

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA GURU KELOMPOK BERMAIN
KECAMATAN WAGIR**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR

SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

**DISUSUN OLEH :
FIRA SETIAWATI
(21612011075)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2025

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA GURU KELOMPOK BERMAIN KECAMATAN
WAGIR**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR

SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

DISUSUN OLEH :

FIRA SETIAWATI

(21612011075)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2025

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya berupa ilmu akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Guru KB Kecamatan Wagir”

Tujuan penulisan proposal skripsi ini untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Sehubungan dengan itu penulis mengucapkan banyak penghargaan dan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, ayah dan ibu tiada kata yang cukup untuk menggambarkan rasa terima kasihku kepada kalian. Dalam setiap langkahku, aku tahu bahwa di balik keberhasilanku ada doa-doa yang kalian langitkan di sepertiga malam. Dalam setiap lelahku, aku sadar bahwa ada peluh dan kerja keras kalian yang tidak pernah terhitung demi melihatku sampai pada titik ini, terima kasih telah menjadi pilar kekuatan yang selalu meyakinkanku bahwa aku mampu, terima kasih atas kasih sayang yang tiada henti, atas doa-doa yang mengiringi setiap jejak langkahku. Segala pengorbanan dan ketulusan kalian akan selalu menjadi alasan terbesarku untuk terus berjuang dan memberikan yang terbaik, serta adik saya dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan untuk saya.
2. Drs.Imron Rosyandi Hamid,S.E.,M.Si., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh mahasiswa
3. Bapak Dr. M.Yusuf Azwar Anas,S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh atas terselesainya proposal skripsi ini.
4. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan serta arahan kepada mahasiswa manajemen khususnya bagi penulis sampai bisa menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Bapak Sinollah, S,Sos., M.Ab selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan sabar dan pengarahan yang sangat telaten sampai hingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
6. Fira Setiawati, ya! diri saya sendiri. Terima kasih karena telah berjuang, tetap bertahan di saat sulit, dan tidak menyerah meskipun banyak hambatan yang harus dihadapi. Saya telah membuktikan bahwa dengan tekad dan usaha yang kuat, saya mampu mencapai tujuan ini.
7. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Seluruh guru KB kecamatan wagir yang berperan penting dalam penelitian dan penulisan proposal skripsi ini.

Malang, 14 Februari 2022

Penulis

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, kasih sayang, dan kekuatan yang senantiasa menyertai setiap langkah perjalanan hidup ini. Dengan hati penuh rasa syukur, karya sederhana ini kupersembahkan dengan tulus dan ikhlas kepada:

Untuk **kedua orang tuaku tercinta**, yang dengan cinta, doa, pengorbanan, dan kesabaran tanpa batas menjadi sumber kekuatan terbesar dalam setiap langkahku. Terima kasih atas kasih sayang yang tak pernah lekang oleh waktu, doa yang selalu dipanjatkan dalam setiap sujud, dan ketulusan hati yang menjadi cahaya penerang dalam perjalanan hidupku.

Untuk **saudara-saudaraku tersayang**, yang selalu menjadi tempat berbagi suka dan duka, serta menjadi bagian penting yang menguatkan di saat semangat ini hampir pudar.

Untuk **para dosen, pembimbing, dan seluruh civitas akademika Fakultas [Ekonomi Dan Bisnis], Universitas [ISLAM RADEN RAHMAT MALANG]**, terima kasih atas ilmu, bimbingan, serta keteladanan yang telah diberikan. Kebaikan, perhatian, dan kesabaran Bapak/Ibu dalam membimbing menjadi bekal berharga bagi perjalanan hidup dan karier penulis ke depan. ★ ★ ★

Untuk **sahabat-sahabat seperjuangan**, yang hadir dengan tawa, semangat, dan motivasi dalam melewati masa-masa sulit perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Kebersamaan, canda, dan dukungan kalian akan selalu menjadi kenangan indah yang tak ternilai.

