



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU RUMAH TAHFIDZ DI KECAMATAN SUNGAI PAGU

Piza Havira^{1*}, Eva Suryani², Mandra Adrika Putra³

^{*1,2,3}Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

[1*pizahavira@gmail.com](mailto:pizahavira@gmail.com), [2*evasuryani860@gmail.com](mailto:evasuryani860@gmail.com), [3mandraadrikaputra@gmail.com](mailto:mandraadrikaputra@gmail.com)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui gambaran umum motivasi kerja, kepemimpinan dan insentif guru rumah tahfidz di Kecamatan Sungai Pagu (2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru rumah tahfidz di Kecamatan Sungai Pagu (3) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja guru rumah tahfidz di kecamatan Sungai Pagu (4) Untuk mengetahui secara bersamaan pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan insentif guru rumah tahfidz di Kecamatan Sungai Pagu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara central limit theory, dengan minimal 30 responden. Jumlah responden sebanyak 31 orang yang mana dari 49 kuesioner yang disebar yang mengembalikan sebanyak 31 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (kepemimpinan dan insentif) dengan variabel dependen (motivasi kerja). Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25 untuk menguji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji regresi dan uji signifikansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial. Begitu juga secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja

Kata kunci – Kepemimpinan; Insentif; Motivasi Kerja

Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui gambaran umum motivasi kerja, kepemimpinan dan insentif guru rumah tahfidz di Kecamatan Sungai Pagu (2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru rumah tahfidz di Kecamatan Sungai Pagu (3) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja guru rumah tahfidz di kecamatan Sungai Pagu (4) Untuk mengetahui secara bersamaan pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan insentif guru rumah tahfidz di Kecamatan Sungai Pagu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara teori batas sentral, dengan minimal 30 responden. Jumlah responden sebanyak 31 orang yang mana dari 49 kuesioner yang disebar yang mengembalikan sebanyak 31 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (kepemimpinan dan insentif) dengan variabel dependen (motivasi kerja). Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25 untuk menguji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji regresi dan uji signifikansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial. Begitu juga secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja

Keywords - Leadership; Incentives; Work Motivation)

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan menurut W. Widarti didalam (Putra, 2022). Sedangkan menurut rivai didalam (Afrimadona et al., 2024; H. N. Sari et al., 2024) motivasi dirimerupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja guru merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Karena motivasi kerja guru memainkan peran penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas mereka dalam mengajar. Guru yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi dan efektif dalam proses pengajaran. Menurut (Sapitri & Marselina, 2024), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi terbagi menjadi dua kategori: internal (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik). Pertama, intrinsik yaitu: a) keinginan untuk Dapat Hidup. b) Keinginan untuk Dapat Memiliki. c) Keinginan untuk Memperoleh Penghargaan. d) Keinginan untuk Memperoleh Pengakuan. e) Keinginan untuk Berkuasa. Kedua, ekstrinsik yaitu: a) Kondisi Lingkungan Kerja. b) Kompensasi yang Memadai. c) Supervisi yang Baik. d) Jaminan Pekerjaan.

Cara untuk meningkatkan motivasi kerja guru salah satunya melalui kepemimpinan dan insentif. Seorang pemimpin memiliki tanggungjawab untuk menyusun, menjalankan dan mengadakan evaluasi terhadap tugasnya untuk mencapai *outcome* yang baik menurut Oktavia Pramono, 2013 didalam (Ramadani et al., 2024; W. M. Sari et al., 2024). Kepemimpinan merupakan unsur penting di dalam sebuah lembaga pendidikan, sebab tanpa adanya kepemimpinan baik dari seorang kepala sekolah, maka lembaga pendidikan tersebut akan mengalami kemunduran. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap guru, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri (Tawil, 2014). Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin (Aulia Sarah Firdausy, 2020).

