

GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MOTIVASI KINERJA GURU

Ramlah Pontoh^{a,*,#}, Rahmat Guhung^b

^{ab} Madrasah Aliyah Alkhairaat Bintauna

* Jl. Trans Sulawesi Desa Padang – Kecamatan Bintauna Kab. Bolaang Mongondow Utara - Sulawesi Utara – Indonesia 95763

Email: ramlahpontoh47@gmail.com

Abstrak

Tinggi rendahnya motivasi kerja guru akan terlihat dari kinerja guru itu sendiri. Kinerja guru yang baik akan menjadi sarana tercapainya mutu pendidikan secara optimal. Motivasi kerja guru di MTs Alkhairaat Bintauna tidak lepas dari pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi tempatnya bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana korelasi antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi dengan motivasi kerja guru di MTs Alkhairaat Bintauna.

Desain dan Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode corelation. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di MTs Alkhairaat Bintauna berjumlah 25 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh (sensus). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis korelasi product moment, regresi tunggal, korelasi ganda, korelasi parsial dan regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru, dengan derajat kontribusi sebesar 72,6 %, dimana setiap terjadinya peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1% akan mempengaruhi motivasi kerja guru sebesar 0.615%. Sementara budaya organisasi memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan motivasi kerja guru, yaitu sebesar 89.4%. dimana setiap terjadinya peningkatan budaya organisasi sebesar 1% akan mempengaruhi motivasi kerja guru sebesar 0.639%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, semakin baik budaya organisasi tempat kita bekerja, maka akan semakin baik pula motivasi kerja orang-orang yang ada di dalamnya. Maka tugas terpenting dari kepala madrasah adalah bagaimana menciptakan suasana organisasi yang kondusif agar mampu memotivasi orang-orang yang berada di dalamnya untuk menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing dengan ikhlas, bahagia dan penuh tanggung jawab.

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

Absract

The level of teacher work motivation will be seen from the performance of the teacher himself. Good teacher performance will be a means of achieving optimal quality of education. The teacher's work motivation at MTs Alkhairaat Bintauna cannot be separated from the influence of the leadership style of the madrasa head and the organizational culture in which he works. This study aims to examine the extent to which there is a correlation between the leadership style of the madrasa principal and organizational culture with the work motivation of teachers at MTs Alkhairaat Bintauna.

The design and type of this research uses a quantitative approach with the correlation method. The population in this study were all teachers at MTs Alkhairaat Bintauna totaling 25 people. The sampling technique used in this study was saturated sampling (census). The analysis technique used is product moment correlation analysis, single regression, multiple correlation, partial correlation and multiple regression.

The results showed that there was a positive and significant relationship between the leadership style of the madrasa principal and teacher work motivation, with a degree of contribution of 72.6%, where every 1% increase in leadership style would affect teacher work motivation by 0.615%. Meanwhile, organizational culture made a greater contribution to increasing teacher work motivation, which was 89.4%. where every 1% increase in organizational culture will affect teacher work motivation by 0.639%. Thus, it can be concluded that, the better the organizational culture where we work, the better the work motivation of the people in it. So, the most important task of the madrasa head is how to create a conducive organizational atmosphere so that he is able to motivate the people in it to carry out their respective duties and functions sincerely, happily and responsibly.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Teacher Work Motivation.*

Pendahuluan

Kualitas suatu bangsa akan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal tidak bisa lepas dari peranan lembaga pendidikan karena pendidikan merupakan wadah untuk mentransformasi nilai-nilai agama dan budaya luhur dari generasi ke generasi sekaligus untuk membentuk karakter manusia-manusia yang profesional dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pembangunan bangsa dan negara diberbagai sektor. Menurut Siti Asiah Tjabolo dalam bukunya *Manajemen Pendidikan Islam* bahwa: Islam memperkenalkan beberapa istilah yang berhubungan dengan pendidikan, diantaranya: (1) *al-tarbiyah* yang mencakup tujuan pendidikan yaitu menumbuhkan, mengembangkan potensi, dan proses pendidikan yaitu memelihara, mengasuh, merawat, memperbaiki, mengatur, (2) *al-ta'lim* yang mengandung arti pengajaran, (3) *al-ta'dib* yang mengandung arti tata krama, adab, budi pekerti, akhlak, moral dan etika, (4) *al-tahdzib* yang mengandung arti pendidikan, perbaikan dan pemurnian. (5) *al-mau'idzah* yang mengandung arti memberikan penyadaran dan pencerahan, (6) *al-riyadhah* yang mengandung arti mendidik jiwa anak dengan akhlak mulia, dan (7) *al-tazkiyah* yang mengandung arti pembinaan mental, spritual dan akhlak mulia (Siti Asiah 2018).

Dalam penyelenggaraan pendidikan, kepemimpinan (*leadership*) merupakan pembahasan yang sangat menarik karena kepemimpinan menjadi faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan sebuah organisasi, disamping banyak faktor lain yang turut mempengaruhi keberhasilan tersebut diantaranya sumber pembiayaan yang mencukupi, struktur organisasi yang akurat dan adanya tenaga profesional yang handal dan memadai. Namun demikian kepemimpinan tetap menempati posisi yang sangat vital bagi jalannya sistem ataupun sub sistem yang terdapat dalam organisasi. Menurut Alma (Wagito, 2009:117), "kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari kelompok". Jika demikian, paling sedikit ada empat implikasi penting dalam definisi ini, yaitu (1) kepemimpinan melibatkan orang lain; (2) kepemimpinan melibatkan distribusi kekuasaan; (3) Kepemimpinan berarti menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku organisasi, dan (4) kepemimpinan berkaitan dengan moral dan etika. Namun berhasil tidaknya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Supardo (Riadi, Muchlisin 2019) bahwa: "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses

kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”.

