

**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

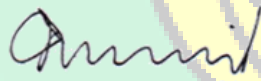
Selasa 15 Juli 2025

19 Muharram 1447 H

di

Darussalam Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua



Dr. Juhari, M., Si

NIP.196612311994021006

Sekretaris



Fakhruddin, SE., MM.

NIP. 19640616201411100

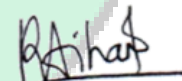
Penguji I



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 dia terapkan. 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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan penelusuran pustaka yang berupa hasil penelitian, karya ilmiah atau sumber lain yang digunakan peneliti untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian yang penulis lakukan, penulis menemukan skripsi yang pembahasannya berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu:

Pertama, penelitian Hidayat, dkk dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan SDM Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau⁸. Penelitian tersebut bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan SDM di lingkungan pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau dengan jumlah populasi 5.108 orang, sedangkan sampel yang diambil 290 dengan metode convenience sampling, responden diberikan kuisisioner yang disebar via link Google Form dengan lam pengumpulan data sekitar satu bulan, kemudian data di olah dan dianalisis lebih lanjut.

Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengujian secara simultan variabel metode pelatihan, variabel materi pelatihan, dan variabel

⁸ Hidayat dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan SDM Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau*. Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis.

instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $F (0,000) < \text{nilai } \alpha (0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha (0,009 < 0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha (0,000 < 0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha (0,003 < 0,05)$. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Adapun yang membedakan adalah variabelnya, dan tempat penelitiannya.

Kedua, penelitian Rangga Cresna Gopay dkk dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado.⁹ Metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap variabel terkait kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan pengaruh terhadap satu variabel dengan variabel lainnya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 1.906. pengaruh gaya

⁹ Rangga Cresna Gopay dkk, "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, 202

kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia sebesar 13.650, dan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 4.200. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Adapun yang membedakan adalah variabelnya, dan tempat penelitiannya.

Ketiga, skripsi Saidul yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Universitas Muhammadiyah Makassar.¹⁰ Metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Makassar. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 61 orang pegawai, hasil analisis regresi memberikan bukti bahwa Gaya Kepemimpinan yang tinggi di akibatkan oleh hubungan personal yang diciptakan karyawan dan pimpinan sudah dianggap baik berarah positif dan nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan ditunjukkan melalui kinerja karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan pimpinan Universitas Muhammadiyah Makassar. fakta lainnya menunjukkan bahwa tingginya kompensasi yang ditunjukkan melalui tunjangan kerja berupa izin cuti yang didapatkan karyawan sehingga karyawan merasa terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.

¹⁰ Saidul, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Universitas Muhammadiyah Makassar", Skripsi (Makassar: 2018), hlm. 7

Persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Adapun yang membedakan adalah variabelnya, dan tempat penelitiannya.

Keempat, skripsi Dwi Silvia Ali yang berjudul *Gaya Kepemimpinan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dipondok Pesantren Istiqlal Sungkai Barat Lampung Utara*.¹¹ Metode dalam penelitian ini menggunakan kualitatif. Hasil temuan penulis di lapangan dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan yang dipakai pemimpin Pondok Pesantren Istiqlal Sungkai Barat Lampung Utara. Menggunakan gaya yang Kharismatik dan situasional dimana gaya kepemimpinan kharismatik itu sendiri dapat diartikan sebagai bentuk atau daya Tarik keistimewaan interpersonal sehingga gaya kharismatik kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, hal ini terlihat jelas pada saat pengurus dan santri yang menganggumi gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren Istiqlal. Sedangkan gaya kepemimpinan situasional yang dipakai memiliki arti bahwa kepemimpinan pondok pesantren Istiqlal sedikit memberikan arahan dan dukungannya kepada bawahan, pemimpin lebih mendiskusikan masalah bersama dengan bawahannya sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan tersebut di serahkan kepada bawahannya, gaya ini sangat tepat dilakukan atasan kepada bawahannya. Persamaan penelitian ini adalah variabelnya. Adapun yang membedakan adalah metode penelitian dan tempat penelitiannya.

¹¹ Dwi Silvia Ali, "Gaya Kepemimpinan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dipondok Pesantren Istiqlal Sungkai Barat Lampung Utara", Skripsi (Lampung: 2022), hlm. 3

B. Teori Yang Digunakan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Menurut Para Ahli

a. Gaya Kepemimpinan Menurut Busro

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut Busro, antara lain :

1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :

- a) Menyusun bagian kerja
- b) Hubungan kerja
- c) Tujuan

2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :

- a) Kepercayaan
- b) Pengambilan gagasan
- c) Tingkat kepedulian¹²

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Dimensi kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison terdiri dari :

- 1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
- 2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
- 3. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
- 4. Menjaga kekompakan anggota tim.
- 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.¹³

¹² Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 143.

b. Indikator–Indikator Kepemimpinan Menurut Karton

Indikator–indikator kepemimpinan menurut Karton, diantaranya:

a) Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b) Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

d) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.

e) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa

¹³ John R. Schermerhorn dalam Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 182.

kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahannya.¹⁴

c. Gaya Kepemimpinan Menurut Ramayulis

Menurut Ramayulis dalam bukunya yang berjudul Ilmu Pendidikan Islam, indikator yang digunakan dalam penilaian gaya kepemimpinan Islam diantaranya:

a) Jujur (al-shidq)

Kejujuran merupakan syarat utama bagi seorang pemimpin. Masyarakat akan menaruh respek kepada pemimpin apabila dia diketahui dan juga terbukti memiliki kualitas kejujuran yang tinggi. Kejujuran seorang pemimpin dinilai dari perkataan dan sikapnya. Sikap pemimpin yang jujur adalah manifestasi dari perkataannya, dan perkataannya merupakan cerminan dari hatinya. Sejalan dengan firman Allah SWT. dalam surat Al-Ahzab ayat 70: Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar”.¹⁵

b) Cerdas (al-fathanah)

Seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan di atas rata-rata masyarakatnya sehingga memiliki kepercayaan diri. Kecerdasan pemimpin akan membantu dia dalam memecahkan segala macam persoalan yang terjadi. Pemimpin yang cerdas selalu

¹⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 34.

¹⁵ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), hlm. 245

haus akan ilmu, karena baginya hanya dengan keimanan dan keilmuan dia akan memiliki derajat tinggi di mata manusia dan juga penciptanya. Sebagaimana firman Allah SWT. dalam Al-Quran surat Al-Mujadilah ayat 11:

Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

c) Dipercaya (al-amanah)

Amanah dipahami sebagai suatu kepercayaan yang diberikan kepada seseorang. Amanah merupakan kualitas wajib yang harus dimiliki seorang pemimpin. Dengan memiliki sifat amanah, pemimpin akan senantiasa menjaga kepercayaan masyarakat yang telah diserahkan di atas pundaknya. Sejalan dengan firman Allah SWT. dalam Al-Quran surat AlQashash ayat 26:

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".¹⁶

¹⁶ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), hlm. 246-248

d) Komunikatif (tablig)

Sebagai sifat wajib Rasulullah, tabhlig artinya menyampaikan. Artinya Nabi Muhammad selalu menyampaikan risalah-risalah Tuhan yang ditujukan kepada umat manusia, dan tak satupun yang disembunyikan. Sejalan dengan firman Allah SWT. dalam Al-Quran surat Al-Maidah ayat 67: Artinya: “Hai Rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu. Dan jika tidak kamu kerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan amanat-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir”

e) Adil (al-adl)

Adil adalah memberikan hak kepada setiap pemiliknya tanpa memihak, membedakan diantara mereka, atau bercampur tangan yang diiringi nafsu. Sesuai firman Allah SWT. dalam Surat Al-Maidah ayat 8: Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.¹⁷

¹⁷ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), hlm. 249-250

Begitu juga dijelaskan dalam AlQuran surat Sad ayat 26:

Artinya: “Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan”.

f) Sabar (al-shabr)

Sabar adalah menahan diri dari keluh kesah. Sebagai seorang pemimpin harus memiliki intensitas kesabaran yang tinggi. Mampu menghadapi berbagai tantangan hidup, sebagai syarat penting memimpin umat. Seperti firman Allah Swt. dalam surat Al-Ahqaf ayat 35: Artinya: “Maka bersabarlah kamu seperti orang-orang yang mempunyai keteguhan hati dari rasul-rasul telah bersabar dan janganlah kamu meminta disegerakan (azab) bagi mereka. Pada hari mereka melihat azab yang diancamkan kepada mereka (merasa) seolah-olah tidak tinggal (di dunia) melainkan sesaat pada siang hari. (Inilah) suatu pelajaran yang cukup, maka tidak dibinasakan melainkan kaum yang fasik”.¹⁸

¹⁸ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), hlm. 251.

g) Berani (al-Syuja)

Berani adalah suatu sifat yang tumbuh dari sifat amarah yang dilemahkan sehingga patuh terhadap akal budi.

h) Malu (al-haya)

Malu adalah suatu perubahan yang dirasakan seseorang karena khawatir atas sesuatu yang menurutnya merupakan aib, atau menahan diri dari hal-hal yang menimbulkan aib baginya, baik berupa ucapan ataupun tindakan. Rasa malu ini dapat mendorong seseorang untuk menjauhi hal-hal keburukan.

i) Ikhlas (ikhlas)

Ikhlas adalah pekerjaan yang dilakukan dengan ketulusan dan kesucian niat. Ikhlas dalam bekerja bukan berarti tidak boleh menerima imbalan, akan tetapi dalam bekerja itu motivasi (niat) yang utama adalah karena Allah, bukan karena imbalan (gaji). Namun apabila diberi imbalan boleh diterima dan tidak boleh pula menolaknya.¹⁹

j) Tegas

Tegas adalah suatu sifat yang tidak plin-plan. Tegas bukan berarti marah, akan tetapi lebih dekat kepada makna adil dan istiqomah. Tegas dalam memberi hukuman, tegas terhadap kesalahan. Tegas juga dimaknai dengan cara bicara yang suaranya

¹⁹ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), hlm. 252-255.

terdengar jelas dan mudah dipahami, tidak bertele-tele dan tidak berputar-putar.

k) Pemaaf (al-afw)

Pemaaf adalah meninggalkan sanksi (memaafkan) terhadap orang yang bersalah. Sifat pemaaf ini harus dimiliki seorang pemimpin, kecuali terhadap kesalahan yang sanksi hukumannya tegas dan tidak bisa diberi toleransi.

l) Dermawan (al-jud)

Rasulullah saw. sebagai pemimpin yang paling dermawan, kedermawanannya membuat orang-orang sangat salut terhadap beliau. Beliau merupakan pemimpin yang tidak menjadikan harta sebagai tujuan.

m) Teguh Pendirian (al-istiqomah)

Teguh pendirian adalah suatu sifat yang tetap dalam pendirian yang benar, dan tidak mudah dipengaruhi orang lain. Sifat al istiqomah ini merupakan sifat Rasulullah saw.

n) Rendah Hati (al-tawadhu)

Tawadhu artinya sifat rendah hati lawan dari sombong, seorang pemimpin tidak boleh sombong dan congkak, akan tetapi ia harus selalu menghiiasi dengan sifat tawadhu.²⁰

²⁰ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), hlm. 256-260

o) Santun (al-hilm)

Santun artinya halus dan baik budi, baik bahasanya maupun tingkah lakunya.

p) Menjaga Kehormatan Diri (al-mur'ah)

Al-mur'ah adalah perilaku yang mencerminkan seluruh sifat-sifat: kesatrian, pemberani, teguh hati, menjaga kehormatan diri, menjauhkan diri dari perbuatan terlarang yang menimbulkan rasa malu di mata umum. Sedangkan pemimpin dalam Islam harus menjaga kehormatan dirinya, dengan menjauhkan diri dari perbuatan haram dan dosa, tidak sombong, tidak memandang rendah orang lain.

q) Kasih Sayang (al-rifq)

Kasih sayang adalah perilaku yang simpati, sayang belas kasih, kelembutan, baik hati, dan murah hati. Rasulullah saw. juga menekankan agar pemimpin menyayangi rakyatnya, dan rakyatnya juga menyayangi pemimpin.

r) Baik Sangka (husnuldzan)

Sifat yang tidak memudahkan atau melabelkan orang lain dengan label keburukan. Sifat baik sangka adalah sifat yang perlu dimiliki setiap orang. Rasulullah saw. mencontohkan sikap yang harus dilakukan agar orang lain jangan sampai buruk sangka, dan hendaklah selalu baik sangka kepada Allah swt. sampai akhir hayat.²¹

²¹ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), hlm. 261-264

d. Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono

Gaya kepemimpinan adalah sifat,kebiasaan,tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.Faktor gaya kepemimpinan yang perlu di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan,tetapi faktor motivasi juga harus diperhatikan.²²

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Herawati & Ranteallo(2020:5) indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang di hadapi dan mengambil tindakan yang membuat perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya,dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.²³

²² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm. 34.

²³ Herawati, N., & Ranteallo, I. A., "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No. 1 (2020), hlm. 5.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.²⁴

f. Macam–Macam Gaya Kepemimpinan

Dalam sebuah artikel yang ditulis oleh Tannenbaum dan Schmidt, “How To Choose a Leadership Patern”, mengungkapkan bahwa, gaya

²⁴ Herawati, N., & Ranteallo, I. A., “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No. 1 (2020), hlm. 5.

kepemimpinan otokratis dan demokratis, keduanya merupakan gaya kepemimpinan, dan oleh karenanya dapat didudukkan dalam suatu kontinum atau rangkaian dari perilaku pemimpin yang sangat otokratis pada satu sisi, dan perilaku pemimpin yang sangat demokratis pada sisi lain.

Berikut ini akan dipaparkan tiga gaya kepemimpinan sebagaimana yang dimaksud di atas.

a. Gaya Kepemimpinan Kontinum

Gaya kepemimpinan ini sebenarnya termasuk klasik. Orang yang pertama kali mengenalkannya adalah Robert Tannenbaum dan Warren Schmidt. Kedua ahli ini menggambarkan gagasannya seperti dua bidang pengaruh yang ekstrim. Pertama, bidang pengaruh pimpinan. Kedua, bidang pengaruh kebebasan bawahan. Pada bidang pertama pemimpin menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinan sedangkan pada bidang yang kedua, pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan yang demokratis. Kedua bidang pengaruh ini dipergunakan dalam hubungannya kalau pemimpin melakukan aktivitas pembuatan keputusan. Ada tujuh model pembuatan keputusan yang dilakukan pemimpin berdasarkan gaya kepemimpinan ini. Ketujuh model ini masih dalam kerangka gaya otokratis dan gaya demokratis. Ketujuh model keputusan pemimpin itu yaitu:²⁵

²⁵ Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt, "How To Choose a Leadership Pattern," Harvard Business Review, Vol. 36, No. 2 (1958), hlm. 95.

- 1) Pemimpin membuat keputusan dan kemudian mengumumkan kepada bawahannya. Model itu terlihat bahwa otoritas yang dipergunakan atasan terlalu banyak sedangkan daerah kebebasan bawahan sempit sekali.
- 2) Pemimpin menjual keputusan. Dalam hal ini pemimpin masih terlihat banyak menggunakan otoritas yang ada padanya, sehingga persis dengan model yang pertama. Bawahan di sini belum banyak terlibat dalam pembuatan keputusan.
- 3) Pemimpin memberikan pemikiran-pemikiran atau ide-ide, dan mengundang pertanyaan-pertanyaan. Dalam model ini pemimpin sudah menunjukkan kemajuan, dibatasinya penggunaan otoritasnya dan diberi kesempatan bawahan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Bawahan sudah sedikit terlibat dalam rangka pembuatan keputusan.
- 4) Pemimpin memberikan keputusan bersifat sementara yang kemungkinan dapat diubah. Bawahan sudah mulai banyak terlibat dalam rangka pembuatan keputusan, sementara otoritas pimpinan sudah mulai dikurangi penggunaannya.
- 5) Pemimpin memberikan persoalan, meminta saran-saran, dan membuat keputusan. Model ini sudah jelas otoritas pimpinan dipergunakan sedikit mungkin, sebaliknya kebebasan bawahan dalam berpartisipasi membuat keputusan sudah banyak dipergunakan.

6) Pemimpin merumuskan batas-batasnya, dan meminta kelompok bawahan untuk membuat keputusan. Partisipasi bawahan dalam kesempatan ini lebih besar dibandingkan dalam lima model di atas.

7) Pemimpin mengizinkan bawahan melakukan fungsi-fungsinya dalam batas-batas yang telah dirumuskan oleh pimpinan. Model ini terletak pada titik ekstrem penggunaan kebebasan bawahan, adapun titik ekstrem penggunaan otoritas pada model nomor satu di atas.²⁶

b. Gaya Kepemimpinan Tiga Dimensi

Tokoh yang mengenalkan dari gaya kepemimpinan ini adalah William J. Reddin, seorang profesor dan konsultan dari Kanada. Reddin mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tersebut selalu dikembalikan pada dua hal yang mendasar, yaitu hubungan pemimpin dengan tugas dan hubungan kerja.

Sehingga dapat dikatakan bahwa model yang dibangun oleh Reddin ini merupakan gaya kepemimpinan yang cocok dengan lingkungannya. Gaya kepemimpinan ini dapat dilukiskan dengan empat persegi empat dalam tiga kontak bagian. Empat persegi empat dalam kotak yang pertama merupakan "gaya yang tidak efektif". Empat persegi empat yang kedua (tengah) merupakan "gaya dasar kepemimpinan" seorang manajer. Empat persegi empat yang ketiga, merupakan "gaya yang efektif". Gaya yang

²⁶ Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt, "Bagaimana Memilih Pola Kepemimpinan" (*How To Choose a Leadership Pattern*), *Harvard Business Review*, Vol. 36, No. 2 (1958), hlm. 95.

efektif, gaya ini merupakan pengembangan dari gaya dasar kepemimpinan. Dalam hal ini, terdapat empat gaya kepemimpinan efektif, yaitu:²⁷

1) Eksekutif

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, mau menerima perbedaan individu, dan berkeinginan mempergunakan kerja tim dalam manajemennya.

2) Pecinta Pengembangan (*developer*)

Gaya ini mempergunakan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang jelas terhadap orang-orang yang bekerja dalam perusahaannya dan sangat memperhatikan pengembangan mereka sebagai individu.

3) Otokratis yang Baik Hati (*Benevolent Autocrat*)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperolehnya tanpa menyebabkan ketidaksegaran pihak lain.

²⁷ William J. Reddin, *Efektivitas Manajerial (Managerial Effectiveness)* (Jakarta: Erlangga, 1980), hlm. 45.

4) Birokrat

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini sangat tertarik pada peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan kontrol secara teliti.

Gaya yang tidak efektif, gaya ini merupakan gaya di bawah gaya dasar kepemimpinan. Terdapat empat gaya kepemimpinan yang tidak efektif, yaitu:

a) Pencinta Kompromi (*Compromiser*)

Gaya ini memberikan perhatian yang besar maka tugas dan hubungan kerja dalam suatu situasi yang menekankan pada kompromi. Manajer yang bergerak seperti ini merupakan pembuatan keputusan yang jelek, banyak tekanan yang mempengaruhinya.

b) Missionari

Gaya ini memberikan penekanan yang maksimum pada orang-orang dan hubungan kerja, tetapi memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas dengan perilaku yang tidak sesuai. Manajer seperti ini hanya menilai keharmonisan sebagai suatu tujuan dalam dirinya sendiri.

c) Oktokrat

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan minimum terhadap hubungan kerja dengan suatu perilaku yang tidak sesuai. Manajer seperti ini tidak mempunyai kepercayaan

pada orang lain, tidak menyenangkan, dan hanya tertarik pada jenis pekerjaan yang segera selesai.

d) Lari dari tugas (*Deserter*)

Gaya ini sama sekali tidak memberikan perhatian baik pada tugas maupun pada hubungan kerja. Dalam situasi tertentu gaya ini tidak begitu terpuji, karena manajer seperti ini menunjukkan pasif tidak mau ikut campur tangan secara aktif dan positif.

c. Gaya Kepemimpinan Empat Sistem Manajemen

Tokoh yang mengenalkan gaya kepemimpinan ini adalah Rensis Likert. Beliau mengembangkan empat sistem manajemennya berdasarkan pada suatu proses penelitian yang bertahun-tahun. Menurutnya pemimpin itu dapat berhasil jika bergaya participative management. Gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin adalah jika berorientasi pada bawahan dan berdasarkan pada komunikasi. Likert merancang empat sistem kepemimpinan dalam manajemennya sebagai berikut:²⁸

- 1) Sistem 1, dalam sistem ini pemimpin sebagai exploitive-authoritative. Dalam hal ini manajer sangat otokratis, mempunyai sedikit kepercayaan, mengeksploitasi bawahan dan bersikap paternalistik. Cara memotivasi bawahannya dengan memberi hukuman dan memberikan penghargaan secara kebetulan. Proses pengambilan keputusan dibatasi pada tingkat atasan saja.

²⁸ Rensis Likert, *Organisasi Manusia: Manajemennya dan Nilainya*, terj. Agus Dharma (Jakarta: Erlangga, 1988), hlm. 95.

- 2) Sistem 2, dalam sistem ini pemimpin dinamakan otokratis yang baik hati (*benevolent authoritative*). Dalam hal ini manajer mempunyai kepercayaan yang terselubung, percaya pada bawahan, memotivasi dengan hadiah dan hukuman, mendengarkan pendapat bawahan, memperbolehkan adanya delegasi wewenang dalam proses keputusan. Bawahan tidak bebas untuk membicarakan sesuatu yang berkenaan dengan tugas pekerjaannya dengan atasannya.
- 3) Sistem 3, dalam sistem ini gaya kepemimpinan lebih dikenal dengan sebutan manajer konsultatif. Dalam hal ini manajer mempunyai sedikit kepercayaan kepada bawahan dalam hal informasi, ide atau pendapat. Pemimpin bergaya ini memotivasi dengan penghargaan dan hukuman. Dia suka menetapkan dua pola komunikasi, yakni keatas dan kebawah. Bawahan di sini merasa sedikit berbeda untuk membicarakan tugas pekerjaannya pada atasannya.
- 4) Sistem 4, dinamakan juga dengan sistem kepemimpinan yang bergaya kelompok yang berpartisipasi (*participative group*). Dalam hal ini manajer mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap bawahannya. Dalam setiap persoalan selalu mendapatkan ide dan mendapatkan ide dari bawahan, serta menggunakannya secara konstruktif. Memberikan penghargaan yang bersifat ekonomis, dengan berdasarkan partisipasi kelompok dalam penentuan tujuan bersama dan penilaian kemajuan pencapaian tujuan tersebut. Pemimpin juga mau mendorong bawahan untuk ikut bertanggung jawab untuk membuat keputusan, dan juga

melaksanakan keputusan tersebut dengan tanggung jawab. Bawahan merasa secara mutlak mendapatkan kebebasan untuk membicarakan tugas pekerjaanya bersama atasannya.

Menurut Likert, manajer yang termasuk pada sistem empat ini mempunyai kesempatan yang besar untuk sukses sebagai pemimpin. Setiap organisasi yang termasuk dalam sistem empat ini adalah sangat efektif dalam menetapkan tujuan-tujuan dan mencapainya, serta pada umumnya organisasi semacam ini lebih produktif.

Demikian secara garis besar, penyebaran tentang macam-macam gaya kepemimpinan yang masih terbingkai dalam dua kategori gaya kepemimpinan secara umum, yakni gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis. Ketiga macam gaya kepemimpinan di atas, disatu sisi berpeluang untuk menjadi gaya kepemimpinan yang otokratis, namun di sisi lainnya juga berpeluang untuk menjadi gaya kepemimpinan yang demokratis.²⁹

g. Jenis-jenis gaya kepemimpinan

Menurut Feriyanto & Triana dalam Erri (2021:42) jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-

²⁹ Rensis Likert, *The Human Organization: Its Management and Value* (New York: McGraw-Hill, 1967), hlm. 70.

satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3) Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing, sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.³⁰

h. Teori Gaya Kepemimpinan

Teori gaya kepemimpinan menjelaskan bagaimana seorang pemimpin menggunakan berbagai pendekatan dalam mempengaruhi bawahan atau timnya untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa teori gaya kepemimpinan utama:

1. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori ini menekankan pada karakteristik pribadi yang dianggap membedakan seorang pemimpin dari orang lain. Contoh karakteristik yang sering dikaitkan dengan kepemimpinan adalah

³⁰ Feriyanto, Andri & Triana. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Mediaterra.

kecerdasan, percaya diri, dan kemampuan komunikasi. Teori sifat (*trait theory*) dalam konteks kepribadian dan kepemimpinan sering dikaitkan dengan Gordon Allport, Thomas Carlyle, dan Francis Galton. Allport adalah tokoh kunci dalam studi sifat dan kepribadian, sementara Carlyle dan Galton berkontribusi pada gagasan bahwa pemimpin dilahirkan dengan sifat-sifat khusus.³¹

2. Teori Perilaku (*Behavioral Theory*)

Berbeda dengan teori sifat, teori perilaku berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan. Teori perilaku, dalam konteks psikologi, dikenal sebagai behaviorisme. Teori ini dipelopori oleh John B. Watson pada tahun 1913 dengan makalahnya “*Psychology As The Behaviorists View It*”. Watson mengusulkan bahwa manusia memulai hidup sebagai “*blank slate*” (lembaran kosong) dan dapat dikondisikan untuk berperilaku dengan cara apapun.³²

3. Teori Kontingensi (*Contingency Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif tergantung pada situasi dan kondisi tertentu. Contohnya, gaya kepemimpinan yang efektif di satu situasi mungkin tidak efektif di situasi lain. Teori kontingensi dikembangkan oleh Fred Fiedler, seorang psikolog, pada tahun 1967. Teori ini berpendapat

³¹ Gordon W. Allport, *Personality: A Psychological Interpretation* (New York: Holt, 1937), hlm. 48.

