



Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Se Kabupaten Lombok Tengah

Muhajirin¹, Wildan², Sukardi³

¹⁾ STIT Darussalimin NW Praya

^{2,3} Dosen Magister Administrasi Pendidikan Universitas Mataram

Email: wildanfkip@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah, baik secara sendiri sendiri maupun secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru MA swasta Kabupaten Lombok Tengah. Sampel penelitian sebanyak 97 guru dari 3062 populasi yang ditentukan melalui teknik *stratified proportional random sampling*. Strata yang dimaksud adalah guru yang sudah sertifikasi dan belum. Sedangkan *proportional* yang dimaksud adalah dengan persentase dan untuk *random* dilakukan dengan pengundian. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja guru (Y). Data dikumpulkan menggunakan angket motivasi kerja guru untuk variabel (Y), angket gaya kepemimpinan untuk variabel (X_1) dan angket budaya organisasi untuk variabel (X_2) dengan skala Likert. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru MA swasta Kabupaten Lombok Tengah.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between leadership style and organizational culture headmaster of the school, both individually and jointly with private MA teacher work motivation throughout Central Lombok regency. The research sample as many as 97 teachers from the 3062 population is determined through proportional stratified random sampling technique. Strata is a

teacher who has been certified and has not. While the question is proportional to the percentage and to do with the random draw. The independent variables in this study is the principal's leadership style (X_1) and school organizational culture (X_2), while the dependent variable is a teacher work motivation (Y). Data were collected using a questionnaire for the teacher work motivation variable (Y), leadership style questionnaire for the variable (X_1) and organizational culture questionnaire for the variable (X_2) with Likert scale. Hypothesis testing using regression analysis and correlation techniques. Based on these results it can be concluded that there is a positive and significant correlation between leadership style and organizational culture headmaster of the school, either individually or jointly with private MA teacher work motivation Central Lombok Sekabupaten.

Keywords : Organizational Culture , Leadership Style , Employee Motivation

PENDAHULUAN

Pada dasarnya orang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan pada seseorang dengan orang yang lain berbeda, sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006: 141) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Motivasi guru dalam bekerja mempunyai peran yang sangat besar dalam suatu lembaga pendidikan. Guru merupakan tenaga yang bertanggung jawab dalam terlaksananya kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, guru hendaknya memiliki dedikasi, loyalitas, tanggung jawab dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Indikator motivasi kerja menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow yang kami kutip dalam Sofyandi dan Garniwa (2007: 102). Indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan penghargaan, (5) kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau kekuatan dalam bekerja yang membuat mereka bersemangat, bergairah dalam bekerja. Guru yang mempunyai semangat atau gairah selalu bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tanpa diperintah oleh atasannya. Anoraga (1992: 85) mengatakan "kegairahan kerja di

pengaruhi oleh faktor luar yang terdiri dari faktor lingkungan kehidupan, keluarga dan lingkungan kerja". Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh semangat sesuai dengan tujuan yang di inginkan. Berdasarkan hasil pengamatan penulis di MA Swasta di Kabupaten Lombok Tengah antara tahun 2013 sampai 2014 menunjukkan gejala rendahnya motivasi kerja guru.

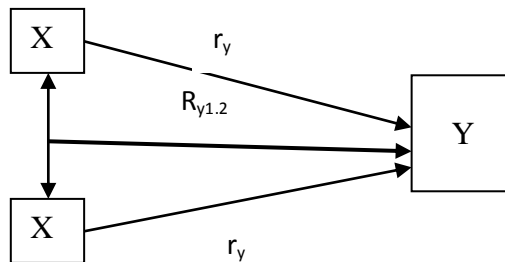
Hal ini ditandai oleh fenomena-fenomena dilapangan, yaitu: (1) adanya guru yang kurang menekuni tugas yang telah di berikan, seperti jarang masuk dan meninggalkan tugas tanpa izin; (2) adanya guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugas, seperti pulang bekerja sebelum waktunya dan masuk jika ada tugas mengajar; (3) masih ada guru yang rendah keinginannya dalam melaksanakan tugas, seperti masih adanya guru yang terlambat ke sekolah; (4) rendahnya tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, dimana adanya guru yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik seperti tidak piket. Masih banyak guru sebagai pengelola pembelajaran yang berkualitas rendah.