Selain itu budaya organisasi juga ikut mempengaruhi motivasi kerja guru di madrasah termasuk di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna tempat penulis melakukan penelitian karena budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Budaya organisasi secara spesifik akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration proces* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Schein (Muchlas, 2019) mengatakan bahwa: Pengertian budaya organisasi sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik

Guru merupakan salah satu bagian dari sumber daya insani dalam sebuah organisasi madrasah. Sedangkan madrasah adalah tempat berlangsungnya pendidikan formal yang merupakan interaksi antara guru, siswa dan tujuan-tujuan pendidikan. Guru, siswa dan tujuan pendidikan merupakan komponen utama pendidikan, ketiganya membentuk suatu triangle, jika hilang salah satu komponen, maka hilanglah pula hakikat pendidikan. Dalam situasi tugas tertentu tugas guru dapat diwakilkan atau dibantu unsur lain seperti media teknologi, tetapi posisi guru tetap tidak dapat digantikan. Prabumangkunegara (Wagito 2009, 117) menyebutkan, “bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”. Ada dua hal yang penting dan dapat memberikan motivasi menurut Siti Romlah (Vol.10.1.2015) yaitu *compensasi* dan *expectancy*.

Compensasi sebagai imbal jasa yang telah memberikan kontribusinya selalu menjadikan sebagai ukuran puas atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Demikian pula pemberian kompensasi dapat berdampak negatif apabila dalam pelaksanaannya tidak adil dan tidak layak yang akhirnya menimbulkan ketidakpuasan. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan seharusnya tergantung besar kecilnya *power of contribution and thinking* yang disampaikan oleh pekerja. *Expectancy* merupakan harapan yang menjadi salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karena dengan adanya usaha yang keras tersebut, maka hasil

yang didapat akan sesuai dengan tujuan. Harapan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada gaya kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi dan motivasi kerja guru di MTs Alkhairaat Bintauna dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Korelasional* yang bertujuan untuk mencari ada tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasi. Adapun Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan tehnik sampling jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang. Selain itu makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuisioner yang disusun menggunakan skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, setiap variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian indikator tersebut dijadikan dasar penyusunan instrument, yaitu instrumentt gaya kepemimpinan kepala madrasah, instrumentt budaya organisasi dan instrumentt motivasi kerja guru. Sebelum instrument digunakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis parametris dan korelasi dengan tiga tahap analisis yaitu, 1) tahap deskripsi data untuk memperoleh gambaran mengenai profil tiap variabel tertentu. Ukuran yang digunakan dalam analisis ini meliputi nilai terendah, tertinggi, rata-rata dan standar deviasi. 2) tahap pengujian persyaratan analisis agar kecermatan dan penarikan kesimpulan dari data dapat dijamin. Persyaratan pengujian tersebut adalah, a) uji normalitas, b) uji multikolinearitas dan c) uji linearitas regresi. 3) tahap pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesa diterima atau ditolak.

Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Kepemimpinan Di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Kepala madrasah dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari telah memiliki deskripsi tugas secara rinci dalam kaitan seluruh aspek pengelolaan madrasah, yang dititikberatkan pada manajemen administratif. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat manajemen

operasional titik beratnya berada pada tenaga pelaksana langsung yakni para guru. Kepala madrasah telah membagi tugas kepada seluruh guru sesuai dengan spesifikasi mata pelajaran untuk bidang tugas mengajar dan bidang tugas lain sesuai dengan kemampuan guru yang bersangkutan. Kepala madrasah juga bertanggung jawab membina tugas dan fungsi yang diembannya, dan melakukan pembinaan terhadap komponen-komponen sumber daya madrasah sesuai aturan yang berlaku dalam pengelolaan madrasah. Sejak berdiri tahun 1988 s/d sekarang Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara telah mengalami pergantian kepemimpinan sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel. 1.
Kepemimpinan Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

No	Nama	Tahun
1	Abdul Muthalib Ruana	Tahun 1988 s/d 1992
2	Abdul Aziz Ponengo	Tahun 1992 s/d 1993
3	Sirjon Ibrahim	Tahun 1993 s/d 1994
4	Dra. Munira Lamuke	Tahun 1994 s/d 1996
5	Pahludin Lenda, BA	Tahun 1996 s/d 1999
6	Rahmat Guhung, S.Ag	Tahun 1999 s/d 2004
7	Kisman Musa, S.Pd	Tahun 2004 s/d 2006
8	Dra. Azizah Alamri	Tahun 2006 s/d 2011
9	Estifeny Datunsolang, S.Pd.M.Pd	Tahun 2011 s/d 2018
10	Miske Lakoro, S.Pd	Tahun 2018 s/d sekarang

Mencermati data di atas dari tahun ketahun, Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sudah banyak mengalami pergantian kepemimpinan kepala madrasah. Hal ini tentu saja ikut mempengaruhi iklim madrasah secara keseluruhan tergantung pada kompetensi kepala madrasah termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Selanjutnya berikut profil Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

2. Keadaan Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Tahun 2019-2020

Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara mengalami perubahan dari waktu ke waktu yang ditunjukkan dengan animo yang tinggi dari masyarakat yang ingin menyekolahkan anaknya di madrasah ini. Hal ini terlihat dari peningkatan jumlah peserta didik dari tahun ke tahun sebagai berikut :

Tabel. 2.

