

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MTSS AL-WASHLIYAH TEMBUNG

Abdillah, Muhammad Yunus

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Article History:

Received: January, 2020

Accepted: March 2020

Published: April 2020

Keywords:

Principal leadership, culture, motivation

*Correspondence Address:

abdillah@uinsu.ac.id

Abstract : *This research was carried out to reveal 1) Is there an influence of the principal's leadership on teacher work motivation? 2) Is there an influence of school organizational culture on teacher work motivation? 3) Is there an influence of the principal's leadership on the culture of the school organization? 4) Is there an influence on the principal's leadership on the teacher's work motivation through the culture of the school organization ?. This research was conducted using a quantitative approach to path analysis with a total sample of 30 people consisting of school principals and teachers. Data was collected using a Likert scale model questionnaire. Data were analyzed using simple and multiple correlation and regression techniques. The results revealed that the four issues raised proved to be very influential and significant. This proves that work motivation is determined by leadership. Work motivation is also determined by organizational culture, organizational culture is determined by leadership.*

Abstrak : *Penelitian ini dilaksanakan untuk mengungkapkan 1) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru? 2) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru? 3) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya organisasi sekolah? 4) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru melalui budaya organisasi sekolah?. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif analisis jalur dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang yang terdiri dari kepala sekolah dan guru. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner model skala Likert. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi seerhana dan ganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa keempat permasalahan yang diangkat terbukti sangat berpengaruh dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi kerja ditentukan oleh kepemimpinan. Motivasi kerja ditentukan juga oleh budaya organisasi, Budaya organisasi ditentukan oleh kepemimpinan.*

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan penting untuk menjamin keberlangsungan kehidupan suatu bangsa (Rifa'i, 2017). Pendidikan merupakan salah satu cara dalam pembentukan manusia yang cerdas, berakhlak dan mandiri. Pendidikan merupakan suatu proses pembentukan karakter (*character building*) (Baharun, 2017), pembentukan sistematika berpikir dan pembangunan suatu bangsa sehingga mampu memberikan kontribusi dalam pembangunan suatu bangsa dan negara.

Untuk mencapai tujuan sekolah, hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya serta kepuasan guru terhadap pimpinannya (Fathorrazi, 2017). Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan bekerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya (Mulyadi, 2015).

Selain kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Sebagaimana teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kualitas kinerja gurumenurut T.R. Mitchcell (dalam Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008: 35), yaitu: $Performance = Motivation \times Ability$.

Selain itu juga, didapatkan bahwa adanya hambatan dalam berkomunikasi dengan kepala sekolah yang mengakibatkan guru merasa kurang diperhatikan, diawasi, sehingga menimbulkan persepsi negatif guru yang berdampak pada motivasi kerja menjadi kurang optimal (Abrori, 2018). Hal ini terjadi dikarenakan banyaknya tugas dan kewajiban di luar sekolah yang harus diselesaikan oleh kepala sekolah yang kadang sering meninggalkan sekolah. Selain itu, Kepala sekolah belum secara optimal memotivasi bawahan untuk menjalankan tugas dengan baik.

Melihat kompleksnya permasalahan yang mencakup motivasi kerja guru sebagaimana diuraikan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru dalam membuat rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran di MTsS Al-Washliyah Tembung.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru? 2) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru? 3) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya organisasi sekolah? 4) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru melalui budaya organisasi sekolah?

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Para ahli mendefinisikan pendapat yang berbeda tentang kepemimpinan. Karena setiap ahli mempunyai pendapat masing-masing mengenai pengertian kepemimpinan. Berikut ini dipaparkan beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli.

Blanchard dan Hersey (1986:99) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Setiap saat seseorang berusaha mempengaruhi orang lain, maka orang tersebut bisa dikatakan sebagai pemimpin dan orang yang dipengaruhi adalah pengikut. Di sini tidak dimasalahkan apakah orang itu atasan, teman atau bahkan bawahan.

Seperti halnya kepemimpinan pada umumnya, kepemimpinan Kepala Sekolah bisa diartikan sebagai kemampuan Kepala Sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan warga sekolah agar mau dan mampu bekerja dan berperan serta dalam mencapai tujuan sekolah yang sudah ditetapkan. Warga sekolah yang dimaksud di sini adalah guru, karyawan dan siswa.

Indrajaya (2000: 145) mengemukakan bahwa hal yang menarik perhatian mengenai kepemimpinan adalah perilaku kepemimpinan. Ducan (dalam Indrajaya 2000: 145) menyebutkan adanya beberapa gaya kepemimpinan yaitu otokrasi, demokrasi dan gaya bebas (*laissez faire*).