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada pekerja dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gerhana, 2017). Insentif merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian mereka yang tergolong lebih besar daripada karyawan lainnya, peran penting insentif dalam menunjang kinerja karyawan melalui dorongan untuk bekerja maksimal, dan berpotensi untuk membentuk karyawan yang lebih terampil dan tidak berhenti mengembangkan kompetensinya. Insentif dapat berfungsi sebagai sebuah motivasi untuk terus bekerja dengan maksimal dan berkontribusi dengan baik terhadap suatu organisasi. Insentif membuat karyawan merasa dihargai atas kerja keras mereka sehingga melalui insentif seseorang selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang dalam prosesnya memungkinkan seorang karyawan untuk meningkatkan potensi, keterampilan, dan kompetensinya (Azizah et al., 2024).

Menurut Upardi dan Anwar, 2004 didalam (Elmita et al., 2023), motivasi merupakan suatu keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan Teori motivasi McClelland mengemukakan teorinya yaitu Me.Clelland's Achievement Motivation Theory atau Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa Guru mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Tawil, 2014) juga menyatakan bahwa Insentif, pelatihan, kepemimpinan dan komunikasi berkorelasi secara simultan maupun secara parsial terhadap motivasi kerja guru SD Mutual Kota Magelang. Persentase korelasi insentif, pelatihan, kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi kerja sebesar 54.9%. Sedangkan variable insentif merupakan variabel yang berkorelasi dominan terhadap motivasi kerja guru SD Mutual Kota Magelang.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur

pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sehingga, guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya. Guru dipandang sebagai faktor kunci, karena guru yang berinteraksi secara langsung dengan murid dalam proses belajar mengajar di sekolah (Susanti et al., 2021).

Rumah tahfidz, Secara Bahasa berasal dari 2 kata, yaitu rumah yang berarti bangunan atau tempat tinggal. Sedangkan tahfiz berasal dari kata hafadza artinya menjaga. Pengertian rumah tahfidz adalah lembaga pendidikan keagamaan islam dalam rumpun TPQ atau madrasah diniyah yang fokus kepada hafalan alquran dan ditambah dirasah islamiyah. Karakter rumah tahfidz dan ciri khas yang umumnya melekat seperti: Fokus kepada menghafal alquran, Umumnya rumah tahfidz adalah kelanjutan dari pendidikan taman pendidikan alquran, Santri atau muridnya tidak mukim, Pelajarannya sore hari dengan waktu yang terbatas (Burhanuddin, 2021). Sejalan dengan itu menurut (Ikhwana et al., 2024) rumah Tahfidz merupakan suatu lembaga atau tempat belajar dan menghafal Al-Quran dan mengamalkan serta membudidayakan nilai-nilai Al-Quran dalam kehidupan sehari-hari. Tahfidz yaitu "Menghafal" atau peoses pengulangan suatu pelajaran, baik dengan cara membaca maupun dengan cara mengafal dan mendengar. Salah satu program unggulan Pemerintah Kabupaten Solok Selatan berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tahun 2021-2026 adalah satu rumah tahfidz satu jorong. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan H. Mahadolok Ritonga, S.Ag, MM sampai saat ini terdapat sebanyak 272 rumah tahfidz binaan pemerintah daerah yang berasal dari TPA/MDA yang melaksanakan program rumah tahfidz setiap jorong dan lebih dari 100 rumah tahfidz mandiri yang diselenggarakan oleh kelompok masyarakat, perantau dan perusahaan secara mandiri. Mandiri dalam artian insentif guru dibiayai sendiri tanpa mendapatkan insetif khusus dari pemerintah daerah. Namun demikian, pembinaan dan dukungan lainnya tetap diberikan oleh pemerintah daerah melalui kegiatan program yang ada.

