

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI BALEE PENDIDIKAN AL-QURAN
AR-RAIHAN LAMTEUMEN BARAT BANDA ACEH**

SKRIPSI

**ALYA HUMAIRA
NIM. 210403055**

Jurusan Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2025**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah**

Diajukan Oleh:

ALYA HUMAIRA

NIM. 210403055

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Juhari, M., Si

NIP.196612311994021006



Fakhruddin, SE., MM.

NIP. 196406162014111002

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
Dinyatakan Lulus Serta Disahkan sebagai Tugas Akhir
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah
Diajukan Oleh:

ALYA HUMAIRA

NIM. 210403055

Pada Hari/Tanggal

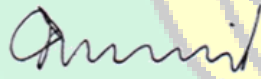
Selasa 15 Juli 2025

19 Muharram 1447 H

di

Darussalam Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua



Dr. Juhari, M., Si

NIP.196612311994021006

Sekretaris



Fakhruddin, SE., MM.

NIP. 19640616201411100

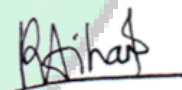
Penguji I



Dr. Abizal M. Yati, Lc., MA

NIP. 1982012020232111011

Penguji II



Raihan, S.Sos.I., MA

NIP. 198111072006042003

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry



Prof. Dr. Kusnawati Hatta, M. Pd

NIP.196412201984122001



PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : Alya Humaira

NIM : 210403055

Jenjang : Strata Satu (S-1)

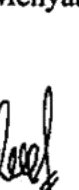
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 26 Mei 2025

Yang Menyatakan,

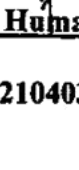
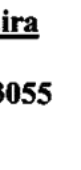



























ABSTRAK

Pengembangan SDM di lembaga ini tidak hanya meliputi aspek akademik, tetapi juga karakter, akhlak, dan nilai-nilai keislaman. Keberhasilan pengembangan SDM sangat bergantung pada kepemimpinan yang diterapkan, karena pemimpin berperan langsung dalam membentuk lingkungan yang mendukung proses pembinaan dan pembelajaran. Namun masih terdapat tantangan atau hambatan tertentu yang dihadapi oleh para tenaga pendidik dan staff dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, yang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam lembaga tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh”, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut. Metode yang digunakan dalam Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei. Populasi pada penelitian ini Santriwan, santriwati, ustadz dan ustadzah Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, sampel pada penelitian ini ditetapkan 100 orang. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi. Pengolahan dan analisis data peneliti menggunakan metode statistik, data di uji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji homogenitas, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan sebesar 583%. Hasil perhitungan yang dilakukan peneliti di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,696 > 1,660$) dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh, yang berarti bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan(independent) terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia(dependent) . Adapun tingkat persentase pengaruhnya sebesar 76,3%, sedangkan 23,7% di pengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam, sungguh hanya karena anugerah dan rezeki Allah berikan penulis akhirnya dapat menyelesaikan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh”**.

Shalawat dan salam penulis hantarkan dengan segala kerendahan hati ke atas pangkuan Baginda Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat Beliau.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Prodi Manajemen Dakwah. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat pertolongan Allah SWT serta bimbingan, bantuan, nasihat dan serta kerja sama dari berbagai pihak, sehingga kendala-kendala bisa diatasi.

Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini, hormat dan terima kasih ucapkan kepada:

1. Ucapan terima kasih yang istimewa kepada Ayahanda Alm. Syafruddin dan Ibunda Almh. Suryati yang telah merawat, membesarkan dan mendidik penulis. Mereka yang telah mengajarkan bagaimana mengemban dan menyelesaikan sebuah tanggung jawab, memberikan

motivasi setiap kali dirundu rasa sedih dan kecewa. Mereka berdua merupakan pahlawan serta kebanggaan bagi penulis. Walaupun mereka tidak sempat untuk melihat dan mendampingi putrinya menyelesaikan kuliah. Penulis juga sekaligus meminta maaf atas segala kesalahan yang pernah dibuat. Karena dukungan merekalah yang membuat penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terimakasih atas cinta dan kasih sayang sudah diberikan semasa hidup. Saya persembahkan skripsi dan gelar saya untuk kedua orang tua saya.

