kerja pengajar.

Penelitian ini juga akan memperkaya teori motivasi kerja dalam konteks lembaga pendidikan nonformal, dengan meninjau bagaimana berbagai gaya kepemimpinan (transformasional, transaksional, demokratis, dan lainnya) memengaruhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik para pengajar di TPQ. Ini akan menjadi tambahan yang signifikan bagi kajian motivasi di lingkungan pendidikan keagamaan.

Pada aspek praktis, penelitian ini dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan di TPQ. Temuan dari penelitian ini akan memberikan rekomendasi praktis bagi para pemimpin TPQ dalam memilih gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk memotivasi guru-guru. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang gaya kepemimpinan yang tepat, pengelola TPQ dapat meningkatkan kinerja pengajar, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan dan pengajaran di TPQ.

Kemudian, penelitian ini dapat mengembangkan kebijakan pengelolaan guru. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pengelola TPQ untuk mengembangkan kebijakan yang

mendukung motivasi kerja pengajar, seperti memberikan pelatihan kepemimpinan bagi para pengelola, meningkatkan komunikasi antara pemimpin dan pengajar, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk pengembangan profesional dan personal guru.

Pada aspek sosial, penelitian ini mampu meningkatkan kualitas pendidikan di TPQ. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan proses pendidikan. Dengan meningkatkan motivasi kerja para pengajar, penelitian ini dapat berkontribusi secara tidak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan agama yang diberikan kepada anak-anak di TPQ. Ini sangat penting bagi perkembangan spiritual dan moral anak-anak yang merupakan penerus masa depan.

Penelitian ini dapat memberdayakan lembaga pendidikan nonformal. Penelitian ini juga dapat menjadi model bagi lembaga pendidikan nonformal lainnya yang memiliki karakteristik serupa dengan TPQ, untuk lebih memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi pengajar mereka. Hal ini akan berdampak positif pada penguatan lembaga-lembaga pendidikan nonformal di Indonesia secara umum.

Kepemimpinan adalah tentang pengaruh, memotivasi dan memungkinkan orang lain untuk menyokong ke arah sukses dan efektivitas dari organisasi di mana mereka sebagai anggota. Kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap-sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki (Fachrurazi dkk., 2022).

Gaya kepemimpinan terbagi menjadi 5, di antaranya adalah gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, *Laissez-faire*, transformasional, dan transaksional.

Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada keterlibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk berpartisipasi dalam diskusi dan menentukan langkah-langkah kerja yang akan diambil. Karyawan diberi kesempatan untuk memberikan masukan, ide, dan pendapat mereka secara terbuka (Wibowo, 2016).

Dalam gaya kepemimpinan demokratis, meskipun pemimpin memberikan ruang partisipasi yang besar bagi karyawan, tanggung jawab akhir untuk membuat keputusan tetap berada di tangan pemimpin. Keuntungan dari gaya kepemimpinan ini adalah terciptanya suasana kerja yang harmonis, semangat kerja yang tinggi, serta pengambilan keputusan yang lebih matang karena melibatkan berbagai sudut pandang (Hasibuan, 2016).

Kepemimpinan otoriter ialah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memiliki kontrol penuh atas keputusan dan tindakan yang diambil dalam organisasi, tanpa banyak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya otoriter cenderung memberikan instruksi yang harus diikuti secara ketat oleh bawahan, dan sering kali mereka tidak memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat atau gagasan (Sutrisno, 2019).

Kepemimpinan *laissez-faire* merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk menjalankan tugas dan membuat keputusan. Pemimpin dengan gaya ini sangat minim terlibat dalam pengawasan atau pengarahan terhadap karyawan, sehingga bawahan diberi otoritas yang luas untuk bekerja sesuai dengan keinginan dan penilaian mereka sendiri (Mangkunegara, 2017).

Kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Sedangkan pemimpin transformasional, merupakan pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki kharisma (Fachrurazi dkk., 2022).

