Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja GTK SMP Metta Maitreya Pekanbaru

Sonika[1], Juliana Puspika[2], Sandra[3], dan Rohani[4]
STAB Maitreyawira, Indonesia
sonika.sonika@sekha.kemenag.go.id[1], juliana.puspika@sekha.kemenag.go.id[2],
sandra.sandra@sekha.kemenag.go.id[3], rohani.rohani@sekha.kemenag.go.id[4]

ABSTRACT

Work motivation is a condition that can arouse, direct, and maintain behavior related to performance. The higher the motivation, the higher the performance that can be produced. This study aims to determine the effect of principal leadership and organizational culture on work motivation. Using a quantitative method with non-probability sampling, saturated sampling technique with all populations being sampled as many as 24 Educators and Education Personnel. The results of this study indicate that principal leadership has a positive effect on work motivation with a significance of 0.045 <0.05 or t count 2.131> 2.080 t table, there is a positive effect of principal leadership on work motivation. organizational culture on work motivation with a significance of 0.029<0.05 or t count 2.349> 2.080 t table, there is a positive effect of organizational culture on work motivation. F test obtained a significance of 0.002 <0.05 all independent or free variables have a significant effect on the dependent/bound variable. The calculated F value is 8.266 > F Table 3.467, it can be concluded that there is a significant influence of principal leadership and organizational culture simultaneously on work motivation.
KEYWORDS: Principal Leadership, Organizational Culture, and Work Motivation

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan pendidikan perlu dilakukan peningkatan dalam segi proses dan hasil pendidikan, dimana peningkatan tersebut sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja. Sebagai satu di antara komponen pendidikan, pendidik merupakan bagian penting yang terlibat dan bersentuhan secara langsung dengan proses pendidikan itu sendiri. Pada hakikatnya penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenjang satuan pendidikan ditentukan oleh faktor pendidik dan tenaga kependidikan bukan pendidik, disamping perlunya unsur-unsur penunjang lainnya.

Kepala Sekolah menurut Syawal Gultom dkk (2015, p. 14) selaku penanggung jawab seluruh penyelenggaraan pendidikan di sekolah memegang peranan strategis dalam mengembangkan layanan bimbingan dan konseling di sekolah. Kuatnya kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh pada kualitas sekolah yang dipimpinnya, seorang kepala sekolah harus mampu memberikan solusi setiap permasalahan akademik yang dihadapi guru, mengawal proses pembelajaran siswa sehingga tujuan sekolah dapat dicapai secara maksimal. Menurut Veithzal Rivai dan Sylviana Murni (2010, p. 799) Kepemimpinan yang baik harus mampu membawa organisasi sesuai dengan asas-asas manajemen modern, bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada karyawan dan masyarakat luas. Dikatakan secara sederhana kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keterikatan pada pada sasaran bersama, melampaui syarat-syarat organisasi yang dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan di kelompok kerja. Sedangkan P. Robbins, Timothy A. Judge (2019, p. 249) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian visi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari *performance*

kepala sekolah yang tampak pada aspek manajerial yang dimiliki. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Wirawan (2014, p. 6) kepemimpinan merupakan proses dapat disamakan dengan proses produksi, proses membutuhkan waktu, sebagai proses interaksi mempengaruhi dalam kepemimpinan. Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian, dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat- sifat yang jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

Menurut Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2019, p. 355) Budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. kumpulan nilai-nilai dan norma yang mengendalikan interaksi antara anggota organisasi dengan anggota lainnya dan dengan orang yang berada di luar organisasi.Budaya organisasi atau budaya kerja tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia. Semakin kuat budaya organisasi , semakin kuat pula dorongan berprestasi. Satu di antara faktor yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya ialah budayanya. Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi. Sedangkan Wirawan (2014, p. 68) mendefinisikan budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, filsafat dari organisasi yang dikembangkan oleh pemimpin organisasi dan diterapkan dalam perilaku organisasi oleh para anggota organisasi. Secara umum budaya organisasi dirumuskan sebagai visi, misi, tujuan strategi, dan nilai-nilai strategis. Budaya organisasi diajarkan kepada para anggota organisasi dan diawasi pelaksanaannya secara sistematis.