³² John B. Watson, “Psychology as the Behaviorist Views It,” *Psychological Review*, Vol. 20, No. 2 (1913), hlm. 158–177.

bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan situasi yang dihadapi.³³

4. Teori Transformasional (*Transformational Leadership*)

Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi tim mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, melampaui kepentingan pribadi. Mereka juga mendorong perubahan dan inovasi dalam organisasi. Teori transformasional, yang juga dikenal sebagai kepemimpinan transformasional, pertama kali dikenalkan oleh James W. Downton pada tahun 1973, dan kemudian dikembangkan oleh James Mac Gregor Burns pada tahun 1978. Teori ini menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengubah pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih besar.³⁴

5. Teori Transaksional (*Transactional Leadership*)

Teori ini berfokus pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin transaksional memberikan penghargaan atau hukuman sebagai imbalan atas kinerja bawahan. Teori transaksional memiliki berbagai bentuk dan aplikasi, dari terapi psikologi hingga manajemen dan kepemimpinan. Tokoh-tokoh seperti Eric Berne, Louise Rosenblatt, Richard Lazarus, Susan Folkman, Max Weber, dan Bernard M. Bass telah berkontribusi

³³ Fred E. Fiedler, *A Theory of Leadership Effectiveness* (New York: McGraw-Hill, 1967)

³⁴ James W. Downton, *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in a Revolutionary Process* (New York: Free Press, 1973); James MacGregor Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978).

dalam pengembangan dan pemahaman tentang teori transaksional di berbagai bidang.³⁵

6. Teori Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence Theory*)

Teori ini menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan, seperti kemampuan memahami dan mengelola emosi sendiri dan orang lain. Teori kecerdasan emosional dikembangkan oleh beberapa psikolog, termasuk Peter Salovey dan John Mayer, yang pertama kali memperkenalkan konsep ini di tahun 1990. Teori ini kemudian dipopulerkan oleh Daniel Goleman dalam bukunya "*Emotional Intelligence*" pada tahun 1995.³⁶

2. Pengertian dan Ruang Lingkup Pengembangan SDM

a. Definisi Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kapasitas, dan kinerja individu-individu dalam suatu organisasi. Ini meliputi berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, serta pengembangan keterampilan soft skills dan hard skills. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kontribusi individu terhadap

³⁵ Bernard M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations* (New York: Free Press, 1985), hlm. 120.

³⁶ Peter Salovey dan John D. Mayer, "Emotional Intelligence," *Imagination, Cognition and Personality*, Vol. 9, No. 3 (1990), hlm. 185–211.

tujuan organisasi dan mendukung pertumbuhan serta adaptabilitas mereka dalam lingkungan kerja yang berubah-ubah.³⁷

a. Gary Dessler

Menurut Dessler (2017), Pengembangan SDM adalah upaya organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui berbagai program seperti pelatihan, pengembangan karir, dan pendidikan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

b. Robert Noe

Noe (2020) menjelaskan bahwa Pengembangan SDM mencakup serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas karyawan dalam organisasi. Ini mencakup pengembangan keterampilan teknis dan soft skills, serta pendidikan untuk mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi karyawan.

c. Mathis dan Jackson

Menurut Mathis dan Jackson (2016), Pengembangan SDM melibatkan investasi dalam karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam berbagai aspek pekerjaan. Ini mencakup pelatihan untuk mengembangkan keterampilan praktis dan pengembangan karir untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka.

³⁷ Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 145.

d. Hasibuan, Malayu S.P.

Dalam bukunya yang terkenal "Manajemen Sumber Daya Manusia", Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa Pengembangan SDM adalah upaya sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas karyawan agar dapat berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Ini meliputi pendidikan formal, pelatihan, pengembangan karir, dan pembinaan karyawan.

e. Dessler, Gary dan Yusuf S.

Dalam konteks Indonesia, buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" oleh Gary Dessler dan Yusuf S. (2015) memberikan pandangan tentang bagaimana Pengembangan SDM dapat diimplementasikan secara efektif dalam konteks budaya dan kebutuhan organisasi di Indonesia. Mereka menekankan pentingnya adaptasi strategi pengembangan SDM terhadap dinamika pasar dan nilai-nilai lokal.

f. Sunyoto Usman

Sunyoto Usman (2019) dalam "Manajemen SDM di Era Digital" menyoroti pentingnya Pengembangan SDM untuk menghadapi tantangan transformasi digital. Dia menekankan perlunya investasi dalam keterampilan digital serta pengembangan soft skills yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pasar kerja yang semakin berubah.

Pengembangan sumber daya manusia menurut Gouzali dalam Kadarisman adalah merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi³⁸. Selanjutnya, menurut Malayu S.P Hasibuan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.³⁹

Konsep pengembangan menurut Andrew F. Sikula dalam Malayu S.P Hasibuan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.⁴⁰

Pengembangan pengetahuan dimaksudkan untuk memperbesar kemampuan para SDM dalam melaksanakan tugas-

³⁸ Gouzali Saydam dalam Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 278.

³⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 69.

⁴⁰ Andrew F. Sikula dalam Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 70.

tugasnya. Contohnya, apabila selama ini SDM yang ada hanya mampu bekerja secara efektif selama 5 jam per hari, setelah pengembangan ia mampu bekerja secara efektif selama 6-7 jam per hari dengan kuantitas maupun kualitas yang semakin tinggi dan sebagainya. Kemampuan ini dapat berkembang biasanya dipacu oleh pengembangan pengetahuan, yaitu pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat, cepat, aman, nyaman, murah, dan baik. Pemahaman betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik, dan untuk apa bekerja keras, dan sebagainya. Oleh sebab itu, pengembangan kemampuan ini berkaitan erat dengan pengembangan pengetahuan. Dengan bertambahnya pengetahuan, akan menumbuhkan kemampuan dan keterampilan SDM. Kemudian I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama menyatakan konsep pengembangan ini adalah fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan ini bertujuan untuk

meningkatkan kemampuan, teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil.⁴¹

Pada umumnya pengembangan sumber daya manusia selalu diiringi dengan pelatihan tenaga kerja. Bahkan tidak sedikit pula yang menyamakan keduanya. Henry Simamora dalam Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah (2009:220) menjelaskan bahwa pelatihan (training) diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik; sedangkan pengembangan (development) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan memberikan keahlian secara cepat, namun pengembangan adalah investasi jangka panjang.⁴²

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka pengembangan sumber daya manusia dimaknai sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan secara konseptual maupun teoritis melalui pelatihan dan berorientasi untuk investasi jangka panjang di masa depan.

g. Menurut Krismiyati

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi,

⁴¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 71.

⁴² Henry Simamora dalam Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 220.

dan penyediaan jalur karier yang di dukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan.

b. Pentingnya Pengembangan SDM dalam Organisasi

Pengembangan SDM, sebagaimana diungkapkan Gary Dessler dan Yusuf S. (2015), memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan karyawan, organisasi dapat mencapai beberapa tujuan strategis, antara lain:

1) Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang terampil cenderung lebih produktif dan efisien dalam tugas-tugas mereka.

2) Inovasi

Keterampilan yang terus dikembangkan membantu dalam mendorong inovasi dan perubahan positif di organisasi.

3) Peningkatan Kualitas Layanan

SDM yang terlatih dengan baik mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan atau pengguna jasa.

4) Pertahankan dan Motivasi Karyawan

Program pengembangan SDM dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan dan meningkatkan motivasi kerja.

5) Kesiapan untuk Perubahan

Karyawan yang terlatih dengan baik lebih siap menghadapi perubahan di pasar atau dalam organisasi mereka.⁴³

c. Lingkup Pengembangan SDM

Armstrong (2017) menjelaskan bahwa lingkup pengembangan SDM mencakup berbagai aspek yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu dalam organisasi, antara lain:

a. Pelatihan dan Pendidikan

Program untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan umum karyawan.

b. Pengembangan Karir

Inisiatif untuk membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka.

c. Pengembangan Soft Skills

Fokus pada keterampilan seperti kepemimpinan, komunikasi, manajemen waktu, dan kerjasama tim.

d. Pengembangan Hard Skills

Pengembangan keterampilan teknis yang spesifik dan diperlukan dalam peran masing-masing.

e. Evaluasi dan Pengukuran

Proses untuk mengevaluasi efektivitas program-program pengembangan SDM dan mengidentifikasi area perbaikan.

f. Integrasi Teknologi

⁴³ Gary Dessler dan Yusuf S., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 85.

Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas program pengembangan SDM.

d. Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia

Di dalam perspektif teori manajemen pengembangan mutu sumber daya manusia (MSDM), ada dua pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan “*buy*” merupakan pendekatan yang berorientasi pada penarikan atau disebut dengan recruitment sumber daya manusia (SDM).
2. Pendekatan “*make*” yaitu pendekatan yang berorientasi pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia, antara lain sebagai berikut.
 - a. Pendidikan, merupakan sebuah proses pengembangan kualitas pribadi oleh seorang individu. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat beberapa parameter untuk bisa mengetahui perkembangan kualitas sumber daya manusia, diantaranya dari angka indeks pendidikan serta kesehatan. Pendidikan dapat menjadi salah satu investasi modal untuk manusia. Pendidikan dalam suatu organisasi merupakan sebuah proses pengembangan kemampuan kepada arah yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Jadi, menurut peneliti pendidikan dalam proses pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang sangat penting dilakukan, hal tersebut diantaranya dalam rangka meningkatkan kemampuan

intelektual ataupun kepribadian manusia sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan secara terarah juga terencana karena dikelola oleh SDM yang memiliki pendidikan yang baik.

- b. Bimbingan, merupakan sebuah proses berupa bantuan yang akan diberikan kepada individu yang membutuhkan.
- c. Pelatihan, merupakan perbaikan kinerja serta meningkatkan motivasi kerja para karyawan, sehingga para karyawan dapat mengalami kemajuan dalam pengetahuan, keahlian serta keterampilannya sesuai dengan bidang pekerjaan yang dimilikinya. Pada umumnya hasil yang diharapkan dari program pelatihan yaitu penguasaan ataupun peningkatan keterampilan oleh peserta pelatihan. Istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah latihan atau biasa disebut dengan training. Jadi, adanya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki seseorang, sehingga menghasilkan perubahan perilaku karyawan ataupun tenaga kerja. Melalui pelatihan, sebuah organisasi juga dapat menghasilkan tenaga kerja ataupun karyawan yang sesuai dengan tuntutan organisasi.⁴⁴

Beberapa teori kunci dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang memberikan landasan konseptual penting bagi

⁴⁴ Lisdartina, *Teori Dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin*, (Al Ulya: Jurnal pendidikan Islam , Volume 6 nomor 1, 2021) hal 4

manajemen modern, seperti Teori Human Capital menyoroti investasi strategis dalam pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas, sementara Teori Motivasi menjelaskan faktor-faktor yang mendorong perilaku individu. Sementara itu, teori pembelajaran dewasa (*Andragogi*) menekankan karakteristik unik pembelajar dewasa, dan Teori Kompetensi menyoroti pengembangan keterampilan yang spesifik untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

1. Teori Human Capital

Teori ini mengemukakan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan, seperti pendidikan dan pelatihan, setara dengan investasi dalam modal fisik. Hal ini berarti, peningkatan keterampilan dan pengetahuan individu akan meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi dari karyawan tersebut (Becker, 1964).

2. Teori Motivasi

Teori ini mencakup berbagai pendekatan untuk memahami faktor-faktor yang memotivasi perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu. Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan dasar individu harus dipenuhi sebelum mereka dapat mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi (Maslow, 1943).

3. Teori Pembelajaran Dewasa (*Andragogi*)

Teori ini merupakan pendekatan terhadap pembelajaran orang dewasa yang berfokus pada karakteristik unik dari pembelajar dewasa, seperti motivasi yang berbeda, pengalaman yang lebih kaya, dan orientasi pada tujuan. Andragogi menekankan pada pembelajaran yang berbasis pengalaman, relevansi langsung dengan kehidupan, dan partisipasi aktif dalam proses pembelajaran (Knowles, 1980).

4. Teori Kompetensi

Teori ini menekankan pada pentingnya pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang spesifik untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan tertentu. Teori ini mencakup identifikasi, pengembangan, dan penilaian kompetensi yang diperlukan untuk berbagai peran di dalam organisasi (Boyatzis, 1982).

e. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Berikut merupakan indikator pengembangan sumber daya manusia dalam menurut (Krismiyati:2017)

1) Motivasi

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang di dapatkan

bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).

2) Kepribadian

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. Kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

3) Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan pegawai akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

4) Kinerja

Kualitas, kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandiri komitmen kerja. Kinerja dapat di gunakan untuk menilai kinerja karyawan dan memastikan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan.

5) Penilaian

Penilaian adalah untuk mengetahui informasi secara keseluruhan baik hasil maupun proses pembelajaran untuk memantau perkembangan belajar yang di capai oleh peserta didik.

f. Komponen-Komponen Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek kritis dalam memastikan pertumbuhan dan kelangsungan organisasi. Komponen-komponen utama dalam pengembangan SDM mencakup pelatihan dan pengembangan, pendidikan dan pembelajaran, manajemen kinerja, serta pengembangan karir. Setiap komponen ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas, keterampilan, dan motivasi individu dalam organisasi, sekaligus meningkatkan efektivitas keseluruhan dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

1. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan strategi utama dalam meningkatkan keterampilan teknis dan perilaku karyawan. Program pelatihan dapat mencakup berbagai topik seperti pengembangan kepemimpinan, manajemen proyek, atau teknologi baru dalam industri tertentu (Noe, 2020). Sebagai contoh, program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan teknologi seperti Facebook sering kali mencakup kursus online interaktif dan workshop langsung yang didesain untuk meningkatkan kompetensi teknis karyawan mereka (Facebook, 2024).

2. Pendidikan dan Pembelajaran

Pendidikan dan pembelajaran mencakup semua bentuk pembelajaran yang berkontribusi pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Ini bisa termasuk kursus universitas, sertifikasi profesional, atau program pembelajaran mandiri yang diakses melalui platform online (Saks, A. M., & Haccoun, 2010). Contoh nyata adalah program pendidikan yang ditawarkan oleh perusahaan farmasi seperti Pfizer, yang mendukung karyawan mereka untuk memperoleh gelar MBA atau kursus spesialisasi dalam bidang farmasi dan manajemen kesehatan (Pfizer, 2024).

3. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja melibatkan proses untuk mengelola kinerja individu dan tim secara efektif. Ini mencakup penetapan tujuan yang jelas, pengukuran kinerja berdasarkan hasil yang dapat diukur, umpan balik terstruktur, serta pengembangan rencana pengembangan pribadi (Armstrong, M., & Baron, 2004). Contoh implementasi yang baik dapat dilihat dari perusahaan seperti Tesla, yang menggunakan sistem manajemen kinerja yang berfokus pada pembinaan karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka dalam inovasi dan produksi mobil listrik (Tesla, 2024).

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir bertujuan untuk membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka dalam organisasi. Ini dapat mencakup mentoring, rotasi pekerjaan, atau program pengembangan kepemimpinan (Bratton, J., & Gold, 2017). Sebagai contoh, perusahaan teknologi seperti Microsoft menawarkan

program pengembangan karir yang inklusif, termasuk kesempatan untuk mengikuti program rotasi manajemen atau partisipasi dalam proyek-proyek strategis lintas tim (Microsoft, 2024). sering kali mencakup kursus online interaktif dan workshop langsung yang didesain untuk meningkatkan kompetensi teknis karyawan mereka (Facebook, 2024).

Setiap komponen ini berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan individu dalam organisasi, memastikan bahwa karyawan tidak hanya berkontribusi secara efektif dalam pekerjaan mereka saat ini, tetapi juga siap menghadapi tantangan dan kesempatan di masa depan. Referensi ini dapat menjadi titik awal yang baik untuk memahami praktik terbaik dalam pengembangan SDM di berbagai industri.

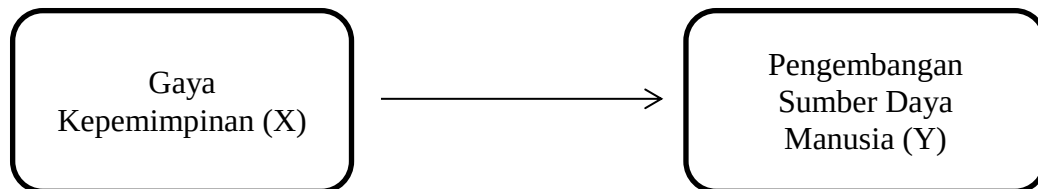
C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan teori yang telah dikembangkan dalam rangka memberikan pemahaman dan jawaban terhadap pendekatan pemecahan masalah yang menyatakan hubungan antara variable berdasarkan pembahasan Teoritis.

Kerangka pemikiran nantinya akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran peneliti dalam rangka membentuk sebuah hipotesis riset yang logis.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir seperti gambar di bawah ini.

Gambar 2-1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah peneliti telah dinyatakan berupa bentuk pertanyaan. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang memakai pendekatan kuantitatif.⁴⁵

Hipotesis dapat dikatakan adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris. Dalam sebuah penelitian, hipotesis merupakan pedoman karena data yang dikumpulkan adalah data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang dinyatakan dalam hipotesis tersebut.⁴⁶

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya maka perlu di uji kebenarannya.⁴⁷

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 64.

⁴⁶ Jamaluddin Ahmad, *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm. 91.

⁴⁷ Syofian Siregar, *Metode Penelitian kuantitatif, dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013)

Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan.

H1 : Adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel merupakan pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian yang diteliti.⁴⁸ Dalam penelitian ini yang menjadi pokok permasalahan yang diteliti sebagai berikut;

1. Gaya Kepemimpinan
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk lebih terperinci, operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pernyataan
Independet Variabel (X)						
1	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Kemampuan mengendalikan	1 – 5	Interval	A1 – A5

⁴⁸ Jamaludin Ahmad, Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm. 131.

		dengan orang lain. Menurut Kartono (2017:34)	emosi			
Dependet Variabel (Y)						
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia	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 (Krismiyati 2017)	1. Motivasi 2. Kepribadian 3. Keterampilan 4. Kinerja 5. Penilaian	1 – 5	Interval	B1 –B5

B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana peneliti mengambil data sebanyak-banyaknya dari pupolasi penelitian.

Penelitian ini bersifat deskriptif, berdasarkan uraian sistematis dan bukan sekedar pendapat pakar atau penulis saja, tetapi juga berdasarkan hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Menurut kerlinger sebagaimana yang tercatat dalam buku Prof. Dr. Sugiono, penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relative,

distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.⁴⁹

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan kumpulan prosedur, skema, dan algoritma yang digunakan sebagai ukur atau instrument dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian menggunakan data angka-angka ataupun berupa data fakta-fakta serta segala sesuatu yang dapat dihitung.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Pengertian populasi dalam ilmu statistik tidak terbatas pada sekelompok/kumpulan orang-orang, namun mengacu pada seluruh ukuran, hitungan, atau kualitas yang menjadi fokus perhatian suatu penelitian.

Populasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*population*” yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, sikap,

⁴⁹ Sugioyono, “*Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2016), Hal. 13

hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya.⁵⁰

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Ustadz, ustadzah, santriwan dan santriwati Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh yang berjumlah 32 orang dari kalangan ustadz/zah dan 68 orang dari kalangan santri.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau subset(himpunan bagian) dari suatu populasi. Populasi dapat berisi data yang besar sekali jumlahnya,yang mengakibatkan tidak mungkin ataupun sulit untuk dilakukan penelitian.

1) Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik sampling dalam penarikan jumlah sampling. Pengertian sampling sloving merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana seluruh Ustadz, ustdzah,santriwan,dan santriwati Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan yang berjumlah 100 orang akan menjadi sampel dalam penelitian ini.

Pengambilan sampel merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk di perhatikan. Dalam menetapkan besaran sampel (sampel sezi) didasarkan pada perhitungan yang di kemukakan oleh sloving sebagai berikut:

⁵⁰ Syofian Siregar," *Statistik Parametri Untuk Penelitian Kuantitatif,Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*", (Jakarta: PT Bumi Aksara,2014), hlm. 56

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi(santri & Ustadz/zah)

1 = Nilai Konstanta

e² = Persen kelonggaran yang masih ditolerir sebanyak 0,97%

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara khusus yang digunakan peneliti dalam menggali data dan fakta yang diperlukan dalam penelitian.

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Angket

Angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui lainnya. Angket tersebut digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan respon responden terhadap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia di Balee pendidikan al-quran ar-raihan lamteumen barat banda aceh. Angket akan diberikan kepada responden dan pengisiannya dilakukan secara jujur dan objektif tanpa tekanan dari pihak manapun. Selanjutnya pembuatan angket, yaitu dengan cara sebagai berikut ini:

- a. Menentukan kisi-kisi angket
- b. Menentukan jumlah butir angket
- c. Menentukan tipe angket
- d. Menentukan skor item angket

Kisi-kisi angket ditentukan oleh indikator-indikator dari definisi operasional variabel dalam penelitian ini. Pada angket penelitian diberi alternatif jawaban yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS). Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

1. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1
2. Jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
3. Kurang setuju (KS) diberi nilai 3
4. Jawaban setuju (S) diberi nilai 4
5. Jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5

2. Dokumentasi

Dokumentasi yang merupakan asal kata dari dokumen, memiliki arti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, penelitian menyelidiki benda-benda tertentu, seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, dan lain sebagainya.

Sifat utama dari data ini tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang terjadi di waktu silam. Bahan dokumenter dalam penelitian ini berupa

dokumen Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan, struktur Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh.

F. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Teknik Pengolahan Data mempunyai kedudukan yang paling penting dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Karena itu benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data.

1. Teknik Pengolahan Data

Di dalam penelitian ini teknik pengolahan data yang di gunakan adalah sebagai berikut:

a. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses pengecekan dan penyesuaian yang di peroleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

Setelah angket diisi dan dikembalikan oleh responden kepada penulis, kemudian angket diteliti kelengkapan pengisian bila belum lengkap oleh peneliti menghubungi kembali responden tujuannya angket terisi benar dan sah untuk dapat digunakan dalam pengolahan data.

b. Pemberian Kode (*coding*)

Pemberian kode adalah kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian di kelompokkan ke dalam kategori yang sama, tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

Pengkodean dalam penelitian ini merubah data dalam bentuk huruf menjadi angka (bilangan), dan pengkodean yang digunakan sesuai dengan Skor yang telah di bahas diatas.

c. Pemberian skor (*skoring*)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada tanggapan atau opini responden.

d. Tabulasi (*tabulating*)

Setelah data terkumpul akan ditabulasi dalam bentuk tabel yang memuat informasi dari data diantaranya, pemetaan karakteristik responden, pemetaan jawaban responden dan pada masing-masing item diberi skor agar nantinya dapat diproses dalam bentuk angka sesuai dengan teknik analisis yang akan digunakan.

2. Teknik Analisa Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.⁵¹ Teknik yang digunakan

⁵¹ Sugiono, *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D*, (CV.Afabeta, Bandung 2009), hal. 207

dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis data angket yang diberikan kepada responden.

Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif, sebab alat analisis menggunakan model statistic deskriptif dan hasil analisisnya disajikan dalam bentuk angka dan dijelaskan dalam suatu uraian.⁵² Untuk mengetahui tanggapan responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan model skala likert.