2. Ibu Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
3. Ibu Dr. Sakdiah, S.Ag., M.Ag. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah yang selalu memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi
4. Bapak Dr. Jauhari, M.Si dan Bapak Fakhruddin, SE, MM. selaku dosen pembimbing I dan II, yang dengan sabar telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rahmatul Akbar, S., Sos., I.M. Ag. selaku penasehat akademik yang selalu memberikan arahan dan dukungan selama masa perkuliahan.
6. Kepada Tgk Fachri Abdul Majid selaku pimpinan Balee Ar-Raihan, Ustadzah Rema Aprilia, Ustadzah Zuraida dan ustadzah yang lainnya

selaku pengurus Balee Ar-Raihan yang telah meluangkan waktu selama proses penyelesaian skripsi ini.

7. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan membantu dalam pengisian angket.
8. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Cek Yusniar selaku cecek penulis yang merupakan adik ibunda penulis yang telah menjaga penulis dan adik penulis. Terima kasih atas segala perhatian, kasih sayang, dan dukungan yang telah diberikan selama ini. Cecek telah menjaga penulis, tinggal bersama penulis dan yang selalu mendoakan penulis untuk agar dapat menyelesaikan kuliah ini. Motivasi dan semangat yang cecek berikan sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Tidak lupa ucapan kasih sayang kepada adik penulis Vayza Daratul Asyila yang selalu bersama selama proses penulisan skripsi yang cukup lelah ini, terimakasih adikku yang sudah menemani proses demi proses sampai di titik sekarang.
10. Kepada Randa Mustaqiem terima kasih yang selalu menemani dan selalu menjadi support system penulis dalam proses menyelesaikan skripsi. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, tenaga, pikiran maupun bantuan dan senantiasa sabar menghadapi penulis.
11. Kepada sahabat saya, Fitri Ramadhani, Mardhiani, Rahmi, dan Rifka Alfiani. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah penulis,

berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, dan semangat. Terimakasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penulisan skripsi ini sampai selesai serta selalu membersamai setiap proses dari awal perkuliahan penulis.

12. Kepada sahabat kecil saya kakak Rizkina Nurdaise dan Nadia Geubrina, terimakasih selalu ada dalam titik terendah penulis dan terimakasih telah menjadi pendengar setia dalam menjalani hidup.

13. Kepada seluruh keluarga besar prodi Manajemen Dakwah angkatan 2021 yang merupakan teman seperjuangan dibangku perkuliahan.

14. Seluruh keluarga besar KPM LAMPUJA Kecamatan Darussalam Aceh Besar

15. Dan terakhir, untuk diri saya sendiri. Terimakasih Alya Humaira karena telah berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, pikiran, serta keuangan dan perekonomian sendiri dengan sangat amat baik sehingga dapat menyelesaikan biaya perkuliahan dengan hasil jerih payah sendiri, terimakasih sudah menepikan ego dan memilih untuk kembali bangkit dan menyelesaikan semua ini. Terimakasih telah mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tidak pernah mau memutuskan untuk menyerah. Kamu kuat, kamu hebat, Alya Humaira.

Hanya Allah SWT yang dapat memberikan segala bentuk kebaikan dari semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis hanya bisa mengucapkan ribuan terima kasih atas segalanya yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan dimasa akan datang. Segala kritik dan saran dapat dikirimkan ke alamat email: Ayahumaira335@gmail.com Sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Banda Aceh, 3 Maret 2024
Penulis,

Alya Humaira
NIM. 210403055



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR DIAGRAM	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Penjelasan Konsep Ilmiah Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan	11
B. Teori Yang Digunakan	15
C. Kerangka Pemikiran.....	51
D. Hipotesis.....	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	54
A. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	54
B. Pendekatan Penelitian	55
C. Metode Penelitian.....	56

D. Subjek Penelitian.....	56
E. Teknik Pengumpulan Data.....	58
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	75
B. Hasil Penelitian	84
C. Pengolahan Data.....	91
D. Analisis Data	124
E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balee Pendidikan Al-Qur'an Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh.....	129
F. Persentase Pengaruh yang Signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh	130
BAB V PENUTUP	131
A. Kesimpulan	131
B. Saran.....	131
DAFTAR PUSTAKA	134