Motivasi kerja menurut P. Robbins, Timothy A. Judge (2019, p. 155) adalah kekuatan dalam diri individu yang mendorong dan menggerakkan individu melakukan kegiatan mencapai suatu. Motivasi yang rendah untuk meningkatkan kualitas diri menjelaskan kinerja guru yang rendah. Stephen P.Robbins, Timothy A. Judge (2019, p. 129) motivasi kerja yaitu kekuatan, arah, dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan upaya mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Siagian (2004, p. 49) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memfungsikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian sebelumnya Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020), yang menemukan bahwa budaya organisasi yang baik cenderung berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian Bahri, S., & Rizki, S. (2025) bahwa budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Oktaviani, N. P. W., & Kristiantari, M. G. R. (2021) dan penelitian Widodo, A., Hadriana, H., & Sumarno, S. (2024) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Metta Maitreya Pekanbaru dengan data tahun pembelajaran 2025/2026. Dengan metode kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non *probability sampling* dengan sampel jenuh atau sampel total, menurut Sugiyono (2015, p. 150), semua anggota populasi dapat dijadikan sampel, karena kedua kelompok Pendidik dan Tenaga kependidikan sebanyak 24 orang relatif kecil jumlahnya. Dengan kisi-kisi instrumen yang digunakan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Kisi instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Dimensi/Indikator	Nomor Butir Item		
		(+)	(-)	Jml
1	Mampu kembangkan kasih	1,2,12,14,19		5
2	Mampu menyampaikan tugas dengan tepat	5,9,13,18		4
3	Mampu mengajak berpartisipasi	7,15,17		3
4	Mampu mendelegasi tugas	6,8,10	16	4
5	Mampu berinovasi	3,4,11,20		4
	Jumlah	**19**	**1**	**20**

Tabel 2. Kisi instrumen Budaya Organisasi

No	Dimensi/Indikator	Item Sebelum Uji Coba		
		(+)	(-)	Jlh
1	Motivasi kasih	41,58		2
2	Persepsi kerja	42,45,49,51	53,60	6
3	Kemampuan untuk perubahan	55,57		2
4	Nilai-nilai /norma organisasi	50,54	43,44	3
5	Tantangan dan pengembangan diri	48,52	56	3
6	Pengakuan atas prestasi	46,47,59		3
	Jumlah	**15**	**5**	**20**

Tabel 3. Kisi instrumen Motivasi kerja

No	Dimensi/Indikator	Nomor Butir Soal Sebelum Uji Coba		
		(+)	(-)	Jlh
1	Berbudaya Kasih	23,31,32,37.38	28	6
2	Inovatif berani ambil resiko	22		1
3	Pengembangan organisasi	26,33,36, 39	29	5
4	Berorientasi pada kemajuan	24,30,34,40		4
5	Tim kerja yang solid	21,27		2
6	Agresif, progresif dan kompetitif dalam kerja	25,35		2
	Jumlah	**18**	**2**	**20**

Untuk mengetahui kelayakan instrumen, kisi-kisi butir pernyataan dengan uji validitas dari 20 pernyataan kepemimpinan kepala sekolah dengan hasil 17 butir pernyataan valid, variabel budaya organisasi dari 20 pernyataan terdapat 17 yang dinyatakan valid, sedangkan variabel motivasi kerja 10 dinyatakan valid dari 20 pernyatan. Uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha (a)* diperoleh hasil diatas 0,70 dengan indikasi bahwa kehandalan angket yang digunakan sebagai alat ukur pada tiap variabel termasuk kategori berkorelasi tinggi dan dapat diterima.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan statistik deskriptif dan inferensial, dengan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah data tersebut layak dianalisis lanjutan serta apakah memenuhi syarat-syarat asumsi penelitian, Uji yang dipakai adalah Uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov test*, uji multikolinieritas, dengan membandingkan nilai *Variance Inflating Factor (VIF)* dan *tolerance*, uji heteroskedastisitas dengan uji *glejse*r atau uji *white*. Dengan seluruh uji asumsi terpenuhi maka dilanjutkan dengan analisis pengujian hipotesis dengan korelasi *product moment* dan uji analisis linear berganda untuk melihat seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam menjawab hipotesis sementara, terakhir uji determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, yang digunakan nilai *adjusted* R2. Semua uji tersebut dengan alat bantuan IBM SPSS versi 26.0.