Peserta Didik Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang
Mongondow Utara Tahun 2019-2020

Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
IX	32	44	76
VIII	48	42	90
VII	66	51	117
Total			283

3. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Guru merupakan salah satu bagian dari sumber daya insani dalam sebuah organisasi madrasah. Dalam situasi tugas tertentu tugas guru dapat diwakilkan atau dibantu unsur lain seperti media teknologi, tetapi posisi guru tetap tidak dapat digantikan. Namun untuk menanggulangi kekurangan guru, maka 2 orang tenaga kependidikan yang berstatus non PNS ikut ambil bagian dalam peran guru walaupun hanya dibatasi pada beban mengajar 6 jam/minggu. Hal ini dibuktikan dengan Surat Keputusan kepala madrasah nomor 120/PR-02/MTs.A/PP.005/2019 tentang pembagian tugas guru. Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara senantiasa ditentukan oleh adanya kehadiran guru yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembelajaran di madrasah tersebut, guru memiliki tanggung jawab membimbing peserta didik belajar sesuai dengan karakteristik kebutuhan dan perkembangan peserta didik, serta menciptakan kegiatan belajar yang menyenangkan dengan memanfaatkan fasilitas pembelajaran yang tersedia. Gambaran riil tentang keadaan guru dan pegawai TP. 2019/2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 3.

Data Guru dan Pegawai

No.	Uraian	PNS		Non-PNS	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
1.	Jumlah Kepala Madrasah	0	1	0	0
2.	Jumlah Pendidik	1	10	5	7
3.	Jumlah Pendidik Sudah Sertifikasi	1	6	1	0
4.	Jumlah Tenaga Kependidikan	0	0	0	2

4. Keadaan Sarana Prasarana di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Tahun 2019-2020

Sarana adalah segala sesuatu yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran. Prasarana adalah segala sesuatu yang secara tidak langsung dapat mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Dengan demikian sarana prasarana

merupakan penunjang yang tidak kalah pentingnya dalam rangka memaksimalkan tugas-tugas pembelajaran, karena dengan sarana prasarana yang lengkap maka proses belajar mengajar yang diselenggarakan akan berjalan dengan baik, sehingga hasilnya pun akan semakin baik. Adapun keadaan sarana dan prasarana di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.
Kepemilikan Tanah (Status Kepemilikan Dan Penggunaannya) Luas Tanah

No	Status Kepemilikan	Luas Tanah (m ²) Menurut Status Sertifikat		
		Bersertifikat	Belum Bersertifikat	Total
1	Hak Milik Yayasan	Sudah Bersertifikat	-	2800m ²

Perhatian masyarakat terhadap keamanan dan ketertiban madrasah dapat dikatakan cukup tinggi yang dilihat dari masyarakat ikut berpartisipasi melalui komite madrasah mendukung pencapaian mutu pendidikan. Iklim madrasah yang dipersyaratkan adalah yang kondusif, tertib, warganya aman dan tentram, memiliki optimisme dan harapan berprestasi yang tinggi, memiliki kesehatan fisik dan mental yang memadai, dan kegiatan-kegiatan madrasah yang berpusat pada peserta didik. Selanjutnya iklim organisasi di Madrasah ini baik internal maupun eksternal cukup kondusif. Secara internal dapat dilihat bahwa interaksi antara guru dan peserta didik, antara sesama guru, dan antara kepala madrasah dengan guru dan peserta didik cukup harmonis dengan suasana keterbukaan satu sama lain. Keterbukaan dan keharmonisan tersebut diimplementasikan dalam berbagai hubungan, diantaranya: para guru memiliki kesediaan penuh untuk melayani siswa yang membutuhkan bantuannya. Secara eksternal, lingkungan sosial sekitar juga cukup mendukung karena jauh dari gangguan dan pengaruh-pengaruh langsung sosial yang kurang menguntungkan. Hal ini dapat dilihat dari penggunaan tanah mulai dari bangunan, lapangan olahraga, halaman yang dilengkapi dengan taman dan pagar sebagai pengamanan.

Tabel. 5.
Penggunaan Tanah

No	Penggunaan Tanah	Luas Tanah Menurut Status sertifikat (m ²)			Status Kepemilikan 1)	Jumlah Yang Dibutuhkan 2)
		Bersertifikat	Belum Bersertifikat	Total		

1	Bangunan	943 m ²	-		Hak Milik Yayasan	-
2	Halaman	850 m ²	-		Hak Milik Yayasan	-
3	Kebun / Taman	192 m ²	-		Hak Milik Yayasan	-
4	Pagar	214 m	-		Hak Milik Yayasan	-

Secara geografis lokasi Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sangat strategis karena berbatasan langsung dengan fasilitas pemerintah kecamatan yang dapat di gambarkan sebagai berikut, sebelah utara berbatasan langsung dengan Puskesmas dan Polsek Bintauna, sebelah timur berbatasan langsung dengan lapangan olahraga Kecamatan Bintauna, bagian selatan berbatasan langsung dengan Koramil Bintauna dan sebelah barat berbatasan langsung dengan Masjid Jami Fastabiqul Khairaat milik Kecamatan Bintauna.

Tabel. 6.

Jenis, Jumlah dan ukuran Bangunan

No	Jenis Ruangan	Jumlah (buah)	Ukuran (m ²)
1	Ruang Kelas	10	8 x 9 m ²
2	Ruang Kepala Madrasah	1	5 x 3 m ²
3	Ruang Guru	1	8 x 9 m ²
4	Ruang Tata Usaha	1	4 x 3 m ²
5	Ruang UKS	1	4 x 3 m ²
6	Toilet Guru	2	2 x 3 m ²
7	Toilet Siswa	2	2 x 2 m ²
8	Pos Satpam	1	2 x 3 m ²
9	Kantin	2	3 x 12 m ²
10	Perpustakaan	1	7 x 8 m ²

Dalam rangka mewujudkan visi misinya, Madrasah ini juga menyelenggarakan pendidikan berkarakter melalui pembiasaan-pembiasaan yang terprogram seperti, melantunkan asmaul husna secara bersama-sama pada pelaksanaan apel pagi, melaksanakan sholat berjamaah dimasjid yang dilanjutkan dengan kultum baik oleh siswa maupun oleh pembina, melaksanakan muhadharah setiap akhir bulan yang diisi dengan lomba pidato, ceramah dll. Berikut keadaan sarana prasarana pendukung di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Tahun 2019-2020

Tabel. 7.