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4.2	Berdasarkan Kalangan Responden.....	85
Tabel 4.3	Berdasarkan Usia.....	86
Tabel 4.4	Berdasarkan Status	87
Tabel 4.5	Berdasarkan Pendidikan Terakhir	88
Tabel 4.6	Berdasarkan Pekerjaan	89
Tabel 4.7	Berdasarkan Pendapatan Perbulan	90
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan	92
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Kemampuan Mengambil Keputusan.....	94
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Kemampuan Memotivasi.....	95
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Kemampuan Komunikasi	97
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Kemampuan mengendalikan bawahan.....	98
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Kemampuan Mengendalikan Emosi.....	99
Tabel 4.14	Perhitungan Skala Likert Kemampuan Mengambil Keputusan.....	100
Tabel 4.15	Perhitungan Skala Likert Kemampuan Memotivasi	101
Tabel 4.16	Perhitungan Skala Likert Kemampuan Komunikasi....	102
Tabel 4.17	Perhitungan Skala Likert Kemampuan mengendalikan bawahan.....	103
Tabel 4.18	Perhitungan Skala Likert Kemampuan Mengendalikan emosi	104

Tabel 4.19	Perhitungan Skala Likert Variabel Gaya Kepemimpinan	105
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia	106
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Motivasi	107
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Kepribadian.....	108
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Keterampilan.....	110
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Kinerja	111
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Penilaian	112
Tabel 4.26	Perhitungan Skala Likert Motivasi.....	113
Tabel 4.27	Perhitungan Skala Likert Kepribadian	114
Tabel 4.28	Perhitungan Skala Likert Keterampilan	115
Tabel 4.29	Perhitungan Skala Likert Kinerja.....	116
Tabel 4.30	Perhitungan Skala Likert Penilaian	117
Tabel 4.31	Perhitungan Skala Likert Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	118
Tabel 4.32	Hasil Uji Validitas	119
Tabel 4.33	Hasil Uji Reabilitas	120
Tabel 4.34	Hasil Uji Normalitas.....	121
Tabel 4.35	Uji Linieritas	123
Tabel 4.36	Uji Homogenitas	123
Tabel 4.37	Koefisien Regresi Sederhana	125
Tabel 4.38	Koefisien Determinasi.....	126
Tabel 4.39	Uji t.....	127
Tabel 4.40	Hasil uji t.....	127

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1	Jenis Kelamin	85
Diagram 4.2	Berdasarkan Kalangan	86
Diagram 4.3	Berdasarkan Usia	87
Diagram 4.4	Berdasarkan Status	88
Diagram 4.5	Berdasarkan Pendidikan Terakhir	89
Diagram 4.6	Berdasarkan Pekerjaan	90
Diagram 4.7	Berdasarkan Pendapatan Perbulan	91
Diagram 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengambil keputusan	94
Diagram 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Memotivasi	96
Diagram 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Komunikasi	97
Diagram 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan mengendalikan bawahan	99
Diagram 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan mengendalikan emosi	100

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 SK Skripsi
- Lampiran 2 Surat Penelitian Ilmiah Mahasiswa
- Lampiran 3 Surat Telah Melakukan Penelitian Ilmiah
- Lampiran 4 Tabulasi Data Jawaban Responden
- Lampiran 5 Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 25
- Lampiran 6 Struktur Pengurus, Staf Pengajar dan Jumlah Santri
Balee Ar-Raihan
- Lampiran 7 Data Santriwan/Santriwati Balee Ar-Raihan
- Lampiran 8 Data Pengajar Ustadz/Ustadzah Balee Ar-Raihan
- Lampiran 9 Angket Penelitian
- Lampiran 10 Pengisian Kuesioner oleh Responden
- Lampiran 11 Foto dan Wawancara Bersama Pengurus Bale Ar-Raihan
- Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan. SDM mencakup individu-individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan agama, pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan akademis, tetapi juga pada pengembangan karakter, etika dan nilai-nilai moral yang menjadi landasan bagi santri. Kualitas SDM yang baik akan berkontribusi pada efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian visi misi lembaga.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan. Peranan SDM atau pengajar di suatu lembaga pendidikan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi. SDM telah dianggap sebagai suatu aset lembaga yang harus terus dikembangkan. Tujuannya agar SDM itu memiliki kualitas yang lebih sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih di lembaga.