Untuk menentukan tanggapan responden dihitung melalui angket yang dianalisis dengan menggunakan persentase. Persentase dari setiap tanggapan responden dihitung dengan rumus:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka persentase

F=Frekuensi jumlah pernyataan responden tiap aspek yang muncul

N = Jumlah keseluruhan responden

100% = Nilai konstan.

Tanggapan responden dikatakan efektif jika jawaban responden terhadap pernyataan positif untuk setiap aspek yang ditanggapi. Tahap dari analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

⁵² Hasan Iqbal, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta:Bumi Aksara,2008), hal.120

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan ditentukan oleh kualitas instrumen, artinya data yang digunakan mencerminkan keadaan sebenarnya dari subjek penelitian yang diukur dan dapat dipertanggung jawabkan. Instrumen tersebut haruslah memiliki kualifikasi tertentu yang memenuhi persyaratan ilmiah, persyaratan kualifikasi meliputi aspek validitas dan reliabilitas pertanyaan.

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai valid tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Adapun rumus yang digunakan adalah:⁵³

⁵³ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. (Bandung 2010: Alfabeta), hlm. 197.

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{[n(\sum X)^2]\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X : Nilai masing-masing item

Y : Nilai total

$\sum XY$: Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat variabel Y

N : Jumlah responden⁵⁴

r-tabel untuk jumlah sampel 100 adalah $(N-2) = (100-2) = 98=0,196551$ nilai r-tabel.

2) Uji Reliabilitas

Hasil uji lihat di Tabel reliability Statistics pada kolom Cronbach's Alpha dan bandingkan dengan nilai r. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan,

⁵⁴ Riduwan, *Pengantar Statistika untuk penelitian*, (Bandung: Alfabeta 2017), hal. 80

bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali, untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Untuk menguji reliabilitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Cronbach alpha adalah koefisien alpha dikembangkan oleh Cronbach sebagai ukuran umum dari konsisten internal sekala multi item.⁵⁵ Angka cronbash alpha pada kisaran 0.70 adalah dapat diterima, diatas 0.80 baik. Koefisien reliabilitas yang dihasilkan kemudian dilihat nilainya.

Variabel yang memiliki koefisien reliabilitas negatif atau lebih kecil dari nilai pada tabel perlu direvisi karena memiliki tingkat reliabilitas yang rendah.⁵⁶

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Alfa Cronbach dilakukan untuk jenis data interval/ essay.

Rumus koefisien reabilitas Alfa Cronbach:

$$r1 = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r1 : Reabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah varian butir pertanyaan

σ_t^2 : Varians total ⁵⁷

⁵⁵ Cronbach, L. J, Coefficient Alpha and Internal structure of test, (Psychometrika, 1951), hal. 297-334

⁵⁶ Santoso,S,*Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*,(Jakarta:Penerbit PT.Elex Media Komputindo Gramedia,2000),hal.264

Perhitungan uji reliabilitas skala dihitung dengan menggunakan bantuan program computer SPSS 25 for windows.

b. Uji Asumsi Dasar

1) Uji Normalitas

Untuk melihat sampel yang kita ambil mewakili populasi, disini digunakan metode Kolmogorov Smirnov.⁵⁷ Apa bila data terdistribusi normal maka pengujian dengan menggunakan statistik parametrik bisa digunakan dan apabila data tidak terdistribusi normal maka pengujian data harus menggunakan statistik alternatif.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang bersangkutan berdistribusi normal atau tidak.⁵⁹ Data yang baik dan layak dipergunakan dalam penelitian ialah data yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25 for windows.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk mendapatkan hasil uji normalitas secara manual adalah :

1. Urutkan data sampel dari kecil ke besar dan tentukan frekuensi tiap-tiap data (X).

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 238

⁵⁸ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), hal. 91-113.

⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 115

2. Hitung frekuensi absolut (f).
3. Hitung f kumulatif (f_{kum})
4. Hitung probabilitas frekuensi (P) dengan membagi frekuensi dengan frekuensi dengan banyak data ($\frac{f}{n}$).
5. Hitung probabilitas frekuensi kumulatif (KP) dengan membagi frekuensi kumulatif dengan banyak data ($\frac{f_{kum}}{n}$)
6. Tentukan nilai Z dari tiap-tiap data tersebut dengan rumus :
7. Tentukan nilai F(z) berdasarkan tabel Z
8. Hitung selisih antara kumulatif proporsi (KP) dengan nilai Z pada batas bawah (lihat nilai F(z) dibawahnya).
9. Selanjutnya, nilai A1 maksimum dibandingkan dengan harga tabel D, yang di peroleh dari harga kritis kolmogorov-smirnov satu sampel.
10. Jika A1 maksimum $\leq$ harga table D, maka H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal.⁶⁰

Rumus Chi – Kuadrat

$$\chi^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan :

χ^2 = Nilai Chi-Kuadrat

⁶⁰ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), Hal. 176-177

f_o = Frekuensi yang diobservasi

f_e = Frekuensi yang diharapkan

Distribusi yang melanggar asumsi normalitas dapat dijadikan menjadi bentuk yang normal. ada beberapa ahli yang berpendapat sebagai berikut :

Metode Exact

Menurut Cyrus R Mehta dan Nitin R Patel pendekatan Exact merupakan salah satu cara yang dapat digunakan sebagai solusi untuk mengatasi ketidaknormalan data, namun dalam metode exact tidak juga ada jaminan untuk dapat menghasilkan hasil data yang normal.

Secara default, IBM SPSS menghitung nilai p-value menggunakan pendekatan asymptotic. Pada pendekatan asymptotic, nilai p-value diestimasi berdasarkan asumsi/anggapan bahwa data yang diberikan cukup besar (sufficiently large sample size). Bagaimanapun ketika sampel berukuran kecil, data tidak seimbang, dan terdistribusi buruk maka metode asymptotic akan menghasilkan hasil yang tidak reliabel atau tidak akurat. Sehingga dalam keadaan ini, solusinya adalah dengan menggunakan pendekatan exact.

2) Uji Lineritas

Harus di uji karena sebagai prasyarat dalam uji analisa korelasi pearson dan regresi linear. Dasar pengambilan keputusan ada 2.

Jika nilai Deviation from linerity $Sig > 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antar variabel, dan sebaliknya.

Membandingkan nilai F tabel dengan F hitung, jika F hitung $< F$ tabel maka ada hubungan yang linear dan sebaliknya.

Uji Linearitas adalah suatu uji yang bertujuan untuk memprediksikan hubungan yang linear atau tidak secara signifikan antara variabel Y dan variabel X menggunakan analisis regresi linear sederhana. Namun, sebelum digunakan analisis agresi linier harus diuji. Apabila dari hasil uji linearitas diperoleh kesimpulan, maka analisis regresi linear bisa digunakan untuk meramalkan variabel Y dan variabel X. Demikian juga sebaliknya, apabila model regresi linear tidak linear maka penelitian diselesaikan dengan analisis regresi non linear. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka uji linearitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS 25 for windows.

3) Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui varian populasi data sama atau tidak, uji ini digunakan sebagai prasyarat uji hipotesis untuk analisa statistik yang menggunakan independent sample T-Test dan ANOVA. Jika hasil pengujian lebih besar dari 0,05 maka varian dari dua kelompok data atau lebih dikatakan sama (homogen).

c. Uji Asumsi Klasik Regresi

Model regresi dikatakan baik apabila memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu residual terdistribusi normal, dan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dipercaya dan apabila salah satu syarat tidak terpenuhi maka analisa regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased estimator).

1) Uji Normalitas Residual

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak, Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi Uji normalitas residual dilakukan untuk mengetahui distribusi data apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform atau exponential. Residual berdistribusi normal jika nilai sig lebih dari 0,05. Dalam pengujian ini menggunakan metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

2) Uji Heteroskedartisitas

Pengujian heteroskedartisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independent (X) dengan residualnya. Jika nilai sig lebih dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedartisitas dan sebaiknya.

Heteroskedartisitas merupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam regresi. Heteroskedartisitas berarti varians dari variabel bebas adalah sama atau konstan untuk setiap nilai tertentu dari variabel bebas lainnya atau variasi residu sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedartisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Misalnya, heteroskedartisitas akan muncul dalam bentuk residu yang semakin besar jika pengamatan semakin besar. Rata-rata residu akan semakin besar untuk pengamatan variabel bebas (X) yang semakin besar. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistic, maka uji heteroskedartisitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS 25 for windows.

d. Alat Uji Hipotesis

1) Analisa Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas dan diperoleh :

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

2) Analisa Koefisien Diterminasi

Nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0,763. Besarnya persentase pengaruh variabel terikat yang disebut koefisien diterminasi yang merupakan pengkuadratan R, dari output diperoleh koefisien diterminasi (R^2) sebesar 0,583 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (pengembangan sumber daya manusia) adalah sebesar 58,3%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari

nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = \%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-n)\%$ diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain.⁶¹

Untuk mengetahui seberapa besar Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y) dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi.

$$Kd = r_{yx}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

R_{yx}^2 = Nilai koefisien korelasi.

3) Uji Signifikansi (Uji-t)

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak maka dilakukan pengujian melalui uji-t. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesa:

H0 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan

⁶¹ Supardi, Aplikasi setatistika dalam penelitian konsep setatistika yang lebih kompresif, (Jakarta selatan: 2014), hal. 188

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikan 10% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t hitung

4. Menentukan t table Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan = 100

5. Kriteria Pengujian H_0 diterima jika t hitung < t table H_0 ditolak jika t hitung > t table

6. Membandingkan t hitung dengan t table

7. Membuat kesimpulan.

8. Menentukan t-hitung dan t-tabel.

9. Sebelum menyimpulkan hipotesis diterima atau ditolak , terlebih dahulu menentukan nilai t-hitung dan dari output diperoleh hasil t-hitung sebesar 11,696. Sedangkan t-tabel $5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $100-1-1 = 98$ dan hasil yang diperoleh nilai untuk t-tabel = 1,660 sedangkan t hitung = 11,696

10. Kriteria pengujian :

- Jika t tabel > t hitung < t tabel maka H_0 diterima
- Jika t tabel t tabel maka H_0 ditolak

Nilai t hitung > t tabel ($11,696 > 1,660$) maka H_0 ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh

Awal mulanya didirikannya Balee Ar Raihan yaitu tepatnya setelah terjadinya bencana gempa dan tsunami di Aceh, pada tahun 2004 lalu tahun selanjutnya tepatnya pada pertengahan 2005 didirikannya Balee Ar Raihan ini. Namun terkait kejelasannya TGK. Fachri Abdul Madjid mengatakan bahwa sebelum mendirikan Balee “Ar Raihan” yaitu sebelum terjadinya bencana gempa dan tsunami di Aceh, beliau telah pernah mendirikan sebuah pengajian yang beliau namakan sebagai pengajian “Al Kautsar”. Yang dibantu oleh TGK. Alamsyah, dan TGK. Syauqi Abdul Madjid, yang juga ikut dibantu oleh saudara dan kerabat juga masyarakat setempat, yang tak kalah ramainya dengan santri yang beliau miliki pada saat ini yaitu mencapai 600 santri pada saat itu. Beliau juga mengatakan nama Al Kautsar itu terinspirasi dari salah satu nama telaga di surga, namun dengan adanya bencana tsunami dan gempa pada tahun 2004 pengajian Al Kautsar ikut terbawa oleh gelombang besar tsunami tersebut, sehingga tempat dan prasarananya tak layak lagi untuk dipakai. Lalu setelah bencana gempa dan tsunami ini didirikannya lagi kembali pengajian Al Kautsar ini, walau tak semegah dan semasyhur

dulu,karena akibatnya banyak santri yang meninggal dunia, akibat di bawanya gelombang tsunami. Dan masih banyak santri-santri yang trauma dengan bencana gempa dan tsunami tersebut. Juga kebetulan pada saat itu diadakan pada malam hari sehingga sangat mencekam suasananya,bahkan masih banyak mayat mayat tergeletak di sekitarnya. Dan setelah beberapa bulan didirikannya kembali pengajian Al kausar, yakni usai bencana gempa dan tsunami. Tak lama kemudian beliau pun mengundurkan diri sebagai pimpinan di pengajian tersebut. Lalu seiring berjalannya waktu beliau pun mendirikan sebuah pengajian kembali yang beliau namakan sebagai Balee “Ar Raihan”.

Sebenarnya asal mulanya adanya Balee Ar Raihan ini, ketika saat beliau telah mengundurkan diri dari pimpinan pengajian Al Kautsar, beliau mengadakan pengajian di rumah beliau sendiri.namun karena kondisi yang tidak memungkinkan diadakan di rumah al-mukarram sendiri , akibat dari banyaknya jumlah santri yang lebih dari perkiraan target, yang di mana santri-santri tersebut berasal dari kalangan masyarakat lamtemen Barat itu sendiri, dan juga berasal dari kampung-kampung tetangga yang lainnya.oleh karenanya beliau sendiri berinisiatif untuk menghubungi tokoh-tokoh termasuk keuchik Amiruddin Sulaiman, kepala dusun, tuha peut,dimana beliau membicarakan tentang keinginan beliau yang ingin membangun sebuah Balee mungil yang beliau namakan menjadi Balee “Ar Raihan”.dan ternyata sangat baik respon dari para

tokoh Gampong di situ, para tokoh pun membenarkan untuk mendirikan Balee tersebut.

Dan dalam membangun Balee Ar-Raihan beberapa tokoh yang berjasa dalam membangunnya adalah Kepala dusun daerah lam awe, juga tokoh tuha peut. Tak kalah menarik rupanya nama Ar Raihan ini beliau ambil dari potongan ayat surah ar-rahman yang artinya “dan biji-bijian yang berkulit dan bunga-bunga yang harum baunya”, dan di sini beliau mengharapkan gimana Balee ini akan harum namanya dan terkenal oleh khalayak ramai, dan Alhamdulillah berkat rahmat Allah cita-cita beliau dalam menamakan Ar-Raihan ini supaya namanya tercium oleh khalayak ramai terkenal dalam khalayak ramai terkabulkan. Di mana pada awal berdirinya Balee Ar-Raihan ini hanya berupa Balee mungil yang berukuran 4x6 meter, hingga sekarang ini sudah sangat luas hingga dapat menampung sekitar 415 santri malam.

Menurut keterangan dari beliau yakni dari pimpinan itu sendiri ramainya santri yang berdatangan, bahkan bukan hanya dari lamtemen barat itu sendiri, namun juga dari berbagai kampung di tetangga sekitarnya itu karena para wali santri memiliki kesan khusus tersendiri dari Balee ini, di mana di Balee ini bukan hanya diajarkan bacaan Quran beserta tajwid juga kitab-kitab lainnya. Namun pengajian “Ar Raihan” mengkombinasikan dengan seni seni agama lainnya seperti qosidah qosidah islami, seni tari: seperti tari saman, Ranup lampuan, rapai geleng, seni Tilawatil Quran, bahkan di sini juga difasilitasi kursus

bahasa Arab bagi pemula dan juga kursus tahfidzul Qur'an bagi para hafidz-hafidz cilik, jadi di sini lah adanya daya tarik tersendiri yang terkesan pada wali muridnya dan juga para santri. Karena bukan hanya mempelajari tentang agama dan Alquran namun juga mempelajari seni seni yang berkaitan dengan agama dan Al-Qur'an.

Namun tak seindah yang kita saksikan pada saat ini, sangat banyak rintangan dan tantangan yang telah beliau dan orang-orang yang berjasa dalam mengembangkan Balee ini, seperti pada mulanya berdirinya Balee ini tidak semua orang setuju, karena belum mengetahui apa tujuan dan maksud dari didirikan Balee ini, namun seiring berjalannya waktu masyarakat setempat banyak yang telah menerima bahkan menyumbangkan dana-dana untuk membangun Balee ini supaya lebih maju, hanya sebagian kecil yang masih agak kurang setuju dengan berdirinya Balee ini.

Pengajar direkrut dari anak-anak setempat atau bisa disebut sebagai putra daerah, karena beliau memegang prinsip “dimana bumi dipijak disitu langit dijunjung”, jadi pengajar-pengajar di situ di khususkan pertama kali kepada orang-orang kampung di situ terkecuali ada hal-hal yang tidak bisa dilakukan oleh putra daerah di kampung tersebut, maka barulah direkrut pengajar dari luar.

Dari hasil wawancara saya dengan pimpinan Balee Ar Raihan tersebut, Besar harapan beliau, besar impian beliau, di mana ingin membesarkan lagi Balee ini, beliau menyebutkan sebuah syair Aceh yang

berbunyi”tuntut ilme sagai bek malah,ngon nyan geupeuhah pinto syurga,bek sabe galak rumoh binteh gleut,beuna ta meuheut rumoh kaca”. Di mana maksud dari syair yang dikutip dari like Aceh tersebut adalah,kita harus mempunyai harapan yang besar untuk kedepannya. Kita harus berpikir luas supaya kedepannya menjadi lebih maju, jangan selalu hanya berpikir untuk akan menjadi begitu-begitu saja, karena itu tidak akan membawa kita kepada kemajuan. Dimana juga beliau mengatakan impian beliau agar Balee ini bisa dibangun dengan dindingnya itu berasal dari marmer seperti yang ada di kota-kota Arab dan kota-kota maju lainnya. Namun karena kurangnya dana dan fasilitas yang dimiliki, untuk saat ini beliau menerima apa yang telah dibangunnya dari nol hingga bisa seperti sekarang ini,yang terpenting bagi beliau adalah orang-orang yang ada di Balee pendidikan Balee Ar Raihan ini, berguna bagi umat Islam, yang bisa menjadi generasi yang dapat memajukan umat untuk kedepannya, dengan ilmu agama yang telah beliau berikan.⁶²

2. Profil Singkat Balee Pendidikan Al Qur'an Ar-Raihan

Balee Pendidikan Al Qur'an Ar Raihan Gampong Lamteumen Barat Kecamatan Jaya Baru Kota Banda Aceh merupakan salah satu lembaga pendidikan Al Qur'an yang memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan syariat Islam dalam wilayah Kota Banda Aceh dan sekitarnya serta memiliki peran penting dalam melahirkan generasi Qur'ani yang berakhlak mulia sesuai dengan ketentuan syari'at. Balee

⁶² Fachri A.Majid, pimpinan Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan,26 Mei 2025.

Pendidikan Al Quran Ar Raihan didirikan pada tanggal 5 Mei tahun 2005 (pasca musibah gempa Tsunami) telah mengambil peran aktif dalam merekrut putra putri terbaik dari Gampong lamteumen Barat dan kampung-kampung sekitarnya untuk menjadi Pioneer dalam usaha mencerdaskan kehidupan anak bangsa terutama dalam bidang agama khususnya pembinaan baca tulis Alquran beserta pendidikan dasar agama Islam.

Balee Pendidikan Al Quran Ar Raihan telah menunjukkan perkembangan yang sangat luar biasa. Awal tahun 2005 proses belajar mengajar di Balee Pendidikan Al Qur'an Ar Raihan menggunakan sarana dan prasarana yang sangat terbatas, hanya memiliki satu unit Balee sederhana yang dibangun di atas tanah wakaf milik Gampong Lamteumen Barat dengan bahan-bahan bangunan bekas dan peralatan belajar seadanya, serta pengajar yang terdiri dari beberapa orang saja dan beberapa santri yang merupakan warga kampung lamteumen Barat, yang pada saat itu sudah mulai kembali ke kampung lamtemen Barat setelah lama mengungsi akibat musibah gempa dan Tsunami. Namun seiring berjalannya waktu, syiar Balee pendidikan Alquran Ar Raihan semakin kuat dan meluas, dengan adanya partisipasi masyarakat untuk mendukung usaha mulia ini serta adanya faktor kebutuhan dasar dari masyarakat akan pentingnya pendidikan Al qur'an.

Balee Pendidikan Al-Qur'an Ar-Raihan merupakan sebuah Balee pengajian yang dikenal dengan segudang prestasi di bidang tilawah Al-

Qur'an, Likee Aceh, dan Dalail Khairat. Kegiatan kelompok likee Aceh dan Dalail Khairat BPA Ar- Raihan sudah di bentuk sejak BPA Ar-Raihan didirikan, dan terus menerus mengalami perkembangan baik dari cara penampilan, bacaan dan iramanya.

3. Visi

Melahirkan Generasi Qur'ani yang beriman dan menjunjung tinggi ajaran islam, berilmu dan berakhlak mulia.

4. Misi

- Menanamkan dasar-dasar Aqidah Islam
- Membimbing Santri untuk dapat membaca, menghafal, dan memahami makna Al-Qur'an.
- Menginternalisasi Nilai-nilai Al-Qur'an kedalam kehidupan sehari-hari
- Menyiapkan santri-santri berprestasi yang siap bersaing di ajang MTQ dan FASI tingkat kecamatan sampai dengan tingkat International.

5. Tujuan

- a. Membina generasi agar menjadi ahlul Qur'an dan mengetahui hukum-hukum dalam islam.
- b. Memakmurkan gampong Lamteumen Barat dengan mensyiarkan prinsip-prinsip aqidah islam, dan ukhuwah dakwah islamiah
- c. Memiliki rasa tanggung jawab dalam mencerdaskan anak bangsa melalui kegiatan pengajian dan kegiatan islami lainnya.

6. Bentuk Kegiatan

- a. Pengajian
- b. Dalail Khairat

- c. Dike Maulid
- d. Lomba Antar Santri

7. Prestasi

Daftar Juara yang pernah diraih BPA Ar-Raihan

1. Juara 3 Zikir Maulid (Festival Taman Sari Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banda Aceh Tahun 2009)
2. Juara 2 Dhike Aceh (Festival Budaya Islami Se-Kota Banda Aceh Tahun 2010)
3. Juara 3 Nasyid Rebana (Festival Budaya Islami Se-Kota Banda Aceh Tahun 2010)
4. Juara 1 Shalat Jenazah (Sayembara Kreatifitas Muslim Se-Kota Banda Aceh Tahun 2016)
5. Juara 1 MTQ Golongan Putra (Sayembara Kreatifitas Muslim Se-Kota Banda Aceh Tahun 2016)
6. Juara 1 MTQ Golongan Putri (Sayembara Kreatifitas Muslim Se-Kota Banda Aceh Tahun 2016)
7. Juara 1 Hafalan Shalat Delisa (Acara Musqi 2 TPA Darul Falah Tahun 2017)
8. Juara 2 Shalat Jenazah (Acara Musqi 2 TPA Darul Falah Tahun 2017)
9. Juara 2 Syarhil Qur'an (Acara Musqi 2 TPA Darul Falah Tahun 2017)
10. Juara 1 Rapai Geleng (Festival Golden Tahun 2023)
11. Juara 1 MTR Golongan Penggalang Putra (Tingkat Provinsi Aceh Tahun 2020)

12. Juara 1 MTQ Tilawah Al-Qur'an Golongan Putra (Dakwah Expo Se-Kota Banda Aceh & Aceh Besar Tahun 2018)
13. Juara 1 MTR Syarhil Qur'an Golongan Penegak (Tingkat Provinsi Aceh Tahun 2023)
14. Juara 2 MTR Tilawah Al-Qur'an Golongan Penegak (Tingkat Provinsi Aceh Tahun 2024)

8. Struktur BPA Ar-Raihan Saat ini

**SUSUNAN PENGURUS BALEE PENDIDIKAN AL QUR'AN AR
RAIHAN GAMPONG LAMTEUMEN BARAT KECAMATAN
JAYA BARU KOTA BANDA ACEH**

Penasehat :

1. Keuchik Gampong Lamteumen Barat : Bustami M.Nur
2. Imam Gampong : Tgk. Zulkarnain, S.T.
3. Tuha Peut Gampong : Syekh Akbar

Pimpinan BPA Ar-Raihan : Tgk. Fachri Abdul Madjid, S.Pd

Wakil Pimpinan : Ustadzah. Zuraida

Koordinator BPA Ar-Raihan : Rizqi Maulana FM

Sekretaris : Ustadzah. Raissa Camilla

Bendahara : Ustadzah. Rema Aprilia, S.Pd, G.r.

Kabid.Keustadzan : Ustadz. Asrin, S.Sos

Kabid. Kesantrian : Ustadzah. Hashifa Syarafina

Kabid. Kurikulum : Ustadzah. Shafa Mulyana

Kabid. Sosial : Ustadzah. Nabilatul Jihan

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, kalangan, status, pendidikan terakhir, pekerjaan, dan pendapatan perbulan. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 100 orang Ustadz, ustadzah, santriwan, dan santriwati. Untuk lebih jelas mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini yang telah diolah dengan SPSS versi 25 *for window*.