Kecamatan Sungai Pagu, terletak di Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat, memiliki luas wilayah sekitar 596,46 km² dan terdiri dari 11 nagari serta 58 jorong. Secara geografis, kecamatan ini berbatasan dengan Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh di utara, Kecamatan Pauh Duo di selatan, Kabupaten Pesisir Selatan di barat, dan Kecamatan Sangir Batang Hari di timur. Kecamatan Sungai Pagu merupakan salah satu Kecamatan terbanyak memiliki rumah tahfidz baik itu yang menjadi binaan pemerintah daerah maupun rumah tahfidz mandiri, disebabkan oleh jumlah penduduk yang banyak dan jumlah nagari dan jorong yang banyak dibandingkan dengan kecamatan lain di Kabupaten Solok Selatan. Insentif dan kepemimpinan pengurus yang menjadi pegelola rumah tahfiz diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru rumah tahfidz. Oleh karena itu menarik untuk dikaji lebih lanjut bagaiman hubungan antara motivasi kerja guru rumah tahfidz dengan kepemimpinan dan insentif yang diterima, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap motivasi kerja guru rumah tahfidz di Kecamatan Sungai Pagu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu kepemimpinan dan insentif, terhadap variabel dependen, yaitu motivasi kerja guru tahfidz di Kecamatan sungai pagu. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan eksploratif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel independen yang diuji adalah kepemimpinan dan insentif, sementara variabel dependen adalah motivasi kerja. Kuesioner ini menggunakan Skala Likert 5 poin yang mencakup pernyataan mengenai motivasi kerja, kepemimpinan dan insentif. Skala Likert memungkinkan responden untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Sebelum data dikumpulkan, instrumen penelitian akan diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Product Moment Pearson untuk memastikan bahwa setiap butir soal dalam kuesioner berkorelasi signifikan dengan variabel yang diukur. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan

menggunakan software SPSS (Janie, 2012). Sebelum melakukan analisis regresi, beberapa uji prasyarat harus dilakukan, antara lain uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk menghindari korelasi yang tinggi antara variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak ada ketidaksesuaian varians residual pada model regresi. Setelah uji prasyarat dilakukan, analisis regresi linear berganda akan memberikan informasi tentang besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap motivasi kerja. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sementara uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh simultan dari kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel berikut ini adalah penjabaran mengenai karakteristik responden yang menjadi dasar analisis dalam penelitian ini.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Usia	18-24 tahun	7	20,4
	25-34 tahun	13	45,6
	35-44 tahun	5	15,0
	45-54 tahun	5	15,0
	55 tahun ke atas	1	4,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	10	37,0
	Perempuan	21	63,0
Pendidikan	SMP	0	0
	SMA	16	50,0
	S1	14	46,9
	S2	1	3,1
Lama Mengajar	1-5 tahun	10	37,5
	Diatas 5 tahun	21	62,5

Tabel diatas merupakan karakteristik responden guru tahfiz di kecamatan sungai pagu menunjukkan keragaman usia, jenis kelamin, pendidikan, lama mengajar. Mayoritas responden berusia 25-34 tahun, didominasi perempuan, dengan pendidikan SMA. Frekuensi lama mengajar 1-5 tahun, mencerminkan kecintaan terhadap rumah tahfiz. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan terhadap model regresi secara keseluruhan, model regresi ini telah memenuhi sebagian besar asumsi klasik regresi linier, yaitu multikolinearitas, autokorelasi, dan linearitas. Namun, asumsi normalitas dan heteroskedastisitas memerlukan verifikasi lebih lanjut untuk memastikan model benar-benar valid secara statistik.

Langkah selanjutnya dalam menganalisis hubungan antara variabel-variabel dalam model ini, dilakukan uji determinasi untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari uji determinasi yang dilakukan dalam analisis regresi.

Tabel 2.
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.742 ^a	.551	.519

Berdasarkan tabel 2. Hasil analisis regresi, nilai R sebesar 0.742 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0.551

mengindikasikan bahwa 55,5% variabilitas pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini.