Dalam perspektif Islam, sumber daya manusia (SDM) memiliki makna yang sangat penting, karena manusia dianggap sebagai makhluk yang memiliki potensi dan tanggung jawab yang besar. Menurut Dr. Muhammad Syahrur, seorang pemikir Islam kontemporer, SDM dalam Islam tidak hanya dilihat dari

segi fisik atau intelektual, tetapi juga dari segi spiritual dan moral. Pengembangan Sumber Daya Manusia harus mencakup aspek akhlak dan nilai-nilai Islam, sehingga individu tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki karakter yang baik.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan aktif dalam melaksanakan peran kepemimpinan, baik peran sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara maupun pelatih untuk meningkatkan kinerja atau semangat kerja bagi pegawai/pengikut pada sebuah organisasi. Peran tersebut mempunyai pengaruh jika para pimpinan memiliki kemampuan menerapkan gaya kepemimpinan untuk menggerakkan pengikut ke arah pencapaian visi misi organisasi. Memadukan gaya kepemimpinan dengan karakteristik pengikut, maka organisasi akan menuju pada kesuksesan.

Gaya kepemimpinan akan membuat tugas berjalan dengan lebih baik dan membina hubungan dengan bawahan akan lebih efektif dalam pencapaian tugas sehari-hari. Gaya kepemimpinan menunjukkan kemampuan dari seorang pemimpin untuk dapat meningkatkan motivasi kerja. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat terlaksana sesuai dengan yang telah direncanakan. Semakin baik kemampuan kepemimpinan untuk mengorganisasikan pekerjaan, maka kinerja bawahan juga akan semakin baik.¹

¹ Annisa, *Gaya Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam*, (ACIEM, 2021) hal 2

Menurut Kartono, gaya kepemimpinan adalah sifat,kebiasaan, tempramen,watak,dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif sangat di pengaruhi oleh karakter pemimpin dan dapat berdampak signifikan pada lingkungan kerja serta hubungan tim.

Seperti yang dikatakan Rumawas W, pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan yang dibutuhkan dalam memotivasi para anggota organisasi untuk terus menerus belajar. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan atau mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan tertentu.²

Di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun nonformal, selalu ada seseorang yang di anggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian di angkat atau di tunjuk sebagai orang yang di percayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti tu di sebut pemimpin atau manager. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan (setelah melalui proses yang panjang).

² Rangga Cresna Gopay, dk., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado*, (Productivity, Vol. 2 No 5, 2021) hal 2.

Sebagaimana tujuan Allah SWT, menciptakan manusia di dunia sebagai pemimpin (Khalifah), Firman Allah SWT. Dalam surah Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۚ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah [2] : 30).³

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

Menurut krismiyati, pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi dan penyediaan jalur karier yang di dukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Rumawas W, pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi yang cepat dan persaingan secara global, dengan segala upaya pelatihan dan pengembangan karyawan dipersiapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan tentunya

³ QS. AL-Baqarah (2):30.

peningkatan kinerja menjadi tujuan akhir. Manajemen sumber daya manusia di singkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Mathis and Jakson, mengemukakan bahwa pengembangan mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas diluar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Pengembangan menguntungkan organisasi dan individu. Para karyawan dan manajer yang memiliki pengalaman dan kemampuan yang sesuai dapat meningkatkan daya saing organisasional dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Dalam proses pengembangan, karir para individu juga mungkin berkembang dan mendapatkan fokus yang baru atau berbeda.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun yang akan datang baik melalui pendidikan, pelatihan serta pengembangan karir sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi atau perusahaan.⁴

⁴ Rangga Cresna Gopay, dk., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado*, (Productivity, Vol. 2 No 5, 2021) hal 2.

Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan ini memiliki beberapa kelebihan yang sangat baik, salah satunya adalah keberhasilan sebagian alumni, pengajar dan santri dalam bidang agama, khususnya dalam tilawah Al-Quran, tahfiz Al-Quran dan pidato. Selain sebagai tempat menimba ilmu agama, Balee Pendidikan Al-Quran Ar Raihan berhasil mencetak santri yang berprestasi di berbagai kompetisi keagamaan. Beberapa Alumni telah berhasil melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan meraih penghargaan di tingkat kota, provinsi, nasional, bahkan internasional.

Keberhasilan ini tidak terlepas dari peran aktif seorang pemimpin pada Balee Pendidikan Al-Quran Ar Raihan. Pemimpin tidak hanya memberikan dukungan moral dan motivasi, tetapi juga terlibat langsung dalam proses pengajaran dan pembimbingan santri. Dengan ikut mengajar, pemimpin dapat memberikan contoh yang baik dalam membaca Al-Quran, serta membagikan pengetahuan dan pengalaman yang berharga kepada santri.

