

# HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU

Iskandar Polapa  
Widyaiswara Ahli Madya Pada BKPP  
Email : Iskandar.wi@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya motivasi berprestasi guru, khususnya guru SMA di Kota Gorontalo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi berprestasi guru, 2) apakah terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru, dan 3) apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan motivasi berprestasi guru.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional karena ingin mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Sampel penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Data ketiga variabel dari penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Analisis data menggunakan statistik korelasi dan regresi dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0.01$ . Analisa terhadap data hasil pengukuran motivasi berprestasi guru yang diperoleh melalui kegiatan penelitian ini adalah analisis deskriptif dan inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi berprestasi guru, 2) terdapat hubungan positif antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru, 3) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru. Berdasarkan hasil penelitian maka motivasi berprestasi guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan budaya organisasi dan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

**Kata Kunci:** Budaya, Motivasi, Kepemimpinan, Prestasi.

## A. PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan melalui penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, hanya dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas. Akan tetapi penyelenggaraan pendidikan berkualitas yang sangat diharapkan itu belum menjadi suatu kenyataan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya masalah utama yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dewasa ini khususnya dalam bidang pendidikan adalah rendahnya mutu pendidikan pada berbagai tingkat dan jenjang pendidikan.

Upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan tanggung jawab semua komponen yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan sekolah dengan harapan akan menghasilkan sekolah yang bermutu, bukan saja dalam fisik sekolah melainkan juga dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu peningkatan mutu pendidikan, tidak lepas dari tanggung jawab guru sebagai tenaga *educatif* yang berhadapan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah. Guru merupakan ujung tombak yang berhadapan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas, diharapkan memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitasnya. Namun kenyataannya sebahagian besar guru tidak termotivasi untuk meningkatkan kualitasnya, sehingga mereka tidak dapat mengembangkan diri sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini dapat

membawa dampak negatif dalam upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan.

Peranan guru dalam menjadikan proses pembelajaran yang berkualitas sangat penting, mengingat kegiatan ini merupakan salah satu kegiatan yang akan menentukan berhasil tidaknya para siswa dalam mempelajari suatu materi pelajaran. Untuk menjadikan proses pembelajaran yang berkualitas, seorang guru harus melakukan perencanaan yang matang tentang kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh siswa, materi yang akan dipelajari untuk mencapai kompetensi dasar, serta aktivitas belajar siswa (pengalaman belajar siswa) yang akan digunakan dalam mempelajari materi tersebut. Akan tetapi kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa seorang guru dalam melaksanakan pengajaran belum sepenuhnya mempraktekkan kompetensi yang harus dimiliki siswa dalam proses pembelajaran di sekolah.

Ketidakmampuan guru dalam menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi lebih disebabkan oleh rendahnya motivasi untuk memperoleh prestasi yang lebih baik dari apa yang telah dicapai sebelumnya, sehingga mereka enggan untuk melakukan hal yang seharusnya mereka lakukan. Dengan kata lain bahwa guru memiliki motivasi berprestasi yang sangat rendah. Mengingat guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional, maka mereka haruslah diberi motivasi atau dorongan untuk melaksanakan kewajibannya sebagai guru

dengan sebaik-baiknya. Rendahnya motivasi untuk melaksanakan tugasnya menjadi suatu masalah yang penting untuk mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan berdampak positif terhadap kesinambungan dan kelancaran pelaksanaan pembangunan khususnya pembangunan di bidang pendidikan. Oleh karena itu para guru harus diberi rangsangan dan kesempatan untuk memotivasi dirinya untuk mau meningkatkan wawasan pengetahuan dan kemampuan diri agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Rendahnya motivasi guru lebih disebabkan oleh minimnya rangsangan yang dapat mendorong mereka untuk berprestasi sehingga berakibat pada kurangnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Faktor rangsangan yang menyebabkan rendahnya motivasi berprestasi guru, di antaranya adalah gaji/imbalan guru. Faktor lain yang menyebabkan rendahnya motivasi berprestasi adalah pemberian penghargaan terhadap seseorang atas prestasi kerja yang dicapai. Pemberian penghargaan akan sangat berpengaruh dalam aktivitasnya, apalagi jika diberikan dalam bentuk insentif atau bonus. Oleh karena itu sekecil apapun prestasi yang dicapai seseorang guru harus diberi penghargaan. Dengan pemberian penghargaan tersebut akan mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan. Di samping kedua faktor