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji t untuk menguji signifikansi hubungan secara parsial antara setiap variabel independen dan variabel dependen

Tabel 3.
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.367	7.531		3.501	.002
	Kepemimpinan	.582	.116	.679	5.016	.000
	Insentif	.146	.136	.145	1.072	.293

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 26.367 + 0.582(\text{Kepemimpinan}) + 0.146(\text{insentif})$. Berdasarkan analisis regresi, hubungan secara parsial antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen dapat dijelaskan melalui nilai p-value. Untuk variabel Kualitas Produk, nilai p-value sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan memengaruhi variabel dependen dapat diterima. Selanjutnya, untuk variabel Insentif, nilai p-value sebesar 0.293, yang juga lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Insentif memengaruhi variabel dependen juga diterima.

Selanjutnya untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji analisis varians (ANOVA). Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang dibangun dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen secara keseluruhan.

Tabel 4.
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.970	2	210.485	17.181	.000 ^b
	Residual	343.030	28	12.251		
	Total	764.000	30			

Berdasarkan hasil analisis ANOVA, nilai p-value (Sig.) sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hubungan secara simultan antara variabel independen (Kepemimpinan dan insentif) dengan variabel dependen signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut, secara bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena nilai p-value lebih kecil dari 0.05, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kualitas Produk dan Harga secara simultan memengaruhi variabel dependen dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, hipotesis pertama menguji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru di rumah tahfidz di Kecamatan Sungai Pagu, yang hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi motivasi kerja para

guru. Hasil ini menyatakan bahwa guru cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya ketika mereka dipimpin oleh seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan moral, serta apresiasi terhadap kinerja mereka. Dalam konteks penelitian ini, guru-guru muda yang berusia 25-34 tahun lebih responsif terhadap kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan suportif, karena mereka mengharapkan lingkungan kerja yang kolaboratif serta adanya kesempatan untuk berkembang secara profesional.

Pentingnya kepemimpinan juga tercermin pada guru yang telah memiliki pengalaman mengajar lebih lama. Mereka cenderung menginginkan pemimpin yang tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga memberikan inspirasi dan contoh nyata dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja guru dengan menciptakan lingkungan yang positif dan kondusif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, 2022), kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja tenaga pendidik, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan dari (Rachman et al., 2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otoriter.

Meskipun kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor lain, seperti kesejahteraan dan beban kerja, juga memainkan peran penting. Beberapa guru di rumah tahfidz yang memiliki tanggung jawab tambahan di luar mengajar mungkin merasa kurang termotivasi jika kepemimpinan yang diterapkan tidak memberikan dukungan yang memadai. Hal ini memperkuat pentingnya strategi kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan tuntutan kerja dengan kesejahteraan tenaga pendidik. Untuk mencapai motivasi kerja yang optimal, pemimpin rumah tahfidz perlu memberikan penghargaan atas kerja keras guru serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pertumbuhan profesional mereka.

Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian terhadap hipotesis kedua menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di rumah tahfidz di Kecamatan Sungai Pagu. Temuan ini menegaskan bahwa insentif menjadi faktor utama dalam meningkatkan semangat kerja, di mana guru menilai kesejahteraan mereka berdasarkan jumlah dan jenis insentif yang diberikan. Guru dengan tanggungan finansial yang besar, seperti mereka yang telah berkeluarga, cenderung lebih peka terhadap kebijakan insentif. Mereka mengutamakan keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diberikan, sehingga tetap termotivasi selama insentif yang diterima sesuai dengan usaha yang mereka keluarkan.

Pentingnya insentif dalam mendorong motivasi kerja juga didukung oleh penelitian (Gani et al., 2020), yang menyatakan bahwa pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan semangat dan produktivitas tenaga kerja. Insentif tidak hanya dipandang sebagai tambahan penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras yang dilakukan. Guru di rumah tahfidz yang memperoleh insentif secara layak cenderung lebih loyal dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini juga didukung oleh (Atmawijaya et al., 2025), yang mengungkapkan bahwa insentif memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan dedikasi tenaga pendidik.