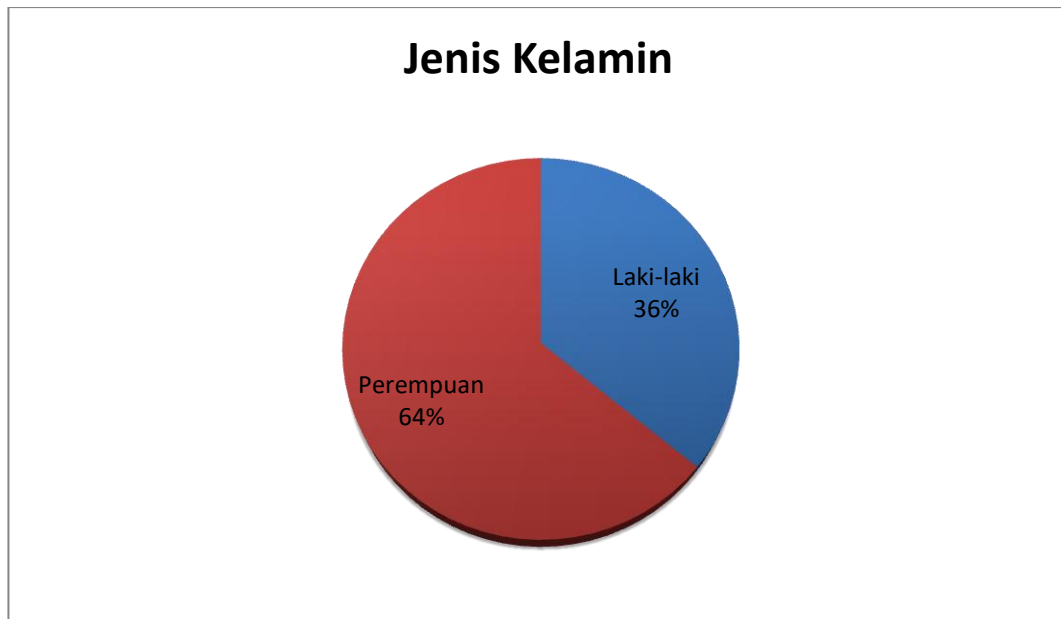
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

		JK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	64	64.0	64.0	64.0
	Laki-Laki	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan *SPSS 25 for windows*

Pada tabel 4.1 dapat di ketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin 100 orang. Untuk lebih jelas dapat di lihat pada diagram 4.1 berikut:

Diagram 4.1 Jenis Kelamin



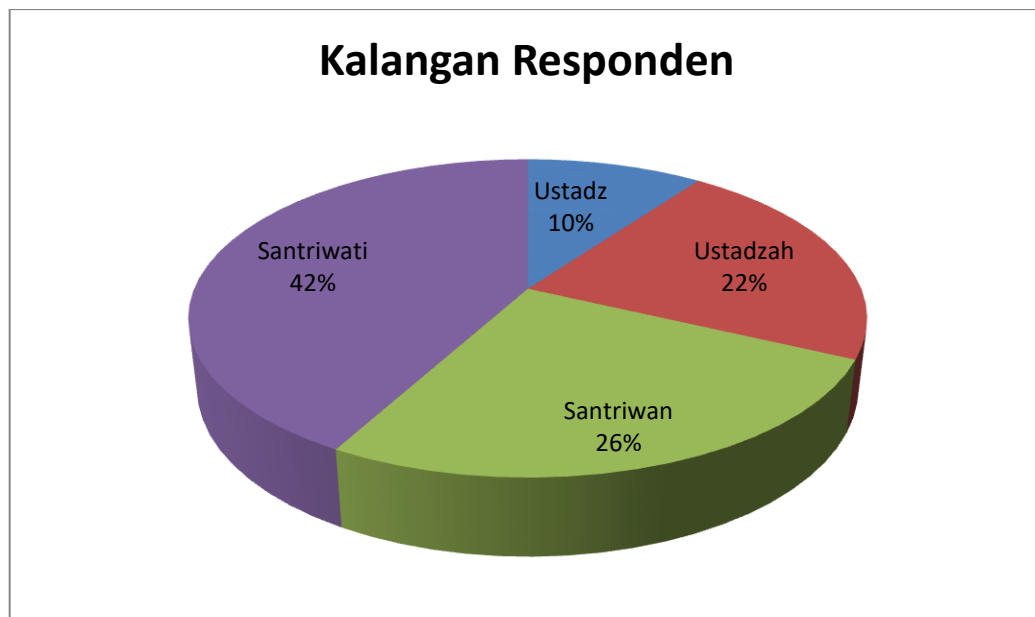
Tabel 4.2 Berdasarkan Kalangan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ustadz	10	10.0	10.0	10.0
	Ustadzah	22	22.0	22.0	32.0
	Santriwan	26	26.0	26.0	58.0
	Santriwati	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan *SPSS 25 for windows*

Berdasarkan tabel 4.2 pengelompokkan responden berdasarkan kalangan dapat diketahui bahwa, jumlah responden Ustadz sebanyak 10 orang, Ustadzah sebanyak 22 orang, santriwan sebanyak 26 orang dan santriwati sebanyak 42 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram 4.2 berikut:

Diagram 4.2 Berdasarkan Kalangan



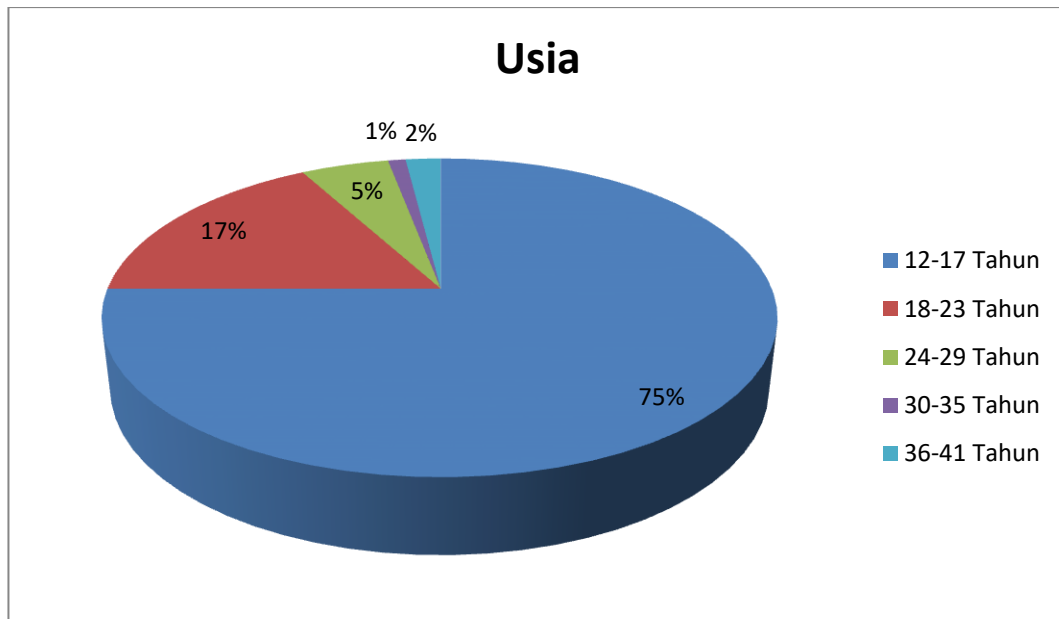
Tabel 4.3 Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12-17 Tahun	75	75.0	75.0	75.0
	18-23 Tahun	17	17.0	17.0	92.0
	24-29 Tahun	5	5.0	5.0	97.0
	30-35 Tahun	1	1.0	1.0	98.0
	36-41 Tahun	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan *SPSS 25 for windows*

Dari karakteristik berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 12-17 tahun sebanyak 75 orang, berusia 18-23 tahun sebanyak 17 orang, berusia 24-29 tahun sebanyak 5 orang, berusia 30-35 tahun sebanyak 1 orang, dan berusia 36-41 tahun sebanyak 2 orang. Untuk lebih jelas dapat di lihat pada diagram 4.3 berikut:

Diagram 4.3 berdasarkan Usia



Tabel 4.4 Berdasarkan Status

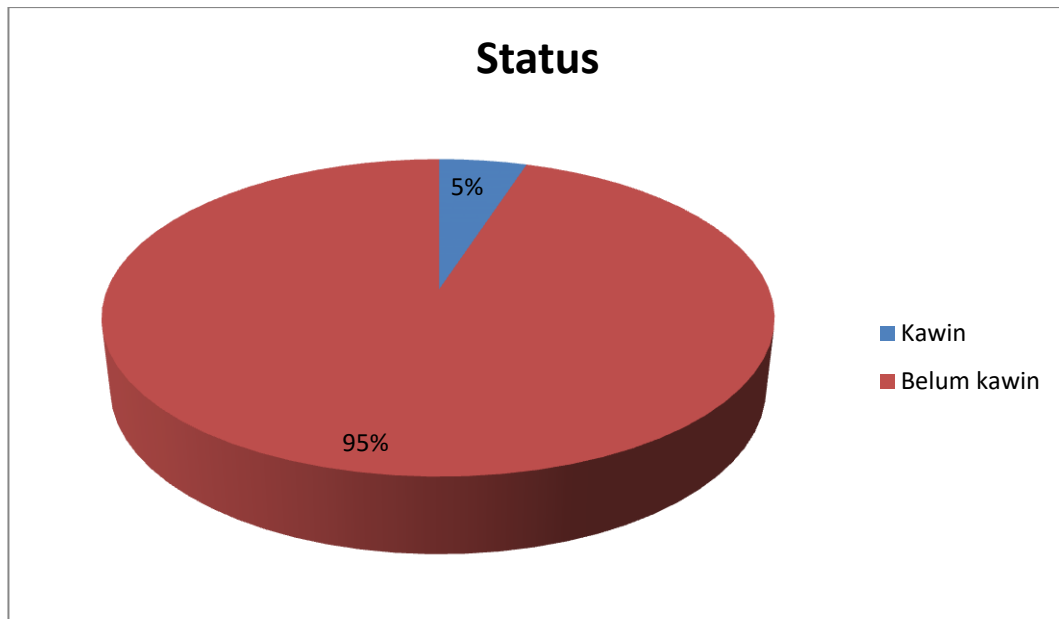
		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	5	5.0	5.0	5.0
	Belum kawin	95	95.0	95.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan *SPSS 25 for windows*

Berdasarkan tabel 4.4 jumlah responden yang berstatus kawin itu sebanyak 5 orang dan yang berstatus belum kawin sebanyak 95 orang.

Untuk lebih jelas dapat di lihat pada diagram 4.4 berikut:

Diagram 4.4 Berdasarkan Status



Tabel 4.5 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD/MI	27	27.0	27.0	27.0
	SMP/MTS	30	30.0	30.0	57.0
	SMA/SMK/MAN	39	39.0	39.0	96.0
	S1	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan *SPSS 25 for windows*

Berdasarkan tabel 4.5 pengelompokan responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa SD/MI berjumlah 27 orang, SMP/MTS berjumlah 30 orang, SMA/SMK/MAN berjumlah 39 orang, dan S1 berjumlah 4 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada diagram 4.4 berikut:

Diagram 4.5 Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Tabel 4.6 Berdasarkan Pekerjaan

		Pekerjaan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wirausaha	3	3.0	3.0	3.0
	Wiraswasta	4	4.0	4.0	7.0
	Belum Bekerja	93	93.0	93.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan *SPSS 25 for windows*

Berdasarkan tabel 4.6 pengelompokan responden berdasarkan Pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang bekerja sebagai wirausaha berjumlah 3 orang, wiraswasta berjumlah 4 orang, dan yang belum bekerja berjumlah 93 orang. Untuk lebih jelas dapat di lihat pada diagram 4.6 berikut:

Diagram 4.6 Berdasarkan Pekerjaan



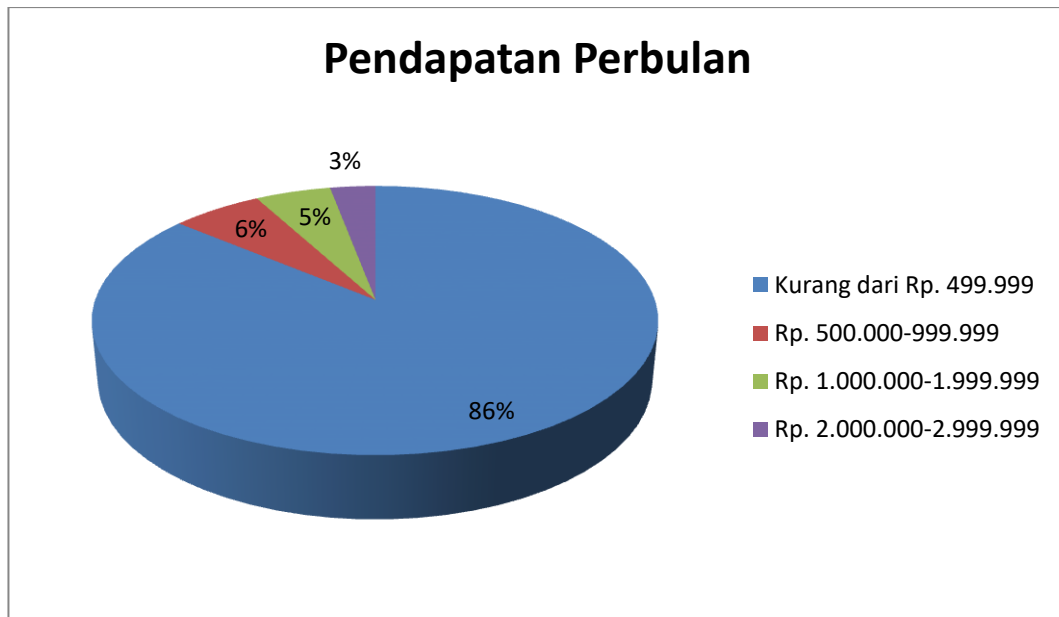
Tabel 4.7 Berdasarkan Pendapatan Perbulan

		Pendapatan Perbulan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari Rp. 499.999	86	86.0	86.0	86.0
	Rp. 500.000-999.999	6	6.0	6.0	92.0
	Rp. 1.000.000-1.999.999	5	5.0	5.0	97.0
	Rp. 2.000.000-2.999.999	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan *SPSS 25 for windows*

Berdasarkan tabel 4.7 pengelompokan responden berdasarkan Pendapatan Perbulan dapat diketahui bahwa kurang Rp.499.999 berjumlah 86 orang, Rp. 500.000- 999.999 berjumlah 6 orang, Rp. 1.000.000-1.999.999 berjumlah 5 orang, dan Rp. 2.000.000-2.999.999. Untuk lebih jelas dapat di lihat pada diagram 4.7 berikut:

Diagram 4.7 Berdasarkan Pendapatan Perbulan



C. Pengolahan Data

Pengujian kuesioner mengenai Gaya Kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh Tahun 2025 mencakup tanggapan responden serta uji statistic, seperti skala Likert, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Linearitas, dan Uji Homogenitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh analisis dilakukan menggunakan program SPSS for 25 Windows.

1. Tanggapan Responden dan Uji Skala Likert Gaya Kepemimpinan (variabel X)
 - a. Tanggapan responden terhadap Gaya kepemimpinan (Variabel X)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan pada Santriwan, Santriwati, Ustadz, dan Ustadzah Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan pada bulan Mei 2025 di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh. Maka peneliti akan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

NO	Gaya Kepemimpinan	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan dalam menghadapi masalah memiliki kemampuan mengambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikannya	0	0,0	1	1,0	4	4,0	41	41,0	54	54,0
2	Pimpinan memiliki kemampuan memotivasi dengan memberikan dorongan dan apresiasi kepada pengajar dan santri yang berprestasi.	0	0,0	0	0,0	4	4,0	42	42,0	54	54,0
3	Pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam memberikan nasihat dan bimbingan kepada santri dan pengajar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	35	35,0	65	65,0
4	Pimpinan memiliki kemampuan mengendalikan bawahan dalam memberikan arahan kepada para pengajar dan staf	0	0,0	0	0,0	4	4,0	53	53,0	43	43,0

5	Pimpinan memiliki kemampuan mengendalikan emosi saat menghadapi masalah dalam organisasi/lembaga	1	1,0	1	1,0	4	4,0	57	57,0	37	37,0
---	---	---	-----	---	-----	---	-----	----	------	----	------

Tabel 4.8 diatas menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan. Jawaban responden pada kategori jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,2% yaitu hasil dari penjumlahan sangat tidak setuju ($0 + 0 + 0 + 0 + 1 = 1 : 5 = 0,2\%$), tidak setuju sebesar 0,4% yaitu hasil dari penjumlahan tidak setuju ($1 + 0 + 0 + 0 + 1 = 2 : 5 = 0,4\%$), kurang setuju sebesar 3,2% yaitu hasil dari penjumlahan kurang setuju ($4 + 4 + 0 + 4 + 4 = 16 : 5 = 3,2\%$), setuju sebesar 45,6% yaitu hasil dari penjumlahan setuju ($41 + 42 + 35 + 53 + 57 = 228 : 5 = 45,6\%$), sangat setuju sebesar 50,6% yaitu hasil dari penjumlahan sangat setuju ($54 + 54 + 65 + 43 + 37 = 253 : 5 = 50,6\%$).

Jawaban responden yang paling banyak muncul berada pada kategori *sangat setuju*, diikuti oleh kategori *setuju*, kemudian *kurang setuju*, *tidak setuju* dan paling rendah adalah kategori *sangat tidak setuju*. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif terhadap *gaya kepemimpinan*, meskipun terdapat variasi dalam tingkat persetujuan mereka.

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap gaya kepemimpinan.

1. Pernyataan “Pimpinan dalam menghadapi masalah memiliki **kemampuan mengambil keputusan** yang tepat untuk menyelesaikannya” responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), tidak setuju

sebanyak 1 orang (1,0%), kurang setuju sebanyak 4 orang (4,0%), setuju sebanyak 41 orang (41,0%), sangat setuju sebanyak 54 orang (54,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa santriwan, santriwati, ustadz, dan ustadzah, sangat setuju terhadap Pimpinan dalam menghadapi masalah memiliki **kemampuan mengambil keputusan** yang tepat untuk menyelesaikannya karena jawaban responden yang tertinggi 54,0% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.9 Berikut ini:

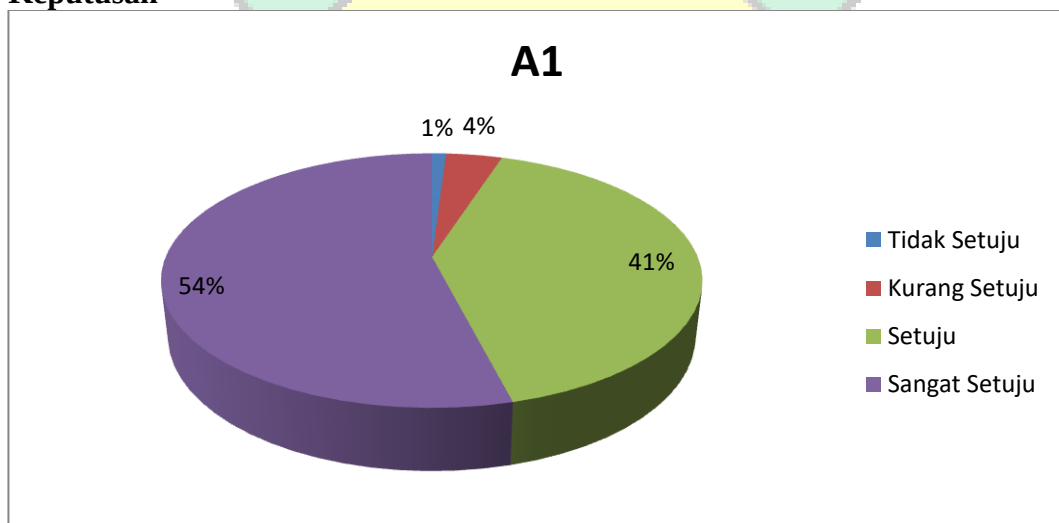
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Kemampuan Mengambil Keputusan

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	4	4.0	4.0	5.0
	Setuju	41	41.0	41.0	46.0
	Sangat Setuju	54	54.0	54.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 for windows

Diagram 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengambil Keputusan



2. Pernyataan “Pimpinan memiliki **kemampuan memotivasi** dengan memberikan dorongan dan apresiasi kepada pengajar dan santri yang berprestasi” responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), kurang setuju sebanyak 4 orang (4,0%), setuju sebanyak 42 orang (42,0%), sangat setuju sebanyak 54 orang (54,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa santriwan, santriwati, ustadz, dan ustadzah, sangat setuju terhadap Pimpinan memiliki **kemampuan memotivasi** dengan memberikan dorongan dan apresiasi kepada pengajar dan santri yang berprestasi karena jawaban responden yang tertinggi 54,0% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.10 Berikut ini:

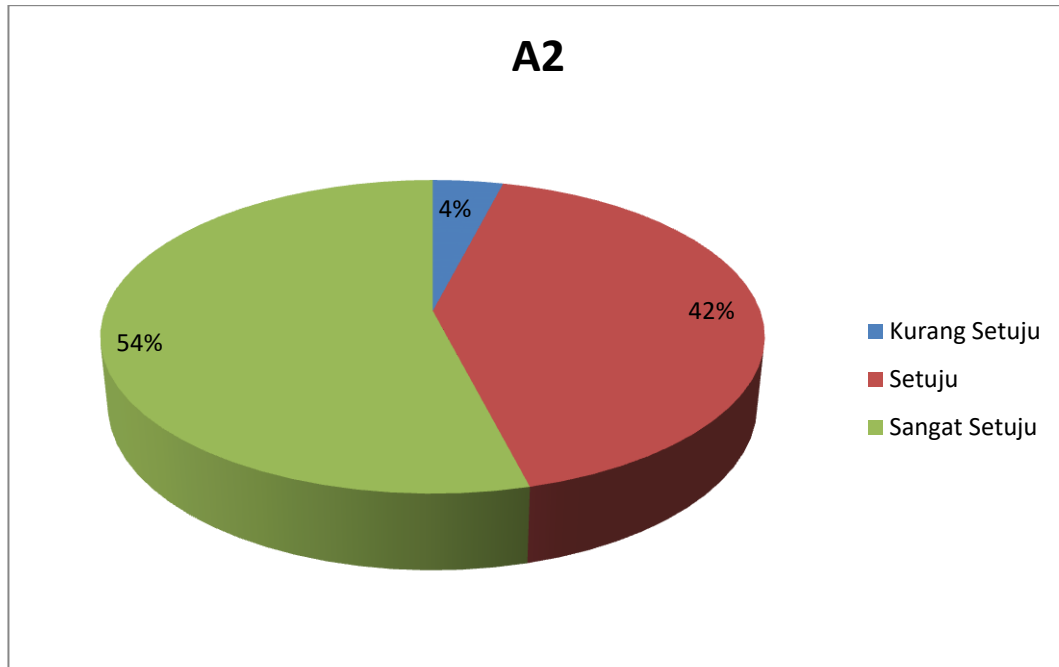
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Kemampuan Memotivasi

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Setuju	42	42.0	42.0	46.0
	Sangat Setuju	54	54.0	54.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan *SPSS 25 for windows*