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, motivasi juga berarti usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok

orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya (Sandra Dewi, 2021).

Dalam kehidupan sehari-hari yang penuh dengan kegiatan perlu adanya motivasi agar kegiatan itu berjalan dengan lancar sesuai keinginan dan mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi kinerja kegiatan akan terlihat apakah kita bekerja maksimal atau tidak dan tentunya akan berdampak hasil yang didapat. Banyak sekali faktor-faktor yang membuat kita menjadi malas dalam melakukan sesuatu misalnya dalam melakukan pekerjaan kita mendapat upah kecil, sedangkan usaha yang kita berikan kepada perusahaan sangat besar sehingga membuat kita tidak semangat lagi untuk bekerja di perusahaan itu (Dayana & Marbun, 2018).

Memotivasi organisasi merupakan kegiatan kepemimpinan yang termasuk dalam fungsi ini. Kemampuan ketua organisasi untuk memotivasi anggotanya akan sangat menentukan efektivitas ke tua. Ketua harus dapat memotivasi para anggotanya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat. Jika kedua membiarkan anggotanya berjalan tanpa motivasi, maka bisa dipastikan kinerja organisasi yang memburuk, menemukan kegagalan program kerja bahkan terancam bubar (Dayana & Marbun, 2018).

Pencapaian kinerja yang baik pada karyawan seringkali dihubungkan dengan motivasi seorang karyawan dalam bekerja. Beberapa motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yaitu, adanya tujuan yang diharapkan akan tercapai, adanya tuntutan untuk pemenuhan kebutuhan, kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan, status social dan sebagainya. Penting bagi perusahaan untuk memahami motif dari karyawan dalam bertindak, agar setiap strategi yang diterapkan dalam perusahaan dapat terserap dengan baik dan tepat sasaran (Sandra Dewi, 2021).

Proses timbulnya motivasi dalam organisasi sebagai berikut:

1. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
3. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya
4. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap
5. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
6. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terbang lebih dari gaji atau imbalan yang mereka terima (Dayana & Marbun, 2018).

Guru adalah semua orang yang mempunyai wewenang serta mempunyai tanggung jawab untuk membimbing serta membina murid. Guru di dalam proses belajar mengajar mempunyai peran untuk membantu supaya proses belajar mengajar siswa bisa berjalan dengan lancar (Muhiddinur, 2019).

Peran seorang guru pada pengelolaan kelas sangat penting khususnya dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menarik. Itu karena secara prinsip, guru memegang dua tugas sekaligus masalah pokok, yakni pengajaran dan pengelolaan kelas (Muhiddinur, 2019).

Guru memiliki peran dalam aktivitas pembelajaran, yaitu sebagai:

1. Korektor yaitu guru menilai dan mengoreksi semua hasil belajar, sikap, tingkah, dan perbuatan siswa baik di sekolah maupun di luar sekolah evaluator.
2. Inspirator yaitu guru memberikan inspirasi kepada siswa mengenai cara belajar yang baik.
3. Informator yaitu guru memberikan informasi yang baik dan efektif mengenai materi yang

- telah di programkan serta informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
4. Organisator yaitu guru berperan mengelola berbagai kegiatan akademik baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi anak didik.
  5. Motivator yaitu guru dituntut untuk dapat mendorong anak didiknya agar senantiasa memiliki motivasi tinggi dan aktif belajar.
  6. Inisiator yaitu guru menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran.
  7. Fasilitator yaitu guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan anak didik dapat belajar secara optimal.
  8. Pembimbing yaitu guru memberikan bimbingan kepada anak didiknya dalam menghadapi tantangan maupun kesulitan belajar.
  9. Demonstrator yaitu guru dituntut untuk dapat memperagakan apa yang diajarkan secara didaktis, sehingga anak didik dapat memahami pelajaran secara optimal.
  10. Pengelola kelas yaitu guru hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik, karena kelas adalah tempat berhimpun guru dan siswa.
  11. Mediator yaitu guru dapat berperan sebagai penyedia media dan penengah dalam proses pembelajaran peserta didik.
  12. Supervisor yaitu guru hendaknya dapat membantu, memperbaiki dan menilai secara kritis proses pembelajaran yang dilakukan sehingga dapat optimal
  13. Evaluator yaitu guru dituntut untuk mampu menilai produk pembelajaran serta proses pembelajaran (Salsabilah dkk., 2021)