yang telah disebutkan di atas, maka faktor lain yang juga turut menyebabkan rendahnya motivasi berprestasi guru adalah rendahnya pengetahuan dan pemahaman terhadap tugas-tugas yang diembannya

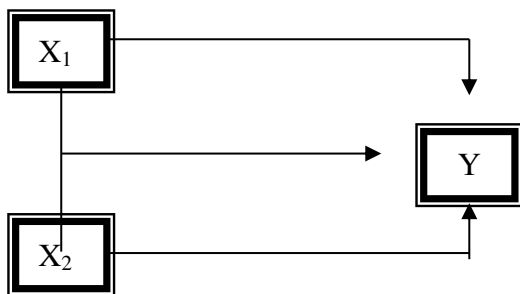
Selanjutnya, sistem nilai-nilai dan kebersamaan pengertian yang berlaku dalam organisasi, khususnya organisasi di sekolah, diduga dapat menyebabkan rendahnya motivasi berprestasi bagi setiap guru. Seorang guru yang tidak memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan sistem nilai-nilai dan kebersamaan pengertian yang berlaku dalam organisasi di sekolah akan menjadikan dirinya tersisih dari guru lain. Hal ini akan berakibat pada menurunnya motivasi guru yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Sebaliknya bagi guru yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan sistem nilai-nilai dan kebersamaan pengertian dalam organisasi, akan terdorong untuk maju sehingga akan melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai apa yang diharapkan.

Rendahnya motivasi berprestasi guru tersebut menjadi masalah yang harus mendapatkan perhatian semua pihak yang terkait dalam penyelenggaraan pendidikan dalam rangka upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan akan dapat mengurangi serta memecahkan permasalahan yang dihadapi guru khususnya yang berhubungan dengan motivasi berprestasi, dalam rangka peningkatan mutu pendidikan seeta

pencapaian tujuan pendidikan nasional seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional karena ingin mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel *predictor* (bebas) yaitu budaya organisasi [ $X_1$ ] dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah [ $X_2$ ]. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi guru [ $Y$ ]. Selanjutnya dilakukan pengukuran terhadap variabel penelitian untuk dianalisis hubungan antar variabel penelitian. Hubungan antar ketiga variabel penelitian dalam dilihat pada gambar di bawah ini:



Keterangan:

- Y : Motivasi Berprestasi Guru
- $X_1$  : Budaya Organisasi
- $X_2$  : Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo. Sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah Guru SMA Negeri 1 (84 orang), dan SMA Negeri 3

Gorontalo (87 orang ) yang berjumlah 171 orang sebagai kerangka *sampling*. Sampel penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 50 orang dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{SMA Negeri 3} &: \frac{87}{171} \times 100 = 50,88 \\ &\text{digenapkan } 51 \\ \text{SMA Negeri 1} &: \frac{84}{171} \times 100 = 49,12 \\ &\text{digenapkan } 49 \\ \hline &\text{Jumlah } 100 \text{ orang} \end{aligned}$$

Analisa terhadap data hasil pengukuran motivasi berprestasi guru yang diperoleh melalui kegiatan penelitian ini adalah analisis deskriptif dan inferensial yang dapat diuraikan sebagai berikut :

### 1. Statistika Deskriptif

Analisis deskriptif dalam kegiatan penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan perhitungan terhadap harga rata-rata, simpangan baku, atau standar deviasi, pembuatan distribusi frekuensi, modus, median, serta untuk deskripsi dalam bentuk histogram dari skor hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui penggunaan angket

### 2. Statistika Inferensial

Penggunaan analisis inferensial untuk mendapatkan perhitungan dan pengujian hipotesis, serta untuk kepentingan generalisasi hasil penelitian. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu diadakan lagi persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas data hasil penelitian dengan menggunakan uji liliefors dan uji homogenitas varians

populasi dengan menggunakan uji Bartlett. Untuk pengujian hipotesis digunakan uji *Korelasi Product Moment*.