Diagram 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Memotivasi



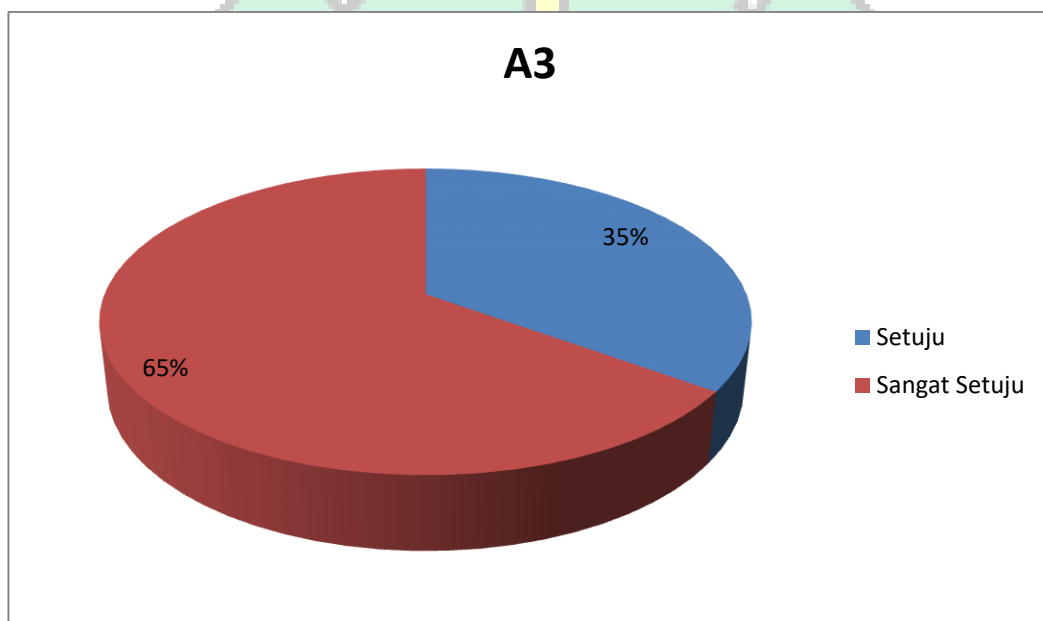
3. Pernyataan “Pimpinan memiliki **kemampuan komunikasi** yang baik dalam memberikan nasihat dan bimbingan kepada santri dan pengajar.” responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0,0%), setuju sebanyak 35 orang (35,0%), sangat setuju sebanyak 65 orang (65,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa santriwan, santriwati, ustadz, dan ustadzah, sangat setuju terhadap Pimpinan memiliki **kemampuan komunikasi** yang baik dalam memberikan nasihat dan bimbingan kepada santri dan pengajar karena jawaban responden yang tertinggi 65,0% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.11 Berikut ini:

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Kemampuan Komunikasi

		A3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	35.0	35.0	35.0
	Sangat Setuju	65	65.0	65.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 for windows

Diagram 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Komunikasi



4. Pernyataan “Pimpinan memiliki **kemampuan mengendalikan bawahan** dalam memberikan arahan kepada para pengajar dan staf” responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), kurang setuju sebanyak 4 orang (4,0%), setuju sebanyak 53 orang (53,0%), sangat setuju sebanyak 43 orang (43,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan

bahwa santriwan,santriwati,ustadz, dan ustadzah,setuju terhadap Pimpinan memiliki **kemampuan mengendalikan bawahan** dalam memberikan arahan kepada para pengajar dan staf karena jawaban responden yang tertinggi 53,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.12 Berikut ini :

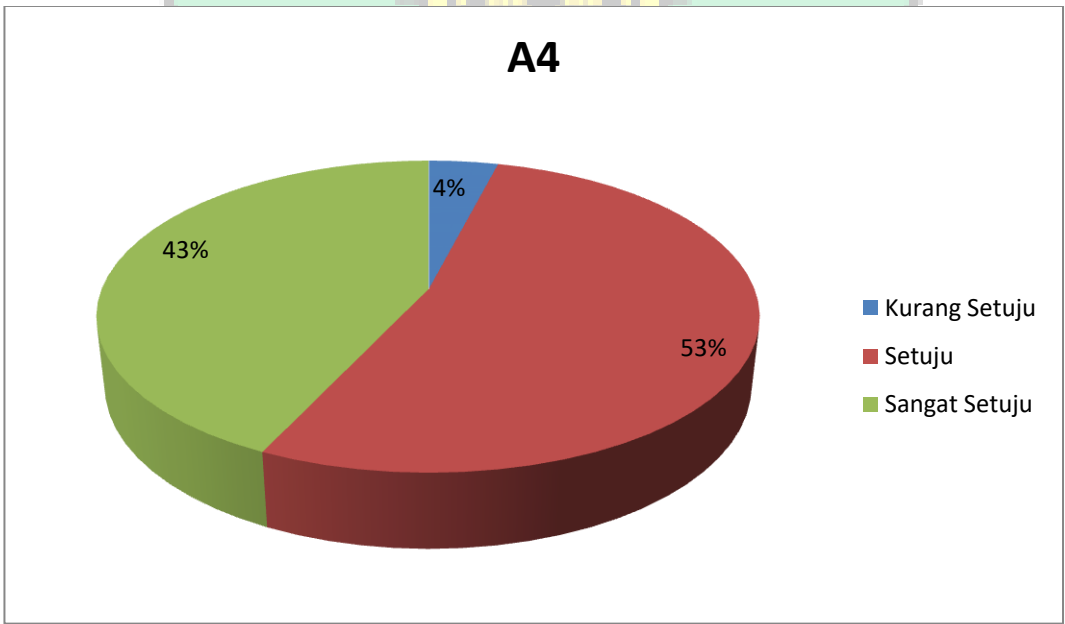
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Kemampuan mengendalikan bawahan

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Setuju	53	53.0	53.0	57.0
	Sangat Setuju	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan *SPSS 25 for windows*

Diagram 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan mengendalikan bawahan



1. Pernyataan “Pimpinan memiliki **kemampuan mengendalikan emosi** saat menghadapi masalah dalam organisasi/lembaga” responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1,0%), kurang setuju sebanyak 4 orang (4,0%), setuju sebanyak 57 orang (57,0%), sangat setuju sebanyak 37 orang (37,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa santriwan,santriwati,ustadz, dan ustadzah, setuju terhadap Pimpinan memiliki **kemampuan mengendalikan emosi** saat menghadapi masalah dalam organisasi/lembaga karena jawaban responden yang tertinggi 57,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.13 Berikut ini:

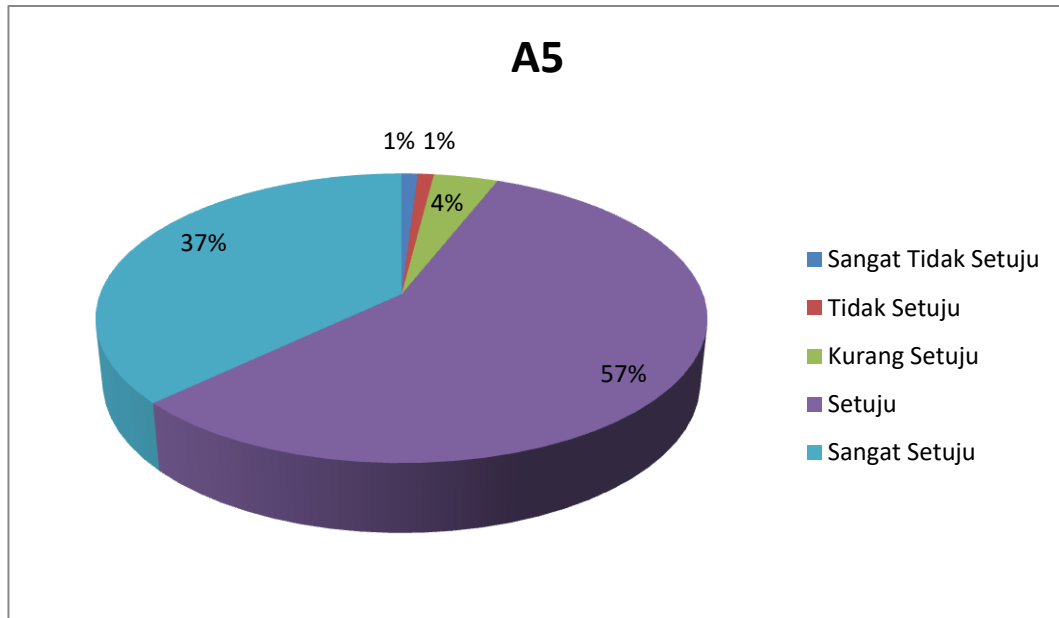
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Kemampuan Mengendalikan Emosi

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	2.0
	Kurang Setuju	4	4.0	4.0	6.0
	Setuju	57	57.0	57.0	63.0
	Sangat Setuju	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan *SPSS 25 for windows*

Diagram 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengendalikan Emosi



b. Uji Skala likert Variabel Gaya Kepemimpinan (Variabel X)

1. Kemampuan mengambil keputusan

Tabel 4.14 Perhitungan Skala Likert Kemampuan mengambil keputusan

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0%-19,999%	Sangat Tidak Setuju
TS	2	1	$2 \times 1 = 2$	20%-39,999%	Tidak Setuju
KS	3	4	$3 \times 4 = 12$	40%-59,999%	Kurang Setuju
S	4	41	$4 \times 41 = 164$	60%-79,999%	Setuju
SS	5	54	$5 \times 54 = 270$	80%-100%	Sangat Setuju
Total Skor = 446					

Untuk mendapatkan hasil interpretasi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus:

$$\text{Indeks\%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 446

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

Maka

$$\text{Indeks\%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 446 : 500 \times 100 = 89,2 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap Pimpinan dalam menghadapi masalah memiliki **kemampuan mengambil keputusan** yang tepat untuk menyelesaikannya.

2. Kemampuan Memotivasi

Tabel 4.15 Perhitungan Skala Likert Kemampuan Memotivasi

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0%-19,999%	Sangat Tidak Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20%-39,999%	Tidak Setuju
KS	3	4	$3 \times 4 = 12$	40%-59,999%	Kurang Setuju
S	4	42	$4 \times 42 = 168$	60%-79,999%	Setuju
SS	5	54	$5 \times 54 = 270$	80%-100%	Sangat Setuju
Total Skor = 450					

Untuk mendapatkan hasil interpretasi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus:

$$\text{Indeks\%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 450

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

Maka

$$\text{Indeks\%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 450 : 500 \times 100 = 90 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap Pimpinan memiliki **kemampuan memotivasi** dengan memberikan dorongan dan apresiasi kepada pengajar dan santri yang berprestasi.

3. Kemampuan Komunikasi

Tabel 4.16 Perhitungan Skala Likert Kemampuan Komunikasi

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0%-19,999%	Sangat Tidak Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20%-39,999%	Tidak Setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40%-59,999%	Kurang Setuju
S	4	35	$4 \times 35 = 140$	60%-79,999%	Setuju
SS	5	65	$5 \times 65 = 325$	80%-100%	Sangat Setuju
Total Skor = 465					

Untuk mendapatkan hasil interpretasi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus:

$$\text{Indeks\%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 465

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

Maka

$$\text{Indeks\%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 465 : 500 \times 100 = 93 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap Pimpinan memiliki **kemampuan komunikasi** yang baik dalam memberikan nasihat dan bimbingan kepada santri dan pengajar.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Tabel 4.17 Perhitungan Skala Likert Kemampuan mengendalikan bawahan

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0%-19,999%	Sangat Tidak Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20%-39,999%	Tidak Setuju
KS	3	4	$3 \times 4 = 12$	40%-59,999%	Kurang Setuju
S	4	53	$4 \times 53 = 212$	60%-79,999%	Setuju
SS	5	43	$5 \times 43 = 215$	80%-100%	Sangat Setuju
Total Skor = 431					

Untuk mendapatkan hasil interpretasi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus:

$$\text{Indeks\%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 431

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

Maka

$$\text{Indeks\%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 431 : 500 \times 100 = 86,2 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap Pimpinan memiliki **kemampuan mengendalikan bawahan** dalam memberikan arahan kepada para pengajar dan staf.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Tabel 4.18 Perhitungan Skala Likert Kemampuan Mengendalikan Emosi

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	1	$1 \times 1 = 1$	0%-19,999%	Sangat Tidak Setuju
TS	2	1	$2 \times 1 = 2$	20%-39,999%	Tidak Setuju
KS	3	4	$3 \times 4 = 12$	40%-59,999%	Kurang Setuju
S	4	57	$4 \times 57 = 228$	60%-79,999%	Setuju
SS	5	37	$5 \times 37 = 185$	80%-100%	Sangat Setuju
Total Skor = 428					

Untuk mendapatkan hasil interpretasi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus:

$$\text{Indeks\%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

$$\text{Dimana} : \text{Total Skor} = 428$$

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

Maka

$$\text{Indeks\%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 428 : 500 \times 100 = 85,6 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden Sangat setuju terhadap Pimpinan memiliki **kemampuan mengendalikan emosi** saat menghadapi masalah dalam organisasi/lembaga.

Tabel 4.19 Perhitungan Skala Likert Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	Gaya Kepemimpinan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Persentase	Kategori
1	Pimpinan dalam menghadapi masalah memiliki kemampuan mengambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikannya	0	1	4	41	54	446	89,2	Sangat Setuju
2	Pimpinan memiliki kemampuan memotivasi dengan memberikan dorongan dan apresiasi kepada pengajar dan santri yang berprestasi.	0	0	4	42	54	450	90	Sangat Setuju
3	Pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam memberikan nasihat dan bimbingan kepada santri dan pengajar.	0	0	0	35	65	465	93	Sangat Setuju
4	Pimpinan memiliki kemampuan mengendalikan bawahan dalam memberikan arahan kepada para pengajar dan staf	0	0	4	53	43	431	86,2	Sangat Setuju
5	Pimpinan memiliki kemampuan mengendalikan emosi saat menghadapi masalah dalam organisasi/lembaga	1	1	4	57	37	428	85,6	Sangat Setuju

2. Tanggapan Responden Dan Uji Skala Likert Pengembangan Sumber Daya

Manusia (Variabel Y)

Tanggapan responden terhadap pengembangan sumber daya manusia (Variabel Y). Tanggapan responden terhadap pengembangan sumber daya manusia yang di jelaskan melalui lima indikator, yaitu: motivasi, kepribadian ,keterampilan,kinerja dan penilaian. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan pada santriwan,santriwati,ustadz dan ustadzah Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan pada bulan Mei 2025 Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh. Maka peneliti akan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	Pengembangan Sumber Daya Manusia	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pengajar dan santri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0	0,0	0	0,0	0	0,0	39	39,0	61	61,0
2	Pimpinan memberikan contoh yang baik dapat membentuk kepribadian bawahan yang baik	0	0,0	0	0,0	1	1,0	50	50,0	49	49,0
3	Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan di berikan kepada seluruh anggota	0	0,0	0	0,0	4	4,0	54	54,0	42	42,0
4	Kinerja didukung oleh motivasi dan apresiasi dari pimpinan	0	0,0	1	1,0	2	2,0	58	58,0	39	39,0
5	Pimpinan memberikan penilaian berdasarkan hasil kerja dan tanggung jawab yang dilakukan	0	0,0	0	0,0	4	4,0	52	52,0	44	44,0

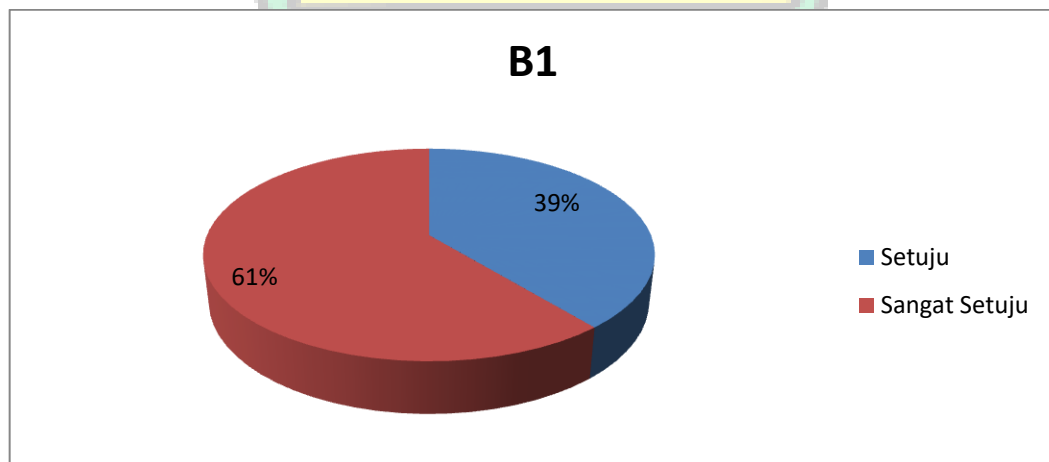
1. Pernyataan “Pimpinan selalu memberikan **motivasi** kepada pengajar dan santri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik” responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0,0%), setuju sebanyak 39 orang (39,0%), sangat setuju sebanyak 61 orang (61,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa santriwan, santriwati, ustadz, dan ustadzah, sangat setuju terhadap Pimpinan selalu memberikan **motivasi** kepada pengajar dan santri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik karena jawaban responden yang tertinggi 61,0% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.21 Berikut ini:

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Motivasi

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	39.0	39.0	39.0
	Sangat Setuju	61	61.0	61.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 for windows



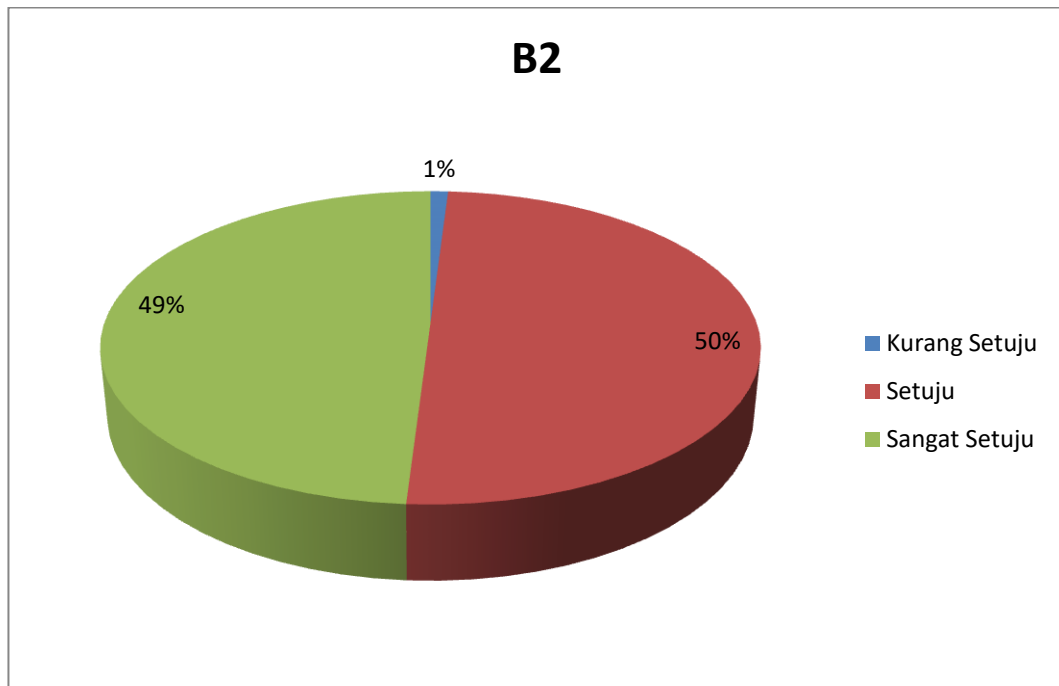
2. Pernyataan “Pimpinan memberikan contoh yang baik dapat membentuk **kepribadian** bawahan yang baik” responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), kurang setuju sebanyak 1 orang (1,0%), setuju sebanyak 50 orang (50,0%), sangat setuju sebanyak 49 orang (49,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa santriwan, santriwati, ustadz, dan ustadzah, setuju Pimpinan memberikan contoh yang baik dapat membentuk **kepribadian** bawahan yang baik karena jawaban responden yang tertinggi 50,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.22 Berikut ini:

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Kepribadian

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	50	50.0	50.0	51.0
	Sangat Setuju	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan *SPSS 25 for windows*

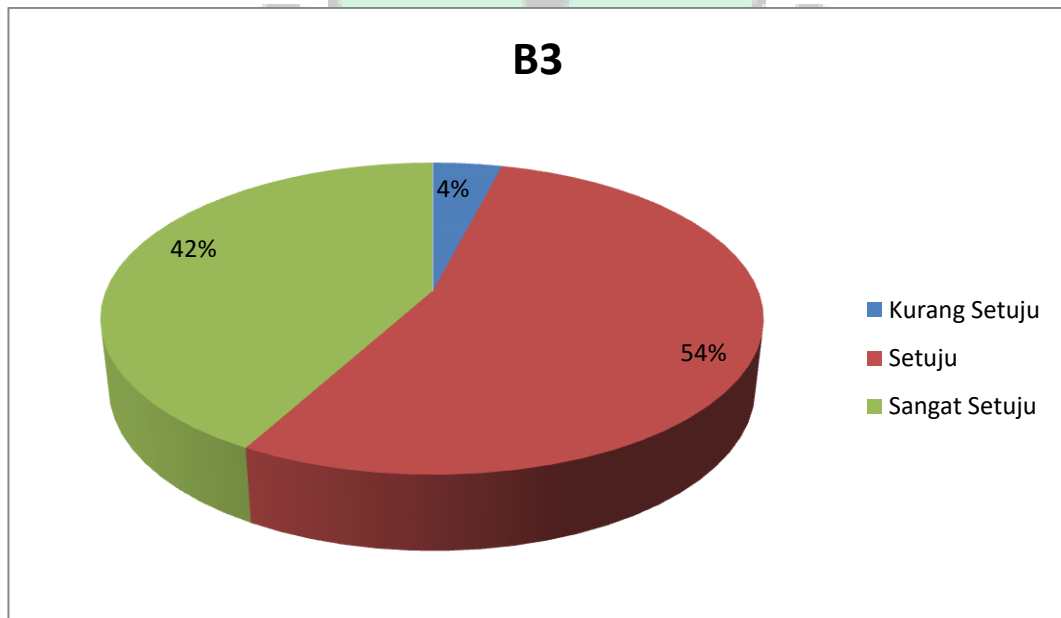


3. Pernyataan “Kesempatan untuk mengembangkan **keterampilan** di berikan kepada seluruh anggota” responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), kurang setuju sebanyak 4 orang (4,0%), setuju sebanyak 54 orang (54,0%), sangat setuju sebanyak 42 orang (42,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa santriwan, santriwati, ustadz, dan ustadzah, setuju terhadap Kesempatan untuk mengembangkan **keterampilan** di berikan kepada seluruh anggota karena jawaban responden yang tertinggi 54,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.23 Berikut ini:

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Keterampilan

		B3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Setuju	54	54.0	54.0	58.0
	Sangat Setuju	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 for windows



4. Pernyataan “**Kinerja** didukung oleh motivasi dan apresiasi dari pimpinan” responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1,0%), kurang setuju sebanyak 2 orang (2,0%), setuju sebanyak 58 orang (58,0%), sangat setuju sebanyak 39 orang (39,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa santriwan,santriwati,ustadz, dan ustadzah, setuju terhadap

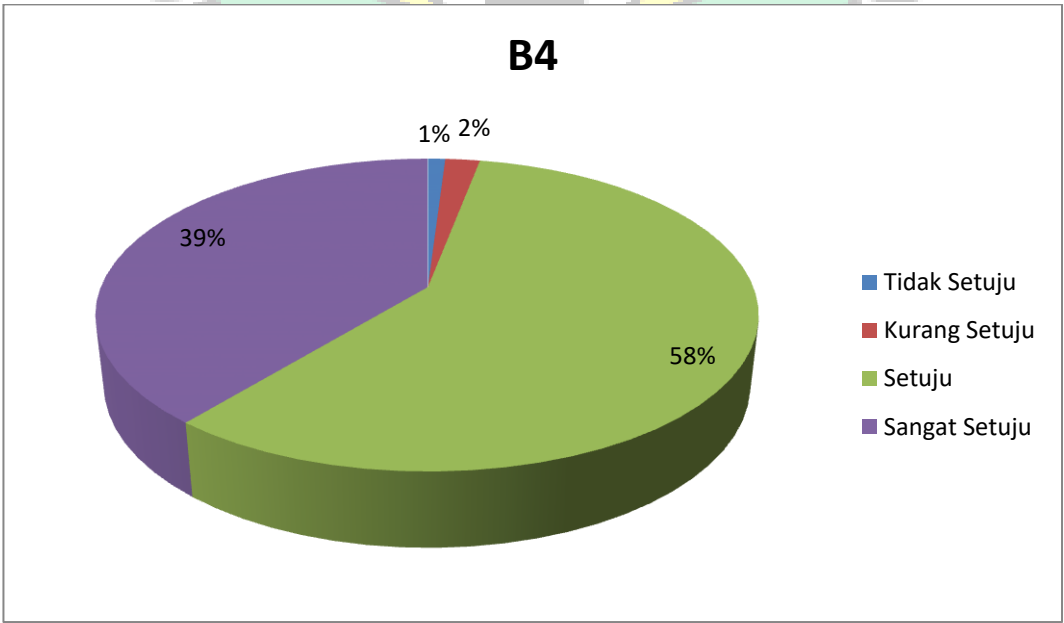
Kinerja didukung oleh motivasi dan apresiasi dari pimpinan karena jawaban responden yang tertinggi 58,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.24 Berikut ini:

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Kinerja

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	2	2.0	2.0	3.0
	Setuju	58	58.0	58.0	61.0
	Sangat Setuju	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 for windows

