



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA PESANTREN TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU

Kurnia Dewi Permatasari, Fathorrahman, Tin Agustina
Institut Teknologi dan Bisnis Asia, Malang
dewik4347@gmail

Abstract :

This review plans to dissect the Vital's Authority and Islamic Live-in School Culture on Educator Work Inspiration at Darul Lughah Wal Karomah Middle School Kraksaan Probolinggo. This sort of examination is a quantitative exploration. In this review, essential information was utilized and completed by perception and polls at Darul Lughah Wal Karomah Center School, Kraksaan Probolinggo. Respondents utilized in this study were the educators and staff of SMP Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo, adding up to 47 individuals. The testing method utilized is a soaked inspecting strategy. Information examination utilized Enlightening Investigation, Exploration Instrument Test, Speculation Testing, Old style Supposition Test, Numerous Straight Relapse Examination, and Coefficient of Assurance Investigation. The consequences of this review demonstrate that the factors of initiative and culture at the same time affect the variable of work inspiration at Darul Lughah Wal Karomah Middle School Kraksaan Probolinggo. While the consequences of the halfway test with the t-test showed that initiative and culture factors significantly affected the work inspiration variable at Darul Lughah Wal Karomah Middle School, Kraksaan Probolinggo.

Key words: Leadership, Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada tahun 2020 dunia dihebohkan dengan penyebaran infeksi yang kita kenal sebagai pandemi Covid-19. Hal ini tentu sangat sulit bagi semua organisasi untuk menyesuaikan diri menghadapi beberapa potensi bahaya terhadap pelaksanaan organisasi. SDM dalam suatu asosiasi memegang peranan penting karena SDM memainkan peran utama dalam menyelesaikan latihan-latihan otoritatif.

Intinya, asosiasi tidak hanya mengharapkan SDM yang memiliki kapasitas, kemampuan, dan kapasitas. Namun, ada juga ingin bekerja dengan tekun dan disamping itu perlu untuk mencapai hasil kerja yang ideal dan dijauhkan dari penyebaran penyakit.

Eksekusi yang luar biasa merupakan indikasi pencapaian yang sah. Gitosudarmo (2013) bahwa efek samping dari tujuan progresif sangat dipengaruhi oleh pekerjaan yang dilakukan oleh kepala sebagai supervisor afiliasi untuk SDM umum saat ini dan bekerja di afiliasi yang dipimpinnya. Eksekusi tenaga kerja biasanya harus diupayakan



untuk dilakukan dalam lingkungan bisnis yang lemah, dengan demikian upaya untuk mengembangkan praktik agen juga merupakan uji regulasi yang paling jelas karena dalam mencapai tujuan dan kepraktisan hierarkis bergantung pada ide acara saat ini. SDM. di dalamnya.

Organisasi dalam suatu afiliasi dipandang penting, hal ini untuk menjelaskan bahwa: Administrasi mengasumsikan bagian penting dalam mencapai tujuan definitif 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 menurut Amirullah (2015) perintis adalah orang yang memiliki situasi untuk memberdayakan tugas membujuk atau memengaruhi orang lain melalui rencana hubungan yang luar biasa untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Ahli lain seperti yang disampaikan oleh Sutrisno (2011) bahwa kewenangan adalah kapasitas 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 (2015:206) 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 melaporkan. 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: 86) mengungkap bahwa disposisi persiapan dan kapasitas orang untuk terus menyesuaikan diri dengan norma-norma manajerial yang berlaku di sekitar mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2013: 23) seorang delegasi dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan anggapan memenuhi model dalam perspektif, standar, dan kewajiban.

Dalam pendampingan, pencipta akan menggambarkan kekhasan isu yang terjadi di SMP Diarul Lughah Wal Karmah Krksaan Probolinggo 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.