Kondisi Sarana Prasarana Pendukung

No	Jenis Saprass	Kondisi			Jumlah Saprass
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Kursi dan Meja siswa	293	7	-	300
2	Kursi dan Meja Guru diruang Kelas	10	-	-	10
3	Papan Tulis	10	-	-	10
4	Kursi Meja Pegawai	26	-	-	26
5	Komputer	17	-	-	17
6	Proyektor LCD	1	-	-	1
7	Laptop	3	-	-	3
8	Printer	4	-	-	4
9	Pengeras Suara	2	-	-	2
10	Washtafel (Tempat Cuci tangan)	8	-	-	8
11	Lemari Ruang TU	3	-	-	3
12	Lemari Ruang Kepala Madrasah	2	-	-	2

Tabel di atas menunjukkan bahwa keadaan Sarana dan Prasarana pendukung di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara terdiri dari 300 pasang meja dan kursi belajar, 10 pasang meja dan kursi guru dalam kelas, 10 buah papan tulis, 26 pasang meja dan kursi guru dan pegawai dalam ruang guru dan tata usaha, 17 unit komputer, 3 buah laptop, 4 buah printer, 2 unit pengeras suara, 8 unit Washtafel (Tempat Cuci tangan), 3 buah lemari di ruang TU, 2 buah lemari di ruang kepala masdrasah.

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang disajikan pada penelitian ini terdiri atas jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir dapat dideskripsikan berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang di peroleh dari bagian tata usaha diketahui bahwa jumlah guru perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah guru laki-laki. Dari jumlah responden 25 orang guru terdiri atas 8 jumlah guru laki-laki dan 17 jumlah guru perempuan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel. 8.
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-laki	8	32%
Perempuan	17	68%
Jumlah	25	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dari sampel penelitian ini yang berjumlah 25 orang guru didapatkan hasil jawaban angket dari responden laki-laki sejumlah 8 orang (32%) dan hasil jawaban angket dari responden perempuan sejumlah 17 orang (68%). Sesuai teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenu, maka semua guru di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dijadikan sampel dalam penelitian ini.

2. Usia

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa sebagian besar guru di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang menjadi responden pada penelitian ini berusia antara > 40 tahun yaitu sebanyak 15 guru, selanjutnya berusia 26-40 tahun sebanyak 9 guru dan terdapat 1 guru berusia dengan usia di bawah 25 tahun. Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel. 9.
Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
> 40	15	60%
26 - 40	9	36%
< 25	1	4%
Jumlah	25	100 %

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa jumlah guru di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara didominasi oleh guru senior. Sehingga dapat dikatakan bahwa guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara tersebut sudah berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3. Tingkat Pendidikan

Guru di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang menjadi responden pada penelitian ini adalah guru yang berkualifikasi pendidikan S1 berjumlah 24 orang, Guru yang memiliki kualifikasi SMA/SMK 1 orang. Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel. 10.
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
--------------------	------------------	-------------------

S3	0	0%
S2	0	0%
S1	24	96%
Diploma	0	0%
SMA/MA	1	4%
Jumlah	25	100%

Berdasarkan tabel di atas, bahwa keadaan responden menurut tingkat pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara berpendidikan Sarjana S1 sejumlah 24 orang atau 96% dan 1 orang atau 4% berpendidikan SMA/MA.

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

Data hasil penelitian yang telah diperoleh dari 25 responden melalui penyebaran angket mengenai Gaya Kepemimpinan (Variabel X_1), Budaya Organisasi (Variabel X_2) dan Motivasi Kerja Guru (Variabel Y) masing-masing selanjutnya dikelompokkan menurut kelas dengan rentang tertentu sehingga frekuensi masing-masing kelas dapat diketahui. Berikut ini penyajian data dari masing-masing variabel yang disusun dalam daftar distribusi frekuensi.

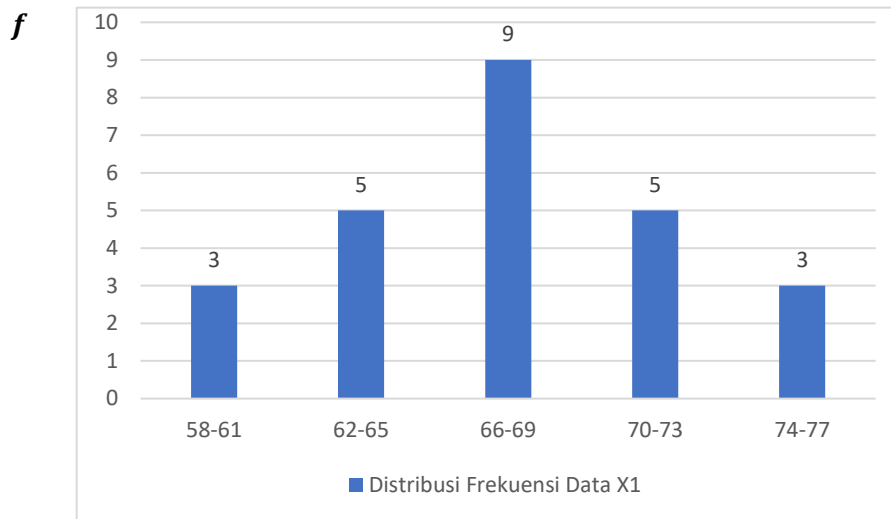
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

Berdasarkan data induk penelitian dari 25 responden dapat diketahui bahwa nilai tertinggi adalah 77 sedangkan nilai terendah 58, dengan jangkauan (range) pada data ini sebesar 19. Berdasarkan rumus Sturges diperoleh banyaknya kelas 5 dengan panjang kelas interfal 4. Distribusi data X_1 tersebut dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi dan Histogram poligon di bawah ini.