Meskipun insentif memiliki peran yang besar, perlu diingat bahwa faktor lain juga turut memengaruhi motivasi kerja guru. Guru dengan dedikasi tinggi terhadap pendidikan Islam, terutama mereka yang telah mengabdikan selama lebih dari lima tahun, sering kali lebih mengutamakan faktor-faktor intrinsik, seperti kenyamanan lingkungan kerja dan penghargaan non-materi. Oleh karena itu, rumah tahfidz perlu merancang kebijakan insentif yang kompetitif dan berkelanjutan, serta didukung dengan perhatian terhadap kesejahteraan emosional dan profesional guru, agar mereka tetap merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis ketiga menguji pengaruh simultan antara kepemimpinan dan insentif terhadap motivasi kerja guru di rumah tahfidz di Kecamatan Sungai Pagu, dengan hasil yang menunjukkan bahwa kedua faktor ini memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh salah satu faktor secara terpisah, tetapi oleh keseimbangan antara kepemimpinan

yang efektif dan pemberian insentif yang memadai. Robbins & Judge (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara insentif berfungsi sebagai penghargaan atas kinerja yang diberikan, sehingga kombinasi keduanya dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja tenaga pendidik.

Penelitian sebelumnya oleh Mangkunegara (2020) serta Herzberg (2021) menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan dengan kepemimpinan yang suportif dan mendapatkan insentif yang sesuai akan memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Guru yang merasa didukung oleh pemimpin yang komunikatif dan inspiratif cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat dalam menjalankan tugas mereka, terutama jika dukungan tersebut juga diimbangi dengan insentif yang layak. Hal ini relevan dengan kondisi di rumah tahfidz, di mana guru dengan motivasi tinggi lebih cenderung memiliki semangat dalam membimbing santri, menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, hipotesis ketiga mengonfirmasi bahwa baik kepemimpinan maupun insentif harus diperhatikan secara bersamaan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Pengelola rumah tahfidz yang ingin memaksimalkan kinerja tenaga pendidik perlu menyeimbangkan kedua faktor ini, memastikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan bersifat mendukung dan membangun, serta insentif yang diberikan sepadan dengan tanggung jawab yang diemban oleh guru. Hal ini terutama penting dalam lingkungan pendidikan berbasis agama, di mana motivasi kerja guru sangat menentukan efektivitas proses pembelajaran dan perkembangan peserta didik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan dan insentif secara signifikan memengaruhi motivasi kerja guru di rumah tahfidz. Kepemimpinan yang efektif, yang mencakup komunikasi yang baik, dukungan moral, dan keterlibatan aktif dalam pengembangan tenaga pendidik, menjadi faktor utama dalam meningkatkan semangat kerja guru. Di sisi lain, pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan kontribusi guru turut berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Implikasi manajerial dari temuan ini adalah pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan suportif, serta sistem insentif yang jelas dan berkelanjutan. Kombinasi kedua faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi guru, dan pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada santri. Oleh karena itu, pengelola rumah tahfidz perlu menyeimbangkan antara kepemimpinan yang membangun dan kebijakan insentif yang kompetitif untuk memastikan guru tetap termotivasi dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya.

SARAN

Untuk tempat penelitian : peneliti berharap dengan adanya penelitian ini organisasi bisa memperhatikan motivasi kerja guru tahfidz tersebut karena dengan adanya motivasi kerja yang baik suatu organisasi akan bisa mencapai tujuannya.

Untuk Pemerintah Daerah : pemerintahan daerah diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap rumah tahfidz, khususnya dalam bentuk dukungan kebijakan dan insentif yang berkelanjutan bagi guru-guru tahfidz. Intervensi yang tepat dapat meningkatkan kualitas pendidikan keagamaan dan memperkuat peran rumah tahfidz dalam mencetak generasi yang memahami Al- Qur'an.