Perilaku kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang pemimpinnya banyak mempengaruhi atau menentukan perilaku bawahannya. Dalam gaya ini pemimpin lebih banyak memperhatikan cara pencapaian dan tercapainya tujuan. Pemimpin lebih banyak menentukan apa yang harus dicapai dan dilaksanakan serta bagaimana mencapainya. Anggota organisasi lebih banak sekedar melaksanakan apa yang sudah di gariskanpimpinan. Namun demikian, tidaklah berarti bahwa ia kurang memperhatikan anggotanya.

Perilaku kepemimpinan demokrasi adalah perilaku pemimpin yang banyak menekankan pada partisipasi bawahan dari pada menentukan sendiri. Para anggota atau bawahan selalu diberi kesempatan menentukan apa yang akan dicapai dan cara mencapainya. Perilaku kepemimpinan ini beranggapan bahwa pendapat orang banyak lebih baik daripada sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Perilaku ini lebih memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan dirinya, meskipun pemimpin masih memiliki peran dalam ikut menentukan keputusan.

Perilaku kepemimpinan bebas (*laissez faire*) adalah perilaku kepemimpinan yang lebih banyak menekankan kepada keputusan kelompok. Seorang pemimpin akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok. Apa yang baik menurut kelompok, itulah yang menjadi keputusan. Bagaimana pelaksanaannya pun tergantung kepada kemauan kelompok. Peran pemimpin dalam mengambil keputusan hampir tidak terlihat, semua diserahkan pada hasil keputusankelompok.

Budaya Organisasi

Budaya yang baik adalah budaya yang mengkomunikasikan secara jelas pesan-pesan tentang bagaimana kita melakukan sesuatu atau bertindak, berperilaku disekitar sini (how we do things around here) (Sweeney & McFarlin, 2002: 334). Dari pemikiran tersebut dapat diinterpretasikan bahwa budaya memberikan arahan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku, bersikap, bertindak dalam suatu komunitas, kata "here" dalam pengertian di atas mengacu kepada suatu komunitas tertentu, baik itu berbentuk organisasi, perusahaan, atau masyarakat.

Menurut Laksono (2013), budaya organisasi sekolah yang kondusif akan tampak atau tecermin dalam struktur organisasi sekolah, deskripsi tugas sekolah, sistem dan prosedur kerja sekolah, pegawai, kebijakan dan aturan, tata tertib sekolah, kepemimpinan dan hubungan, acara atau ritual, dan penampilan fisik sekolah yang juga tumbuh dan berkembang. Sejalan dengan pendapat Zamroni (2003: 149) yang menyatakan bahwa indikator budaya organisasi meliputi 1) norma; menurut Hasri (2004: 7), norma merupakan aplikasi konkrit dari nilai-nilai dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya norma, anggota organisasi mengetahui apa saja yang sudah dikerjakan pada masa lalu yang dinilai baik dan dapat dijadikan pedoman bertingkah laku dimasa yang akan datang; 2) Sistem nilai; Menurut pendapat William (dalam Hasri, 2004: 7), nilai merupakan suatu konsepsi tentang keadaan yang diinginkan, digunakan sebagai kriteria dalam memilih tingkah laku atau sebagai justifikasi tujuan dan perilaku aktual. Sistem nilai adalah suatu peringkat yang didasarkan pada suatu peringkat nilai-nilai seorang individu dalam hal intensitasnya; 3) Perilaku; Menurut Indrawijaya (dalam Pangewa, 2004: 14), perilaku mencakup semua aspek yang berhubungan dengan tindakan manusia yang tergabung dalam suatu organisasi atau kelompok kerjasama, yaitu aspek pengaruh organisasi terhadap manusia dan juga sebaliknya pengaruh manusia itu sendiri terhadap organisasi; 4) Kepercayaan; Menurut Pavlou (2002) kepercayaan sebagai penilaian hubungan seseorang dengan orang lain yang akan melakukan transaksi tertentu sesuai dengan harapan dalam sebuah lingkungan yang penuh ketidakpastian. Kepercayaan yang terjadi ketika seseorang yakin dengan reliabilitas dan integritas dari orang yang dipercaya.