Mengingat efek samping dari persepsi lapangan, berpikir tentang periode normal perwakilan SMP Darul Lughah Wal Karmah Krksaan Probolnggo masih muda, menghasilkan korespondensi yang sangat lancar di antara perwakilan dan tekad yang tinggi, namun di antara pekerja ada suasana persaingan yang sangat optimis. SMP Darul Lughah Wal Karmah Krksaan Probolnggo memiliki pionir yang teguh dan memiliki komitmen yang tinggi. Padahal, pionir di SMP Darul Lughah Wal Karmah Krksaan Probolnggo masih terlambat menjawab dan menangani pandemi COVID-19 yang semakin memburuk. Untuk menebak ini, sangat penting untuk memiliki karakteristik inisiatif yang mahir dan memiliki pengalaman yang berkualitas. Disiplin kerja juga berperan penting dalam presentasi perwakilan SMP Darul Lughah Wal Karmah Krksaan Probolnggo lepas dari faktor masa lalu. Pedoman organisasi yang berkaitan dengan disiplin kerja, misalnya, secara konsisten mengikuti pedoman organisasi yang berhubungan dengan jam kerja. Pedoman organisasi berikut ini terkait dengan konvensi kesejahteraan selama pandemi Coronavirus saat ini, khususnya mengenakan kerudung, menjaga jarak, mencuci tangan. Pemberian sanksi disiplin yang diberikan juga sangat serius, khususnya SP langsung ((surat perngatan). Sehingga dengan disiplin kerja yang berkelanjutan akan menurunkan pancang transmisi atau munculnya kelompok-kelompok baru yang dapat mengakhiri siklus penciptaan dengan asumsi itu terjadi. Sehingga dengan disiplin kerja dapat lebih mengembangkan eksekusi representatif di masa pandemi dan masa komputerisasi seperti sekarang ini.

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 SMP Darul Lughah Wal Karmah Krksaan Probolnggo, Hal ini mendorong penyusun untuk mengkoordinir pemeriksaan sebagaimana tertuang dalam thesis berjudul Dampak Administrasi, Penyampaian, dan berdisiplin hanya ke Kinerja pada SMP Darul Lughah Wal Karmah Krksaan Probolnggo.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam jenis penelitian ini. Pemeriksaan ini dilakukan di Jl.SMP Darul Lughah Wal Karomah. Jendral Panjaitan 12 Sidomukti, Jawa Timur, Kecamatan Kraksaan, Kabupaten Probolinggo Partisipan dalam penelitian ini adalah 47 guru SMP Darul Lughah Wal Karomah. Data kuantitatif digunakan dalam



penyelidikan ini.. 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Deskriptif

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21 - 31	19	40%
2	32 - 42	24	51%
3	43 - 53	4	9%
JUMLAH		47	100%

Dapat disimpulkan bahwa dari 47 responden SMP Darul Lughah Wal Karomah usia yang paling banyak dari umur 32 - 42 tahun. Responden dengan rentang umur tersebut merupakan usia produktif dimana tenaga pengajar sudah mulai menikmati budaya yang berlaku serta senantiasa semangat dalam bekerja.

Tabel 2. Kelompok Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	31	66%
2	Perempuan	16	34%
Jumlah		47	100%

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden SMP Darul Lughah Wal Karomah mayoritas adalah laki - laki. Hal ini disebabkan karena tenaga pengajar dari alumni pesantren yang rata-rata didominasi laki-laki.



Tabel 3. Kelompok Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Perse.ntase
1	Diploma	16	34%
2	Sarjana	28	60%
3	Magister	3	6%
	Jumlah	47	100%

Kesimpulannya bahwa dari 47 responden yang ada SMP Darul Lughah Wal Karomah sebagian besar adalah lulusan sarjana. Mayoritas tingkat pendidikan sarjana ini didominasi oleh guru akademik.

Tabel 4. dari Uji Validitas

Variabel	Item	r. (hitung)	Keterangan
(X_1)	X1.1	0,675	sah
	X1.2	0,521	sah
	X1.3	0,571	sah
	X1.4	0,595	sah
	X1.5	0,616	sah
	X1.6	0,555	sah
	X1.7	0,481	sah
	X1.8	0,714	sah
	X1.9	0,735	sah
	X1.10	0,411	sah
	X1.11	0,504	sah
	X1.12	0,511	sah
budaya (X_2)	X2.1	0,474	sah
	X2.2	0,454	sah
	X2.3	0,412	sah
	X2.4	0,513	sah
	X2.5	0,549	sah
	X2.6	0,487	sah
	X2.7	0,657	sah
	X2.8	0,348	sah



	X2.9	0,407	sah
	X2.10	0,421	sah
	X2.11	0,420	sah

Tabel. 5. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

	X2.12	0,324	sah
	X2.13	0,487	sah
motivasi kerja (Y)	Y1	0,300	sah
	Y2	0,400	sah
	Y3	0,594	sah
	Y4	0,463	sah
	Y5	0,650	sah
	Y6	0,405	sah
	Y7	0,581	sah
	Y8	0,397	sah
	Y9	0,516	sah

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

Perhitungan validitas menunjukkan bahwa penanda pernyataan untuk faktor pemerintahan yang diusulkan (X₁), bvdaya (X₂), dan inspirasi kerja (Y) dianggap sah Bawahan "Variabel: Inspirasi Kerja"

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} karena koefisien lebih besar dari atau sama dengan r_{tabel}. 0,2816. Dengan tujuan agar tanda dari variabel ini dapat digunakan untuk riset tahap selanjutnya..



