

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA PESANTREN TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU

KURNIA DEWI PERMATASARI¹, FATHORRAHMAN², TIN AGUSTIN K³

*Institut Teknologi dan Bisnis Asiai Malang
Email. dewik4347@gmail.com*

Abstract

This study aims to analyze the Principal's Leadership and Islamic Boarding School Culture on Teacher Work Motivation at Darul Lughah Wal Karomah Junior High School Kraksaan Probolinggo. This type of research is a quantitative research. In this study, primary data was used and carried out by observation and questionnaires at Darul Lughah Wal Karamah Middle School, Kraksaan Probolinggo. Respondents used in this study were the teachers and staff of SMP Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo, amounting to 47 people. The sampling technique used is a saturated sampling technique. Data analysis used Descriptive Analysis, Research Instrument Test, Hypothesis Testing, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, and Coefficient of Determination Analysis. The results of this study indicate that the variables of leadership and culture simultaneously have a positive and significant effect on the variable of work motivation at Darul Lughah Wal Karomah Junior High School Kraksaan Probolinggo. While the results of the partial test with the t-test showed that leadership and culture variables had a positive and significant effect on the work motivation variable at Darul Lughah Wal Karamah Middle School, Kraksaan Probolinggo.

Keywords: *leadership, culture, employee performance*

Pendahuluan

Organisasi dalam suatu afiliasi dipandang penting, hal ini untuk menjelaskan bahwa: Kepemimpinan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan otoritatif yang umumnya dituangkan dalam visi dan misi asosiasi. Menurut Mulyadi dan Rivai (2011) dalam suatu perkumpulan terdapat dua golongan yang menjadi tumpuan dan merupakan komponen fundamental dalam perkumpulan, yaitu pelopor sebagai tandingan dan pekerja sebagai bawahan. Beberapa ahli mengemukakan arti inisiatif termasuk seperti yang ditunjukkan oleh Amirullah (2015) pelopor adalah individu yang memiliki posisi untuk memungkinkan tugas untuk meyakinkan atau mempengaruhi orang lain melalui desain hubungan yang hebat untuk mencapai tujuan

yang telah ditentukan. Satu lagi tuan sebagaimana dikomunikasikan oleh Sutrisno (2011) bahwa wewenang adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, untuk situasi ini bawahan sehingga orang lain harus tunduk pada kehendak perintis meskipun pada kenyataannya mungkin tidak disukai oleh dia.

Komunikasi merupakan faktor selain kepemimpinan dimana kedua faktor tersebut merupakan variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Surat menyurat adalah sarana yang paling esensial bagi setiap orang untuk mendapatkan dirinya sendiri, mendapatkan orang lain dan mendapatkan keadaannya saat ini. Sebagaimana ditunjukkan oleh Amirullah (2015) Komunikasi adalah metode yang terlibat dengan memindahkan korespondensi dan mendapatkan (tujuan)

dimulai dengan satu individu kemudian ke yang berikutnya. Data dan pemahaman dapat dipindahkan dalam struktur yang berbeda seperti tersusun atau lisan, dan strategi yang digunakan untuk memindahkan data dan pemahaman dapat dilakukan dari dekat dan pribadi, menelepon, pembaruan, atau melaporakan. Selain diberikan administrasi dan surat menyurat, salah satu unsur penting dalam pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pekerja adalah peningkatan disiplin representatif. Administrasi yang tidak memadai dapat terjadi karena tidak adanya kedisiplinan dalam seorang perwakilan sehingga meskipun suatu divisi organisasi telah mendapatkan inisiatif yang tepat, tidak memiliki sikap yang terlatih dalam bekerja dapat menyebabkan kewenangan yang tidak efektif.

Disiplin kerja sebagaimana ditunjukkan oleh Sutrisno (2016) mengungkap bahwa disposisi kesiapan dan kemampuan individu untuk tanpa henti tunduk pada standar administrasi yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) seorang wakil dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan asumsi memenuhi model dalam perspektif, standar, dan kewajiban.