Dari penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi sekolah merupakan nilai-nilai yang dianut oleh warga sekolah, yang meliputi kepala sekolah, guru, petugas sekolah, dan siswa. Nilai-nilai dalam budaya organisasi sekolah itu sendiri terdiri dari kedisiplinan, persaingan dan motivasi. Norma-norma yang diyakini dalam budaya organisasi sekolah antara lain kejujuran, keadilan, sopan santun, dan keteladanan. Sikap yang dimiliki oleh warga sekolah adalah menghargai waktu, bersikap obyektif, dan sikap ilmiah.

Motivasi Kerja

Setiap manusia pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan suatu kondisi yang dapat membangkitkan semangat dan antusiasme individu. Kondisi tersebut adalah "motivasi". Istilah motivasi berasal dari kata motif dan dapat diartikan sebagai

kekuatan yang terdapat dalam diri individu dan menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu (M. Sellers dan W. Porter dalam Uno, 2016: 100). Dalam kamus Umum Bahasa Indonesia disebutkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Kompri, 2015:1-3). Sedangkan menurut Sutikno (2012: 470) motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Ada banyak ahli yang merumuskan pengertian motivasi.

Motivasi merupakan salah satu aspek psikologis yang mempunyai peranan penting pada setiap diri individu baik secara perorangan maupun kelompok. Dengan mempelajari jenis-jenis motivasi, maka seseorang akan dapat memahami perbedaan perilaku antara yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Suryabata (dalam Kompri, 2015: 6) membedakan motivasi menjadi dua, yakni :

Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang berfungsi karena adanya perangsangan dari luar, misalnya orang belajar giat karena diberi tahu bahwa sebentar lagi akan ada ujian, orang membaca sesuatu karena diberi tahu bahwa hal itu harus dilakukannya sebelum ia dapat melamar pekerjaan, dan sebagainya.

Motivasi Intrinsik, yaitu motivasi yang berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Memang dalam diri individu sendiri telah ada dorongan itu. Misalnya orang yang gemar membaca tidak usah ada yang mendorongnya telah mencari sendiri buku-buku untuk dibacanya, orang yang rajin dan bertanggung jawab tidak usah menanti komando sudah belajar secarasebaik-baiknya.

Motivasi dalam pengertian tersebut memiliki dua aspek, yaitu adanya dorongan dari dalam dan dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan yang diharapkan dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Kemudian Sutikno (2012: 51) menambahkan secara rinci bahwa ada tiga jenis atau tingkatan motivasi seseorang yaitu:

1. Motivasi yang didasarkan atas kekuatan. Seseorang melakukan sesuatu karena takut jika tidak maka sesuatu yang buruk akan terjadi, misalnya orang patuh pada bos karena takut dipecat, orang membeli polis asuransi karena takut jika terjadi apa-apa dengannya, anak-istrinya akan menderita.
2. Motivasi karena ingin mencapai sesuatu. Motivasi ini jauh lebih baik dari motivasi yang pertama, karena sudah ada tujuan di dalamnya. Seseorang mau melakukan sesuatu karena ingin mencapai suatu sasaran atau prestasitertentu.
3. Motivasi yang didorong oleh misi dan tujuan hidupnya. Seseorang yang telah menemukan misi hidupnya bekerja berdasarkan nilai (*values*) yang diyakininya. Nilai-nilai itu bisa berupa rasa kasih pada sesama atau ingin memiliki makna dalam menjalani hidupnya. Orang yang memiliki motivasi ini biasanya memiliki visi yang jauh ke depan. Baginya bekerja bukan

sekedar memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi proses belajar untuk mencapai misi hidupnya.

Yunus (dalam Hermino, 2014: 132-133) mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu sebagai berikut :

1. Rasa aman (*Security*), yaitu adanya kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan tetap, memangu jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang merekaharapkan
2. Kesempatan untuk maju (*type work*), Adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian
3. Tipe pekerjaan (*type of work*), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan
4. Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu perusahaan (sekolah) yang memberikan kebanggaan karyawan bila bekerja di perusahaan atau sekolahtersebut
5. Rekan kerja (*Co worker*), yaitu rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerjasama
6. Upah (*Pay*), yaitu penghasilan yangditerima
7. Penyedia (*Supervisor*), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya
8. Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari
9. Kondisi kerja (*working condition*), yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya
10. Fasilitas (*benefit*), yaitu kesempatan cuti, jaminan keshatan, pengobatan dan sebagainya.