Pada hipotesis ketiga digunakan korelasi multiple dan korelasi parsial untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### 1. Deskripsi Data Motivasi Berprestasi Guru

Skor motivasi berprestasi guru diperoleh dari jawaban 100 orang guru. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh skor minimum 87 dan skor maksimum 139. Dari rentangan skor maksimum minimum tersebut diperoleh skor rata-rata 114, standar deviasi 12,81, modus 120,63, dan median 120,94

Data sebaran skor motivasi berprestasi guru seperti tampak pada tabel di bawah ini, ternyata frekuensi yang tertinggi yakni 25% (25 orang) berada pada interval 108 - 114 atau 23% (23 orang) berada pada interval 115 - 121 atau 11% (11 orang) berada pada interval 101- 107 atau 10% (10 orang) berada pada interval 94 - 100 dan 122- 128 atau 9% (9 orang) berada pada interval 129 - 135 atau 6% (6 orang) berada pada interval 87 - 93 dan 136 - 143.

Memperhatikan rata-rata hitung, modus dan media di atas nampak bahwa sebaran data cenderung memusat sebab modus, rata-rata, median relatif memiliki harga sama. Dan ini memberi gambaran bahwa bentuk kurva normalnya simetrik.

#### 2. Deskripsi Data Budaya Organisasi

Berdasarkan data yang terkumpul, skor budaya organisasi yang diperoleh dari hasil jawaban 100 guru yang termasuk sampel. Setelah dihitung hasil jawaban 100 guru diperoleh skor minimum 85, skor maksimum 138, rata-rata hitung 112,15, standar deviasi 12,69, modus 118,40, dan median 118,96.

Dari sebaran data skor budaya organisasi, ternyata frekuensi yang tertinggi yakni 26% (26 orang) berada pada interval 106 - 112 atau 23% (23 orang) berada pada interval 113 - 119 atau 11% (11 orang) berada pada interval 92 - 98 atau 10% (10 orang) berada pada interval 99 - 105 dan 120 - 126 atau 9% (9 orang) berada pada interval 127 - 133 atau 6% (6 orang) berada pada interval 134 - 140, atau 5% (5 orang) berada pada interval 85 - 91

Memperhatikan rata-rata hitung, modus dan median di atas, nampak bahwa sebaran data normal dan membentuk kurva normal simetrik, sebab modus, rata-rata hitung dan mediannya memiliki harga relatif sama yaitu  $117,95 = 112,15 = 117,92$ .

#### 3. Deskripsi Data Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan salah satu perangkat data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Skor Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari hasil jawaban 100 guru yang termasuk sampel. Dari hasil jawaban 100 guru diperoleh skor minimum 84, skor

maksimum 138, rata-rata hitung 110,24 standar deviasi 13,41, modus 117,95 dan median 117,92. Dari sebaran data skor Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel di bawah ini, ternyata frekuensi yang tertinggi yakni 24% (24 orang) berada pada interval 105 - 111 atau 23% (23 orang) berada pada interval 112 - 118 atau 11% (11 orang) berada pada interval 98 - 104 atau 10% (10 orang) berada pada interval 119 - 125 atau 9% (9 orang) berada pada interval 87 - 90 dan 126 - 132, atau 8% (8 orang) berada pada interval 91 - 97, atau 6% (6 orang) berada pada interval 133 - 139.

Dengan memperhatikan rata-rata hitung, modus dan median di atas, nampak bahwa sebaran data normal dan membentuk kurva normal simetrik, sebab modus, rata-rata hitung dan mediannya memiliki harga relatif sama yaitu  $117,99 = 110,24 = 117,92$ .