Dalam pendampingan, pencipta akan menggambarkan kekhasan isu yang terjadi di PT. Perri Wira Tmr Surabaya mengingat konsekuensi dari persepsi yang telah dibuat. Keunikan utama adalah bahwa masih banyak masalah terkait dengan eksekusi pekerja. Misalnya, penurunan jumlah produksi yang terjadi karena pelaksanaan konvensi kesejahteraan di mana organisasi harus menjalankan strategi Work From Home lebih dari setengah dari populasi pekerja habis-habisan, namun hal ini berbanding terbalik dengan peningkatan kualitas produk. dari kenyataan bahwa volume pekerjaan tidak menumpuk sehingga lebih berpusat pada mengurus bisnis.

Berdasarkan penelitian observasional yang telah diungkapkan oleh pencipta masa

lalu, yang menyatakan bahwa pelaksanaan pekerja memiliki hubungan dari berbagai sudut pandang termasuk inisiatif, surat menyurat, dan disiplin kerja, dan masih banyak masalah di PT. Perri Wira Tmr Surabaya, Hal ini mendorong penyusun untuk mengkoordinir pemeriksaan sebagaimana tertuang dalam thesis yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, berkomunikasi, dan berdisiplin hanya ke Kinerja pada PT. Perri Wira Tmr Surabaya.

Menurut Hughes (2012) kepemimpinan adalah fenomena kompleks yang melibatkan pemimpin, para pengikut, dan situasi. Pada hakikatnya dilakukan oleh seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi kelompok lainnya yang didasari oleh sebuah keinginan dan pencapaian kepemimpinan itu sendiri.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat yang dikemukakan Kartono (2016:34), antara lain :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan, pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat,
- 2) Kemampuan memotivasi, kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan dalam memanfaatkan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya,
- 3) Kemampuan komunikasi, kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan

tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung atau tidak langsung,

- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pimpinan harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan,
- 5) Tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya dan menanggung akibatnya,
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional, kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup. Semakin baik kemampuan seorang seseorang mengendalikan emosi, maka semakin mudah akan meraih kebahagiaan.

Budaya organisasi (*organization culture*), adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Berdasarkan teori Robbins (2012) indikator budaya adalah; 1) inisiatif individual, 2) integrasi, 3) dukungan manajemen pesantren, 4) pengawasan dan pola komunikasi.

Seperti yang ditunjukkan oleh Sutrisno (2016), berdisiplin adalah sikap kesanggupan seorang diri dan ingin terus-menerus menyesuaikan diri dengan norma-norma pengarah yang berlaku di sekelilingnya. Singodimjo dalam Edy Sutrisno (2016) mengungkapkan bahwa disiplin kerja diisolasi menjadi empat penanda antara lain:

- 1) Patuhi pedoman waktu. Berdasarkan waktu kerja yang panjang, waktu pulang yang lama dan waktu istirahat yang lama sesuai dengan peraturan

yang berlaku di perkumpulan.

- 2) Patuhi aturan otoritatif. Aturan penting tentang pakaian dan perilaku di lingkungan kerja.
- 3) Mematuhi prinsip kerja koordinat. Ditunjukkan dengan cara menangani penyelesaian kewajiban sesuai jabatan, komitmen, dan komitmen serta mengelola unit pekerjaan lainnya.
- 4) Patuhi berbagai peraturan. peraturantentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dipakai asosiasi

Winardi (2002) memaparkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non-moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Didapatkan beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja yang telah dikembangkan oleh Hamzah (2007). Dianalisis dibidang pendidikan bahwa indikator-indikator tersebut adalah

a. Motivasi Internal

- 1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya
- 2) Melaksanakan tugas sesuai dengan target
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil yang dikerjakannya
- 5) Memiliki perasaan yang senang ketika dalam bekerja
- 6) Terus berusaha untuk dapat unggul dari orang lain
- 7) Apapun yang dikerjakannya mengutamakan prestasi

b. Motivasi Eksternal

- 1) Terus berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya
- 2) Senang dalam menerima pujian atas apa

- yang dikerjakannya
- 3)Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- 4)Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman kerja