Untuk peneliti berikutnya : penelitian ini hanya mencakup dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan insentif. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup variabel, selain itu peneliti selanjutnya, dapat menambahkan penggunaan pendekatan campuran (*mixed methods*) sehingga dapat memperkaya pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Afrimadona, A., Maas, I., Wandra, N., Bismark, O. P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan. *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 1-9.

- Atmawijaya, A. R., Studi, P., Dan, B., Islam, K., Konseling, J., Pengembangan, D. A. N., & Dakwah, F. (2025). *Apresiasi Penghargaan (Reward) Sebagai Pengembangan Motivasi Berorganisasi Melalui Program Top Of The Month di UKK Pramuka UIN Prof.K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode 2023*. Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Aulia Sarah Firdausy, T. N. sari. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru. *AL YASINI*, 5(1), 212–223. <https://doi.org/10.32616/pgr.v7.2.447.122-129>
- Azizah, F. N., Ashari, E., & Kiswanto, H. (2024). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada SMKS YKPP Bontang*. 5(2), 2280–2291.
- Burhanuddin. (2021). Analisis Kebutuhan Sistem Informasi Santunan Sosial Berbasis Website Studi Kasus Rumah Tahfidz. *Sistem Informasi Santunan Sosial*, 2(3), 606–613. <https://doi.org/10.29103/tts.v2i3.6483>
- Elmita, Y., Wandra, N., Bismark, O. P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2023). The Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Nagari Officials:(Study at the Wali Nagari Office of Pasir Talang Barat, Sungai Pagu District, South Solok Regency). *Strata Business Review*, 1(1), 107–116.
- Fitri, A. A. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah. *INNOVATIVE*, 2, 669–677.
- Gani, N. A., Jakarta, U. M., Utama, R., Jakarta, U. M., Jaharuddin, J., & Jakarta, U. M. (2020). *Perilaku Organisasi* (16th ed., Issue May). 18 April 2020.
- Gerhana, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Finansial Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT.Telkom Akses Cabang Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 174–190.
- Ikhwana, D., Syarifudin, A., & Hamandia, M. R. (2024). Komunikasi Persuasif dalam Rekrutmen Calon Santri Rumah Tahfidz “Wa Ta’lim Mahabbatul Ilmi” Palembang. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi Digital*, 1(3), 1–13. <https://doi.org/10.47134/jbk.v1i3.2353>
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan SPSS*. Semarang University Press.
- Putra, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widwaswara Indonesia. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 416–422.
- Rachman, A., Andriyani, E., Pattiasina, P. J., Shobri, M., Izzah, I., Oleo, U. H., Indonesia, K., Pattimura, U., Islam, U., Hasan, Z., & Probolinggo, G. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Al-Mada: Jurnal Agama Sosial Dan Budaya*, 5(4), 501–513.
- Ramadani, N. F., Bismark, O. P., Wandra, N., Suryani, E., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Guru di Madrasah Aliyah Swasta Ulu Suliti (MAS Ulu Suliti). *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 35–41.
- Sapitri, A., & Marselina, D. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Mts Al-Hidayah Di Cianjur. *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Bisnis*, 6(3), 1–17.
- Sari, H. N., Suryani, E., Dakyar, D., Maas, I., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Diri Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 10–17.
- Sari, W. M., Wandra, N., Bismark, O. P., Dakhyar, D., & Putra, M. A. (2024). Empowering Educators: The Impact of Principal Leadership and Supervision on Teacher Performance at Ulu Tulis Private Madrasah Aliyah. *Strata International Journal of Social Issues*, 1(2), 79–86.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. In *John Wiley & Sons Ltd*. (Seventh ed). John Wiley & Sons Ltd. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084
- Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1440–1448.

Tawil, A. S. (2014). Pengaruh Insentif, Pelatihan, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Mutual Kota Magelang. *TRANSFORMASI Jurnal Informasi & Pengembangan Iptek*, 10(2), 68-75. <https://doi.org/10.56357/jt.v10i2.15>