Tabel 6. dari Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,688	Reliabel
Budaya (X ₂)	0,725	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,741	Reliabel

Hasil uji dependabilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa setiap penilaian koefisien kualitas yang teguh lebih menonjol (>) dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan solid.. bernilai 9,775 dan F_tabel bernilai 3,209 pada = 5%, df_1 = 2, dan df_2 = 44. Hal ini menunjukkan bahwa F_hitung lebih penting daripada F_table dengan kemungkinan 0,000 0,05. Dengan demikian, spekulasi utama (H_1) diakui yang menyatakan bahwa variabel inspirasi kerja (Y) secara tegas dan sekaligus dipengaruhi oleh variabel tersebut. bebas kepemimpinan (X_1) dan budaya (X_2).di SMP Darul Lughah Wal Karomah.

Tabel 7. Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coeffici ents	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toler ance	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

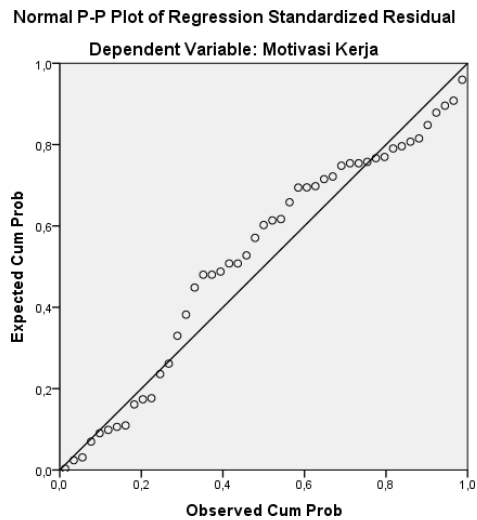
a. Variabel Bawahan: Inspirasi Kerja

Inisiatif (X_1) memiliki nilai t_hitung sebesar 4,265. Dengan kemungkinan 0,000 0,05, t_hitung lebih penting daripada t_tabel ketika t_tabel adalah 1,678. Dengan demikian, spekulasi selanjutnya (H_2) yang menyatakan bahwa inspirasi kerja SMP Darul Lughah Wal Karomah lebih banyak dipengaruhi oleh inisiatif, diakui.

1) Adat (X_2) memiliki nilai t_hitung sebesar 3,758 dan nilai t_tabel sebesar 1,678. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan t_hitung melampaui t_tabel adalah 0,003 0,05. Hasilnya adalah spekulasi ketiga (H_3), yang menyatakan bahwa adat



mempengaruhi inspirasi kerja pada SMP Darul Lughah Wal Karomah.



Gambar 1. Probability Plot

Karena Probability Plot di atas menunjukkan bahwa plotting data (bintik-bintik) yang menggambarkan informasi asli mengikuti garis miring dari hasil uji kebiasaan, dapat beralasan bahwa informasi yang harus diperiksa biasanya tersebar.

Tabel Uji Multikolinieritas

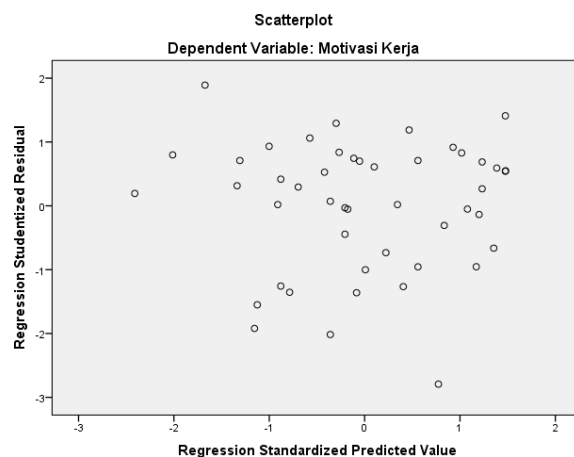
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	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



Nilai VIF (Variance Inflation Factor) ketiga faktor bebas tersebut berada di bawah 10, dan nilai resiliensi dari ketiga faktor otonom tersebut lebih besar dari 0,100, seperti yang ditunjukkan oleh perhitungan SPSS di atas. Ini menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas pada salah satu variabel bebasnya.



Gambar 2. Scatterplot

Penyebaran Fokus pada pivot Y di atas dan di bawah angka 0 harus terlihat pada gambar Scatterplot di atas. Bintik-bintik tidak hanya bergabung di atas atau di bawah satu sama lain. Peredaran fokus informasi tidak membentuk contoh bergelombang; semua hal dipertimbangkan, itu sedikit demi sedikit diperpanjang dan dibatasi. Dengan cara ini dapat diduga bahwa hasil tidak memiliki efek samping dari heteroskedastisitas.