Berpijak dari hasil penelitian di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa ada kaitan antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi. Kedua variabel penelitian tersebut memberikan efek yaitu: gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Artinya bahwa gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan budaya organisasi sebagai variabel terikat. Sedangkan pada penelitian ini, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sama-sama sebagai variabel bebas.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi, baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru MA swasta sekabupaten Lombok Tengah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau informasi bagi instansi dalam memperbaiki gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pola dan strategi dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *ex-post facto*. Peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap variabel. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasional untuk menjelaskan hubungan asosiatif antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di sekolah Madrasah Aliyah (MA) Swasta se Kabupaten Lombok Tengah dengan 97 guru sebagai sampel yang diperoleh melalui *stratified proportional random sampling*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja guru (Y). Hubungan antar variabel digambarkan seperti pada gambar 1



Gambar 1. Hubungan antar variabel

Data dikumpulkan dengan menggunakan angket motivasi kerja guru, angket gaya kepemimpinan dan angket budaya organisasi.

Pengujian validitas menggunakan *product moment* sedangkan reliabilitas menggunakan rumus *koefisien Alpha Cronbac*, sedangkan untuk pengujian hipotesis digunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Data untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu diuji normalitas, homogenitas dan linieritas menggunakan metode *one way anova*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data yang disajikan menggunakan teknik statistik deskriptif yang memberikan penggambaran data. Deskripsi data variabel meliputi: harga

rerata (M), Median (Me), Modus (Mo), simpangan baku (SD), tabel distribusi frekuensi, histogram distribusi frekuensi.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	(X ₁)	(X ₂)	Y
Rata-rata	61,57	58,28	77,91
Median	62	58	77
Std. dev.	6,69	6,12	7,07
MIN	47	46	63
MAX	74	69	89
Respond.	97	97	97

Hasil pengujian normalitas terhadap variabel (X₁), (X₂) dan variabel terikat (Y), menunjukkan bahwa semua data berdistribusi normal. Hasil pengujian homogenitas diperoleh nilai $F_{hitung} = 1,304 < F_{tabel} = 1,390$ untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan nilai $F_{hitung} = 1,334 < F_{tabel} = 1,390$ untuk variabel budaya organisasi, dengan demikian varian data adalah homogen.

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	A (taraf Sig)	Ket
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,083	0,05	Normal
Budaya Organisasi (X ₂)	0,161	0,05	Normal
Motivasi Kerja (Y)	0,166	0,05	Normal

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien arah regresi b sebesar 0,362 dan konstanta a sebesar 55,648. Dengan demikian bentuk hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dengan motivasi kerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 55,648 + 0,362X_1$

Pemahaman yang terkandung dalam persamaan regresi tersebut adalah perubahan satu poin pada gaya kepemimpinan kepala sekolah (X₁) akan berdampak terhadap perubahan 0,362 poin pada motivasi kerja guru (Y) pada arah yang sama dengan *intercept* sebesar 55,648.

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh bahwa koefisien korelasi *Product Moment* antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dengan Motivasi Kerja Guru (Y), $r_{y1} = 0,358$.

Tabel 3. Hasil Pengujian Signifikan koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Motivasi Kerja Guru (Y)

Koefesien Korelasi	t_{hitung}		t_{tabel}	
			0,05	0,01
0,358	3,731	1,980	2,617	

Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} = 3,731 > 1,980$)
 dk = derajat kebebasan

Hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel X_1 dengan Y ditolak, dengan kata lain bahwa terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

Model pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai uji-t = 3,731 lebih besar jika dibandingkan dengan t-tabel alpha 0,05 ($df = n-2 = 95$), nilai t hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga t-tabel sebesar 1,980.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien arah regresi b sebesar 0,279, dan konstanta a sebesar 61,640. Dengan demikian bentuk hubungan antara budaya organisasi sekolah (X_2) dengan motivasi kerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 61,640 + 0,279X_2$.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,891 dengan nilai signifikan sebesar 0,017. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a yang mengatakan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 61,640 + 0,279X_2$ diterima. Berdasarkan hasil tersebut, maka persamaan regresi $\hat{Y} = 61,640 + 0,279X_2$ signifikan dan bersifat linear.

Pemahaman yang terkandung dalam persamaan regresi tersebut adalah perubahan satu poin pada budaya organisasi sekolah (X_2) akan berdampak terhadap perubahan 0,279 poin pada motivasi kerja guru (Y) pada arah yang sama dengan *intercept* sebesar 61,640.