Pemimpin berperan penting dalam membentuk karakter santri, mengajarkan pentingnya akhlak dalam berinteraksi dengan sesama, serta menekankan disiplin dalam menjalani rutinitas mengaji. Melalui pendekatan yang konsisten dan penuh perhatian, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan akhlak dan kedisiplinan santri.

Balee Pendidikan Al-Quran Ar Raihan memiliki sejumlah kelebihan dalam pengembangan sumber daya manusia, di mana banyak santri yang berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan mereka. Balee Pendidikan Al-Quran Ar Raihan ini telah berhasil mencetak santri yang memiliki

pengetahuan agama yang baik, keterampilan mengajar, serta kemampuan untuk berkontribusi positif dalam masyarakat. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa ada potensi besar di dalam lembaga ini untuk membentuk generasi yang berakhlak mulia dan berpengetahuan.

Akan tetapi, tidak luput dari kekurangan terkait dengan masih kurangnya akhlak dan kedisiplinan santri. Meskipun ada santri yang berhasil, masih banyak menunjukkan perilaku yang kurang baik dan tidak sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya keteladanan dari pengajar, penerapan disiplin yang tidak konsisten, dan kurangnya program yang fokus pada pengembangan karakter dan kedisiplinan.

Hanya saja hal ini dibutuhkan peran pemimpin di Balee Pendidikan Al- Quran Ar Raihan yang sangat penting dalam mengatasi tantangan ini. Dalam hal pelaksanaan kegiatan demi tercapainya visi dan misi Balee Ar- Raihan tentu tidak terlepas dari peran seorang pemimpin yang dalam hal ini disebut sebagai Pimpinan Balee Ar-Raihan. Sukses tidaknya visi dan misi tergantung dari sosok pemimpin dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Melihat dan mendengar ustadz,ustadzah dan santri yang keluar dari Balee Ar-Raihan mempunyai keunggulan dan karakter yang lebih unggul dari santri pada umumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana peran seorang pimpinan Balee dalam mengembangkan sumber daya manusia demi tercapainya visi dan misi sehingga melahirkan ustadz,ustadzah dan santri yang

berkompeten setelah belajar dan mengajar di Balee Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perlu dilakukan upaya untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel pengembangan sumber daya manusia di Balee Ar-Raihan. Dari uraian yang sudah penulis jelaskan, maka penulis merasa perlu mengangkat ini dengan judul penelitian, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan”**. Motivasi penulis dalam melakukan penelitian ini adalah penulis ingin berkontribusi untuk mencari titik permasalahan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan mengaitkannya melalui pengaruh gaya kepemimpinan.

B. Rumusan Masalah

Adapun beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang selama ini telah diperoleh dibangku perkuliahan, terutama yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Bagi Dunia Pendidikan Perguruan Tinggi (Pembaca)

Semoga penelitian ini dapat dijadikan informasi dan rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry maupun Universitas lainnya.

3. Bagi Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi untuk memperkaya kajian administrasi Balee pendidikan al-quran ar-raihan dalam pelaksanaan tugas ustadz/ustadzah Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan.

E. Penjelasan Konsep/Istilah Penelitian

1. Pengaruh

Berdasarkan yang tercantum dalam Kamus Besar Indonesia, pengaruh memiliki arti sebuah daya yang ditimbulkan dari seseorang yang dapat membentuk watak, kepercayaan, serta tingkah laku seseorang.⁵

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Nikmat(2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan sisi dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.⁶

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Tarigan dan Nasution, 2014:147) Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses persiapan individu untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya di dalam perusahaan yang dilakukan melalui peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.⁷

4. Balee Pendidikan Al-Quran

Balee Pendidikan Al-Quran merupakan sebuah lembaga pendidikan non formal yang mengajar dan membimbing santri dalam mempelajari Al-Quran.

⁵ Pusat Bahasa, Kamus Bahasa Indonesia, (Jakarta: Gramefia Pustaka Utama, 2008), hlm. 1022.

⁶ Nikmat 2022:42, *Gaya Kepemimpinan*, hal. 9

⁷ Tarigan dan Nasution, 2014:147, *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi*, hal 3