Tabel. 11.

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X_1

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Presentase
1	58-61	3	12
2	62-65	5	20
3	66-69	9	36
4	70-73	5	20
5	74-77	3	12
	Jumlah	25	100



Histogram Poligon Data Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

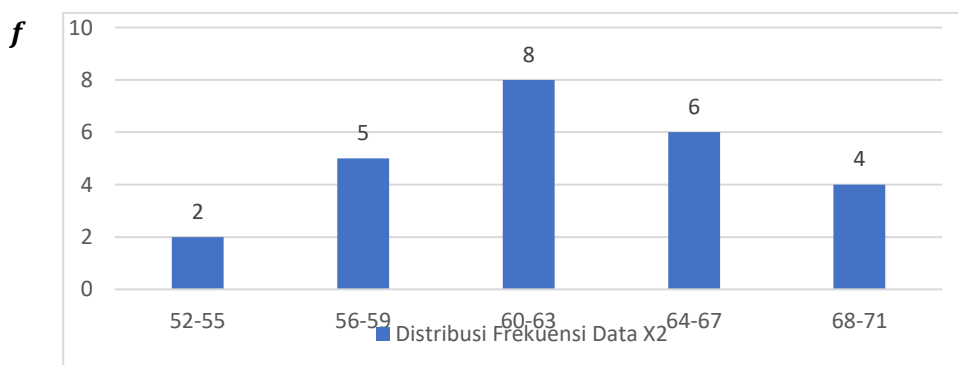
2. Budaya Organisasi (X_2)

Nilai tertinggi yang diperoleh dari 25 responden untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) adalah 71 sedangkan nilai terendah adalah 52, dengan jangkauan (range) sebesar 19. Berdasarkan rumus Sturges diperoleh banyaknya kelas 5 dengan panjang kelas interfal 4. Distribusi data X_2 tersebut dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi dan Histogram poligon di bawah ini.

Tabel. 12.

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X_2

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Presentase
1	52-55	2	8
2	56-59	5	20
3	60-63	8	32
4	64-67	6	24
5	68-71	4	16
	Jumlah	25	100



Interfal Kelas
Histogram Poligon Data Budaya Organisasi

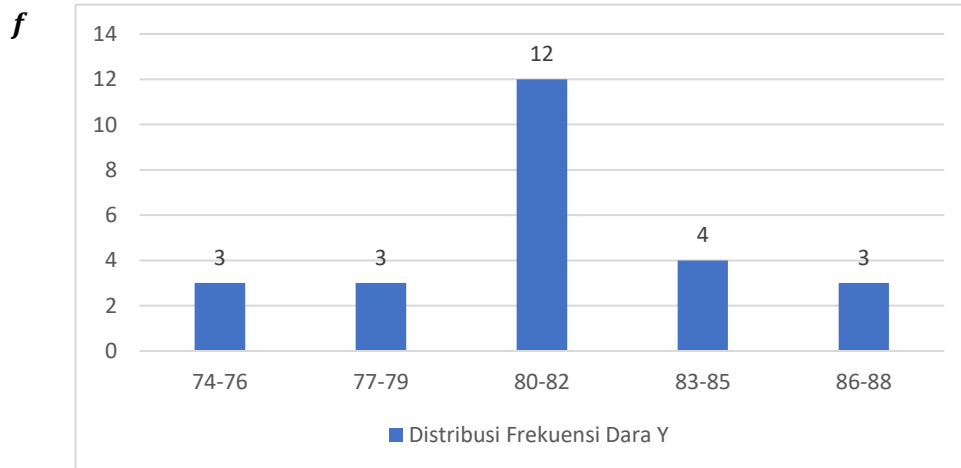
3. Motivasi Kerja Guru (Y)

Data mengenai motifikasi kerja guru (Y) yang telah diambil dari 25 responden diperoleh nilai tertinggi yaitu 88 dan nilai terendah yaitu 74 dengan jangkauan (range) sebesar 14. Berdasarkan rumus Sturges diperoleh banyaknya kelas 5 dengan panjang kelas interfal 3. Distribusi data Y tersebut dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi di bawah ini.

Tabel. 13.

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Presentase
1	74-76	3	12
2	77-79	3	12
3	80-82	12	48
4	83-85	4	16
5	86-88	3	12
	Jumlah	25	100



Interfal Kelas
Histogram Poligon Data Motivasi Kerja Guru

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah suatu penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis statistika adalah suatu anggapan yang mungkin benar atau salah, mengenai suatu populasi atau lebih (Sugiyono 2017, 63). Data yang diperoleh dari masing-masing variabel selanjutnya dianalisis secara parametris dengan menggunakan uji yang telah disesuaikan

dengan rumusan masalah yang berbentuk *Assosiatif* (hubungan). Hipotesis adalah suatu proses dari pendugaan parameter dalam populasi, yang membawa kita pada perumusan segugus kaidah yang dapat membawa kita pada suatu keputusan akhir, yaitu menolak atau menerima pernyataan tersebut.

Penelitian ini merumuskan 4 hipotesis yang di uji keberartiannya. Hipotesis tersebut selanjutnya dibagi kedalam beberapa uji untuk menganalisis keberartiannya yaitu uji Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) untuk menguji hipotesis ke-1, 2, dan 3 yang kemudian untuk hipotesis 1 dan 2 dilanjutkan dengan uji regresi tunggal. Sedangkan uji korelasi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ke-4 yang dilanjutkan dengan uji parsial dan regresi ganda. Berikut tahapan uji hipotesis yang dilakukan :

1. Pengujian Hipotesis 1

- H_0 : Tidak terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di Mts Alkhairaat Bintauna.
- H_1 : Terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di Mts Alkhairaat Bintauna.