PEMBAHASAN

Dari hasil deskripsi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dari 24 responden GTK di SMP Metta Maitreya Pekanbaru diperoleh rata-rata nilai 4,18 mempunyai tanggapan yang Baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah, ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Metta Maitreya dianggap baik dengan persepsi masing-masing responden. Untuk mendapatkan gambaran komprehensif kepemimpinan kepala sekolah karena beberapa jawaban angket yang berbeda, maka dilaksanakan triangulasi data penelitian dengan cara mewawancarai langsung kepada kepala sekolah dan GTK menyatakan dalam mengambil keputusan selalu melibatkan GTK dan dalam penyampaian program sekolah dengan perencanaan yang jelas dan melibatkan komunitas sekolah secara jelas.

Sedangkan variabel budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata 4,13 mempunyai tanggapan yang Baik terhadap Budaya organisasi sekolah. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi di SMP Metta Maitreya dianggap baik dengan persepsi masing-masing responden. Untuk mendapatkan gambaran komprehensif budaya organisasi dengan beberapa pernyataan yang berbeda, maka dilaksanakan triangulasi data penelitian dengan mewawancarai sebagian GTK mengatakan bahwa dalam budaya menyelesaikan konflik di sekolah terkadang melihatkan GTK dan semua merasa memiliki serta melaksanakan budaya organisasi tersebut dengan baik. Variabel motivasi kerja di SMP Metta Maitreya Pekanbaru secara rata-rata diperoleh nilai 3,53 mempunyai tanggapan yang tergolong Tinggi terhadap Motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja di SMP Metta Maitreya dianggap tinggi dengan persepsi masing-masing responden.

Pertama, terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja GTK SMP Metta Maitreya Pekanbaru.

Hasil penelitian pada Uji t membuktikan secara parsial variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai Beta 0,378 positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 < 0,05 atau t hitung 2,131 > 2,080 t tabel, hasil tes ini menjawab hipotesis pertama Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja GTK. Temuan ini sesuai hasil penelitian yang dilaksanakan Oktaviani, N. P. W., & Kristiantari, M. G. R. (2021) dan penelitian yang dilakukan oleh Widodo, A., Hadriana, H., & Sumarno, S. (2024), yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kedua, Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja GTK SMP Metta Maitreya Pekanbaru.

Hasil penelitian pada Uji T secara parsial variabel budaya organisasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) diperoleh nilai Beta 0,417 signifikansi sebesar 0,029< 0,05 atau t hitung 2,349 > 2,080 t tabel, ini berarti terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja GTK. Menjawab hipotesis kedua Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja GTK. Temuan ini sesuai hasil penelitian Widodo, A., Hadriana, H., & Sumarno, S. (2024) dan penelitian Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020), yang menemukan bahwa budaya organisasi yang baik cenderung berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Ketiga, terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi kerja GTK SMP Metta Maitreya Pekanbaru.