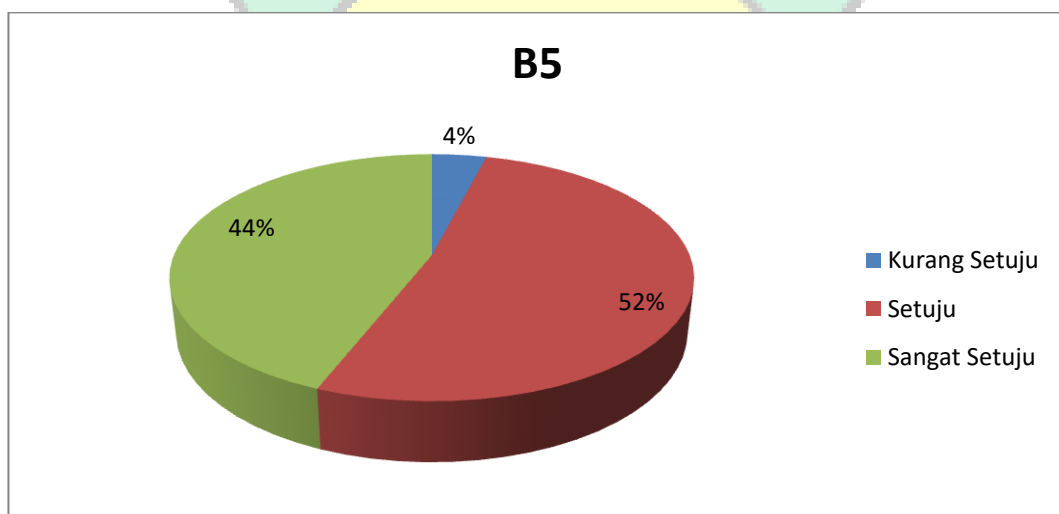


5. Pernyataan “Pimpinan memberikan **penilaian** berdasarkan hasil kerja dan tanggung jawab yang dilakukan” responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1,0%), kurang setuju sebanyak 4 orang (4,0%), setuju sebanyak 52 orang (52,0%), sangat setuju sebanyak 44 orang (44,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa santriwan,santriwati,ustadz, dan ustadzah, setuju terhadap Pimpinan memberikan **penilaian** berdasarkan hasil kerja dan tanggung jawab yang dilakukan karena jawaban responden yang tertinggi 52,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.25 Berikut ini:

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Penilaian

		B5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Setuju	52	52.0	52.0	56.0
	Sangat Setuju	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan *SPSS 25 for windows*



b. Uji Skala likert Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (Variabel Y)

1. Motivasi

Tabel 4.26 Perhitungan Skala Likert Motivasi

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0%-19,999%	Sangat Tidak Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20%-39,999%	Tidak Setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40%-59,999%	Kurang Setuju
S	4	39	$4 \times 39 = 156$	60%-79,999%	Setuju
SS	5	61	$5 \times 61 = 305$	80%-100%	Sangat Setuju
Total Skor = 461					

Untuk mendapatkan hasil interpretasi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus:

$$\text{Indeks\%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

$$\text{Dimana} : \text{Total Skor} = 461$$

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

Maka

$$\text{Indeks\%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 461 : 500 \times 100 = 92,2 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap pimpinan selalu memberikan **motivasi** kepada pengajar dan santri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Kepribadian

Tabel 4.27 Perhitungan Skala Likert Kepribadian

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0%-19,999%	Sangat Tidak Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20%-39,999%	Tidak Setuju
KS	3	1	$3 \times 1 = 3$	40%-59,999%	Kurang Setuju
S	4	50	$4 \times 50 = 200$	60%-79,999%	Setuju
SS	5	49	$5 \times 49 = 245$	80%-100%	Sangat Setuju
Total Skor = 448					

Untuk mendapatkan hasil interpretasi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus:

$$\text{Indeks\%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

$$\text{Dimana} : \text{Total Skor} = 448$$

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

Maka

$$\begin{aligned} \text{Indeks\%} &= \text{Total Skor} : Y \times 100 \\ &= 448 : 500 \times 100 = 89,6 \text{ (Kategori Sangat Setuju)} \end{aligned}$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap Pimpinan memberikan contoh yang baik dapat membentuk **kepribadian** bawahan yang baik.

3. Keterampilan

Tabel 4.28 Perhitungan Skala Likert Keterampilan

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0%-19,999%	Sangat Tidak Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20%-39,999%	Tidak Setuju
KS	3	4	$3 \times 4 = 12$	40%-59,999%	Kurang Setuju
S	4	54	$4 \times 54 = 216$	60%-79,999%	Setuju
SS	5	42	$5 \times 42 = 210$	80%-100%	Sangat Setuju
Total Skor = 438					

Untuk mendapatkan hasil interpretasi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus:

$$\text{Indeks\%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

$$\text{Dimana} : \text{Total Skor} = 438$$

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

Maka

$$\begin{aligned} \text{Indeks\%} &= \text{Total Skor} : Y \times 100 \\ &= 438 : 500 \times 100 = 87,6 \text{ (Kategori Sangat Setuju)} \end{aligned}$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap Kesempatan untuk mengembangkan **keterampilan** di berikan kepada seluruh anggota.

4. Kinerja

Tabel 4.29 Perhitungan Skala Likert Kinerja

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0%-19,999%	Sangat Tidak Setuju
TS	2	1	$2 \times 1 = 2$	20%-39,999%	Tidak Setuju
KS	3	2	$3 \times 2 = 6$	40%-59,999%	Kurang Setuju
S	4	58	$4 \times 58 = 232$	60%-79,999%	Setuju
SS	5	39	$5 \times 39 = 195$	80%-100%	Sangat Setuju
Total Skor = 434					

Untuk mendapatkan hasil interpretasi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus:

$$\text{Indeks\%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

$$\text{Dimana} : \text{Total Skor} = 434$$

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

Maka

$$\begin{aligned} \text{Indeks\%} &= \text{Total Skor} : Y \times 100 \\ &= 434 : 500 \times 100 = 86,8 \text{ (Kategori Sangat Setuju)} \end{aligned}$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap

Kinerja didukung oleh motivasi dan apresiasi dari pimpinan

5. Penilaian

Tabel 4.30 Perhitungan Skala Likert Penilaian

Pernyataan	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Persentase Nilai	Kategori
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0%-19,999%	Sangat Tidak Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20%-39,999%	Tidak Setuju
KS	3	4	$3 \times 4 = 12$	40%-59,999%	Kurang Setuju
S	4	52	$4 \times 52 = 208$	60%-79,999%	Setuju
SS	5	44	$5 \times 44 = 220$	80%-100%	Sangat Setuju
Total Skor = 440					

Untuk mendapatkan hasil interpretasi, harus diketahui dulu skor tertinggi X dan angka terendah Y dengan rumus:

$$\text{Indeks\%} = \text{Total skor} : Y \times 100$$

$$\text{Dimana} : \text{Total Skor} = 440$$

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

Maka

$$\text{Indeks\%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 440 : 500 \times 100 = 88 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap Pimpinan memberikan **penilaian** berdasarkan hasil kerja dan tanggung jawab yang dilakukan.

Tabel 4.31 Perhitungan Skala Likert Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	Pengembangan Sumber Daya Manusia	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Persentase	Kategori
1	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pengajar dan santri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0	0	0	39	61	461	92,2	Sangat Setuju
2	Pimpinan memberikan contoh yang baik dapat membentuk kepribadian bawahan yang baik	0	0	1	50	49	448	89,6	Sangat Setuju
3	Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan di berikan kepada seluruh anggota	0	0	4	54	42	438	87,6	Sangat Setuju
4	Kinerja didukung oleh motivasi dan apresiasi dari pimpinan	0	1	2	58	39	434	86,8	Sangat Setuju
5	Pimpinan memberikan penilaian berdasarkan hasil kerja dan tanggung jawab yang dilakukan	0	0	4	52	44	440	88	Sangat Setuju

D.Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sahih atau tidak. Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat mengukur dengan tepat. Dalam penelitian ini, Validitas diuji dengan membandingkan r hitung dan r tabel pada tingkat signifikansi 5%, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang.

Sebuah item dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel, sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid. Hasil

lengkap dari uji validitas menggunakan SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel 4.32

Tabel 4.32 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai rhitung	Nilai r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X)	A.1	0,742	0,165	Valid
	A.2	0,720	0,165	Valid
	A.3	0,675	0,165	Valid
	A.4	0,794	0,165	Valid
	A.5	0,710	0,165	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia(Y)	B.1	0,735	0,165	Valid
	B.2	0,783	0,165	Valid
	B.3	0,795	0,165	Valid
	B.4	0,735	0,165	Valid
	B.5	0,743	0,165	Valid

Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pertanyaan dalam instrumen variabel tersebut terdapat nilai yang dinyatakan valid. Hal ini diketahui bahwa perbandingan setiap nilai r hitung dengan r tabel, dan hasilnya memperlihatkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga mendapatkan nilai yang valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan jawaban yang konsisten atau stabil dan waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25. Untuk melakukan uji Reliabilitas digunakan metode pengukuran Reliabilitas *Cronbach Alpha*, suatu instrument dapat dikatakan reliable apa bila nilai alpha lebih besar dari 0,06 dan sebaliknya. Berikut tabel 4.33 Hasil uji Reliabilitas menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4.33 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Standard Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	5 Item pernyataan	0,774	0,60	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y)	5 Item pernyataan	0,814	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan *SPSS 25 for window*

Pada tabel memperlihatkan nilai dari *cronbach alpha* variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,774 dan pada variabel pengembangan sumber daya manusia (Y) nilainya sebesar 0,814 . Hal ini memperlihatkan bahwa nilai cronbach alpha tiap-tiap variabel $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.34 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

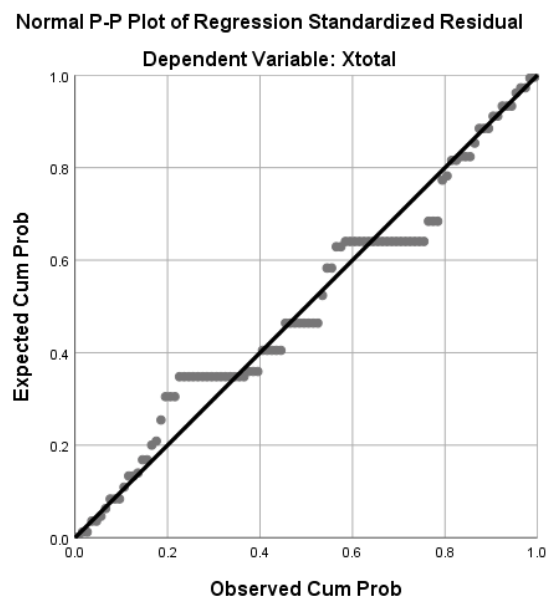
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.2913952
	Std. Deviation	1.47129010
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.052
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.025 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 4.34 Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan SPSS di atas pada tabel 4.34 memperlihatkan nilai dari kolmogorov smirnov nilainya sebesar 0,25. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai alpha yaitu $> 0,05$. Sehingga data pada penelitian berdistribusi normal. Berikut ini hasil uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot yang telah di olah dengan SPSS versi 25



Grafik P-P Plot di olah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas hasil uji normalitas grafik P-P Plot, dikatakan berdistribusi normal, jika data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis 97 diagonalnya, dan sebaliknya jika data atau titik–titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal data dikatakan tidak terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).
- 2) Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).
- 3) Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, maka hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) bersifat linear secara signifikan.

Tabel 4.35 Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ytotal * Xtotal	Between Groups	(Combined)	264.076	7	37.725	22.095	.000
		Linearity	245.377	1	245.377	143.711	.000
		Deviation from Linearity	18.700	6	3.117	1.825	.103
	Within Groups		157.084	92	1.707		
	Total		421.160	99			

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) dari tabel 4.35 Diatas, diperoleh nilai *deviation from linearity* adalah 0,103 lebih besar dari 0,05 ($0,103 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan linear secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan variabel pengembangan sumber daya manusia (Y).

c.Uji Homogenitas

Tabel 4.36 Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Xtotal	Based on Mean	2.871	6	91	.013
	Based on Median	2.978	6	91	.011
	Based on Median and with adjusted df	2.978	6	80.716	.011
	Based on trimmed mean	2.990	6	91	.010

Berdasarkan tabel 4.36 Diatas dapat dilihat bahwa nilai dari signifikansi (Sig.) adalah sebesar 0,11 ($0,11 > 0,05$), maka sebagaimana pengambilan keputusan dalam uji homogenitas, dapat disimpulkan bahwa varian data dari gaya kepemimpinan pada pengembangan sumber daya manusia adalah sama atau homogen.

D. Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis data angket yang diberikan kepada responden. Untuk mengetahui tanggapan responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan model skala likert analisis data tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh. Analisis data yang digunakan mencakup analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji signifikansi, untuk menganalisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Pengembangan Sumber Daya Manusia). Dalam uji regresi sederhana, keputusan pengujian dapat didasarkan pada dua hal:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan r tabel
2. Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05.

Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Hasil regresi sederhana menggunakan SPSS dapat dilihat lebih jelas pada tabel 4.37 Berikut ini

Tabel 4.37 Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.808	1.410		4.120	.000
	Gaya kepemimpinan (X)	.736	.063	.763	11.696	.000

Persamaan model regresi linear pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b X + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 5,808 + 0,736 X$$

Berdasarkan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai dari konstanta mempunyai arah koefisien regresi yaitu sebesar 5,808 Yang artinya apabila gaya kepemimpinan tetap atau konstan, maka pengembangan sumber daya manusia 5,808.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear gaya kepemimpinan (X) bernilai positif sebesar 0,736 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan gaya kepemimpinan bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkat pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,736 dengan asumsi variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.

Tabel 4.38 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.578	1.339

Dari tabel 4.38 Diatas nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,763 . Hal ini menunjukkan bahwa 76,3% variabel gaya kepemimpinan (X) mampu menjelaskan variabel pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan sisanya, yaitu 23,7 % dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian.

3.Uji Signifikasi (Uji)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut :

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Berdasarkan nilai signifikansi :
 - Jika nilai sig $<$ 0,05, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan Uji t yang di uji melalui SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel 4.39

Tabel 4.39 Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.808	1.410		4.120	.000
	Xtotal	.736	.063	.763	11.696	.000

a. Dependent Variable: Ytotal

Hasil uji t yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat lebih jelas pada tabel 4.40 Berikut ini.

Tabel 4.40 Hasil Uji t

Model	T hitung	T tabel	Sig
Constant	4,120	1,660	0,000
Gaya Kepemimpinan (X)	11,696		0,000

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X) diperoleh t hitung sebesar 11,696 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (a) 0,050. Dengan demikian, t hitung (11,696) > t tabel (1,660). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan (X) terhadap pengembangan sumber daya manusia (Y).

2. Menentukan Hipotesis

H0 : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh.

H1 : Menentukan hipotesis H0 Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh.

3. Menentukan tingkat signifikansi Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05, adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

4. Menentukan t hitung berdasarkan tabel 4. Di peroleh t hitung sebesar 4,120

5. Menentukan t tabel Tabel distribusi t di cari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan $dfn = n - 2(100 - 2 = 98)$, maka hasil di peroleh untuk tabel sebesar 1,660

6. Kriteria pengujian H0 diterima jika t hitung $<$ t tabel H0 ditolak jika t hitung $>$ t tabel

7. Membandingkan t hitung dengan t tabel nilai t hitung $>$ t tabel (11,696 $>$ 1,660), maka H0 ditolak.

8. Kesimpulan

9. Nilai t hitung $>$ t tabel (11,696 $>$ 1,660), maka H0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia.

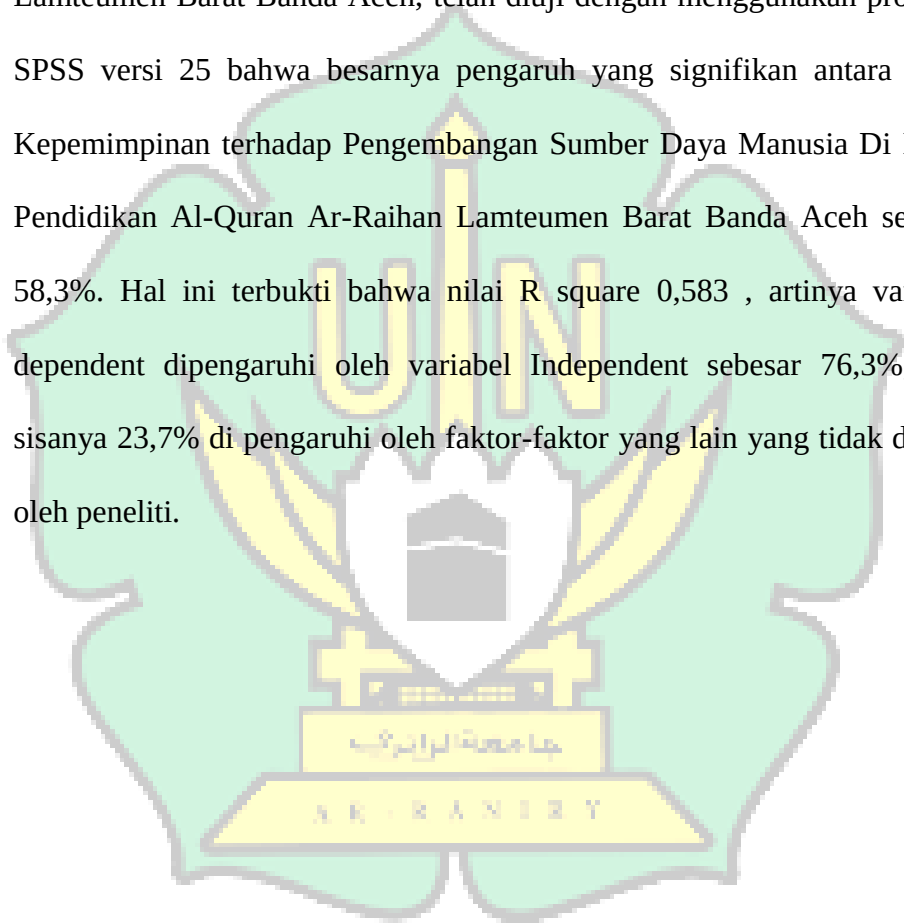
Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh. Sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh dapat diterima.

E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh. Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel.

F.Persentase Pengaruh yang Signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah di edarkan pada Santriwan-santriwati, ustadz-ustadzah Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh, telah diuji dengan menggunakan program SPSS versi 25 bahwa besarnya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh sebesar 58,3%. Hal ini terbukti bahwa nilai R square 0,583 , artinya variabel dependent dipengaruhi oleh variabel Independent sebesar 76,3%, dan sisanya 23,7% di pengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti oleh peneliti.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan jumlah penilaian yang diberikan santriwan, santriwati, ustadz dan ustadzah Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan (Responden). Dan berdasarkan hasil regresi yang telah di uji menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana nilai signifikansi t_{hitung} 11,696 sedangkan nilai t_{tabel} 1,660, hal ini menunjukkan 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.
2. Berdasarkan sumbangan pengaruh (R^2) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), menunjukkan besarnya pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh, adalah 23,7% adapun nilai (R^2) sebesar 0,583.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia di Balee

Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan

Pemimpin diharapkan dapat terus mempertahankan gaya kepemimpinan yang efektif dan inspiratif, serta mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan karakteristik santri dan pengajar. Peran pemimpin sangat penting dalam memberikan keteladanan, kedisiplinan, serta motivasi kepada seluruh civitas lembaga. Diharapkan pemimpin dapat:

- a. Lebih konsisten dalam menerapkan kebijakan kedisiplinan,
- b. Melibatkan diri secara aktif dalam pembinaan karakter santri,
- c. Meningkatkan komunikasi dua arah dengan para ustadz/ustadzah dan santri.

2. Bagi Ustadz/Ustadzah dan Tenaga Pengajar

Tenaga pengajar diharapkan turut mendukung gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan menjaga kekompakan, memperkuat sinergi, dan menunjukkan sikap profesionalisme serta keteladanan dalam mengajar maupun membimbing santri. Pengajar juga disarankan untuk:

- a. Mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi secara berkala,
- b. Membantu pimpinan dalam mengembangkan program penguatan karakter dan akhlak santri.

3. Bagi Santri

Santri sebagai subjek utama pengembangan SDM, perlu terus dimotivasi untuk aktif belajar, berakhlak baik, dan menjaga kedisiplinan. Diperlukan

pendekatan yang menyentuh aspek emosional dan spiritual, agar pengembangan tidak hanya bersifat kognitif tetapi juga holistik. Santri juga didorong untuk:

- a. Menjadi teladan bagi teman sebaya dalam hal disiplin dan etika,
- b. Aktif dalam kegiatan-kegiatan pembinaan yang diadakan oleh lembaga.

4. Bagi Lembaga Secara Umum

Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan diharapkan dapat menyusun program pengembangan sumber daya manusia yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, seperti:

- a. Pelatihan untuk pengajar terkait metode pembelajaran dan pembinaan karakter,
- b. Penilaian berkala terhadap efektivitas gaya kepemimpinan pimpinan dan kontribusinya terhadap visi misi lembaga,
- c. Menyusun sistem monitoring dan evaluasi terhadap kemajuan santri dalam aspek pengetahuan, akhlak, dan kedisiplinan.



DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Gaya Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam,(ACIEM, 2021)
- Cronbach, L. J, Coefficient Alpha and Internal structure of test, (Psychometrika, 1951),
- Dwi Silvia Ali,”Gaya Kepemimpinan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dipondok Pesantren Istiqlal Sungkai Barat Lampung Utara”,Skripsi(Lampung:2022)
- Hasan Iqbal, Analisis Data Penelitian dengan Statistik, (Jakarta:Bumi Aksara,2008)
- Hidayat dkk, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan SDM Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau.Jurnal Relevansi:Ekonomi,Manajemen dan Bisnis.
- ImamGhazali,Aplikasi AnalisisMultivariate dengan program IBM SPSS 19,(Semarang:Badan Penerbit UniversitasDiponegoro,2011)
- Jamaluddin Ahmad, Metode Penelitian Administrasi Publik,Teori dan Aplikasi,(Yogyakarta:Gava Media,2015)
- Jamaludin Ahmad, Metode Penelitian Administrasi Publik,Teori dan Aplikasi, (Yogyakarta: Gava Media,2015)
- Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian:Skripsi,Tesis,Disertasi,Dan Karya Ilmiah,(Jakarta:Kencana Prenada Media Group,2011)

Lisdartina, Teori Dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin, (Al Ulya: Jurnal pendidikan Islam , Volume 6 nomor 1, 2021)

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

Nikmat (2022:42), Gaya Kepemimpinan

Pusat Bahasa, Kamus Bahasa Indonesia, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008)

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)

Riduwan, Pengantar Statistika untuk penelitian, (Bandung: Alfabeta 2017), hal. 80

Saidul, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Universitas Muhammadiyah Makassar", Skripsi (Makassar: 2018)

Santoso, S, Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, (Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo Gramedia, 2000)

Sugiono, Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D, (CV. Alfabeta, Bandung 2009)

Sugioyono, "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", (Bandung: Alfabeta, 2016)

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2013)

Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. (Bandung 2010: Alfabeta)

Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, (Jakarta:Rineka Cipta,2010)

Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, (Jakarta:Rineka Cipta, 2010)

Supardi, Aplikasi setatistika dalam penelitian konsep setatistika yang lebih kompresif, (Jakarta selatan:2014)

Syofian Siregar,” Statistik Parametri Untuk Penelitian Kuantitatif,Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17”, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014)

Syofian Siregar, Metode Penelitian kuantitatif, dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan SPSS, (Jakarta:Kencana,2013)



Lampiran 1

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: B.705/Un.08/FDK/KP.00.4/07/2025
Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Genap Tahun Akademik 2024/2025

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2025, Tanggal 02 Desember 2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Juhari., M.Si (Sebagai Pembimbing Utama)
- 2). Fakhruddin, S.E., M.M (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Alya Humaira
- NIM/Jurusan : 210403055/Manajemen Dakwah (MD)
- Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025;
- Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh
Pada Tanggal: 1 Juli 2025 M
5 Muharram 1447 H

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dekan

Kusmawati Hattia

- Tembusan:
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Arsip.