Pengujian hipotesis 1 yang menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan aplikasi *SPSS for Windows Release 16* menunjukkan nilai korelasi antara X_1 dan Y yang dapat dilihat pada tabel *Correlations* berikut ini.

Tabel.14.
Korelasi Variabel X_1 dan Y

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja Guru
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	25	25
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	25	25

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

Berdasarkan tabel output tersebut maka dapat diinterpretasikan nilai korelasi antara variabel X_1 dan Y yang merujuk pada 3 dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai derajat hubungan atau *r* hitung (*Pearson Correlations*) diketahui nilai *r* hitung untuk hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Motivasi kerja Guru (Y) adalah sebesar $0.852 > r$ tabel 0.336 , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru. Karena *r* hitung atau *Pearson Correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Gaya Kepemimpinan maka meningkat pula Motivasi Kerja Guru.
- 2) Berdasarkan nilai Signifikasi Sig. (2-tailed) dari tabel output diatas dapat diketahui nilai sig. (2-tailed) antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi kerja guru (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.01$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru.
- 3) Berdasarkan tanda bintang (*) SPSS dari tabel output diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* antara masing-masing variabel yang dihubungkan mempunyai tanda bintang (**) yang berarti korelasi antar variabel yang dihubungkan dengan taraf signifikan 5%.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (Y) maka dilakukan uji regresi tunggal dengan melihat nilai *R Square* atau R^2 yang terdapat pada tabel output *Model Summary* uji regresi tunggal X_1 terhadap Y .

Tabel. 15
Pengaruh Variabel X_1 terhadap Variabel Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.714	1.818

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Dari output diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 0.726 nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) adalah sebesar 72.6% sedangkan 27.4% Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya persamaan garis regresi dapat dilihat pada tabel *Coefficient* yaitu pada kolom B berikut ini.

Tabel. 16
Persamaan Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.210	5.366		7.307	.000
	Gaya Kepemimpinan	.615	.079	.852	7.798	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Nilai koefisien regresi tersebut dapat di dilihat pada tabel coefficient di atas. Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX.$$

a = angka konstan dari unstandardized coefficient.

b = angka koefisien regresi.

Dalam hal ini nilai a sebesar 39.210. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Gaya kepemimpinan (X_1) maka nilai konsistensi Motivasi Kerja Guru (Y) adalah sebesar 39.210. Sedangkan nilai b sebesar 0.615. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Gaya Kepemimpinan (X_1), maka Motifasi kerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0.615, karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah

$$Y = 39.210 + 0.615 X$$

Setelah di ketahui persamaan regresi linear selanjutnya di lakukan uji hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel atau bisa disebut dengan uji t. Berdasarkan data output pada tabel 4.9 diketahui nilai t hitung sebesar 7.798. Sedangkan utk mencari nilai t tabel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$\text{Nilai } \alpha / 2 = 0.05 / 2 = 0.025$$

$$\text{Derajat kebebasan (df)} = n - 2 = 25 - 2 = 23$$

Berdasarkan nilai α dan nilai df maka dapat diperoleh nilai t tabel sebesar 2.068. Karena nilai t hitung 7.798 lebih besar dari t tabel 2.068 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya

terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru di Mts Alkhairaat Bintauna secara signifikan pada taraf 0.05.

2. Pengujian Hipotesis 2

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru di Mts Alkhairaat Bintauna.

H_1 : Terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru di Mts Alkhairaat Bintauna.

Pengujian hipotesis 2 kembali menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan aplikasi *SPSS for Windows Release 16*. Nilai korelasi antara X_2 dan Y yang dapat dilihat pada tabel *Correlations* berikut.

Tabel. 17
Korelasi Variabel X_2 dan Y

		Budaya Organisasi	Motivasi Kerja Guru
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.946**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	25	25
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	25	25

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

Berdasarkan tabel output tersebut maka dapat diinterpretasikan nilai korelasi antara variabel X_1 dan Y yang merujuk pada 3 dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai r hitung (*Pearson Correlations*) diketahui nilai r hitung untuk hubungan Budaya Organisasi (X_2) dengan Motivasi kerja Guru (Y) adalah sebesar $0.946 > r$ tabel 0.336 , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru. Karena r hitung atau *pearson Correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya nilai Budaya Organisasi maka Meningkatkan pula Motivasi Kerja Guru.
- 2) Berdasarkan nilai Signifikasi Sig. (2-tailed) dari tabel output diatas dapat diketahui nilai sig. (2-tailed) antara budaya organisasi (X_2) dan Motivasi Kerja Guru (Y) adalah

sebesar $0.000 < 0.01$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru.

- 3) Berdasarkan tanda bintang (*) SPSS dari tabel output diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* antara masing-masing variabel yang dihubungkan mempunyai tanda bintang (**) yang berarti korelasi antar variabel yang dihubungkan dengan taraf signifikan 5%.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variable budaya organisasi (X₂) dan variable motivasi kerja (Y) maka dilakukan uji regresi tunggal dengan melihat nilai *R Square* atau R² yang terdapat pada tabel output *Model Summary* berikut ini.

Tabel. 18
Pengaruh Variabel X₂ terhadap Variabel Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.894	.890	1.129

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Dari output diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 0.894 nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) adalah sebesar 89.4% sedangkan 10.6% Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya persamaan garis regresi dapat dilihat pada tabel *Coefficient* yaitu pada kolom B berikut ini.

Tabel. 19
Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.050	2.872		14.292	.000
	Budaya Organisasi	.639	.046	.946	13.938	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Nilai koefisien regresi tersebut dapat di lihat pada tabel coefficient tersebut. Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX.$$

a = angka konstan dari unstandardized coefficient.

b = angka koefisien regresi.