## PEMBAHASAN

Penelitian ini termasuk dalam studi korelasi (*correlational study*) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara empirik terbukti variabel-variabel bebas yang diteliti ikut menentukan variabel terikat. Variabel-variabel yang dimaksud adalah variabel bebas terdiri dari budaya organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, sedang variabel terikat adalah motivasi berprestasi guru .

Dalam pengujian hipotesis, hasilnya menunjukkan bahwa ketiga hipotesis nol yang diuji ditolak dengan signifikan, dan

sebaliknya hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Hal ini terlihat dari semua harga  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  baik pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  maupun taraf signifikan  $\alpha = 0,01$ . Adapun hipotesis yang diajukan adalah : (1) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi berprestasi guru, (2) terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru, (3) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan motivasi berprestasi guru .

Pertama, hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa : terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi berprestasi guru . Hal ini ditunjukkan oleh persamaan  $\hat{Y} = 62,40 + 0,46X_1$  yang telah teruji keberartiannya pada  $\alpha = 0,05$ . selanjutnya melalui hasil pengujian koefisien korelasi sederhana diperoleh koefisien determinasi  $r_{y1}$  sebesar 0,46 dan koefisien determinasi  $r^2_{xy}$  sebesar 0,21. Hal ini berarti 21% motivasi berprestasi guru ditentukan oleh budaya organisasi .

Dengan demikian adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi berprestasi guru memberikan pengertian bahwa semakin tinggi skor budaya organisasi, maka semakin tinggi motivasi berprestasi guru, dan sebaiknya semakin rendah skor budaya organisasi, maka semakin rendah pula motivasi berprestasi guru.

Kedua, hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru. Hal ini ditunjukkan oleh regresi linear persamaan sederhana  $\hat{Y}=64,39+0,45X_1$  yang telah teruji keberartiannya pada  $\alpha = 0,05$ . Selanjutnya melalui hasil pengujian koefisien korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi  $r_{y_2}$  sebesar 0,45 dan koefisien determinasi  $r^2_{y_2}$  sebesar 0,20. Hal ini berarti 20% motivasi berprestasi guru ditentukan oleh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah.

Dengan demikian adanya hubungan positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru memberikan pengertian bahwa semakin tinggi skor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerjanya, dan sebaliknya semakin rendah skor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin rendah motivasi berprestasi guru.

Ketiga, dari hasil pengujian ketiga yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan motivasi berprestasi guru memberikan pengertian bahwa semakin tinggi budaya organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi guru, dan sebaliknya semakin rendahnya budaya organisasi dan persepsi

guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin rendah pula motivasi berprestasi guru.

Adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah kerja secara bersama – sama dengan motivasi berprestasi guru ditunjukkan oleh persamaan regresi linear multiple  $\hat{Y} = 62,45+ 0,43x_1+0,03x_2$  dan adanya  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau  $= 38,44 > 4,82$ . Ini berarti koefisien korelasi multiple antara motivasi berprestasi guru (Y) dengan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) adalah signifikan.

Dari persamaan regresi linear ganda di atas dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata setiap penambahan atau pengurangan satu unit skor budaya organisasi ( $X_1$ ) dan satu unit skor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan sebesar satu unit skor hasil motivasi berprestasi guru (Y). Hal ini berarti makin tinggi budaya organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka makin tinggi motivasi berprestasi guru, dan demikian pula sebaliknya.

Selanjutnya, 85% variasi skor yang terjadi pada motivasi berprestasi guru (Y) ditentukan secara bersama-sama oleh budaya organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar  $r_{y,12}$  0,85 dan koefisien determinasi  $r^2_{y,12}$  sebesar 0,72 melalui persamaan regresi ganda

$\hat{Y}=62,45+ 0,43x_1+0,03x_2$  yang telah teruji keberartiannya.

Sementara itu, kekuatan variabel bebas telah diuji melalui teknik korelasi parsial. Dari pengujian korelasi parsial antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan motivasi berprestasi guru (Y) dalam kondisi variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dikontrol, diperoleh koefisien korelasi  $r_{y1.2}$  sebesar 0,85 dan koefisien determinasi  $r^2_{y1.2}$  sebesar 0,72. Hasil pengujian ini memberikan informasi bahwa kurang lebih 72% variasi terjadi pada motivasi berprestasi guru (Y) ditentukan oleh budaya organisasi ( $X_1$ ) dalam kondisi variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dikontrol.