Guru adalah salah satu faktor penentu keberhasilan peserta didik dalam kegiatan belajarnya. Dalam berlangsungnya proses pembelajaran guru dituntut harus pandai dalam menentukan media pembelajaran yang bertujuan untuk menumbuhkan semangat peserta didik sehingga ketika pembelajaran berlangsung peserta didik akan memperhatikan atas dasar kemauannya serta dirinya akan terdorong untuk melakukan kegiatan pembelajaran tersebut (Fauziyah dkk., 2022).

TPQ merupakan satuan pendidikan non formal, satuan ini terdiri dari lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, pendidikan keagamaan dan satuan pendidikan yang sejenis. Kurikulumnya yang diterapkan pada TPQ setara dengan taman kanak-kanak (TK) dan RA yaitu menekankan pada pemberian dasar-dasar membaca Al Qur'an serta membantu pertumbuhan dan perkembangan rohani anak agar memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut (Anwar, 2021).

Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) dengan segala macam peruntukannya telah berkembang secara luas di seluruh Indonesia, dari kota hingga desa terpencil, Pengembangan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang beragam, dimulai dengan yang dilakukan baik di rumah, surau, masjid dan di gedung yang khusus dibangun untuk proses kegiatan belajar mengajar TPQ. Taman Pendidikan Al-Quran tidak hanya mengajarkan Al-Qur'an tetapi juga mengajarkan tata cara dalam beribadah seperti sholat, zakat dan puasa serta penguatan karakter. Karakter menjadi sangat penting dalam penanaman pondasi akhlak yang baik (Saifudin & Lestariningsih, 2022).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru di TPQ Bintang Kecil Samarinda. Penelitian dilakukan pada kondisi yang alamiah sehingga data yang diambil dari objek merupakan informasi yang berkembang apa adanya sehingga tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika objek tersebut. Studi kasus merupakan metode untuk menyelidiki dan mempelajari suatu perkara dengan mengumpulkan informasi yang terkait untuk memahami akar masalah tersebut dan bisa diperbaiki setelahnya.

Penelitian ini dilaksanakan di TPQ Bintang Kecil, yang berlokasi di JL. M. Said, Gg 5, No 41, RT 45, Kelurahan Lok Bahu, Kecamatan Sungai Kunjang, Samarinda, pada tanggal 12–14 Oktober 2024. Subjek penelitian adalah guru-guru di TPQ Bintang Kecil, sementara objek penelitiannya adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru. Untuk memperoleh data yang akurat, penelitian ini menggunakan metode wawancara, yang memungkinkan peneliti menggali informasi secara mendalam dari responden terkait topik yang dibahas.

Analisis data dalam penelitian ini melibatkan pengumpulan, pengorganisasian, dan penyusunan data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi secara sistematis untuk ditarik kesimpulan. Teknik yang digunakan adalah analisis induktif, yang dimulai dari fakta khusus untuk menghasilkan kesimpulan umum. Prosesnya meliputi beberapa langkah: pertama, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket, yang kemudian diseleksi dan diringkas sesuai fokus penelitian. Selanjutnya, data direduksi dengan menyingkirkan informasi yang kurang relevan, dikodekan, dan dikelompokkan berdasarkan tema yang ada untuk memudahkan pemahaman.