Darul Lughah Wal Karomah sejumlah 47 orang. Penelitian ini menggunakan informasi kuantitatif. Dalam ulasan ini, informasi penting diperoleh dari survei yang diberikan kepada guru dan staf. Informasi penting mencakup karakter responden, khususnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan sudut pandang responden tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya pesantren terhadap motivasi kerja guru. Sedangkan informasi opsional melalui persepsi sebagai data tambahan di samping profil SMP Darul Lughah Wal Karomah. Pengolahan data menggunakan program SPSS 23.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penilaian ini dilaksanakan di SMP Darul Lughah Wal Karomah yang beralamatkan di Jl. Mayjen Panjaitan No. 12 Sidomukti, Kecamatan Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pengajar yang bekerja di SMP

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	116,690	2	58,345	9,775	,000 ^b
Residual	262,629	44	5,969		
Total	379,319	46			

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} bernilai sebesar 9,775 dan F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 2$ dan $df_2 = 44$ bernilai sebesar 3,209 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama (H₁) diterima, yang

menyatakan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan (X₁) dan budaya (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y) di SMP Darul Lughah Wal Karomah.

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,089	8,075		4,249	,008		
Kepemimpinan	,439	,103	,537	4,265	,000	,991	1,009
Budaya	,097	,128	,095	3,758	,003	,991	1,009

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

- 1) Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai t_{hitung} sebesar sebesar 4,265 dan t_{tabel} sebesar 1,678 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan

demikian hipotesis kedua (H₂) diterima, hal ini menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada

SMP Darul Lughah Wal Karomah.

- 2) Budaya (X₂), memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,758 dan t_{tabel} sebesar 1,678 yang berarti t_{hitung} > t_{tabel} dengan probabilitas 0,003 < 0,05. Dengan demikian

hipotesis ketiga (H₃) diterima, hal ini menyatakan bahwa secara parsial budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada SMP Darul Lughah Wal Karomah.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,089	8,075		4,249	,008		
Kepemimpinan	,439	,103	,537	4,265	,000	,991	1,009
Budaya	,097	,128	,095	3,758	,003	,991	1,009

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 "X" _"1" + "b" _"2" "X" _"2" + e$$

$$Y = 10,089 + (0,439)"X" _"1" + (0,097)"X" _"2"$$

Keterangan :

- Y = motivasi kerja
- "X" _"1" = kepemimpinan
- "X" _"2" = budaya

Dalam model persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 10,089

merupakan konstanta atau keadaan saat variabel motivasi kerja (Y) belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kepemimpinan (X₁) dan budaya (X₂). Jika variabel independen tidak ada maka variabel motivasi kerja (Y) tidak mengalami perubahan. Serta, bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel motivasi kerja (Y) akan naik dalam satu satuan juga.

- 2) kepemimpinan (X₁) = 0,439

Merupakan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X₁) terhadap variabel motivasi kerja (Y) artinya jika variabel kepemimpinan (X₁) mengalami kenaikan satu satuan maka variabel motivasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,439 koefisien bernilai positif artinya antara variabel kepemimpinan (X₁) dengan variabel motivasi kerja (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan variabel kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan kenaikan variabel motivasi kerja (Y). Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 3) budaya (X₂)= 0,097

Merupakan nilai koefisien regresi variabel budaya (X₂) terhadap motivasi kerja (Y) artinya jika budaya (X₂) mengalami kenaikan satu satuan maka variabel motivasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,097. koefisien bernilai positif artinya antara variabel budaya (X₂) dengan variabel motivasi kerja (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan variabel budaya (X₂) akan

mengakibatkan kenaikan variabel motivasi kerja (Y). Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Analisis Koefisien Deteminasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,608	,276	2,44312

a. Predictors: (Constant), Budaya, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

R square juga disebut sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. R square bernilai antar 0 – 1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,608 atau sama dengan 60,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 60,8% sebaran variabel dependen atau motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen seperti kepemimpinan dan kepuasan karyawan. Sedangkan sisanya 39,2% tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen atau dapat dijelaskan oleh variabel diluar variabel independen (komponen error).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji F diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) pada SMP Darul Lughah Wal Karomah. Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolahlah yang dampat membuat motivasi kerja guru meningkat. Terlebih jika kepala sekolah SMP Darul Lughah Wal Karomah mampu memberikan inovasi yang mengarah ke kesejahteraan para pengajar dan staf maka akan membuat tingkat motivasi semakin meningkat. Budaya pesantren tentunya juga ikut serta dalam meningkatkan motivasi kerja. Dimana