Keterangan:
SK berlaku sampai dengan tanggal: 01 Juli 2026 M

SK Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp : 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651 – 7552922
Situs: www.kepeg.ar-raniry.ac.id E-mail: kepeg@ar-raniry.ac.id

Nomor: B.308 /Un.08/FDK.I/PP.00.9/1/2025

03 Februari 2025

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Pimpinan Bale Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Alya Humaira/210403055**

Semester/Jurusan : **VIII / Manajemen Dakwah (MD)**

Alamat sekarang : **Punge Blangcut**

saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bale Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh"**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam,



Energi Kebangsaan. Sinergi Membangun Negeri



Surat Penelitian Ilmiah Mahasiswa

Lampiran 3



Balee Pendidikan Al-Qur'an AR - RAIHAN

Lr. Cendawan Paya Kulat Gampong Lamteumen Barat, Kec. Jaya Baru Kota Banda Aceh, NAD

Nomor : 203/LT/BPA-AR/V/2025
Lampiran : -
Perihal : *Telah Melakukan Penelitian Ilmiah*

Banda Aceh, 24 Mei 2025

Kepada

Yth, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry yang bernama :

Nama/Nim : **Alya Humaira/210403055**
Semester/Jurusan : VIII/ Manajemen Dakwah (MD)
Alamat Sekarang : Punge Blangcut

Saudara yang tersebut namanya diatas benar telah melakukan penelitian ilmiah dalam rangka penulisan skripsi dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bale Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh"** Pada Bale Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wr

Mengetahui,
Kepala Bale Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan

(Tgk. Fachri A. Madjid, S.Pd)

Surat Telah Melakukan Penelitian Ilmiah

Lampiran 4

Tabulasi Data Jawaban Responden

No	Nama	Gaya Kepemimpinan (X)						Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y)						Identitas Resaponden						
		A1	A2	A3	A4	A5	A Total	B1	B2	B3	B4	B5	B Total	JK	KR	Usia	ST	PT	PKJ	PP
1	Ainiya fayda	5	3	4	4	5	21	5	5	4	4	5	23	1	4	1	2	2	4	1
2	Candra Purnama	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	1	2	2	3	4	1
3	Siddiq sukmanan	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	1	3	1	3	4	3
4	Zuraida	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24	1	2	5	1	3	1	3
5	Husna	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	1	2	3	1	3	1	2
6	ROMI FITRIANSYAH	5	5	4	4	1	19	4	5	4	4	4	21	2	1	3	2	3	2	1
7	rasky rahmadsyah	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	2	1	1	2	3	4	1
8	Nabilatul Jihan	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	2	2	2	3	4	1
9	Shafa Mulyana	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	3	22	1	2	2	2	3	4	1
10	Dessy Andriyani	4	4	4	3	2	17	4	4	4	4	5	21	1	2	5	1	5	4	1
11	Salsabilla	5	5	5	4	4	23	4	4	5	4	4	21	1	2	2	2	3	4	1
12	Yana milani	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21	1	4	1	2	1	4	1
13	Rifqa Mawaddah	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	1	2	2	2	3	4	1
14	cut sanjana	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	4	1	2	3	4	1
15	Raissa	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	1	2	2	2	3	4	3
16	Silvi lathifah	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	1	2	2	2	3	4	2
17	queensha balqist prasetiyo	4	3	5	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	4	1	2	1	4	1
18	NAJLA MAULINA	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	4	1	2	2	4	1
19	zahratush shaffara	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22	1	2	1	2	1	4	2
20	Cut Siddiqia Alifa	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	4	1	2	3	4	1
21	Keisha Al fatiya Halimatus Saqdiah	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	1	4	1	2	1	4	1
22	Rania Khairunniswa	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24	1	4	1	2	1	4	1
23	Amira asyima	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	1	4	1	2	1	4	1
24	rania atika putri	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	4	1	2	2	4	1
25	Nadya putri mulyana	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	1	4	1	2	1	4	1
26	rona asyifa	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	23	1	4	1	2	2	4	1
27	raysya amanda	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	1	4	1	2	2	4	1
28	Zahirah Maulidya	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	1	4	1	2	1	4	1
29	Naila maqhfirah	4	4	5	5	3	21	5	5	4	4	4	22	1	4	1	2	1	4	1
30	Firyalu Shiba Shabira	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	2	1	2	3	4	1
31	Zahara Aulia Andri	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	1	2	1	2	3	4	1
32	Fitriana	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	2	1	2	3	4	1
33	Siti Fatimah Az Zahra	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	1	2	2	2	3	4	2
34	Siti Najwa Aprillia	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	2	2	2	3	4	1
35	Nayra annisa	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	4	22	1	4	1	2	2	4	1
36	Vivian mustaqimah	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	5	24	1	4	1	2	2	4	1
37	Annisa dhafira	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	2	1	2	3	4	1
38	Ahmad Fauzi	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	1	1	2	3	4	1
39	Abdul rahman	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	1	3	1	5	1	4
40	Rayhan Alviansyah	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	2	3	1	2	2	4	1
41	M.Rafi Alfarizi	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	22	2	3	1	2	1	4	1
42	Akil Sidqi	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22	2	3	1	2	1	4	1
43	M.Raditia	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	2	3	1	2	2	4	1
44	Muhammad Aufa	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	3	1	2	1	4	1
45	Rahmat Agani	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	3	1	2	2	4	1
46	Nizam Maulana Mirza	4	3	5	4	4	20	4	4	4	2	4	18	2	3	1	2	1	4	1
47	Nisfian Hanafi Permana	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	3	1	2	1	4	1
48	M.Nafis Subhi	3	4	4	4	4	19	5	4	4	5	4	22	2	3	1	2	1	4	1
49	Arya Permana	4	4	4	5	4	21	4	4	3	3	5	19	2	3	1	2	2	4	1
50	Irfan Muhyiddin	2	4	4	3	4	17	4	3	3	4	3	17	2	3	1	2	1	4	1
51	Daffa Ziaul Haqi	3	5	5	5	4	22	4	4	4	5	4	21	2	3	1	2	1	4	1
52	Muhammad Safra	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22	2	3	1	2	2	4	1
53	Emier Kaysan A.	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	2	3	1	2	1	4	1
54	Khalil Bayazid	3	4	5	3	4	19	5	4	4	4	3	20	2	3	1	2	1	4	1
55	M.Syukran	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	3	19	2	3	1	2	2	4	1
56	M.Alif Al Hafiz	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22	2	3	1	2	1	4	1

57	Raja Khabir Mubarak	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	4	21	2	3	1	2	1	4	1
58	Sultan Aqram	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	2	3	1	2	2	4	1
59	M.Hafidz AlKhalid	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	3	1	2	1	4	1
60	Haikal Kamil Hutagalung	5	4	5	4	3	21	5	4	4	3	5	21	2	3	1	2	1	4	1
61	M.Ilhamsyah	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	2	3	1	2	2	4	1
62	Naufal Afkar	5	3	4	4	5	21	4	4	3	5	4	20	2	3	1	2	1	4	1
63	Salim Al Khasibi	5	4	5	4	3	21	4	5	3	4	5	21	2	3	1	2	1	4	1
64	Fajrul Maulana	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	4	23	2	3	1	2	1	4	1
65	mulia tun ulla	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	22	1	4	1	2	2	4	1
66	Syfa uqalbi	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	2	1	2	2	3	4	2
67	ratu funnisa	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	4	1	2	3	4	1
68	Fatia Humaira	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	4	1	2	2	4	1
69	Firyalu Shiba Shabira	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	2	1	2	3	4	1
70	Rahmad kamil	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	2	1	2	2	3	2	3
71	Indra Lukman	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	1	2	2	3	4	1
72	thahara khairuni	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	4	1	2	3	4	1
73	Mutia sari	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	1	4	1	2	2	4	1
74	vayza daratul asyila	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	1	4	1	2	3	4	1
75	Assyifa zalza lisa	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	1	4	1	2	2	4	1
76	Zaskiyya Ratu Fajar	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	1	4	1	2	2	4	1
77	Nadhifah Tahara Mirza	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	1	4	1	2	2	4	1
78	m.riziqhan adetya	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	2	3	1	2	1	4	1
79	Zakia Putri Muchlina	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	4	1	2	2	4	1
80	Zahwa Keisya	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	1	4	1	2	2	4	1
81	nisa najihati	4	4	5	4	4	21	5	5	4	5	4	23	1	4	1	2	2	4	4
82	ATIKA RAMADHANI	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	1	2	1	2	2	4	1
83	cahaya zakiyya syahira	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	4	1	2	2	4	1
84	Nurhidayah	4	5	5	4	4	22	4	5	4	5	5	23	1	2	2	2	3	2	3
85	nisaulhifzi	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	1	4	1	2	3	4	1
86	arya sun nisa	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21	1	4	1	2	3	4	1
87	NAZHIRAH	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	4	1	2	2	4	1
88	NADHILA LATHIFA	4	4	5	3	4	20	5	4	4	4	4	21	1	4	1	2	3	4	1
89	NADHIRA LATHIFA	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	4	1	2	3	4	1
90	Dira Oktarina	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	1	4	1	2	2	4	1
91	Zahratul Ulya	4	5	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22	1	4	1	2	2	4	1
92	Asrin	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	1	4	2	5	4	2
93	Nurjannah Azzahra	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	4	2	2	3	4	1
94	Nadhifah hylmi waritza	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	4	1	2	3	4	1
95	adzra allifa	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	4	1	2	2	4	1
96	Yusti Khaira Rizky	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	22	1	4	1	2	3	4	1
97	hadysah	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	1	2	2	2	3	4	1
98	Aja Nursabila	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	1	2	2	2	3	4	1
99	Fazatul Muthaya	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	4	2	2	3	4	1
100	Rema Aprilia	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	2	3	2	5	2	4

Lampiran 5

Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 25

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	64	64.0	64.0	64.0
	Laki-Laki	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kalangan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ustadz	10	10.0	10.0	10.0
	Ustadzah	22	22.0	22.0	32.0
	Santriwan	26	26.0	26.0	58.0
	Santriwati	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12-17 Tahun	75	75.0	75.0	75.0
	18-23 Tahun	17	17.0	17.0	92.0
	24-29 Tahun	5	5.0	5.0	97.0
	30-35 Tahun	1	1.0	1.0	98.0
	36-41 Tahun	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	5	5.0	5.0	5.0
	Belum kawin	95	95.0	95.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD/MI	27	27.0	27.0	27.0
	SMP/MTS	30	30.0	30.0	57.0
	SMA/SMK/MAN	39	39.0	39.0	96.0
	S1	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

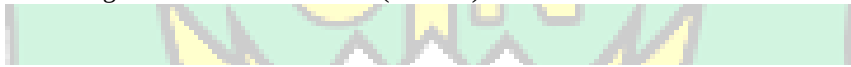
		Pekerjaan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wirausaha	3	3.0	3.0	3.0
	Wiraswasta	4	4.0	4.0	7.0
	Belum Bekerja	93	93.0	93.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		Pendapatan Perbulan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari Rp. 499.999	86	86.0	86.0	86.0
	Rp. 500.000-999.999	6	6.0	6.0	92.0
	Rp. 1.000.000-1.999.999	5	5.0	5.0	97.0
	Rp. 2.000.000-2.999.999	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Correlations
Gaya Kepemimpinan (X)

		A1	A2	A3	A4	A5	Gaya Kepemimpinan (X)
A1	Pearson Correlation	1	.446**	.396**	.519**	.320**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100
A2	Pearson Correlation	.446**	1	.456**	.448**	.307**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100
A3	Pearson Correlation	.396**	.456**	1	.396**	.333**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100
A4	Pearson Correlation	.519**	.448**	.396**	1	.524**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
A5	Pearson Correlation	.320**	.307**	.333**	.524**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Xtotal	Pearson Correlation	.742**	.720**	.675**	.794**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Correlations
Pengembangan Sumber Daya Manusia

		B1	B2	B3	B4	B5	Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y)
B1	Pearson Correlation	1	.502**	.577**	.417**	.348**	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
B2	Pearson Correlation	.502**	1	.540**	.444**	.504**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
B3	Pearson Correlation	.577**	.540**	1	.426**	.466**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
B4	Pearson Correlation	.417**	.444**	.426**	1	.463**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
B5	Pearson Correlation	.348**	.504**	.466**	.463**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Ytotal	Pearson Correlation	.735**	.783**	.795**	.735**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai rhitung	Nilai r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X)	A.1	0,742	0,165	Valid
	A.2	0,720	0,165	Valid
	A.3	0,675	0,165	Valid
	A.4	0,794	0,165	Valid
	A.5	0,710	0,165	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia(Y)	B.1	0,735	0,165	Valid
	B.2	0,783	0,165	Valid
	B.3	0,795	0,165	Valid
	B.4	0,735	0,165	Valid
	B.5	0,743	0,165	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Standard Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	5 Item pernyataan	0,774	0,60	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y)	5 Item pernyataan	0,814	0,60	Reliabel

Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.774	.780	5

Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.814	.815	5

Hasil Uji Normalitas

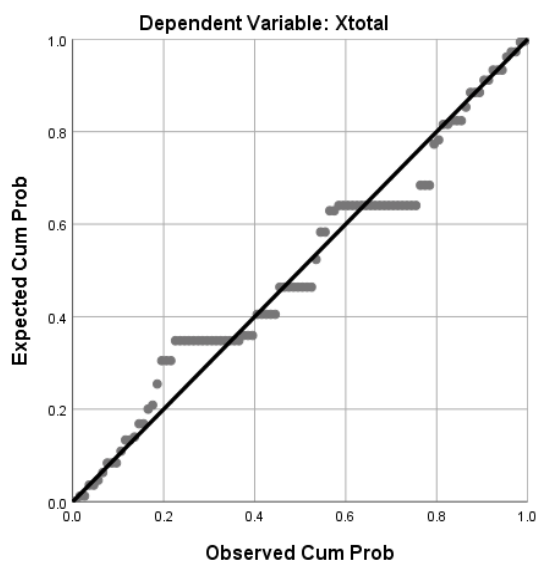
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.2913952
	Std. Deviation	1.47129010

Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.052
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.025 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ytotal * Xtotal	Between Groups	(Combined)	264.076	7	37.725	22.095	.000
		Linearity	245.377	1	245.377	143.711	.000
		Deviation from Linearity	18.700	6	3.117	1.825	.099
	Within Groups		157.084	92	1.707		
	Total		421.160	99			



Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Xtotal	Based on Mean	2.871	6	91	.013
	Based on Median	2.978	6	91	.011
	Based on Median and with adjusted df	2.978	6	80.716	.011
	Based on trimmed mean	2.990	6	91	.010

Koefesien Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.808	1.410		4.120	.000
	Gaya kepemimpi nan (X)	.736	.063	.763	11.696	.000

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.578	1.339

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.808	1.410		4.120	.000
	Xtotal	.736	.063	.763	11.696	.000

a. Dependent Variable: Ytotal

Hasil Uji t

Model	T hitung	T tabel	Sig
Constant	4,120	1,660	0,000
Gaya Kepemimpinan (X)	11,696		0,000

Uji Korelasi Correlations

		Gaya Kepemimpinan (X)	Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y)
Gaya Kepemimpinan (X)	Pearson Correlation	1	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y)	Pearson Correlation	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	4	4.0	4.0	5.0
	Setuju	41	41.0	41.0	46.0
	Sangat Setuju	54	54.0	54.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Setuju	42	42.0	42.0	46.0
	Sangat Setuju	54	54.0	54.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	35.0	35.0	35.0
	Sangat Setuju	65	65.0	65.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Setuju	53	53.0	53.0	57.0
	Sangat Setuju	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	2.0
	Kurang Setuju	4	4.0	4.0	6.0
	Setuju	57	57.0	57.0	63.0
	Sangat Setuju	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y)**B1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	39.0	39.0	39.0
	Sangat Setuju	61	61.0	61.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	50	50.0	50.0	51.0
	Sangat Setuju	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

B3

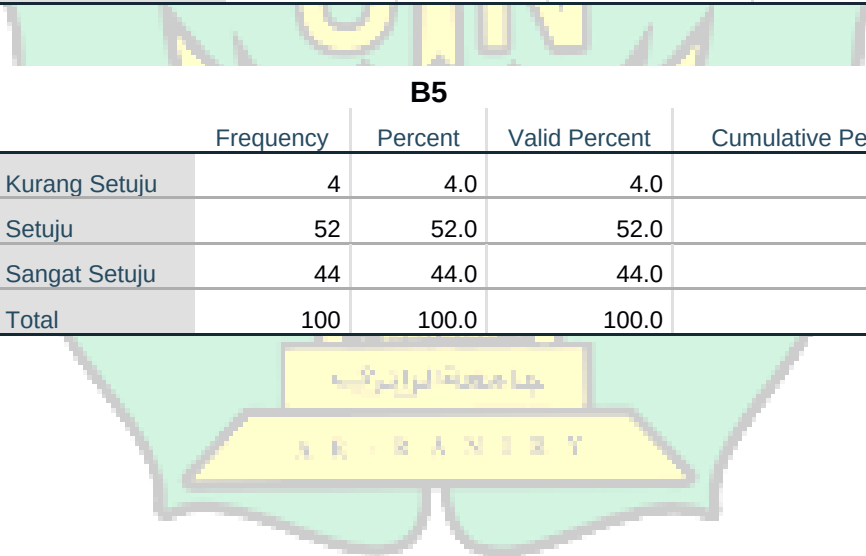
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Setuju	54	54.0	54.0	58.0
	Sangat Setuju	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	2	2.0	2.0	3.0
	Setuju	58	58.0	58.0	61.0
	Sangat Setuju	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Setuju	52	52.0	52.0	56.0
	Sangat Setuju	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

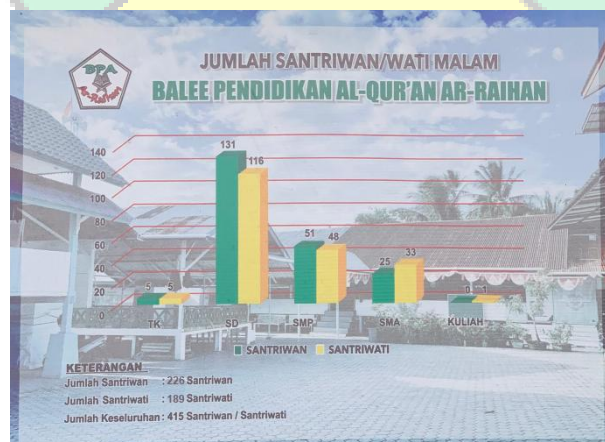




Struktur Pengurus Balee Pendidikan Al-Qur'an (BPA) Ar-Rahman



Staf Pengajar Balee Pendidikan Al-Qur'an (BPA) Ar-Rahman



Jumlah Santriwan/wati Balee Pendidikan Al-Qur'an (BPA) Ar-Rahman

Lampiran 7

Data Santriwan/Santriwati Balee Ar-Raihan

No	Nama	Jenis Kelamin	Kelas	Tingkatan
1	Anindya Trisha Kamilah	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
2	Arya Sun Nisa	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
3	Cut Sanjana	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
4	Cut Siddiqia Alifa	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
5	Dian Khumaira	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
6	Dira Oktarina	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
7	Fadhilah Humaira	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
8	Fathia Humaira	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
9	Fazatul Muthaya	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
10	Fitriah	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
11	Ghaisa Zahira Syifa	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
12	Haifa Safina	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
13	Keysha Helena	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
14	Khairatun Marsya	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
15	Mutia Sari	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
16	Nadhifa Hylmi Waritza	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
17	Nadhifa Thahara	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
18	Nadhira Lathifa	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
19	Naira Annisa	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
20	Nazirah	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
21	Nisaul Hifzi	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
22	Nisaul Ludhfa	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
23	Nurjannah Azzahra	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
24	Nyak Fadhilatul Ulya AR	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
25	Raisah Nurwalidaini	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
26	Ratu Funnisa	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
27	Rifa Aulia	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
28	Ruby Kalila Raysaputri	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
29	Talitha Azzahra	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
30	Thahara Khairuni	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
31	Vayza Daratul Asyila	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
32	Yusti Khaira Rizky	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
33	Zahratul Ulya	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
34	Zaskiyya Ratu Fajar	Perempuan	Al-Majid	Al-Qur'an
35	Adzra Allifa	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
36	Ainiya Fayda	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
37	Almira Syafeena	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
38	Alya Shafiya	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
39	Amira Asyima	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
40	Assyifa Zalzalisa	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
41	Atika Ramadhani	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
42	Aurelia Thannisa	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
43	Cahaya Zakiyya Syahira	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
44	Eva Maulida	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
45	Farah Aqila	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
46	Ghina Athifa	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
47	Humaira Al Khansa	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
48	Gadhi Istasri Febrika,S.TP	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
49	Keisya Al Fatia	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
50	Khaisa Najwa	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
51	Khuriya Ulfa	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
52	Marsya Rizqy Mauolyna	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
53	Maulidya	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
54	Mulia Tun Ulla	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
55	Nadya Putri Mulyana	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
56	Naila Maghfirah	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
57	Najla Maulina	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
58	Nisa Assyifa	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
59	Nisa Najihati	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
60	Nursyima Azzahra	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an

61	Qathrin Nida	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
62	Queensha Balqist Prasetyo	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
63	Rania Atika Putri	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
64	Rania Khairinniswa	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
65	Rania Qisyah	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
66	Raysya Amanda	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
67	Rona Asyifa	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
68	Rukhfa Adila Nadhifa	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
69	Silvi Yulia Hasanah	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
70	Siti Alifa Humaira	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
71	Syaifa Al-Zahra	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
72	Vivian Mustaqimah	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
73	Widy Izza Mahira	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
74	Yana Milani	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
75	Zahira Maulidya	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
76	Zahratuss Safarah	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
77	Zahwa Assabira	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
78	Zahwa Keisya	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
79	Zatin Thahira	Perempuan	An-Nur	Al-Qur'an
80	Adinda Zuhra	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
81	Ainayya Hylmi Aylakiva	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
82	Aja Bilqis Ufaira	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
83	Akifa Nayla	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
84	Amira Naafi Syah	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
85	Aqilla Putroe Hasna	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
86	Azzahra Aqila Rahma	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
87	Callysta Elysia	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
88	Cut Anisa	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
89	Cut Asyifa	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
90	Cut Zahira Ariza	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
91	Fathin Aqila	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
92	Ghaziyah Inayah Fara	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
93	Iswatun Nisa	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
94	Jihan Suci Khumaira	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
95	Khairunnisa	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
96	Khansa Sanniya	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
97	Khayla Almira	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
98	Khayla Syakira	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
99	Maulizatur Rahmah	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
100	Meka Fatia Al Faras	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
100	Nadin Muzfirah	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
101	Naisya Azneta Fahrila	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
102	Nauril Atiya	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
103	Nazefa Rahil	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
104	Novia Az Zahra	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
105	Ovic Olivia	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
106	Puan Ayska Gadiza Verilda	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
107	Putri Humayrah	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
108	Putri Okta Pertiwi	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
109	Putri Shelvia Amanda	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
110	Putroe Sayyida Rumaisha	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
111	Qinal Al Qhaira	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
112	Raihana Adonia	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
113	Raisa Azkia	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
114	Raisya Mahira	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
115	Rassya Lathifa	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
116	Rifa Salsabila	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
117	Rizka Adila Safira	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
118	Rizqiya Al Fatih	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
119	Salsabila Nadhifa	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
120	Sasabila Putri Muclina	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
121	Syakira Zharifa	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
122	Ufairah Kamila	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
123	Usna Syafia	Perempuan	Al-Latif	Al-Qur'an
124	Afifah Fithya	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
125	Aisyah Naqila	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an

