

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA MENURUT
PERSFEKTIF ISLAM DI BIDANG PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DAN
PENDIDIKAN NONFORMAL DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

Sapri Yuliansiah, Kartubi, S.M. Rahimin

NIM/NIDN: 1215193038, 2120047301, 2105057201

Program Studi Ekonomi Syari'ah

Sekolah Tinggi Agama Islam Natuna

Email; sapriyuliansiah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Tujuan penelitian adalah mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yang berjumlah 12 orang pegawai di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Dari hasil korelasi (R) yaitu 0,672 yang berarti terjadi korelasi yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y). Dalam pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dan dari hasil koefisien determinasi (R^2), pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,894 atau 89,4%.

Kata Kunci : gaya, kepemimpinan, motivasi, kerja

Abstract

This research was motivated by the low work motivation of employees in the Early Childhood Education and Non-formal Education Division of the Education and Culture Service. The aim of the research is to determine the influence of leadership style on work motivation according to an Islamic perspective in the field of early childhood education and non-formal education at the Department of Education and Culture. This study uses a quantitative approach. The sampling technique used a total sampling of 12 employees in the Early Childhood Education and Non-formal Education Division of the Education and Culture Service. Based on the research results, it is known that leadership style has a positive and significant influence on employee work motivation in the Early Childhood Education and Non-formal Education Division of the Education and Culture Service. From the correlation results (R), it is 0.672, which means there is a strong correlation between the leadership style variable (X) and work motivation (Y). Partial hypothesis testing shows that the leadership style variable (X) has a significant positive influence on work motivation (Y). And from the results of the coefficient of determination (R^2), the influence of leadership style on employee work motivation is 0.894 or 89.4%.

Keywords: style, leadership, motivation, work

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan menentukan apakah suatu organisasi berhasil atau gagal. Ungkapan luhur yang menyatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan menyelesaikan tugas adalah ungkapan yang memegang posisi paling penting dari seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik secara individu maupun kelompok. Iskandar Zulkarnain adalah seorang gembala besar dalam sejarah masa lalu Mosedonia, menurut sejarah. Dengan filosofi kepemimpinan yang sederhana namun kuat, Iskandar Agung mampu menggerakkan rakyatnya untuk membangun negara. Dan narasi kepemimpinan yang menurut setiap pemimpin menarik dan luar biasa adalah dari Khalifah Umara bin Khatab (Messak, 2020).

Kepemimpinan dalam perspektif Islam menurut Mahmud, (2015) dibagi menjadi dua bagian: konsep spiritual Islam dan

pemahaman empiris. Pertama, menurut pemahaman spiritual Islam, kepemimpinan adalah kemampuan melaksanakan perintah dengan mengabaikan larangan Tuhan, baik secara kolektif maupun individu; Dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk melaksanakan segala kehendak Allah yang diturunkan melalui Nabi Muhammad SAW, dalam masyarakat dalam upaya mencapai kesatuan masyarakat.

Menurut Muhibah, (2017) Gaya kepemimpinan Islam tidak terlepas dari, setia kepada Allah, tujuan Islam secara menyeluruh, berpegang pada syariat dan akhlak Islam dan terikat dengan peraturan Islam, menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah Swt yang disertai oleh tanggung jawab yang besar dan menunjukkan sikap yang baik kepada pengikut atau bawahannya. Indikator gaya kepemimpinan Asy-Syura (Musyawarah), *Al-Jud Wa Fi Al-Haq* (Kedermawanan dan kemurahan hati), *Al-Juru'ah Fi Al-Haq* (Keberanian dalam Mengatakan Kebenaran), *Al-Intima'* (Berafiliasi), *At-Tafa'ul*

(Optimis), *At-Marrah Wa Al-Mazah* (Periang dan Suka Bercanda).

Menurut Tsauri, (2013) motivasi adalah suatu keterampilan dalam mendorong karyawan dan organisasi agar mau bekerja dengan sukses, sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi sama-sama terpenuhi. Motivasi manajemen terbatas pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi penting karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, membuat manusia berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk memperoleh hasil yang optimal.

Perspektif Islam terhadap motivasi kerja adalah mencari peruntungan dunia dan akhirat. Keberuntungan di sini maksudnya adalah setelah manusia bekerja dan berusaha, maka yang menentukan sukses atau tidaknya adalah Allah SWT, sedangkan hasil kerja orang-orang kafir hanya bisa dinikmati di dunia saja. Dengan demikian, motivasi merupakan upaya menggerakkan orang (pegawai) untuk melaksanakan pekerjaan organisasi bisnis dengan penuh

kesadaran pribadi, bukan dengan paksaan. Motivasi dalam konteks ini muncul dari dalam jiwa seseorang (Saepurhman dkk., 2022).

Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja sangat penting. Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan organisasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Karena motivasi sering dipandang sebagai pendorong tindakan seseorang. Namun kenyataannya gaya kepemimpinan pada tiap instansi berbeda. Beda pimpinan maka beda pula gaya kepemimpinannya.

Hasil observasi peneliti di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Pendidikan Non Formal (PNF) terjadi permasalahan dalam gaya kepemimpinan dimana selama ini kinerja pimpinan belum optimal dengan aturan yang berlaku, sedangkan atasan hendaklah menjadi panutan bagi

seluruh karyawan dalam organisasi dan mengikuti setiap kebijakan yang disepakati bersama. Gaya kepemimpinan yang dianut cenderung kepada gaya kepemimpinan partisipatif. Pegawai berharap bahwa pimpinan dalam mengambil keputusan dan kebijakan mempertimbangkan idea atau saran dan gagasan dari bawahan, sehingga pegawai bisa mengembangkan kompetensi diri dalam bekerja. Selain itu Atasan belum mengausai permasalahan yang menjadi hal pokok sehingga dalam melaksanakan tugas pegawai tidak mendapat bimbingan secara optimal. Hal ini berdampak kepada sebahagian motivasi pegawai Dinas Pendidikan Bidang PAUD PNF menurun.

Berdasarkan permasalahan di atas maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Kinerja pimpinan belum optimal sesuai dengan aturan yang berlaku. 2) Gaya kepemimpinan yang dianut cenderung kepada gaya kepemimpinan nonpartisipatif. 3) Atasan belum menguasai permasalahan yang menjadi hal pokok sehingga dalam

melaksanakan tugas pegawai tidak mendapat bimbingan secara optimal. 4) Jumlah kehadiran pegawai yang tidak tepat waktu pada jam kerja dan yang pulang kerja pada waktu yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian korelasi. Lokasi penelitian adalah

Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupatean Natuna pada Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal Jalan Batu Sisir Bukit Arai. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sehingga objek-objek ini menjadi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan pada Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal yang berjumlah 12 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Jadi semua Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan pada Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal yang berjumlah 12 orang menjadi sampel penelitian. Variabel penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan variabel Motivasi Kerja (Y). Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner dengan menggunakan skala Likert yang dibuat sendiri oleh peneliti. Terdiri atas 15 item pertanyaan untuk variable X dan 15 15 item pertanyaan untuk variable Y.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggabungkan antara metode kuesioner dan wawancara (interview). Teknik Analisis Data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji korelasi sederhana, analisis regresi linear, uji-t, dan uji koefisien determinasi.

C. HASIL

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ini dilaksanakan pada tanggal 28 Oktober 2023. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang berjumlah 12 orang.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen, dengan tujuan untuk

menentukan ketepatan pengolahan data instrumen yang digunakan menggunakan SPSS 20.00 dalam suatu penelitian. maka diperoleh perhitungan Berdasarkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Validitas Variabel X dan Y

Variabel	Pertanyaan	Nilai r-Hitung	Nilai r-tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan	X1	0,657	0,576	Valid
	X2	0,614	0,576	Valid
	X3	0,804	0,576	Valid
	X4	0,617	0,576	Valid
	X5	0,714	0,576	Valid
	X6	0,686	0,576	Valid
	X7	0,665	0,576	Valid
	X8	0,699	0,576	Valid
	X9	0,739	0,576	Valid
	X10	0,667	0,576	Valid
	X11	0,685	0,576	Valid
	X12	0,797	0,576	Valid
	X13	0,804	0,576	Valid
	X14	0,717	0,576	Valid
	X15	0,678	0,576	Valid
Motivasi Kerja	Y1	0,685	0,576	Valid
	Y2	0,754	0,576	Valid
	Y3	0,703	0,576	Valid
	Y4	0,880	0,576	Valid
	Y5	0,802	0,576	Valid
	Y6	0,650	0,576	Valid
	Y7	0,767	0,576	Valid
	Y8	0,674	0,576	Valid
	Y9	0,657	0,576	Valid
	Y10	0,681	0,576	Valid
	Y11	0,799	0,576	Valid
	Y12	0,767	0,576	Valid
	Y13	0,814	0,576	Valid
	Y14	0,657	0,576	Valid
	Y15	0,702	0,576	Valid