ketika seorang kepala sekolah menerapkan budaya pesantren di lingkungan SMP Darul Lughah Wal Karomah,, yang tentunya bernilai positif untuk seluruh warga sekolah, maka akan membuat motivasi kerja pengajar dan staf meningkat.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,608 atau sama dengan 60,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 60,8% sebaran variabel dependen atau motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen seperti kepemimpinan dan kepuasan karyawan. Sedangkan sisanya 39,2% tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen atau dapat dijelaskan oleh variabel diluar variabel independen (komponen error).

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada SMP Darul Lughah Wal Karomah dan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

1) Pengaruh kepemimpinan (X_1), Terhadap motivasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,265 dan t_{tabel} sebesar 1,678 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian

hipotesis kedua (H_2) diterima, hal ini menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja SMP Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo. Hal ini dapat diartikan bahwa jika sifat kepemimpinan kepala sekolah kepada guru semakin tinggi maka motivasi kerja semakin tinggi, begitu sebaliknya jika sifat kepemimpinan kepala sekolah semakin rendah maka motivasi kerja akan semakin rendah. Nilai koefisien variabel kepemimpinan (X_1) 0,439 terhadap motivasi kerja (Y) artinya jika kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,439, begitu sebaliknya kalau kepemimpinan mengalami penurunan satu satuan maka motivasi kerja akan turun sebesar 0,439.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada SMP Darul Lughah Wal Karomah. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah baik maka akan membuat motivasi kerja guru meningkat. sekolah harus memperhatikan kepemimpinan kepala sekolah ini karena dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat maka akan membantu memecahkan masalah dalam sekolah. Dalam hal ini bagian ketua yayasan harus melakukan seleksi yang benar pada saat penerimaan kepala sekolah yang baru, sehingga posisi atau jabatan dalam kepala sekolah diisi oleh orang – orang yang sesuai dengan latar belakang sekolah. Dengan demikian kepala sekolah dengan gaya kepemimpinannya yang tepat dan selalu memperhatikan kepentingan umum, secara signifikan akan membuat para pengajar dan staf menjadi lebih nyaman dalam bekerja karena dan tentunya akan semakin termotivasi dalam bekerja.

2) Pengaruh budaya (X_2) Terhadap motivasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh budaya (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,758 dan t_{tabel} sebesar 1,678 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $0,003 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H_3) diterima, hal ini menyatakan bahwa secara parsial budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja SMP Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo. Hal ini dapat diartikan bahwa jika penerapan budaya pesantren semakin tinggi maka motivasi kerja semakin tinggi, begitu sebaliknya jika penerapan budaya pesantren semakin rendah maka motivasi kerja akan semakin rendah. Nilai koefisien variabel budaya pesantren (X_2) 0,097 terhadap motivasi kerja (Y) artinya jika budaya pesantren (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,097, begitu sebaliknya kalau budaya pesantren mengalami penurunan satu satuan maka motivasi kerja akan turun sebesar 0,097.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa secara parsial budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada SMP Darul Lughah Wal Karomah. Hal ini dapat diartikan bahwa jika penerapan budaya pesantren semakin ditingkatkan maka motivasi kerja semakin tinggi pula, begitu sebaliknya jika budaya pesantren ini tidak diterapkan dengan baik maka motivasi kerja akan semakin rendah.

Sekolah dalam hal ini harus menjaga dan melestarikan penerapan budaya pesantren dengan selalu berinovasi yang menarik. Apabila penerapan budaya pesantren dilakukan dengan cara yang menarik maka pengajar dan staf akan selalu ingin untuk menerapkan budaya pesantren lagi. Kebiasaan atau budaya yang menarik juga

akan membuat pengajar dan staf semakin senang untuk menerapkan ilmu yang didapat dari pelatihan. membuat lebih termotivasi dalam bekerja.