Dan akhirnya, karya ini kupersembahkan pula untuk **diriku sendiri**, sebagai bukti bahwa dengan tekad, kesabaran, doa, serta kerja keras, setiap langkah kecil mampu mengantarkan pada pencapaian besar. Semoga perjalanan ini menjadi awal dari langkah-langkah baru menuju cita-cita yang lebih tinggi.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap
Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Guru Kelompok Bermain Di Kecamatan Wagir

Disusun oleh : Fira Setiawati

NIM : 21612011075

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 18 Juli 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc
NIDN. 0715069004

Pembimbing,

Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 399099 – Kode POS: 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

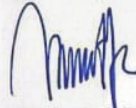
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Fira Setiawati
NIM : 21612011075
HARI : Rabu
TANGGAL : 23 Juli 2025
JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Guru Kelompok Bermain Di Kecamatan Wagir

DINYATAKAN LULUS

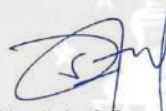
MAJELIS PENGUJI



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



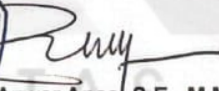
Erna Resmianti, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapat gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan di pidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 18 Juli 2025



Penulis

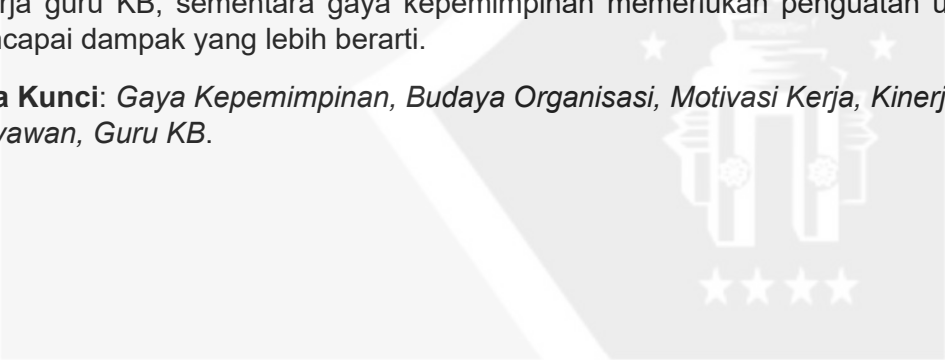
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Fira Setyawati.2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Guru KB Kecamatan Wagir (Pembimbing: Sinollah, S.Sos, M.AB)

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja guru Kelompok Bermain (KB) di Kecamatan Wagir. Dalam era globalisasi, pengembangan sumber daya manusia unggul menjadi krusial, dan pendidikan memiliki peran sentral dalam hal ini. Kinerja guru sangat penting untuk membentuk karakter dan nilai akademik siswa, serta menopang efisiensi organisasi pendidikan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian adalah 120 guru KB di Kecamatan Wagir, dengan sampel sebanyak 44 guru KB. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur dengan Skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26, meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis jalur (path analysis). Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja guru KB. Namun, budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan juga terhadap kinerja guru KB. Selanjutnya, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru KB. Dalam analisis mediasi, motivasi kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karena jalur langsungnya tidak signifikan. Sebaliknya, motivasi kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja adalah faktor utama yang memengaruhi kinerja guru KB, sementara gaya kepemimpinan memerlukan penguatan untuk mencapai dampak yang lebih berarti.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Guru KB.*



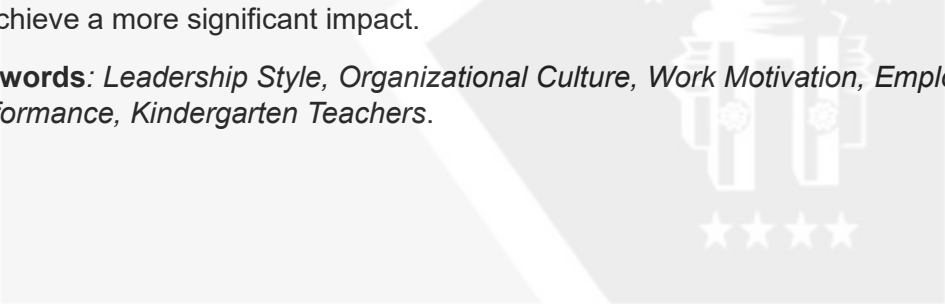
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Fira Setyawati. 2025. The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance among Kindergarten Teachers in Wagir District (Supervisor: Sinollah, S.Sos, M.AB)