Tabel 4. Hasil Pengujian Signifikan koefisien korelasi antara Budaya Organisasi (X_2) dengan Motivasi Kerja Guru (Y)

Dk	Koefesien Korelasi	t_{hitung}		t_{tabel}	
				0,05	0,01
95	0,242	2,427	1,980	2,617	

Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} = 2,427 > 1,980$)
 dk = derajat kebebasan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel budaya organisasi sekolah (X_2) dengan motivasi kerja guru (Y) ditolak, dengan kata lain bahwa terdapat hubungan antara variabel budaya organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien arah regresi b_1 sebesar 0,314, b_2 sebesar 0,147, dan konstanta a sebesar 49,973. Dengan demikian bentuk hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) dengan motivasi kerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 49,973 + 0,314X_1 + 0,147X_2$.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai F -hitung sebesar 7,772 > dari F tabel sebesar 1,390. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a yang mengatakan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 49,973 + 0,314X_1 + 0,147X_2$ diterima. Berdasarkan hasil tersebut, maka persamaan regresi $\hat{Y} = 49,973 + 0,314X_1 + 0,147X_2$ signifikan dan bersifat linear.

Data di atas menunjukkan jika gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) terjadi perubahan satu poin maka akan diikuti oleh perubahan 0,314 dan 0,147 poin pada motivasi kerja guru (Y) pada arah konstanta sebesar 49,973.

Berdasarkan hasil analisis statistik bahwa koefisien korelasi *product moment* antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru $R_{y1.2} = 0,377$. Dari koefisien korelasi tersebut dapat dihitung koefisien determinasinya $R^2_{y1.2}$ sebesar $0,377^2 \times 100\% = 14,21\%$. Ini berarti bahwa 14,21 persen variasi motivasi kerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2).

Untuk menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2), bila variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dikontrol, dilakukan dengan analisis korelasi parsial. Hasil perhitungan dan uji signifikansi koefisien korelasi parsial disajikan pada tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Parsial antara Budaya Organisasi (X₂) dengan Motivasi Kerja Guru (Y)

dk	Koefesien Korelasi	t		
		t _{hitung}	t _{tabel}	
			0,05	0,01
95	r _{y1} 0,314	3,025	1,980	2,358
	r _{y2} 0,147	2,243	1,980	2,358

Koefisien korelasi signifikan (t -hitung $X_1 = 3,025 > 1,980$ dan t -hitung $X_2 = 2,243$)
 dk = derajat kebebasan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 dengan Y ditolak, dengan kata lain bahwa terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 14 dapat dijelaskan bahwa nilai R square sebesar 0,377. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 37,7%, dan sisanya sebesar 62,3% ditentukan oleh sebab lain diluar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis berikutnya menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja guru sebesar 0,362. Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja guru tergolong rendah. Dengan demikian, variasi tinggi rendahnya variabel motivasi kerja guru dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Koesmono (2007:16) bahwa kepemimpinan mempengaruhi komitmen karyawan dan kepemimpinan berpengaruh pada motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kepala sekolah dalam memimpin harus mampu berperan ganda, baik sebagai motivator, leader maupun yang lainnya. Menurut Mulyasa, kepala sekolah mempunyai 7 fungsi utama, yaitu : (1) Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik), (2) Kepala Sekolah Sebagai Manajer, (3)

Kepala Sekolah Sebagai Administrator, (4) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor, (5) Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin), (6) Kepala Sekolah Sebagai Inovator dan (7) Kepala Sekolah Sebagai Motivator.

Alexander Sindoro dalam bukunya Manajemen (1995;165): “Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.” Dari teori tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja. Karena gaya kepemimpinan tersebut bertujuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi guru atau pegawai pada suatu organisasi.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2012: 34) kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Pada fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin inilah yang di maksud dalam penelitian ini. Dimana dalam fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin, maka kepala sekolah harus memimpin dengan gaya yang bisa diterima oleh semua bawahannya sehingga bisa merangkul mereka semua. Tentunya hal ini akan berdampak pada kenyamanan guru dalam bekerja yang pada akhirnya akan memberikan efek yang positif terhadap hasil kerja guru itu sendiri.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,362 dan konstanta sebesar 55,648. Ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan kepala sekolah meningkat/membaik sebesar 1 poin maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 0,362 poin pada konstanta 55,648. Hubungan variabel ini linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui *output* SPSS Sig 0,000 <0,05. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi motivasi kerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan.