Nilai uji validitas berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.00 ternyata seluruh pertanyaan pada seluruh variable dinyatakan tingkat validitas yang baik karena nilai r-hitung > r-tabel (0,576) dengan N=12 dan taraf

signifikan 95% yang diinginkan peneliti dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam melakukan uji

reliabilitas, peneliti menggunakan alat bantu program IBM SPSS 20. SPSS

memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan; Cronbach alpha $< 0,6$ (Tidak Memiliki Reliabilitas); Cronbach alpha $> 0,6$ (Memiliki reliabilitas);

Tabel 2. Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Ket
Gaya Kepemimpinan (X)	0,919	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,930	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data Hasil Uji Reliabilitas Kusioner

Nilai uji reliabilitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS pada table 4.2 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisiensi Alpha dari setiap variable yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variable menghasilkan nilai Cronbach alpha lebih besar dari $\geq 0,60$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang

digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi adalah angka yang menunjukkan ada tidaknya hubungan linier antara dua variabel. Koefisien korelasi umumnya diwakili oleh huruf r, dengan r mulai dari -1 hingga +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan

hubungan yang kuat antara kedua variabel, sedangkan nilai r yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah. Tanda $+$ (positif) dan $-$ (negatif) menunjukkan arah hubungan antara kedua variabel. Jika $+$ (positif), kedua variabel memiliki

hubungan satu arah. Dengan kata lain, peningkatan X akan menyebabkan peningkatan Y dan sebaliknya. Jika nilainya $-$ (negatif), maka korelasi antara kedua variabel berbanding terbalik. Ketika nilai X meningkat, nilai Y menurun.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Korelasi Sederhana

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.672
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	12	12
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.000	1
	Sig. (2-tailed)	.672	
	N	12	12

Sumber : Olahan Data Hasil Uji Korelasi Sederhana

Dari output di atas dapat diketahui nilai korelasi pearson antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 0,672. Karena nilai korelasi berada di range 0,600 – 0,800, maka disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja adalah kuat. Nilai korelasi positif artinya

terjadi hubungan positif, yaitu jika gaya kepemimpinan meningkat maka motivasi kerja juga semakin tinggi.

4. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini juga untuk memprediksikan nilai

dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Maka berdasarkan hasil analisis regresi linier pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.590	18.349		4.088	.002
	Gaya Kepemimpinan	.291	.326	.272	1.894	.392

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Olahan Data Hasil Analisis Regresi Linear

Pembahasan regresi sederhana adalah :

$$Y = 7,590 + 0,291x + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen yang diprediksikan (Motivasi)

x = Variabel independent (Gaya kepemimpinan)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 7,590 artinya jika gaya kepemimpinan nilainya 0,

maka motivasi kerja nilainya sebesar 7,590.

2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,291 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,291.

5. Uji t (Signifikansi)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah variabel independen gaya kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen

motivasi (Y) secara parsial.

Berdasarkan hasil uji t pada

tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Signifikasi (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.590	18.349		4.088	.002
	Gaya Kepemimpinan	.291	.326	.272	1.894	.392

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Olahan Data Hasil Uji Signifikasi (Uji-t)

Dalam menguji model regresi untuk variabel bebas secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Hasil regresi diperoleh nilai t dalam variable gaya kepemimpinan

menunjukkan nilai $t = 1,894$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Dengan nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji t tersebut H_a diterima. Arah koefisien regresi

menunjukkan hasil yang positif, berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya apabila gaya kepemimpinannya tinggi maka motivasi kerja juga tinggi.

6. Uji Koefisien Determinasi

Selain koefisien korelasi (r) yang telah diketahui besarnya, maka terdapat koefisien determinan (r^2). Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja menurut perspektif islam di bidang pendidikan anak usia dini dan pendidikan

nonformal dinas pendidikan
dan kebudayaan.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.894	.809	3.297

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Olahan Data Hasil Uji Koefisien Determinasi

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan output diperoleh angka R square sebesar 0,894. Hal menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi sebesar 89,4%. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 89,4% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Artinya 89,4% gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja.