Dalam hal ini nilai a sebesar 41.050. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Budaya Organisasi (X_2) maka nilai konsistensi Motivasi Kerja Guru (Y) adalah sebesar 41.050. Sedangkan nilai b sebesar 0.639. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Budaya Organisasi (X_2), Motivasi kerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0.639. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah

$$Y = 41.050 + 0.639 X$$

Setelah di ketahui persamaan regresi linear selanjutnya di lakukan uji hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel atau bisa disebut dengan uji t. Berdasarkan data output pada tabel 4.9 diketahui nilai t hitung sebesar 13.938. Sedangkan utk mencari nilai t tabel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$\text{Nilai } \alpha / 2 = 0.05/2 = 0.025$$

$$\text{Derajat kebebasan (df)} = n - 2 = 25 - 2 = 23$$

Berdasarkan nilai α dan nilai df maka dapat diperoleh nilai t tabel sebesar 2.068. Karena nilai t hitung 13.938 lebih besar dari t tabel 2.068 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru di Mts Alkhairaat Bintauna secara signifikan pada taraf 0.05.

3. Pengujian Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi di Mts Alkhairaat Bintauna.

H_1 : Terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi di Mts Alkhairaat Bintauna.

Pengujian hipotesis 3 masih menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan aplikasi *SPSS for Windows Release 16*. Penggunaan rumus ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X_1 dan X_2 . Nilai korelasi antara X_1 dan X_2 yang dapat dilihat pada tabel *Correlations* berikut.

Tabel. 20
Korelasi Variabel X_1 dan X_2

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	25	25
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	25	25

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

Berdasarkan tabel output tersebut maka dapat diinterpretasikan nilai korelasi antara variabel X_1 dan X_2 yang merujuk pada 3 dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai r hitung (*Pearson Correlations*) diketahui nilai r hitung untuk hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Budaya Organisasi (X_2) adalah sebesar $0.889 > r$ tabel 0.388 , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Karena r hitung atau *pearson Correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya gaya kepemimpinan maka meningkat pula budaya organisasi.
- 2) Berdasarkan nilai Signifikasi Sig. (2-tailed) dari tabel output diatas dapat diketahui nilai sig. (2-tailed) antara gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) adalah sebesar $0.000 < 0.01$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi.
- 3) Berdasarkan tanda bintang (*) SPSS dari tabel output diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* antara masing-masing variabel yang dihubungkan mempunyai tanda bintang (**) yang berarti korelasi antar variabel yang dihubungkan dengan taraf signifikan 5%.

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di Mts Alkhairaat Bintauna secara signifikan pada taraf 0.01

4. Pengujian Hipotesis 4

H_0 : Tidak terdapat hubungan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru di Mts Alkhairaat Bintauna.

H_1 : Terdapat hubungan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru di Mts Alkhairaat Bintauna.

Pengujian hipotesis 4 menggunakan rumus korelasi ganda dengan bantuan aplikasi *SPSS for Windows Release 16*. Penggunaan rumus ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang silmutan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . Nilai korelasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* berikut.

Tabel. 21
Pengaruh secara simultan variable X_1 dan X_2 terhadap variable Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.946 ^a	.895	.885	1.151	.895	93.478	2	22	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel model Summary diketahui bahwa besarnya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi (secara simultan) terhadap Motivasi Kerja Guru yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.946, hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru adalah sebesar 89.5% sedangkan 10.5% di tentukan oleh variabel yang lain.

Berdasarkan tabel model summary diperoleh nilai probabilitas (sig. F change) = $0.000 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang secara simultan dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru di Mts Alkhairaat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis parametris dengan menggunakan beberapa uji yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan beberapa hal berikut yaitu:

1. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru.

Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs Alhairaat Bintauna. Hasil penelitian menunjukkan tingkat hubungan yang positif dan signifikan dengan tingkat hubungan yang sangat kuat ($r = 0.852$) sedangkan derajat kontribusi ($r^2 \times 100\%$) variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap variabel motivasi kerja guru sebesar 72.6%. Selain itu, setiap terjadinya

peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1% akan mempengaruhi motivasi kerja guru sebesar 0.615%.

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa, pemimpin merupakan orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang dalam usaha mencapai tujuan organisasi dan mengarahkan para pegawai untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan memperoleh efektifitas dalam meraih tujuan.. Secara langsung gaya kepemimpinan kepala madrasah akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru, karena kesungguhan pegawai dalam bekerja dapat dipicu dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Pemimpin yang menghilangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja cenderung menetralkan tenaga kerja bukan memotivasi mereka. Oleh karena itu, Guru yang senang dengan pekerjaan, cenderung mengaitkan dengan factor-faktor yang ada di dalam diri mereka sendiri (factor intrinstik). Guru sejati adalah guru yang bekerja karena panggilan hati. Hal ini lebih dipengaruhi oleh kecerdasan spriritual yang mereka miliki sehingga melahirkan tanggung jawab dan totalitas yang tinggi

2. Hubungan antara Budaya Organisasi (X₂) dan Motivasi Kerja Guru (Y)

Terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan motivasi kerja guru di MTs Alkhairaat Bintauna. Hasil penelitian menunjukkan tingkat hubungan yang positif dan signifikan dengan tingkat hubungan yang sangat kuat ($r = 0.946$) sedangkan derajat kontribusi ($r^2 \times 100\%$) variabel budaya organisasi terhadap variabel motivasi kerja guru sebesar 89.4%. Selain itu, setiap terjadinya peningkatan budaya organisasi sebesar 1% akan mempengaruhi motivasi kerja guru sebesar 0.639%.