Tabel 8. 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

Sumber: informasi yang ditangani(2022)

Formulasi berikut mencerminkan hasil perhitungan regresi berganda:

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

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

Keterangan :

Y = motivasi kerja

"X" _ "1" = kepemimpinan "X" _ "2" = budaya

Dalam model Berikut penjelasan persamaan regresi linier berganda di atas:

1. Konstanta = 10,089 adalah konstanta yaitu keadaan dimana variabel motivasi kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan (X_1) dan budaya (X_2). Variabel motivasi kerja (Y) tidak berubah jika variabel bebasnya tidak ada. Selain itu, variabel motivasi kerja (Y) juga akan meningkat satu satuan jika variabel bebasnya meningkat atau berpengaruh.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,439. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien bertanda positif, menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan (X_1) dengan variabel motivasi kerja (Y). Jika variabel kepemimpinan (X_1) naik sama dengan satu satuan, maka variabel inspirasi kerja (Y) juga akan bertambah 0,439. Motivasi kerja (Y) akan meningkat seiring dengan peningkatan variabel kepemimpinan (X_1). dengan asumsi bahwa penelitian ini tidak menyelidiki variabel lain.
3. Nilai koefisien relaps variabel sosial inspirasi kerja (Y) adalah budaya (X_2) = 0,097. Artinya jika budaya (X_2) bertambah satu satuan, maka inspirasi kerja
4. (Y) bertambah sebesar 0,097. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel sosial (X_2) dengan variabel inspirasi kerja (Y). Variabel. motivasi kerja (Y) akan meningkat seiring dengan peningkatan variabel budaya (X_2). dengan asumsi bahwa penelitian ini tidak menyelidiki variabel lain.

Tabel 9. 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. Predctors: (Constant), Budaya, Kepemimpinan
- b. Depndent Variiabile: Motivasi Kerja

Koefisien determinasi, juga dikenal sebagai R square, menunjukkan sejauh mana data independen dapat menjelaskan data bawahan. Nilai R square dapat berubah dari 0 menjadi 1, menyiratkan bahwa semakin mirip, semakin baik. Koefisien jaminan (R^2) adalah 0,608 atau 60,8% seperti yang ditampilkan pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor bebas, misalnya pemenuhan dan inisiatif yang representatif, dapat mencapai 60,8% dari sebaran variabel dependen, inspirasi kerja. Sedangkan sisa 39,2% dapat dimaklumi oleh faktor-faktor itu tidak bebas dari variabel bebas (komponen kesalahan).

Analisa hasil uji hipotesis

Pengaruh Wewenang (X_1) dan Persiapan (X_2) terhadap Inspirasi Kerja (Y) Secara Simultan

Di SMP Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo penelitian dengan menggunakan uji F diketahui bahwa faktor administrasi (X_1) dan budaya (X_2) berpengaruh terhadap inspirasi kerja (Y) selama ini (bersama-sama). Untuk situasi ini adalah administrasi kepala. efek membuat inspirasi kerja instruktur 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 Koefisien assurance (R^2) sebesar 0,608 atau 60,8%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor bebas, misalnya pemenuhan perwakilan dan inisiatif dapat mencapai 60,8% dari penyebaran variabel dependen, inspirasi kerja. Sedangkan sisa 39,2% dapat dimaklumi oleh faktor-faktor itu tidak bebas dari variabel bebas (komponen kesalahan). Sehingga dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hipotesis bahwa keprakarsa dan budaya berdampak positif dan sekaligus kritis terhadap inspirasi kerja di SMP Darul Lughah Wal Karomah yang ditegaskan dalam ulasan ini.



Pengaruh Inisiatif (X_1) dan Persiapan (X_2) pada Inspirasi Kerja (Y) Secara Parsial

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) pada Inspirasi Kerja (Y) Berdasarkan temuan penelitian, Inisiatif (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,265 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,678, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan probabilitas 0,000 0,05. Dengan demikian diakui spekulasi selanjutnya (H_2) yang menyatakan bahwa inspirasi karya SMP Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo adalah bagian dari cara yang dipengaruhi oleh otoritas. Hal ini menunjukkan bahwa instruktur akan lebih terpacu dalam bekerja jika kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang lebih kuat terhadap dirinya, sedangkan guru akan kurang termotivasi untuk bekerja jika kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang lebih lemah. Inspirasi kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,439 jika Administrasi (X_1) bertambah satu satuan, sedangkan Inspirasi Kerja (Y) akan berkurang sebesar 0,439 dengan asumsi pengurangan Inisiatif sebesar satu satuan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien variabel administrasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,439.