Pada pengujian korelasi parsial antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan motivasi berprestasi guru (Y) dalam kondisi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dikontrol, diperoleh koefisien korelasi  $r_{y2.1}$  sebesar 0,70 dan koefisien determinasi  $r^2_{y2.1}$  sebesar 0,49. Hasil pengujian ini memberikan informasi bahwa kurang dari 49% variasi skor yang terjadi pada motivasi berprestasi guru (Y) ditentukan oleh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ), dalam kondisi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dikontrol.

Hasil pengujian korelasi parsial di atas, memberikan informasi bahwa budaya sekolah ( $X_1$ ) lebih besar kontribusinya terhadap hasil motivasi berprestasi guru (Y) jika dibandingkan dengan persepsi guru tentang

kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ). Perbedaan ini ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $r^2_{y1.2} > r^2_{y2.1}$  atau  $0,72 > 0,49$ . Selain itu perbedaan itu didukung oleh hasil pengujian korelasi sederhana antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan variabel motivasi berprestasi guru (Y) dan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan variabel motivasi berprestasi guru (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien determinasi masing-masing  $r^2_{y1} = 0,46$  dan  $r^2_{y2} = 0,45$ . Hal ini berarti kontribusi yang diberikan oleh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi berprestasi guru (Y) lebih besar dibandingkan dengan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ).

Berdasarkan kenyataan di atas, dan mengingat begitu kuatnya hubungan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan motivasi berprestasi guru (Y), baik dari hasil pengujian sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Hal ini bermakna bahwa pencapaian motivasi berprestasi guru (Y) yang optimal dapat diprediksi melalui pendekatan kedua variabel tersebut.

Pendekatan melalui kedua variabel bebas ini menjadi sangat penting artinya karena kedua variabel bebas tersebut antara satu sama lain saling mendukung dalam upaya untuk mencapai motivasi berprestasi guru (Y) yang lebih baik. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa untuk mencapai motivasi berprestasi guru yang optimal harus



didukung oleh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) yang baik.

#### D. PENUTUP

Dari hasil analisis data dan uji hipotesis disimpulkan bahwa:

Pertama, hasil pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi berprestasi guru. Adanya hubungan positif antara budaya organisasi memberikan pengertian bahwa semakin tinggi skor budaya organisasi semakin tinggi pula motivasi berprestasi guru, dan sebaliknya semakin rendah skor budaya organisasi maka makin rendah pula motivasi berprestasi guru.

Kedua, hasil pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru. Adanya hubungan positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengertian bahwa semakin tinggi skor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi pula motivasi berprestasi guru, dan sebaliknya semakin rendah skor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka makin rendah pula motivasi berprestasi guru.

Ketiga, hasil pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru. Hal ini

memberikan pengertian bahwa semakin tinggi skor budaya organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi pula motivasi berprestasi guru, dan sebaliknya semakin rendah skor budaya organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka makin rendah pula motivasi berprestasi guru.

Keempat, hasil pengujian korelasi parsial memberikan informasi bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah lebih kontribusinya terhadap motivasi berprestasi guru.

#### E. REFERENSI

- Agarwal, R.D *Organization and Management*. (New Delhi : Mc Graw-Hill Publishing Company Limited. 1982).
- Atmodiwiro, Soebagio. *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Ardadiya. 2000)
- B., Berelson dan G.A Steiner. *Human Behavior. An Inventory of scientific Findings*. (New York : Harcourt. Brace & World. Inc. 1964).
- Cushway, Barry and Derek Lodge. *Organisational Behavior and Design*. Alih Bahasa : Sularno Tjiptowardojo ( Jakarta : PT Elex Media Computindo. 1999).
- Djatismiko Yayat Hayati. *Perilaku Organisasi*. (Bandung : Alfabeta. 2003).
- Depertemen Pendidikan dan Kebudayaan ...*Strategi Pembelajaran Kurikulum Madrasah* (Jakarta Depertemen Pendidikan Nasional RI Ditjen Dikdasmen, 1997)
- Duncan, Jack W. *Organizational Behavior*. (Boston: Houghton Mifflin Coy. 1991).
- Efriadi, Yedi. *Islam Imajinatif*. <http://www.stainsalatiga.ac.id/wacana/250403-02.doc>.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2001).