Selanjutnya hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X₂ (budaya organisasi) dengan Y (motivasi kerja) adalah 0,279. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,279 menggambarkan bahwa hubungan antara variabel tersebut termasuk dalam kategori rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel interval korelasi dengan kriterianya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Surinasyah (2014) ditemukan bahwa, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru dan hubungan langsung budaya sekolah dengan kinerja, serta terdapat hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja melalui komitmen. Hasil analisis di atas didukung oleh fakta-fakta dilapangan bahwa budaya organisasi atau kebiasaan yang berlaku ditempat tersebut pasti akan memberikan dampak pada motivasi kerja guru yang pada akhirnya akan mengganggu tujuan pendidikan itu sendiri. Sejalan dengan penelitian Ramli (2013: 312) yang temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya sekolah terhadap kompetensi produktif. Hal ini berarti semakin baik budaya sekolah, maka semakin tinggi pula kompetensi produktif yang dicapai peserta didik. Seperti pendapat Kreitner dan Kinicki (1995:532); mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya prekat sosial. Hasil Kajian Jauhari dkk (2016) juga menemukan adanya hubungan yang kuat antara budaya sekolah dengan produktivitas kerja guru. Artinya budaya sekolah masih kuat sebagai variabel prediktor terhadap kinerja maupun produktivitas kerja guru.

Teori di atas diperkuat lagi oleh Molenaar (2002: 67), Kotter dan Heskett (1992); Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Buchanan dan Huczyski (1997: 518); elemen-elemen budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,279 dan konstanta sebesar 61,640. Ini berarti bahwa jika budaya organisasi meningkat/membaik sebesar 1 poin maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 0,279 poin pada konstanta 61,640. Hubungan variabel ini linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui *output* komputer Sig 0,000 < 0,05. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi motivasi kerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai korelasi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah = 0,147 dan variabel budaya

organisasi sekolah = 0,314 dengan motivasi kerja guru. Berdasarkan nilai korelasi tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan motivasi kerja guru tergolong kuat.

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2010) ditemukan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja dosen.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi merupakan dua item yang tidak bisa terlepas dalam suatu organisasi tidak terkecuali organisasi sekolah. Tentunya, kedua faktor tersebut ketika bergabung dalam memberikan dampak pada motivasi kerja guru, tentunya hubungannya akan lebih besar dalam memberikan efek.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: (1) terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di MA Swasta sekabupaten Lombok Tengah yang di tunjukkan oleh persamaan regresi seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Nilai *R square* menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah secara konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 12,8% sedangkan 87,2% variabel motivasi kerja guru ditentukan oleh faktor lain; (2) terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru di MA Swasta sekabupaten Lombok Tengah yang di tunjukkan oleh persamaan regresi seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Nilai *R square* menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi sekolah secara konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 5,8% sedangkan 94,2% variabel motivasi kerja guru ditentukan oleh faktor lain; dan (3) terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dengan motivasi kerja guru di MA Swasta sekabupaten Lombok Tengah di tunjukkan oleh persamaan regresi seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Nilai *R square* menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi sekolah secara konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 14,2%

sedangkan 85,8% variabel motivasi kerja guru ditentukan oleh faktor lain.

Berdasarkan temuan di atas, maka ada beberapa implikasi praktis adalah perlu peningkatan dan pembenahan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan membangun budaya organisasi sekolah. Implikasi teoritis adalah perlu pengkajian lebih dalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru dengan mengembangkan variabel lain yang relevan dan memperluas cakupan kajian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah dan responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner. Terima kasih pula disampaikan kepada Dewan Redaksi *Juridiksiam* yang memfasilitasi dalam publikasi hasil kajian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander. 1995. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. Jakarta: Gunung Agung.
- Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Buchanan dan Huczyski. 1997. *Manajemen Personalial, Diterjemahkan oleh M. Masud., Edisi Keenam*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Koesmono, T. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat RSU Swasta Surabaya". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 9 No. 1, 2007.
- Kreitner dan Kinicki. 1995. *Human Behaviour at Work, Sixty Edition*. McGraw Hill. Publishing Co., New Delhi.
- Molenaar. 2002. *Managemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, cetakan pertama*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Rahmawati. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Ramli. 2013. *Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kompetensi Produktif Peserta Didik*. Yogyakarta: BPFE
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*". Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sunyoto. 2012. *Kepemimpinan yang Efektif dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suriansyah, 2014. *Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri*. Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.
- Jauhari, A., Wildan. & Sukardi. 2016. Hubungan budaya sekolah dan komitmen organisasi dengan produktivitas kerja guru di SMP Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan, 1 (1)*. Diakses tanggal 13 Juni 2017 dari <http://jpap.jurnal.unram.ac.id/index.php/jpap/article/download/1/2>