Di Darul Lughah Wal Karomah Center School, investigasi ini menemukan bahwa tingkat pengajaran sangat mempengaruhi inspirasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa tenaga pendidik akan lebih terpacu dalam bekerja jika kepala sekolah memiliki kepemimpinan yang baik. Karena cara kepala sekolah memimpin, maka sekolah harus memperhatikan cara kepala sekolah memimpin. 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.

Dampak Budaya (X_2) versus Inspirasi Kerja (Y) Berdasarkan hasil kajian, budaya (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,758 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,678. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih penting dari t_{tabel} dengan kemungkinan 0,003 0,05. Sejalan dengan itu, spekulasi selanjutnya (H_3) yang menyatakan inspirasi karya tersebut SMP Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo sebagian dipengaruhi oleh budaya diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan lebih rendah jika budaya pondok pesantren lebih banyak dipraktikkan dibandingkan dengan praktik yang lebih luas. Sebaliknya, jika budaya pondok pesantren lebih banyak dipraktikkan maka pada saat itu inspirasi kerja akan semakin tinggi. Inspirasi kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,097 dengan asumsi budaya pesantren (X_2) bertambah satu satuan, sedangkan inspirasi kerja (Y) akan berkurang sebesar 0,097 jika budaya pesantren berkurang satu satuan. Nilai koefisien variabel budaya pesantren (X_2) pada inspirasi



kerja (Y) setara dengan 0,097. Motivasi kerja di SMP Darul Lughah Wal Karomah ditemukan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh budaya, menurut temuan penelitian. Hal ini dapat diartikan menunjukkan bahwa jika budaya diterapkan 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 Guru akan lebih mudah memecahkan masalah dalam pekerjaannya jika memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menerapkan budaya pesantren yang meliputi kegiatan seperti sholat dhuha sebelum kegiatan belajar mengajar, sholat dhuhur asya berjamaah, sodaqoh setiap pagi, tadarus al-Quran, dan membaca Asmaul Husna sebelum instruksi dan latihan belajar, adalah salah satu pendekatan untuk meningkatkan motivasi guru agar dilaksanakan.

KESIIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan temuan analisis dan pembahasan, itu cenderung diselesaikan sehubungan dengan penemuan konsentrasi ini sebagai berikut: pertama, Di SMP Darul Lughah Wal Karomah prakarsa dan budaya mempengaruhi inspirasi representatif. Kedua, Di Sekolah Pusat Darul Lughah Wal Karomah inisiatif mempengaruhi inspirasi representatif. Ketiga, Budaya mempengaruhi turnover intention. SMP Darul Lughah Wal Karomah



DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana.
- Arikunto, Suharsimi, (2002) *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- 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.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarwan, (2006), *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Djalil, Abdul, (1999),
- Djamarah, Syaiful Bahri, (1994) *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Usaha Nasional, Surabaya.
- Djohar, (2003), *Pendidikan Strategik: Alternatif Untuk Pendidikan Masa Depan*, LESFI, Yogyakarta.
- Fatah Nanang, (2004) *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Rosdakarya, Bandung.
- 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 Peneltian 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.
- Kartono, Kartini, (2004), *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kepemimpinan dan Inovasi Pendidikan Islam, Studi Kasus Pada Madrasah Ibtidaiyah Malang I*, Tesis, Program Pasca Sarjana UIN Malang
- MacBeath, Peter, dkk, (2001), *Improving School Effectiveness*, (Terj: Nin Bakdi Soemanto), PT. Grasindo, Jakarta.
- 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)
- Mohyi, Achmad, (2003), *Teori dan Perilaku Organisasi*, UMM Press, Malang..
- 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.
- Siagian, Sondang P, (2003), *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soemanto, Wasty, (2003), *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sudarmanto, R. Gunawan, (2008), *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS* Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sudjana, D., (2004), *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Falah Production, Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Suharjo, (1987), *Inovasi Pendidikan dan Aktualitasnya dalam pembangunan Nasional*, Majalah Pendidikan. XIV (18).
- Sukandarrumidi, (2004), *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- 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.



Toha, Miftah, (2004), *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Triantoro, (2004) *Kepemimpinan*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Wahjosumidjo, (2005), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yamin, Martinis dan Maisah, (2010), *Standarisasi Kinerja Guru*, Gaung Persada, Jakarta.

Yukl, Gary, (2002), *Leadership in Organizations*, Prentice Hall, New York.