- Feldman, Daniel C. & Hugh J. Arnold. *Managing Individual and Group Behavior in Organization*. (Japan. Tokyo : Mc Graw-Hill Book Co.. 1983).
- Flipo, Edwin. *Personal Management*. (Singapore: McGraw-Hill International Edition. 1984).
- Hendiyat, Soetopo dan Soemanto Wasty. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. (Jakarta : Bina Aksara. 1982).
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard. *Management of Organizational Behavior*. (Englewood: Utilizing Human Resources . Richard D. Irwin. 1988).
- Herwono, Mas. *Apa itu Plong*. <http://www.mizan.com/portal/template/Baca/Plong/217>. (Mizan Online Copyright 1997-2002)
- Hollander, Edwin. *Leadership Dynamics. A Practical Guide to Effective Relationship. The Free*. (New York : Press. A Division of McMillan Publishing Co. Inc. 1978)
- James, Donnelly H. Gibson L. James. Ivancevich. *Fundamental of Management Sixth Edition*. (Illions: BPI-IRWIN. Homewood. 1987).
- Kambey, Daniel C. *Landasan Teori Administrasi/Manajemen*. (Manado : UNIMA. 2000)
- Keith, Davis dan W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*. terjemahan Agus Dharma. (Jakarta : Erlangga. 1985)
- Kolbi, David A. Irwin M. Rubin. James M. McIntyre. *Organizational Psychology*. (New Jersey : by Prentice-Hall. Inc. Englewood Cliffs. 1984).
- Koonz, Harold & Heinz Weihrich. *Management*. (Singapore : Mc Graw-Hill Book Co. 1988).
- Luthan, Fred. *Organizational Behavior* (Singapore : McGraw-Hill. 1995)
- Mustapa, Hasan. *Manajemen Perubahan*. 2001. [http://home.unpar.ac.id/hasan/MANAJEMEN % 20 PERUBAHAN doc](http://home.unpar.ac.id/hasan/MANAJEMEN%20PERUBAHAN.doc).
- Nawawi, Hadari dan Martini M.. *Kepemimpinan yang Efektif*. (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. 1995).
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta. 1999).
- Sharma. *Organizational Theory and Behavior*. (NewDelhi:McGraw-Hill Publishing Comp.Emited 1982).
- Sigit, Soehardi. *Perilaku rganisasional*. (Yogyakarta : Lukman Offset. 2003).
- Staff, IQEQ. *Mengenal Persepsi. Illusi dan Halusinasi*. Betawi Net. IQEQ-Situs Psikologi Interaktif Terpercaya dan Terlengkap. <http://www.iqeq.web.id/art11.shtml>
- Stephent, Robbins. P. *Organization Behavior Concept. Controversies & Aplication*. (New Jersey: Prentice Hall. 1995).
- Stoner, James A. F. and R. Edward Freeman. *Management* (New Jersey: Prentice Hall A Devision of Simon & Schuster. Inc. 1992).
- Sudjana, Nana . *Metode Statistik* (Bandung, Tarsito, 1992)
- Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan*. (Bandung. Angkasa. 1989)
- Syamsi, Ibnu. *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : PT Rineka Cipta. 1983)
- Wahjosumidjo. *Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktek*. (Jakarta: PT. Harapan Masa PGRI. 1994).
- W.Huitt. *Motivation*.\_\_\_(1988). h.1 (<http://Chiron.vaidosta.edu/Whuitt>)
- Yukl, Gary. *Leadership in Organization*\_ ( New Jersey : Prentice. Hall Inc. 1994).