Penerapan budaya pesantren yang efektif dan inovatif akan membuat motivasi kerja guru meningkat dengan baik, dengan motivasi kerja yang tinggi maka guru akan semakin mudah menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja guru salah satunya dengan menerapkan budaya pesantren, dimana melakukan kegiatan seperti sholat dhuha sebelum kegiatan belajar mengajar, sholat dhuhur asyur berjamaah, sodaqoh setiap pagi, serta tadarus al-quran dan pembacaan asmaul husna sebelum kegiatan belajar mengajar dilaksanakan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah, maka dapat ditarik kesimpulan dimana hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa :

- 1) kepemimpinan dan budaya secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada SMP Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Kabupaten Probolinggo.
- 2) kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada SMP Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Kabupaten Probolinggo.
- 3) budaya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada SMP Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

Daftar Pustaka

Amirullah (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Basyarahil, As Suwaidan Faishal Umar, Thariq Muhammad. *Sukses Menjadi Pemimpin*

Islami. Shina'atu Al-Qa'id. Terj: Samson Rahman. 2005. Jakarta: Magfirah Pustaka.

Bush, D, dkk, (2006), *Leadership and Strategic Management in Education*, (Terj: Fahrurrozi). *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, IRCiSoD, Yogyakarta.

Danim, Sudarwan, (2006), *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Djamarah, Syaiful Bahri, (1994) *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Usaha Nasional, Surabaya.

Djohar, (2003), *Pendidikan Strategik: Alternatif Untuk Pendidikan Masa Depan*, LESFI, Yogyakarta.

Hadi, Djajusman, (2006), *Menyambut PP Guru Dosen dan Konsekwensinya*, Jawa pos. Kamis, 11 Mei 2006.

Hamalik, Oemar, (1992), *Psikologi Belajar dan mengajar*, Sinar Baru, Bandung.

Hasan, M. Iqbal, (2002), *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Hasbullah, (2006), *Otonomi Pendidikan: Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan*, PT Raja Grafindo, Jakarta.

Huda, M. Nurul, (2002), Tesis, *Kepala Sekolah Sebagai Aktor Perubahan (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang)*, Program Pasca Sarjana UIN Malang

Jarmanto, (2000), *Kepemimpinan Sebagai Ilmu dan Seni*, Liberty, Yogyakarta.

Kepemimpinan dan Inovasi Pendidikan Islam, Studi Kasus Pada Madrasah Ibtidaiyah Malang I, Tesis, Program Pasca Sarjana UIN Malang

Mahmud, M. Eka, (2001), Tesis, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Inovasi Pendidikan (Studi Kasus di MIJS)*, Program Pasca Sarjana UIN Malang.

Mantja, Willem, (2000), *Manajemen Pendidikan dalam Era Reformasi*, Jurnal Ilmu Pendidikan, 7 (2)

Muhadi, Abd. dkk, (2005), *Studi Kepemimpinan Islam (Telaah Normatif & Historis)*, Putra Mediatama Press, Semarang.

- Mulyasa, E., (2002), *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mustaqim dan Abdul Wahib, (1991), *Psikologi Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, (2001), *Kepemimpinan Menurut Islam*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurkholis, (2003), *Manajemen Berbasis Sekolah*, PT Grasindo, Jakarta.
- Purwanto, Ngalim, (2003), *Psikologi Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Sabri, M. Alisuf, (2002), *Psikologi Pendidikan berdasarkan Kurikulum Nasional*, Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta.
- Shohib, (2001), Tesis, *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Inovasi Lembaga Pendidikan Madrasah (Studi Kepemimpinan Abdul Djalil*, Program Pasca Sarjana UIN Malang.
- Sudjana, D., (2004), *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Falah Production, Bandung.
- Suharjo, (1987), *Inovasi Pendidikan dan Aktualitasnya dalam pembangunan Nasional*, Majalah Pendidikan. XIV (18).
- Syaefuddin, Aas, (1998), *Kinerja Kepala Sekolah Dasar dalam Melaksanakan Supervisi Pengajaran*, *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 5 (2).
- Syafiie, (2000), *Al Qur'an dan Ilmu Administrasi*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Tanthowi, Jawahir, (1983), *Unsur-unsur Manajemen Menurut Ajaran Alqu'an*, Pustaka Al-Husna, Jakarta.
- Thoha, Miftah, (2004), *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.