Sedangkan menurut Siagian (2006) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal yang mempengaruhi motivasi anatara lain persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan kepuasan kerja prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung ,organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, gaji.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat guru dalam mengajar. Indikator yang dipakai untuk mengukur motivasi kerja guru adalah terpenuhinya kebutuhan guru khususnya dalam: a) Keinginan untuk berprestasi, b) Perasaan mencintai pekerjaan itu sendiri, c) Fasilitas pendukung pekerjaan, (d) Hubungan harmonis antara sesama rekan kerja dan e) Kompensasi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Musfiqon (2012: 59), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif. Sedangkan metode dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi parsial. Korelasi parsial digunakan untuk analisis pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap) (Sugiyono, 2007:224).

Adapun desain penelitian ini menggunakan desain penelitian *expost facto*. Menurut Sugiyono (2007: 7) desain penelitian *expost facto* adalah penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Penelitian ini dilaksanakan di MTsS Al-Washliyah Tembung. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2019.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya (Sugiyono, 2011: 61). Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru MTsS Al-Washliyah Tembung yang berjumlah 60 orang. Kemudian dilakukan penentuan dan pengambilan sampel dengan teknik *random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru MTsS Al-Washliyah Tembung yang berjumlah 30 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket. Menurut Widoyoko (2012: 33), angket/kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Skala data yang digunakan adalah skala likert. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, motivasi kerja guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perhitungan analisis korelasi dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini. Analisis korelasi ini menggunakan program SPSS 20, dan didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 1 Analisis Korelasi

Variabel	X ₁	X ₂	X ₃	Y
Kepemimpinan Kepala Sekolah(X ₁)	-	0,522	0,779	0,282
Budaya Organisasi(X ₂)	0,522	-	0,707	0,172
Motivasi Kerja (X ₃)	0,779	0,707	-	0,568

Dari tabel di atas, terlihat bahwa hubungan antara Kepemimpinan dengan budaya organisasi adalah sebesar 0,522, hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 0,779, hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja adalah sebesar 0,707, hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja adalah sebesar 0,172.

Perhitungan analisis jalur dengan mengoprasikan program SPSS 17, dan didapat hasil sebagai berikut : Koefisien Jalur X1 , X2 dan X3

Tabel 2 Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	0,282
Budaya Organisasi (X ₂)	0,172
Motivasi Kerja (X ₃)	0,568

Hasil tersebut digambarkan dalam persamaan jalur seperti di bawah ini :
 $Y = 0,282 X_1 + 0,172 X_2 + 0,568 X_3 + \epsilon$

Dimana :

- Y = Kinerja Guru
- X₁ = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X₂ = Budaya Organisasi
- X₃ = Motivasi Kerja

Setelah dihitung pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Rekapitulasi Perhitungan Analisis Jalur

Variabel	Kinerja guru				
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Pengaruh Total
		X1	X2	X3	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	7,90%	—	2,50%	12,50%	22,90%
Budaya Organisasi	3,00%	2,50%	—	6,90%	12,40%
Motivasi Kerja	32,30%	12,50%	6,90%	—	51,70%
Pengaruh Total	43,20%	15,00%	9,40%	19,40%	87,00%

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru. Dalam pembahasan hasil pengujian hipotesis yang pertama dinyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah

dengan motivasi guru yang dibuktikan dengan statistik yang diperoleh nilai $r_{hitung} = 0.318$ dan $p = 0.000$ dengan taraf kesalahan $p < 5\%$. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula motivasi guru, sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah semakin buruk pula motivasi guru Sekolah Dibuktikan secara statistik dan diperkuat dengan hasil pengkategorian interval. Variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan sebanyak 57 (26.76%) pada kategori sangat tinggi, 51 (23.94%) pada kategori tinggi, 60 (28.17%) pada kategori sedang, 30 (14.08%) pada kategori rendah, 15 (7.04%) pada kategori sangat rendah. Sedangkan untuk variabel kinerja guru sebanyak 55 (25.82%) pada kategori sangat tinggi, 56 (26.29%) pada kategori tinggi, 58 (27.23%) pada kategori sedang, 30 (14.08%) pada kategori rendah, 14 (6.57%) pada kategori sangat rendah.

Berdasarkan uji statistik hasil analisis dengan korelasi parsial antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi guru diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0.318 dan signifikansi 0.000 dengan taraf kesalahan $< 5\%$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai korelasi sebesar 0.318 berada pada interval 0.20-0.399 artinya keeratan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi guru rendah.

Sukses atau tidaknya kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat yang melekat saja, tetapi juga dipengaruhi oleh sifat-sifat kelompok yang dipimpin. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Dalam pembahasan ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang kedua bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru yang dibuktikan dengan statistik diperoleh nilai $r_{hitung} = 0.341$, $p = 0.000$ dengan taraf kesalahan $p < 5\%$.