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Budaya organisasi sifatnya dapat dikelola dan berubah, sehingga memungkinkan setiap individu mengubah perilaku lama menjadi perilaku baru. Maka dari itu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang tertanam kuat, akan dapat dipastikan memiliki prilaku anggota organisasi yang bermotivasi dan berkomitmen tinggi. Dalam lingkup Perguruan Alkhairaat sejak awal tertanam budaya yang dikenal dengan "*Tahtal Amr*" dimana kepatuhan terhadap pemimpin/guru merupakan sesuatu yang diutamakan.

3. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2)

Terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berdasarkan nilai r hitung (*Pearson Correlations*) yaitu sebesar $0.889 > r$ tabel 0.388 . Karena r hitung atau *Pearson Correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya gaya kepemimpinan maka meningkat pula budaya organisasi.

Data tersebut dapat menjelaskan bahwa keefektifan kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional, misalnya budaya organisasi. Besarnya pengaruh pemimpin dalam pengambilan keputusan organisasi, struktur dan sistem dalam organisasi memberi peluang besar bagi pemimpin untuk mempengaruhi anggota organisasi dalam meningkatkan kemampuannya meraih tujuan organisasi. Artinya bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dalam organisasi maka semakin baik pula budaya organisasi yang dipimpinya. Secara umum Budaya Organisasi Madrasah yang terhimpun dalam Perguruan Alkhairaat sangat dipengaruhi oleh keteladanan yang diwariskan oleh pendirinya Habib Sayid Idrus Bin Salim Aljufri yaitu pemimpin yang ikhlas, sabar, taqwa, konsisten, ramah, mudah terharu, pengayom, giat, tekun, berani, dan teguh pendirian. (Huzaemah 2014). Hal ini didukung oleh pernyataan Edgar H. Schein dalam Dewi Hanggraeni, (Ester vol.1.1,65) “bahwa pendiri organisasi (pemimpin) mempunyai pengaruh besar dalam proses penciptaan kultur organisasi”. *Schein* mengobservasikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Ia mengilustrasikan interkoneksi ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan organisasi. Kepemimpinan dan organisasi merupakan dua konsep yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Artinya, kepemimpinan tanpa organisasi maka aktualisasi diri tidak dapat terekspresikan secara maksimal. Sebaliknya organisasi tanpa ada kepemimpinan maka kegiatan kelompok tidak terarah dan pencapaian tujuan tidak menjadi lebih mudah dan efektif.

4. Hubungan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Terdapat hubungan secara simultan/bersama-sama antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di MTs Alkhairaat Bintauna. Hasil penelitian menunjukkan tingkat hubungan yang positif dan signifikan dengan tingkat hubungan yang sangat kuat ($r = 0.946$) sedangkan derajat kontribusi ($r^2 \times 100\%$) variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap

variabel motivasi kerja guru sebesar 89.5% dan 10.5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Data tersebut dapat menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan suatu madrasah akan berbeda dengan madrasah lainnya, perbedaan ini akibat adanya lingkungan yang mempengaruhi organisasi berbeda pula, baik lingkungan eksternal maupun internal organisasi. Perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain khususnya secara internal, dibentuk oleh pimpinan beserta anggota organisasi dalam mencapai tujuannya, begitu juga dengan adanya pergantian pimpinan, akan mempengaruhi budaya suatu organisasi. Persepsi yang negatif terhadap budaya organisasi akan menciptakan iklim madrasah yang kurang kondusif. Iklim madrasah tersebut berkaitan dengan bagaimana hubungan kerja antara teman sejawat, antara guru dengan kepala madrasah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas dilingkungannya.

Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai merubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki pegawai perlu dukungan manajemen dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada pegawai, agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki manajemen, sehingga kinerjanya pun akan meningkat, sesuai dengan tujuan dari organisasi. Dengan demikian, motivasi guru perlu dikondisikan sedemikian rupa secara baik yang pada akhirnya akan mampu menunjang terhadap kelancaran program dan peningkatan mutu pendidikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa awal yang penulis sampaikan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan. Dimana semakin baik budaya organisasi tempat kita bekerja, maka akan semakin baik pula motivasi kerja orang-orang yang ada di dalamnya. Maka tugas terpenting dari kepala madrasah adalah bagaimana menciptakan suasana organisasi yang kondusif dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkannya agar mampu memotivasi orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya untuk menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing dengan ikhlas, bahagia dan penuh tanggung jawab.

Daftar Pustaka

- <https://www.google.com/search?q=Schein+dalam+Muchlas+mengatakan+bahwa&oq=Schein+dalam+Muchlas+mengatakan+bahwa&aqs=chrome..69i57j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8> (16 April 2019)
- Kementrian Agama RI (2014) *Al-Quran dan Terjemahan*. Bandung. Mikhraj Khazanah Ilmu.
- Riadi, Muchlisin (2019) “Pengertian Gaya Kepemimpinan”. <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>.
- Romlah, Siti (2015) “*Budaya Organisasi- Jurnal Studi Islam*”, Volume 10, No. 1 Desember
.:3[https://www.google.com/search?q=Siti+Romlah%2FBudaya+Jurnal+Studi+Islam%2C+Volume+10%2C+No.+1+Desember+2015%](https://www.google.com/search?q=Siti+Romlah%2FBudaya+Jurnal+Studi+Islam%2C+Volume+10%2C+No.+1+Desember+2015%20) (16 April 2019)
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Wagito (2019) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru”, [https://www-google.com/search?q=Menurut+Alma+\(2009%3A+117\)%20](https://www-google.com/search?q=Menurut+Alma+(2009%3A+117)%20) (16 April)
- Warni, Ester Dwi (2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. jurnal Riset Manajemen, Vol. 1 No. 1 2014.
- Yanggo, Huzaemah T. (2014) *Sayyid Idrus Bin Salim Aljufri Pendiri Alkhairaat dan Kontribusinya dalam Pembinaan Umat*, Jakarta. Gaung Persada (GP) Press.