This study analyzes the influence of leadership style and organizational culture on work motivation and its impact on the performance of Kindergarten (KB) teachers in Wagir District. In the era of globalization, the development of superior human resources is crucial, and education plays a central role in this. Teacher performance is vital for shaping students' character and academic values, as well as supporting the efficiency of educational organizations. Factors influencing performance include leadership style, organizational culture, and work motivation. This research uses a quantitative approach with a causal design. The study's population consists of 120 KB teachers in Wagir District, with a sample of 44 teachers. Primary data was collected through questionnaires measured using a Likert Scale. Data analysis was performed using SPSS version 26, including descriptive analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), and path analysis. The analysis results show that leadership style does not significantly influence work motivation or KB teacher performance. However, organizational culture is proven to significantly influence work motivation and also KB teacher performance. Furthermore, work motivation has a significant influence on KB teacher performance. In the mediation analysis, work motivation does not mediate the influence of leadership style on performance because its direct path is not significant. Conversely, work motivation positively and significantly mediates the influence of organizational culture on performance. The conclusion of this study confirms that organizational culture and work motivation are the primary factors influencing KB teacher performance, while leadership style requires strengthening to achieve a more significant impact.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance, Kindergarten Teachers.*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	vi
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAKSI.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Impiris.....	8
2.2 Kajian Teoritis.....	12
2.2.1 Gaya Kepemimpinan.....	12
2.2.2 Budaya Organisasi.....	20
2.2.3 Motivasi Kerja.....	24
2.2.4 Kinerja.....	30
2.3 Kerangka Pikir.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Rancangan Penelitian.....	36
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	37
3.4 Populasi dan sampel.....	43
3.5. Jenis Data.....	44
3.6. Metode Pengumpulan data.....	45
3.7. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Teknik Penelitian.....	52
4.2 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
4.3. Deskripsi Data dan variabel.....	53
4.3.1 Deskripsi Profil Responden.....	53
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	55
4.3.5 Deskripsi Data Demografis.....	56
4.4 Hasil Analisis Data.....	57
4.4.1. Hasil Analisis Data Deskriptif.....	57
4.4.2. Faktor Pembentukan Utama Variabel.....	63
4.4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
4.4.4. Uji Asumsi Klasik.....	78
4.4.6. Pengujian Hipotesis.....	70
4.5 Pembahasan.....	78
4.5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.....	81
4.5.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	82

4.5.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja	83
4.5.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	84
4.5.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	84
4.5.6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.....	85
4.5.7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran	89
DAFTAR PUSAKA	91
LAMPIRAN.....	93



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir.....	35
Gambar 2. Gambar Kalkulator Sampel	44
Gambar 3. Hasil Uji heteroskedastisitas Jalur Regresi 1	80
Gambar 4. Hasil Uji heteroskedastisitas Jalur Regresi 2	80



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbedaan Penelitian Terdahulu	11
Tabel 2. Tabel Operasional Variabel	41
Tabel 3. <i>Skala Likert</i>	46
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	55
Tabel 7. Deskripsi Data Demografis	56
Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	58
Tabel 9. Deskripsi Kategorisasi Data.....	59
Tabel 10. Kategorisasi Empirik Gaya Kepemimpinan.....	60
Tabel 11. Kategorisasi Empirik Budaya Organisasi	61
Tabel 12. Kategorisasi Empirik Motivasi Kerja.....	62
Tabel 13. Kategorisasi Empirik Kinerja.....	63
Tabel 14. Faktor Pembentuk Utama Variabel Gaya Kepemimpinan	63
Tabel 15. Faktor Pembentuk Utama Variabel Budaya Organisasi	64
Tabel 16. Faktor Pembentuk Utama Variabel Motivasi Kerja	65
Tabel 17. Faktor Pembentuk Utama Variabel Kinerja	66
Tabel 18. Hasil Uji Validitas	68
Tabel 19. Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 20. Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 21. Hasil Uji Multikolinearitas X terhadap Y	79
Tabel 22. Hasil Uji Regresi Jalur 1	71
Tabel 23. Hasil Uji Regresi Jalur 2	72
Tabel 24. Hasil Uji Regresi t Jalur 1	74
Tabel 25. Hasil Uji Regresi t Jalur 2	74
Tabel 26. Hasil Uji F Jalur 1	76
Tabel 27. Hasil Uji F Jalur 2	76
Tabel 28. Hasil Uji Korelasi Determinasi (R ²) Jalur 1	77
Tabel 29. Hasil Uji Korelasi Determinasi (R ²) Jalur 2	78

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Era globalisasi identik dengan keterbukaan dan persaingan bebas yang terjadi di berbagai bidang kehidupan: ekonomi, sosial, budaya, teknologi dan pendidikan. Pendidikan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing di era globalisasi. Pendidikan, sebagai salah satu tujuan bangsa Indonesia mencerdaskan kehidupan bangsa, memegang peranan yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas yang bermanfaat bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa aktif mengembangkan potensi untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Cossio et al., 2012).

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang dapat mewujudkan tujuan negara Indonesia dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga terciptanya bangsa dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sekolah adalah sistem interaksi sosial suatu organisasi keseluruhan terdiri atas interaksi pribadi terkait bersama dalam suatu hubungan organik (Wayne dalam Atmodiwirio, 2005).