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat dan gairah dalam bekerja. Guru yang mempunyai semangat atau gairah selalu bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tanpa diperintah oleh atasannya.

Dalam pembahasan hasil pengujian hipotesis yang ketiga hasil analisis korelasi ganda diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0.573, $p = 0.000$ dengan taraf kesalahan $p < 5\%$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan budaya organisasi.

Dalam penelitian ini menunjukkan dimana kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap motivasi guru. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi, menuju kepada penentuan/ pencapaian tujuan. Keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat dan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan dinamika kelompoknya. Untuk

mempengaruhi orang lain seorang pemimpin harus memiliki kedewasaan (maturity), kecerdasan (IQ, EQ, dan SQ), kepercayaan diri yang tinggi, konsistensi, ketegasan kemampuan mengawasi, partnership dan lain- lainnya.

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat dan gairah dalam bekerja. Guru yang mempunyai semangat atau gairah selalu bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tanpa diperintah oleh atasannya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh semangat sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan *mean empirik* kepemimpinan kepala sekolah 34.67 yang berada pada kelas interval $34.58 < X < 36.74$, kepemimpinan kepala sekolah Sekolah MTs Al-Washliyah Tembung termasuk dalam kategori sedang, *mean empirik* motivasi kerja guru 29.45 yang berada pada kelas interval $28.00 < X < 30.00$, motivasi kerja guru MTs Al-Washliyah Tembung termasuk dalam kategori sedang, dan *mean empirik* kinerja guru 51.64 yang berada pada kelas interval $48.33 < X < 51.66$, budaya organisasi di MTs Al-Washliyah Tembung termasuk dalam kategori sedang.

Ada hubungan positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru Sekolah MTs Al-Washliyah Tembung. Berdasarkan analisis dengan korelasi parsial diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0.318 dan signifikansi 0.000 dengan taraf kesalahan $< 5\%$. Hal ini berarti ada hubungan positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Nilai korelasi sebesar 0.318 berada pada interval 0,20- 0,399 artinya keeratan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru rendah.

Ada hubungan positif dan signifikan motivasi kerja guru dengan budaya organisasi Sekolah MTs Al-Washliyah Tembung. Berdasarkan analisis dengan korelasi parsial diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0.341 dan signifikansi 0.000 dengan taraf kesalahan $< 5\%$. Hal ini berarti ada hubungan positif dan signifikan motivasi kerja guru dengan budaya organisasi. Nilai korelasi sebesar 0.341 berada pada interval 0,20- 0,399 artinya keeratan hubungan motivasi kerja guru dan budaya organisasi rendah

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, H. (2018). Humas Sebagai Method of Commucation Dalam Membentuk Image Madrasah. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 161-166. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v2i2.397>
- Anwar PrabuMangkunegara. (2005). Evaluation of HR Performance. Bandung, PT. Refika
- Aditama. (2005) .Human Resource Management. Bandung: Youth RosdaKarya.
- Arikunto, S. (1998). Research Procedure (A Practice Approach). Jakarta: RinekaCipta.
- Baharun, H. (2017). Total Moral Quality: A New Approach for Character Education in Pesantren. *Ulumuna*, 21(1), 57-80.
- Basri, Faisal. (2005). Strategic Planning for Nonprofit Organizations. Jakarta, Indonesian Torch Foundation.
- Fathorrazi, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Implementasi Dan Pengembangan Kurikulum 2013. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 56-63.
- Gibson, L James, Vancevich, M. John. andDonnelly, H. James. (2001). Organization, 8th Business publication, Ins.
- Harun Al Rasyd. (1994). Social Statistics. Editor: Kismantoroadji, Teguh. Bandung: Postgraduate Program at Padjadjaran University.
- H. AR. Tilaar. (1999) Some Agenda for National Education Reform in Perspectives of the 21st Century. Magelang: Tera Indonesia
- Hikmah Eva Trisnantari. (2009). Relationship Between Principal's Leadership Style and Organizational Culture in Tulungagung District Junior High School.
- Handoko, Hani, (1998). Personnel Management and Human Resources, Yogyakarta. BPFE
- Kamal Muhammad 'Isa. (1994) .Management of Islamic Education.Cet 1. Jakarta: PT FestaAnesta.
- Mulyadi, V. R. & D. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Rifa'i, M. (2017). Kebijakan Pendidikan Islam dalam Era Otonomi Daerah. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 99-114.