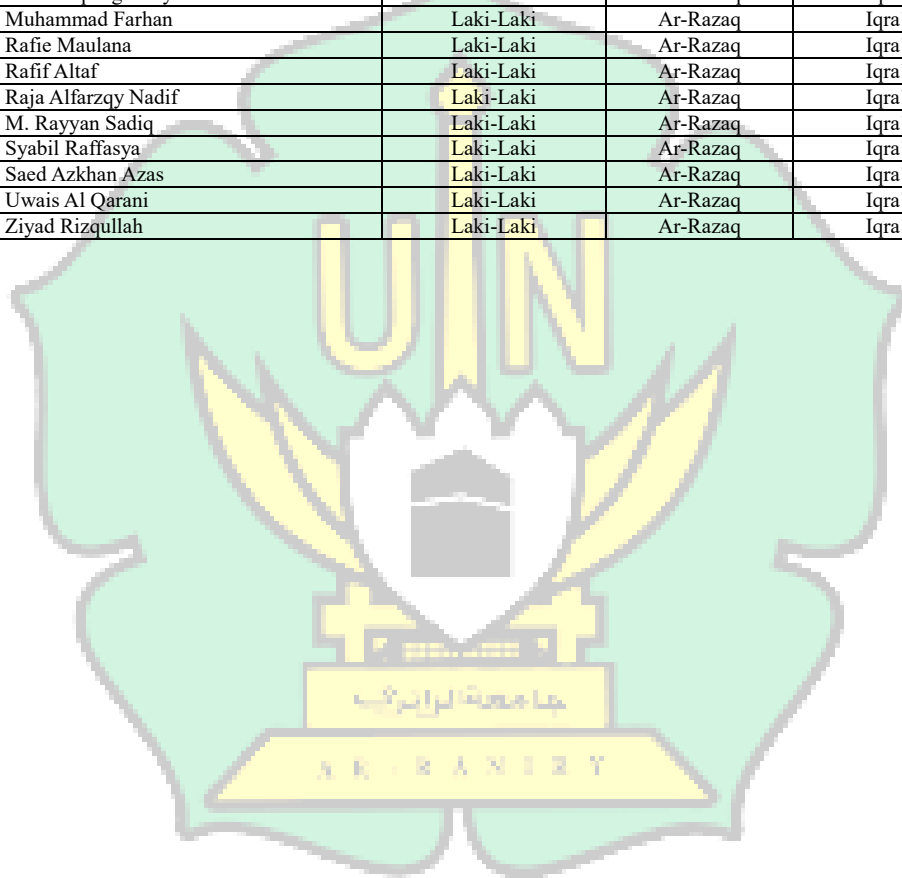
126	Aisyatul Humaira	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
127	Aluna Qaireen Faradisa	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
128	Aqila Zahra Putri	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
129	Cut Aisha Farhanna	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
130	Cut Kaysa Munira	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
131	Cut Keyla Munisa	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
132	Felisha Azzahra	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
133	Keysha Aqila	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
134	Luthfiya Azyan	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
135	Medina Varisha Alfaras	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
136	Mikayla Azzahra	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
137	Muna Iandra Rizkina	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
138	Nadia Husna	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
139	Nanda Thafana	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
140	Nauratul Aisyah	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
141	Nazwa Khumaira	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
142	Niswatul Birra Maula	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
143	Nura Fadhila	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
144	Nyak Aloeh Laiqa	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
145	Putri Ramadhani	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
146	Qatrunnada Hulwah	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
147	Queensa Assyifa Qalbi	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
148	Ratu Alisha Ahmad	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
149	Rihhadatul Aisy	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
150	Siti Nurmasyitah	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
151	Syariqa Fitri Aylakiva	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
152	Zhafira Al-Zashi	Perempuan	Ar-Rahim	Al-Qur'an
153	Alfatunnisa Mahira	Perempuan	As-Salam	Iqra'
154	Alika Nabila	Perempuan	As-Salam	Iqra'
155	Alya Azzahra	Perempuan	As-Salam	Iqra'
156	Aqila Durratul Jinan	Perempuan	As-Salam	Iqra'
157	Arsha Satara	Perempuan	As-Salam	Iqra'
158	Arsyfa Azalea Hasna	Perempuan	As-Salam	Iqra'
159	Askaira Azzura	Perempuan	As-Salam	Iqra'
160	Atifah	Perempuan	As-Salam	Iqra'
161	Cut Alifah Aurora	Perempuan	As-Salam	Iqra'
162	Cut Dina Azkia	Perempuan	As-Salam	Iqra'
163	Cut Khayra Ufaira	Perempuan	As-Salam	Iqra'
164	Cut Nyak Adha	Perempuan	As-Salam	Iqra'
165	Cut Syakira Ariza	Perempuan	As-Salam	Iqra'
166	Fadilla Balqish	Perempuan	As-Salam	Iqra'
167	Faiha Amelia	Perempuan	As-Salam	Iqra'
168	Hawa Irsa Mahira	Perempuan	As-Salam	Iqra'
169	Kanaya Luthfiya Faisal	Perempuan	As-Salam	Iqra'
170	Kania Afiah	Perempuan	As-Salam	Iqra'
171	Khaira Annisa	Perempuan	As-Salam	Iqra'
172	Mahira Hasna Kamila	Perempuan	As-Salam	Iqra'
173	Myesha Syuhada	Perempuan	As-Salam	Iqra'
174	Nada Mardhiyah	Perempuan	As-Salam	Iqra'
175	Nadhifa Humaira	Perempuan	As-Salam	Iqra'
176	Naifa Luthfani	Perempuan	As-Salam	Iqra'
177	Najwa Risky Putri	Perempuan	As-Salam	Iqra'
178	Safana Munifa	Perempuan	As-Salam	Iqra'
179	Sania Salima	Perempuan	As-Salam	Iqra'
180	Siti Hawa	Perempuan	As-Salam	Iqra'
181	Siti Nurmaghfirah	Perempuan	As-Salam	Iqra'
182	Syifa Humaira	Perempuan	As-Salam	Iqra'
183	Syirli Arsyila	Perempuan	As-Salam	Iqra'
184	Talita Sakhi Mahira	Perempuan	As-Salam	Iqra'
185	Tiara Tanisha	Perempuan	As-Salam	Iqra'
186	Ulfa Mahira	Perempuan	As-Salam	Iqra'
187	Zalfa Alika	Perempuan	As-Salam	Iqra'
188	Zalika Intan Putroe Azhari	Perempuan	As-Salam	Iqra'
189	Zhafiratul Muna	Perempuan	As-Salam	Iqra'
190	Alfa Rizki	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
191	Aqil Harsa	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an

192	Arya Permana	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
193	Dava Purnama	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
194	Emier Kaysan	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
195	Fahry Al Faryzi	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
196	M. Alghifari	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
197	M. Dava	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
198	M. Ilhamsyah	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
199	M. Nafis Subhi	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
200	M. Rizqan Adetya	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
201	M. Sultan Aqram	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
202	M. Tanwil Abrar	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
203	Nisfiam Hanafi	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
204	Rahmad Agani	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
205	Rayhan Alfvansyah	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
206	Rifaldhi	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
207	Septian Dwi Veriza	Laki-Laki	Ar-Rasyid	Al-Qur'an
208	Abizard Al Ghifari	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
209	Aditya nugroho	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
210	Agha Gaisan Pahlevi	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
211	Akil Sidqi	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
212	Ashfa Muzaffar	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
213	Daffa Ziaul Hari	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
214	Deza Nur alfinsyah	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
215	Dimas Sapto	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
216	Fawwaz Atharija	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
217	Irfan Muhyiddin	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
218	Khalil Bayazid	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
219	M. Anis Al Hidayat	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
220	M. Aufa	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
221	M. Faiz A - hasyimi	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
222	M. Fuzhail	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
223	M. Hafidz Al Khalid	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
224	M. Raditya	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
225	M. Rafi Al farizi	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
226	M. Rafi dhi	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
227	M. Rizki	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
228	M. Safra	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
229	M. Syukran Azizi	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
230	M. Ziyad Al Syathir	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
231	Muhammad alfian	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
232	Nizam Maulana Mirza	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
233	Rahmat Al fazil	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
234	Razan atqa Al Fata	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
235	Rifky adhyaksa	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
236	Rizky Ramadhan	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
237	Salman Al Farisi	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
238	Syafwan Ramadhan	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
239	T. Reza maulana	Laki-Laki	Al-Aziz	Al-Qur'an
240	Alif Munanzar	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
241	Aswin Fauzi Bakri	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
242	Athar Rizky Pratama	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
243	Beryl Radinka Ramadhan	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
244	Di Habib Rafi Rabbani	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
245	Fahri Pramana Sakti	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
246	Fajrul Furqan Ali	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
247	Firdaus Bakhtiar	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
248	Habib Aqil Aufar	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
249	Indra Nur Maulana	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
250	M. Akbar Fadillah	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
251	M. Al Fatih	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
252	M. Al Fathin	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
253	M. Alif Syathir	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
254	M. Ashabul Kahfi	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
255	M. Defa Al Syakir	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
256	M. Fairus Rajfa	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
257	M. Haiyan Aakif	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an

258	M. Irfan Fauzan	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
259	M. Javier Yurisa	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
260	M. Luthful Althaf	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
261	M. Nabil As Siddiq	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
262	M. Rafa Abrar	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
263	M. Rizky Aulia	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
264	Muhaisany Aimar Radinka Siregar	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
265	Muhammad Aidil	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
266	Muhammad Azzam	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
267	Muhammad Ghifran	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
268	Muhammad Iqbal	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
269	Muhammad Khalil	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
270	Muhammad Ridha	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
271	Muhammad Zifran	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
272	Nafis Ziaulhaq	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
273	Ozil Alfatan	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
274	Rafha Tirta Alfatra	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
275	Ryan Dwi Prasetya	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
276	T. Maula Ad Dhafy	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
277	Alif Munanzar	Laki-Laki	Al-Hakim	Al-Qur'an
278	Ahmad Zayyan	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
279	Alif Nur Mulia	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
280	Althaf Hayyan	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
281	Aqil Sidqi Al Faeyza	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
282	Atha Alghifari Faisal	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
283	Chairullah Abidzar	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
284	Fajar Albar	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
285	Fajrul Maulana	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
286	Fikri Aulia	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
287	Haikal Kamil Hutagalung	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
288	M. Afkar Al Farabi	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
289	M. Akyasil Aufa	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
290	M. Al Fathan Putra Aroel	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
291	M. Al Faraby Bardanoe	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
292	M. Alif Al Hafiz	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
293	M. Daffa Rizky	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
294	M. Khalil Zayyan	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
295	M. Nauval Abqari	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
296	M. Nayar Saqel	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
297	Muhammad Al Faiz	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
298	Muhammad Fajar	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
299	Muhammad Waly	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
300	Nabil Muzhaffar	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
301	Naufal Afkar	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
302	Panggeran Arkan Verilda	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
303	Raja Khabir Mubarak	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
304	Rakan Kuku Syahreza	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
305	Ramadhan Rafif Abbad	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
306	Salim Al Khasibi	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
307	Sulthan Rafie Al Faizi	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
308	Syahrin Ayah Al Faizi	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
309	Uwais Al-Qarni	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
310	Uwais Al- Qarni	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
311	Zulfahmi	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
312	Ahmad Fatahillah	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
313	M. Thifal Khalil	Laki-Laki	Ar-Rahman	Al-Qur'an
314	Abizar Al Kausar Amin	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
315	Adib Ghaisan Munthazwry	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
316	Afkarul Giyatsa	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
317	Agha Ziad Kandava	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
318	Ahmad Rafif	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
319	Ahmad Zacky Ghafran	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
320	Ahmad Zil Ikhsan	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
321	Arfadhia Helena	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
322	Arkan Syakur Ramadhan Randri	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
323	Ashil Adrian Pratama	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an

324	Asyraf Mubarak AR	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
325	Azka Zayyan Athariz Siregar	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
326	Azzam Mubarak	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
327	Bintang Iskandar Muda	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
328	M. Abizar Al Ghifari	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
329	M. Akmal	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
330	M. Al Ghazali	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
331	M. Alfatar Pradipta	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
332	M. Alkhalifi Zikri Helmi	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
333	M. Ar Rasya	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
334	M. Arkan Alfattah	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
335	M. Arsyah Alfahrezy	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
336	M. Asadel Fawwas Al Fatih	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
337	M. Ashraf	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
338	M. Athaiya Rizal	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
339	M. Azkha Al Fattah	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
340	M. Azka Rafiqy	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
341	M. Azyan Syauqiy	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
342	M. Busyairi	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
343	M. Dzaki Mubarak	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
344	M. Fayyadh Al Hasyif	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
345	M. Fharez Al Mubarak	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
346	M. Hafidz Al Fata	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
347	M. Hafriyanta	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
348	M. Ilham Akbar	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
349	M. Luthfi Al Muzakki	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
350	M. Naufal Ramadhan	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
351	M. Raziq Al Jasir	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
352	M. Reza Al Asyraf	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
353	M. Syafi Assyauqi Lubis	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
354	M. Syakir	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
355	M. Umar	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
356	M. Zafran Al Maisan	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
357	M. Zhafran	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
358	Malik Dinar Siregar	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
359	Rafka Al-Ghifari	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
360	Said Afkar Atthallah	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
361	Shidqan Khairi	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
362	M. Tabiqatul Sidqi	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
363	Zakiul Addafa	Laki-Laki	Al-Baqi	Al-Qur'an
364	Abdurrauf Alfarizdi	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
365	Adam Alviandra Darrel	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
366	Adam Faiz Al Arkhan	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
367	Adam Khairan	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
368	Adam Nabhan yunanda L	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
369	Agustian Dafit Maulana	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
370	Ahmad Azzam Rozi	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
371	Akbar Aidil Fitrah	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
372	Akhtar azzola ghifari	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
373	Akmalul Zuhair	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
374	Alkalifi Zikri Amizan	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
375	Athib Ibnu	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
376	Ayyash Alfatafurrahman	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
377	Azka Faiz Pratama P	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
378	Azril Rafiq Saputra	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
379	Brilian Adam	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
380	Faaiz Fairuz	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
381	Firdaus	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
382	Firman Kurniawan	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
383	Furqan Afrizal	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
384	Hafizh Mubaraq lubis	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
385	Ilham Aulia	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
386	Jalul Ar-rasya	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
387	Kafie ElAzzam	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
388	M. Afdhal Zikry	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
389	M. Ais Gibran	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'

390	M. Al Gybran Keenand	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
391	M. Al Sykah Hafuza	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
392	M. Alghifary	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
393	M. Alim	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
394	M. Arfan AL-fatah	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
395	M. Azriel Alfarisky	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
396	M. Faiz Al Farizi	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
397	M. Hafazd Asyraf	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
398	M. Ikram	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
399	M. Kaisar Al fath	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
400	M. Mulqi Hidayat	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
401	M. Nausyad Kanelki	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
402	M. Rafasya	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
403	M. Raffi	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
404	M. Syahir Arjuna	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
405	M. Syawal Rizki	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
406	M. Wafiq Alghifary	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
407	Muhammad Farhan	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
408	Rafie Maulana	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
409	Rafif Altaf	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
410	Raja Alfarzqy Nadif	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
411	M. Rayyan Sadiq	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
412	Syabil Raffasya	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
413	Saed Azkhan Azas	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
414	Uwais Al Qarani	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'
415	Ziyad Rizqullah	Laki-Laki	Ar-Razaq	Iqra'



Lampiran 8

Data Pengajar Ustadz/Ustadzah Balee Ar-Raihan

No	Nama	Jenis Kelamin
1	Tgk. Fachri A. Madjid, S.Pd	Laki-laki
2	Ust. Abdul Rahman, S.Sos	Laki-laki
3	Ust. Ahmad Fauzi	Laki-laki
4	Ust. Alfin Maulizar	Laki-laki
5	Ust. Asrin, S.Sos	Laki-laki
6	Ust. Candra Purnama	Laki-laki
7	Ust. Indra Lukman K	Laki-laki
8	Ust. Jefri Oktafian	Laki-laki
9	Ust. M. Wildan	Laki-laki
10	Ust. Rahmad Hidayat M	Laki-laki
11	Ust. Pinto Febrian	Laki-laki
12	Ust. Rizqi Maulana	Laki-laki
13	Ust. Romi Fitriansyah	Laki-laki
14	Ust. Siddiq Sukmawan	Laki-laki
15	Ust. Syfa Uqalbi	Laki-laki
16	Ustdzh. Adinda Olivia	Perempuan
17	Ustdzh. Alya Humaira	Perempuan
18	Ustdzh. Ashifa Mulyana	Perempuan
19	Ustdzh. Dara Tursina	Perempuan
20	Ustdzh. Dessy Andriani	Perempuan
21	Ustdzh. Hashifa Syarafina	Perempuan
22	Ustdzh. Ira Dian S	Perempuan
23	Ustdzh. Nabila Shaleha	Perempuan
24	Ustdzh. Nabilatul Jihan	Perempuan
25	Ustdzh. Raissa Camilla	Perempuan
26	Ustdzh. Rema Aprilia, S.Pd., Gr.	Perempuan
27	Ustdzh. Rifqa Mawaddah	Perempuan
28	Ustdzh. Salsabilla	Perempuan
29	Ustdzh. Shafa Mulyana	Perempuan
30	Ustdzh. Siti Najwa A	Perempuan
31	Ustdzh. Zuraida	Perempuan
32	Ust. M. Ridwansyah	Laki-laki
33	Ust. Rahmat Kamil	Laki-laki
34	Ust. Rasky Rahmadsyah	Laki-laki
35	Ustdzh. Aja Nursabila	Perempuan
36	Ustdzh. Cut Mira Humaira	Perempuan
37	Ustdzh. Fitriana	Perempuan
38	Ustdzh. Hadysah Az-zahra	Perempuan
39	Ustdzh. Nurhidayah	Perempuan
40	Ustdzh. Putri Ramadhani	Perempuan
41	Ustdzh. Qisthina Badzlin	Perempuan
42	Ustdzh. Silvi Latifah	Perempuan
43	Ustdzh. Siti Fatimah A	Perempuan
44	Ustdzh. Zahara Aulia A	Perempuan
45	Ustdzh. Firyalu Shiba S	Perempuan
46	Ustdzh. Annisa Dhafira	Perempuan
47	Ustdzh. Ashifa Mulyana	Perempuan
48	Ustdzh. Dara Tursina	Perempuan
49	Ustdzh. Rasyifa, S.Kep	Perempuan
50	Ustdzh. Cut Mira Humaira	Perempuan
51	Ustdzh. Qisthina Badzlin	Perempuan

Lampiran 9

Angket Penelitian

Kepada Yth, Ustadz/ Ustadzah/Santriwan/Santriwati
Di tempat.

Dengan hormat,

Saya yang tersebut di bawah ini:

Nama : Alya Humaira
Nim : 210403055
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Universitas : Islam Negeri Ar-Raniry

Sedang melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan Lamteumen Barat Banda Aceh”**.

Penelitian ini adalah bagian dari proses pembuatan karya akhir atau skripsi yang hasil penelitiannya akan digunakan untuk tujuan akademik. Setiap jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiannya. Saya mohon kesediaan **Ustadz/ Ustadzah/Santriwan/Santriwati** untuk mengisi kuesioner ini dengan selengkap-lengkapannya dan sejujur-jujurnya berdasarkan pengalaman selama ini.

Demikian, atas perhatiannya dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 23 Mei 2025
Peneliti,

Alya Humaira

DAFTAR PERTANYAAN

Petunjuk pengisian:

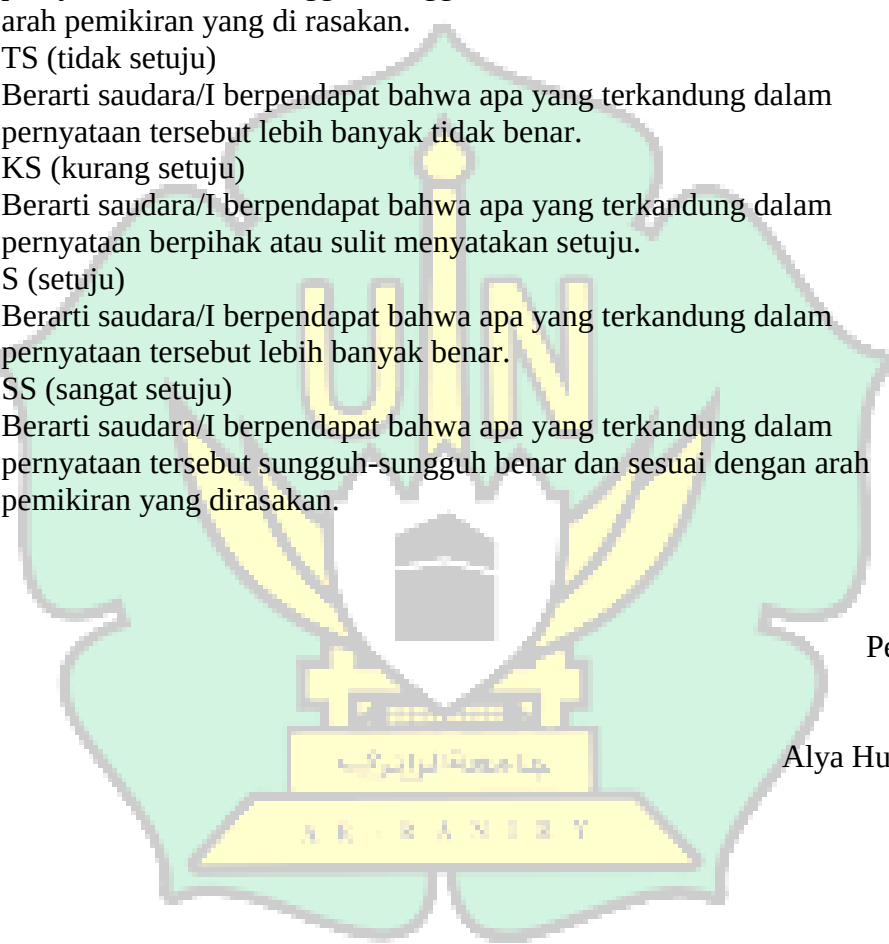
Bacalah semua pernyataan dengan teliti kemudian berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban dari pilihan yang paling sesuai dengan yang diamati.

Keterangan jawaban:

1. STS (sangat tidak setuju)
Berarti saudara/I berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut sungguh-sungguh tidak benar dan tidak sesuai dengan arah pemikiran yang di rasakan.
2. TS (tidak setuju)
Berarti saudara/I berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut lebih banyak tidak benar.
3. KS (kurang setuju)
Berarti saudara/I berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan berpihak atau sulit menyatakan setuju.
4. S (setuju)
Berarti saudara/I berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut lebih banyak benar.
5. SS (sangat setuju)
Berarti saudara/I berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut sungguh-sungguh benar dan sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

Peneliti

Alya Humaira



Gaya Kepemimpinan(X)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Pimpinan dalam menghadapi masalah memiliki kemampuan mengambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikannya					
2	Pimpinan memiliki kemampuan memotivasi dengan memberikan dorongan dan apresiasi kepada pengajar dan santri yang berprestasi.					
3	Pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam memberikan nasihat dan bimbingan kepada santri dan pengajar.					
4	Pimpinan memiliki kemampuan mengendalikan bawahan dalam memberikan arahan kepada para pengajar dan staf					
5	Pimpinan memiliki kemampuan mengendalikan emosi saat menghadapi masalah dalam organisasi/lembaga					

Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pengajar dan santri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Pimpinan memberikan contoh yang baik dapat membentuk kepribadian bawahan yang baik					
3	Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan di berikan kepada seluruh anggota					
4	Kinerja didukung oleh motivasi dan apresiasi dari pimpinan					
5	Pimpinan memberikan penilaian berdasarkan hasil kerja dan tanggung jawab yang dilakukan					

Identitas Responden

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

- ☐ 1. Perempuan
☐ 2. Laki-laki

3. Kalangan Responden :

4. Usia Responden:

- ☐ 1. 12-17 Tahun
☐ 2. 18-23 Tahun
☐ 3. 24-29 Tahun
☐ 4. 30-35 Tahun
☐ 5. 36-41 Tahun
☐ 6. Diatas 41 Tahun

5. Status:

- ☐ 1. Kawin
☒ 2. Belum Kawin

6. Pendidikan Terakhir:

- ☒ 1. SD/MI
☒ 2. SMP/MTSN
☒ 3. SMA/SMK/MAN
☐ 4. D3
☐ 5. S1

7. Pekerjaan:

- ☐ 1. Wirausaha
☐ 2. Wiraswasta
☐ 3. PNS
☐ 4. Belum bekerja

8. Pendapatan perbulan

- ☐ 1. Kurang dari Rp. 499.999
☐ 2. Rp. 500.000-999.999
☐ 3. Rp. 1.000.000-1.999.999
☐ 4. Rp. 2.000.000-2.999.999
☐ 5. Rp. 3.000.000-3.999.999
☐ 6. Lebih dari Rp. 4.000.000





Pengisian Kuesioner oleh responden



Pengisian Kuesioner oleh responden



Pengisian Kuesioner oleh responden



Foto Bersama Pengurus Balee Balee Pendidikan Al-Qur'an (BPA) Ar-Rahman



Wawancara terkait sejarah Balee Pendidikan Al-Quran Ar-Raihan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Alya Humaira
Tempat/Tgl.Lahir : Banda Aceh, 23 Agustus 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Kawin
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 210403055
Alamat : Jln Harapan lorong TBA 1 No.4L
a. Kecamatan : Jaya Baru
b. Kota : Banda Aceh
c. Provinsi : Aceh
Telp/Hp : 085372725895
Email : 210403055@student.ar-raniry.ac.id

B. Riwayat Pendidikan

SD Negeri 4 Banda Aceh Tahun 2008-2015
MTSS Darussyariah Banda Aceh Tahun 2015-2018
SMA Negeri 1 Banda Aceh Tahun 2018-2021

C. Data Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Syafruddin Yusuf
Nama Ibu : Almh. Suryati