Berdasarkan hasil data maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Dari hasil korelasi (R) yaitu 0,672 yang berarti terjadi korelasi yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y). Dalam pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dan dari hasil koefisien determinasi (R^2), pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,894 atau 89,4%. Maka sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Menurut penulis gaya kepemimpinan sangat menentukan motivasi kerja pegawai di Kantor Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Natuna. Dimana motivasi kerja pegawai bergantung pada gaya kepemimpinan yang sesuai dengan syariah. Semakin baik cara pimpinannya dalam memimpin yang sesuai dengan syariah maka motivasi kerja mereka juga meningkat. Sebagaimana kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan.

Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja sangat penting. Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan organisasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama. Motivasi merupakan faktor yang mendorong

seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Karena motivasi sering dipandang sebagai pendorong tindakan seseorang. Namun kenyataannya gaya kepemimpinan pada tiap instansi berbeda. Beda pimpinan maka beda pula gaya kepemimpinannya. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Baqiatu, (2020) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin mempengaruhi bawahannya agar bersedia bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam upaya mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Marlinda, (2021) Gaya kepemimpinan diartikan sebagai pola umum tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. Berdasarkan berbagai pendapat yang dikemukakan para ahli yang menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara mempengaruhi bawahan atau orang lain agar bekerja sama mencapai tujuan lembaga.

Pemimpin adalah tindakan membuat orang lain bekerja dengan jujur menuju tujuan bersama. Metode kepemimpinan secara umum dan Islam secara keseluruhan sangat mirip. Hal ini menunjukkan bahwa sistem dan prinsip kepemimpinan Islam dapat dibandingkan dengan kepemimpinan pada umumnya.

Sebagaimana firman Allah SWT (Al-Anbiya:73): (Qur'an Kemenag 2019)

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ

Artinya: Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah (Kemenag, 2019).

Menurut Hidayat motivasi kerja dalam Islam, memenuhi kebutuhan lahir dan batin dalam rangka bertakwa kepada Allah SWT, tingkat harapan (roja') mengharapakan memiliki sifat-sifat

akhlak Allah SWT (akhlakul karimah), niat disertai harapan penuh bahwa bekerja adalah ibadah dalam rangka mencari kepada Allah Ridho SWT, kepedulian terhadap sesama untuk kemaslahatan umat dan tantangan dalam rangka mencapai kemajuan, memberikan kesempatan belajar dan kehidupan yang lebih baik berupa pahala dari Allah SWT (Mahmud Yusuf, 2015:45). Allah berfirman dalam Al-Quran Surat An-Nahl ayat 90: (Qur'an Kemenag 2019)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu pemimpin berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat (Kemenag, 2019).

Berdasarkan paparan diatas kita bisa menganggap bahwa inspirasi yang paling mengesankan datang dari diri sendiri. Tindakan seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasinya. Motivasi ini haru

didiskusikan dalam kaitannya dengan perilaku keagamaan untuk menentukan latar belakang keagamaan seseorang yang sebenarnya. Di sini peran inspirasi sangat besar dalam mengarahkan dan mengkoordinir seseorang untuk berperilaku yang tegas. Meskipun demikian, ada ilham yang pasti muncul dalam diri manusia karena terlontarnya hati manusia ke arah Tuhan. sehingga individu mengembangkan perilaku religius dan menjadi percaya pada proses tersebut.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Dari hasil korelasi (R) yaitu 0,672 yang berarti terjadi korelasi yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y). Dalam pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa

variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dan dari hasil koefisien determinasi (R^2), pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,894 atau 89,4%. Maka sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Baqiatus, D. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Kemenag. (2019). *Alqur'an dan terjemahan*.
- Mahmud, Y. (2015). *Motivasi Kerja Islam*. Lafaz Jaya.
- Marlinda, T. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Southern Of Sumatera Tour And Tavel Palembang. *Marlinda Titi (Desember, 2021, 5(2), 5–17*.
- Messak, E. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi*

Kerja Pegawai Pada Kantor Camat

Kecamatan Tutuk Tolu Kabupaten

Seram Bagian Timur.

Muhibah, S. (2017). Karakteristik

Kepemimpinan Efektif Dalam

Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan*

Karakter “JAWARA” (JPKJ), 3, 2.

Saepurhman, E., Jalaludin, J., & Sinwani,

A. (2022). Gaya Kepemimpinan

Islami Terhadap Motivasi Kinerja

Karyawan Di PT. Kinenta Indonesia.

JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa

Ekonomi Syariah), 2(1), 36–52.

[https://doi.org/10.37726/jammiah.v2i](https://doi.org/10.37726/jammiah.v2i1.309)

1.309

Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber

Daya Manusia. In *Journal of Modern*

African Studies (1st ed.). STAIN

Jember Press.