Dari hasil uji F diperoleh signifikansi 0,002 < 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya semua variabel independen atau bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Sedangkan nilai F Hitung 8,266 > F Tabel 3,467, dapat disimpulkan hipotesis ketiga dapat diterima, artinya terdapat pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi kerja GTK. Temuan ini sesuai penelitian yang dilakukan Pratiwi, N. L. A. M., & Negara, I. G. A. O. (2021) dan penelitian Bahri, S., & Rizki, S. (2025) terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah yang positif dan kolaboratif terhadap motivasi kerja GTK secara bersama-sama atau simultan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, secara signifikan dan bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Metta Maitreya Pekanbaru. Kedua variabel tersebut saling terkait dan berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja GTK secara keseluruhan. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja yang kondusif bagi perkembangan profesional guru dan tenaga kependidikan, begitu juga budaya organisasi yang positif dan kolaboratif dapat memotivasi kerja GTK untuk meningkatkan kualitas sekolah. Motivasi kerja GTK yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk terus mengembangkan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Ini mengindikasikan adanya kelemahan pada kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi, karena untuk meningkatkan motivasi kerja perlu lebih berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan pembiasaan atau penguatan budaya organisasi, nilai kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dengan koefisien sebesar R *Square* 0,440 atau 44% menunjukkan pengaruh yang sedang.

Dari hasil penelitian dapat diberikan beberapa saran antara lain kepada kepala sekolah agar lebih meningkatkan perhatiannya kepada GTK, melaksanakan peraturan sekolah sesuai budaya organisasi sekolah dalam bentuk motivasi kerja meningkatkan kesejahteraan dan perhatian dalam menyelesaikan tugas. Kepemimpinan kepala sekolah dapat memaksimalkan keterlibatan Guru dan Tenaga kependidikan dalam berbagai keputusan sekolah.

Guru dan tenaga kependidikan dapat lebih meningkatkan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas karena akan berpengaruh pada keberhasilan institusi sekolah. Dengan motivasi kerja GTK yang tinggi akan semakin meningkatkan dukungan pelaksanaan program sekolah sesuai dengan rencana pembelajaran.

Daftar Rujukan

Abdullah, M. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Aswaja Pressindo.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian; Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi). Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta.

B.Uno, H. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.

Bahri, S., & Rizki, S. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi , Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen*. *4*(1), 880–883.

Creswell, J. (2015). *Riset Pendidikan, Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Riset Kualitatif & Kuantitatif* (Kelima). Pustaka Pelajar.

Creswell, J. W. (2012). *Educational Research*. Pearson.

Ghozali, I. (2008). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Ketiga). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

John W.Santrock. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Kencana.

Kuang, W. T. (2015). *Jalan Kelangsungan Hidup Umat Manusia* (I). Tzu Kuang, Hsin Chu, Taiwan.

Luh, N., Manik Pratiwi, A., Agung, G., Negara, O., & Putra, M. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, *5*(1), 84–90.

https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJL/index
Oktaviani, N. P. W., & Kristiantari, M. G. R. (2021). Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, *4*(1), 69. https://doi.org/10.23887/jp2.v4i2.32354
Purwanto, S. (2015). *Pola, Pengaruh Orang, Asuh Agama, Pengetahuan Keteladanan, D A N Terhadap, Guru Karakter, Kualitas Smp, Siswa*. *III*, 49–55.
Robbins, Stephen P, & T. A. J. (2009). *Organizational Behavior* (Thirteenth). Pearson Prentice hall,.
Robbins, Stephen P, & T. A. J. (2019). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior* (Kedelapan). Salemba Empat.
Safrijal, S. (2021). Implikasi Keteladanan Guru Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa MTsN 1 Aceh Selatan. *Al-Ilmu*, 151–164.
Siagian, P. S. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Bina Aksara.
Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, *7*(1), 127. https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874
Syawal Gultom. (2015). *Buku Kerja Kepala Sekolah*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
Tzu Kuang, W. (2015). *The Survival Path Of Humanity*. Tzu Kuang Publisher.
Veithzal Rivai, S. M. (2010). *Education Management, Analisis Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
Veithzal Rivai Zainal et al. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Rajawali Pers.
Widodo, A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri Kecamatan Rupat Utara Kabupaten Bengkalis*. 817–821.
Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Rajagrafindo Persada.