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk teks naratif agar setiap informasi dapat diinterpretasikan secara terpadu. Langkah akhir adalah penarikan kesimpulan, di mana data yang telah dianalisis dirangkum menjadi temuan penelitian. Untuk memastikan validitas data, teknik triangulasi diterapkan. Triangulasi ini dilakukan dengan menggabungkan beberapa teknik dan sumber data, yaitu triangulasi teknik (menggunakan berbagai metode seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi secara bersamaan) serta triangulasi sumber (memverifikasi data dari sumber yang berbeda).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan di TPQ Bintang Kecil, Samarinda, dengan tujuan memahami bagaimana gaya kepemimpinan kepala lembaga memengaruhi motivasi kerja guru. Dalam survei ini, responden terdiri dari guru-guru yang masih aktif maupun yang sudah nonaktif di TPQ tersebut. Responden dengan status nonaktif mungkin melihat gaya kepemimpinan dari sudut pandang pengalaman sebelumnya, sedangkan yang aktif dapat memberikan wawasan tentang interaksi kepemimpinan secara langsung. Variasi durasi kerja, mulai dari kurang dari 6 bulan hingga lebih dari 2 tahun, memberikan pandangan dari berbagai tingkat pengalaman yang berbeda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala TPQ Bintang Kecil umumnya dipandang sebagai demokratis dan transformasional. Sebagian besar guru merasakan partisipasi dalam pengambilan keputusan, yang mencerminkan upaya kepala lembaga dalam melibatkan guru dalam diskusi dan rapat. Mereka merasa sering diikutsertakan, meskipun beberapa guru menyatakan hanya kadang-kadang terlibat, mungkin berdasarkan situasi tertentu. Gaya kepemimpinan ini menumbuhkan rasa keterikatan dan kepercayaan di antara para guru, serta meningkatkan motivasi kerja mereka.

Arahan yang diberikan kepala TPQ dinilai jelas dan terperinci, mengurangi kemungkinan kebingungan dalam tugas-tugas sehari-hari. Selain itu, umpan balik terhadap kinerja guru diberikan secara rutin, baik dalam bentuk pujian maupun saran untuk perbaikan. Guru merasa didukung dan dipantau perkembangan kinerjanya, yang menjadi faktor penting dalam mempertahankan motivasi mereka. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki motivasi kerja yang tinggi atau sangat tinggi, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala lembaga, hubungan dengan rekan kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif dan adanya kesempatan pengembangan karier.

Gaya kepemimpinan kepala TPQ terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja para guru. Para guru merasa terbantu ketika kepala lembaga aktif memberikan dukungan dalam menyelesaikan masalah, sehingga mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk

bekerja dengan baik. Dukungan yang diberikan oleh kepala TPQ ini menciptakan rasa aman dan kenyamanan bagi para guru, yang pada gilirannya meningkatkan dedikasi mereka terhadap pekerjaan.

Dalam upaya memotivasi guru, kepala TPQ memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang dalam keterampilan dan karier, serta sering memberikan pengakuan atas kerja keras mereka. Bentuk pengakuan ini dapat berupa penghargaan verbal maupun formal, yang diakui oleh guru sebagai faktor motivasi yang signifikan. Sebagian besar guru menilai gaya kepemimpinan kepala TPQ sebagai efektif dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memelihara perasaan dihargai, yang penting dalam menjaga semangat dan motivasi kerja.

Selain itu, gaya kepemimpinan kepala TPQ yang inklusif juga dinilai meningkatkan produktivitas tim. Guru yang merasa didukung dan dihargai cenderung bekerja lebih kooperatif dan produktif, karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh kepala lembaga. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang mendukung dan menghargai para guru memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja dan produktivitas tim.

Beberapa guru memberikan saran konstruktif agar kepala TPQ mempertahankan konsistensi dalam gaya kepemimpinannya dan terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan lebih lanjut. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan kepala TPQ Bintang Kecil yang demokratis dan suportif dinilai berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja guru, serta memperlihatkan pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja di lembaga pendidikan.

## **KESIMPULAN**

Kepala TPQ Bintang Kecil, Kak Wahyu, memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis dan transformasional. Gaya ini tercermin dalam partisipasinya yang aktif dalam pengambilan keputusan, di mana sebagian besar guru merasa dilibatkan dan didengarkan. Kepala TPQ juga memberikan inspirasi dan membangun kepercayaan di antara para guru, menciptakan rasa keterikatan dan kebersamaan di lingkungan kerja.

Arahan yang diberikan oleh kepala lembaga dinilai jelas dan terstruktur, yang membantu guru dalam menjalankan tugasnya tanpa kebingungan. Umpan balik diberikan secara rutin dalam bentuk pujian, arahan, maupun saran peningkatan. Frekuensi umpan balik yang tinggi ini menunjukkan perhatian kepala TPQ terhadap perkembangan kinerja guru, yang berdampak positif pada kualitas pengajaran.

Sebagian besar guru melaporkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Motivasi ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang mendukung, hubungan baik dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Kesempatan pengembangan karier dan dukungan dari kepala TPQ menjadi faktor tambahan yang mendorong motivasi para guru.

Kepemimpinan kepala TPQ dinilai efektif dalam mempengaruhi produktivitas tim secara keseluruhan. Dengan adanya dukungan dan perhatian yang diberikan, para guru merasa lebih dihargai dan didukung, sehingga semangat dan dedikasi mereka dalam bekerja meningkat. Hal ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan kepemimpinan yang suportif dapat mendorong produktivitas yang lebih baik.

Beberapa saran dari guru menunjukkan keinginan agar kepala TPQ mempertahankan konsistensi dalam gaya kepemimpinannya dan terus meningkatkan keterampilan kepemimpinan. Meskipun mayoritas guru sudah puas dengan gaya kepemimpinan yang ada, ada pula yang menginginkan perkembangan lebih lanjut agar kepemimpinan TPQ Bintang Kecil tetap relevan dan berkembang sesuai kebutuhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang inklusif, mendukung, dan responsif terhadap kebutuhan guru sangat berperan dalam

meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas di TPQ Bintang Kecil. Lingkungan kerja yang harmonis dan kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam membangun komitmen dan semangat kerja yang tinggi di kalangan pengajar.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, R. N. (2021). Pendidikan Alquran (TPQ) Sebagai Upaya Membentuk Karakter Pada Anak. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 3(1), 44–50.
- Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi Kehidupan*. GUEPEDIA.
- Fachrurazi, F., Nurcholifah, I., Fauziah, Mulyadi, jusman, I., hartono, S., & Sintani, L. (2022). *DASAR KEPEMIMPINAN*. Penerbit Cendikia Mulia Mandiri.
- Fauziyah, N., Ramadhini, A., Wardhana, K. E., & Hidayat, A. F. S. (2022). Penggunaan Aplikasi Tiktok sebagai Media Pembelajaran untuk Meningkatkan Minat Belajar Peserta Didik di Era Globalisasi Digital. *Jurnal Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Borneo*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.21093/jtikborneo.v3i3.5925>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhiddinur, K. (2019). *Guru, Suatu Kajian Teoritis Dan Praktis*. AURA.
- Saifudin, A., & Lestariningsih. (2022). Pendampingan Penggunaan Metode Usmani dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Al-Quran dengan melalui Halaqoh Mu'alimil Qur'an (HMQ) Di TPQ Tarbiyatul Athfal Sumberasri. *Maslahat: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), Article 1. <https://ejournal.unpasuruan.ac.id/index.php/maslahat/article/view/107>
- Salsabilah, A. S., Dewi, D. A., & Furnamasari, Y. F. (2021). Peran Guru Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter. 5.
- Sandra Dewi, N. (2021). *Teori Motivasi* (hlm. 117–135).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. RajaGrafindo Persada.