Mengingat pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat tergantung kepada unsur manusianya. Unsur manusia yang sangat menentukan berhasil pendidikan adalah 2 pelaksanaan pendidikan, yaitu guru sebagaimana menurut Sudjana

(2004: 2) tentang guru: "Guru adalah ujung tombak pendidikan sebab guru secara langsung berupaya mempengaruhi, dan mengembangkan kemampuan siswa menjadi manusia yang cerdas, terampil dan bermoral tinggi. Sebagaimana ujung tombak guru dituntut memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik dan pengajar".

Kinerja seorang guru dalam dunia pendidikan memang memegang peranan yang sangat penting terutama dalam upaya membentuk watak anak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai akademik yang diinginkan. Organisasi yang efisien ataupun sukses bakal ditopang dengan sumber daya manusia dengan kinerja berkualitas. Banyak organisasi memiliki kesuksesan ataupun efisiensi yang didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kebalikannya, tidak sedikit juga organisasi yang tidak mencapai kesuksesan sebab aspek sumber daya manusia dengan kinerja yang kurang baik (Sudarmanto, 2009).

Menurut Robbins (2016), kinerja (*performance*) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam menjalankan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja individu. Kinerja dan produktivitas karyawan merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawannya untuk menunjukkan kinerja terbaik karena baik atau buruknya kinerja mereka akan berdampak pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

: Sikap dan mental, pendidikan dan keterampilan, manajemen kepemimpinan, dan kondisi fisik dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2019) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : Kompetensi individu, motivasi dan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi, sistem penghargaan dan kompetensi, gaya kepemimpinan dan manajemen, pelatihan dan pengembangan karyawan, Evaluasi dan Umpan Balik Kinerja. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja fokus kepada gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Menurut Herzberg (1968), Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi tingkat usaha dan persistensi karyawan dalam mencapai tujuan kerja. Herzberg's *Two-Factor Theory* menyatakan bahwa faktor motivator, seperti pengakuan dan pencapaian, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan budaya organisasi yang positif dapat berfungsi sebagai faktor motivator yang meningkatkan motivasi kerja guru.

Menurut Robbins dan Judge (2013), gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, termasuk guru KB. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas serta kinerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah atau pengelola KB dapat menentukan arah dan pola kerja yang ada di lembaga pendidikan tersebut. Pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas, memberi penghargaan,

serta menciptakan komunikasi yang terbuka dan efektif akan mampu memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Budaya organisasi yang sehat dapat menimbulkan semangat dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Di sisi lain, budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain (Robbins & Judge, 2013). Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Ma'sum (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Namun, penelitian lain oleh Fatin et al. (2025) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa konteks organisasi dan karakteristik responden dapat mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami dinamika ini, khususnya dalam konteks guru KB di Kecamatan Wagir.

Penelitian oleh Baskoro (2015) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain oleh Octavia (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan.

Dalam konteks pendidikan anak usia dini, penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru. Guru yang termotivasi dan memiliki kinerja tinggi akan lebih mampu memberikan pendidikan yang berkualitas kepada anak-anak. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada guru KB di Kecamatan Wagir untuk memahami dinamika tersebut.

Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja guru KB di Kecamatan Wagir. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja guru melalui pengelolaan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang efektif.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola institusi pendidikan anak usia dini dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dengan demikian, kualitas pendidikan anak usia dini di Kecamatan Wagir dapat ditingkatkan, memberikan dampak positif bagi perkembangan anak-anak di wilayah tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru KB di Kecamatan Wagir?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru KB di Kecamatan Wagir?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru KB di Kecamatan Wagir?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru KB di Kecamatan Wagir?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru KB di Kecamatan Wagir?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru KB melalui Motivasi kerja guru di Kecamatan Wagir?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru KB melalui motivasi kerja guru di Kecamatan Wagir?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru KB di Kecamatan Wagir.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru KB di Kecamatan Wagir.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru KB di Kecamatan Wagir.

4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru KB di Kecamatan Wagir.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru KB di Kecamatan Wagir.
6. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru KB melalui Motivasi kerja guru di Kecamatan Wagir.
7. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru KB melalui motivasi kerja guru di Kecamatan Wagir.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terkait dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi lembaga pendidikan KB, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk meningkatkan kinerja guru melalui penerapan gaya kepemimpinan yang lebih efektif, budaya organisasi yang kondusif, dan motivasi kerja yang tinggi.
- b. Bagi Universitas Islam Raden Rahmat Malang, penelitian ini dapat memberikan wawasan dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam rangka meningkatkan kinerja guru KB.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di lembaga pendidikan KB.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT