

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lembaga negeri yang semestinya mempunyai tujuan dan harapan menjadikan para peserta didik yang mampu menyesuaikan dalam kemajuan zaman, sekiranya perlu dalam suatu lembaga mempunyai kemenejerialan dan sumber daya manusia yang sesuai dengan visi dan misi lembaga, maka selain di perlukanya seorang pemimpin yang mampu mengelola sumberdaya sekitar akan tetapi diperlukan para staf yang sealalu menjalankan setiap program yang telah disepakati bersama.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia, yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya dalam mengelola organisasi sekolah tersebut. Secara sederhana, budaya organisasi dapat diungkapkan sebagai cara berpikir, cara bekerja, cara berperilaku para karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing.¹

Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan sistem nilai yang dikembangkan organisasi menjadi kebiasaan-kebiasaan, adat istiadat dan sejenisnya yang telah berlangsung lama dalam suatu organisasi, bersifat

¹ A. Dirwan. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta". Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 21, Nomor 1, (Juni 2015) 2

menetap, ditaati dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi.² Dengan demikian menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi ketika suatu organisasi telah menetapkan sistem nilai yang telah berlaku, norma-norma tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, upacara-upacara yang dilakukan secara rutin, ketaatan para anggota pada aturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan sebagainya.³

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi.⁴ Budaya Organisasi sendiri merupakan penerapan nilai-nilai dalam suatu masyarakat yang terkait, bekerja di bawah naungan suatu organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi yang dimaksud yang akan diterapkan di sekolah agar menjadi pemicu untuk meningkatnya kinerja tenaga pendidik di mana budaya organisasi akan diterapkan. Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya.⁵

Budaya organisasi di lembaga pendidikan adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi di suatu lembaga pendidikan yang

² Zainul Arifin Noor, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan", Jurnal Ekonomi dan Keuangan, No. 80, (2012) 476

³ Aan Komariah, Cepi Triatna, "Visioner Leadership" (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 98.

⁴ Di kutip dari jurnal terakreditasi karya Zainul Arifin Noor, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan", Jurnal Ekonomi dan Keuangan, No. 80, (2012) 474

⁵ Robbin, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Prenhallindo, 2000),. 102

berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berfikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, sehingga membedakan antara satu lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan yang lain.⁶

Faktor terpenting dalam kegiatan menggerakkan orang lain untuk menjalankan administrasi atau manajemen adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan lah yang menentukan arah dan tujuan, memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses administrasi secara keseluruhan. Kesalahan dalam kepemimpinan dapat mengakibatkan gagalnya lembaga dalam menjalankan misinya.⁷

Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut.⁸ Sebagai pemimpin di lingkungannya, kepala sekolah tidak hanya wajib melaksanakan tugas-tugas administratif tetapi juga menyangkut tugas-tugas bagaimana harus mengatur seluruh program sekolah. Dia harus mampu memimpin dan mengarahkan aspek-aspek baik administratif maupun proses kependidikan di sekolahnya, sehingga sekolah yang dipimpinnya menjadi

⁶ Nadya Putri. “Budaya Organisasi Pada Sekolah Dasar Negeri Kenagarian Panyakalan Kecamatan Kubung Kabupaten Solok.” *Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan* Volume 2 Nomor 1, (Juni 2014) 440

⁷ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, cet. I., (Jakarta: Bumi Aksara, 1994),. 61.

⁸ Evi Wahyuni, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)”, *jurnal nominal*, volume iv nomor 1, (2015), 97.

dinamis dan dialektis dalam usaha inovasi. Pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien tidak lepas dari tugas dan fungsi kepala sekolah. Kegagalan dan keberhasilan sekolah pun banyak ditentukan oleh kepala sekolah.⁹

Peranan kepemimpinannya di sekolah harus digerakkan sedemikian rupa sehingga pengaruhnya dapat dirasakan di kalangan staf dan guru - guru langsung atau tidak langsung. Oleh karenanya, perilakunya sebagai orang yang memegang kunci dalam perbaikan administrasi dan pengajaran harus mampu menggerakkan kegiatan-kegiatan dalam rangka inovasi di bidang metode pengajaran, teknik mengajar, dalam mencobakan ide-ide baru dan mencobakan praktek baru, serta dalam bentuk manajemen kelas yang lebih efektif dan sebagainya.¹⁰

Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai merubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki pegawai perlu dukungan manajemen dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada pegawai, agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki manajemen, sehingga kinerjanya pun akan meningkat, sesuai dengan tujuan dari organisasi. Dengan demikian bahwa motivasi guru perlu dikondisikan

⁹ Rosmala Dewi. "Kinerja Kepala Sekolah: *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Dan Efikasi Diri*". Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 18, Nomor 2, (Desember 2012), 150

¹⁰ M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum), cet. III.*, (Bandung: Bumi Aksara, 1995),. 155

sedemikian rupa secara baik sehingga mampu menunjang terhadap kelancaran dan peningkatan mutu pendidikan.¹¹

Hani Handoko yang mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.¹² Sementara Luthans mengatakan bahwa: *"motivation is process that starts with a pshycological deficiency or need a drive that is aimed at a goal or incentive"* (motivasi adalah sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif)¹³

Budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik¹⁴, begitu pula kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Tujuan yang ingin di capai dalam konteks ini yaitu terciptanya kinerja tenaga pendidik yang sesuai dengan tujuan dari sekolah. Sekolah yang berprestasi pada dasarnya tidak lepas dari kinerja guru yang ada di sekolah tersebut. Efektivitas kinerja guru (*performance*) dapat dilihat sejauh

¹¹ Ester Manik, Kamal Bustomi. *"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek."* *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, (Oktober 2011) 97

¹² 2 Hani Handoko. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta. BPFE, 1998) 203

¹³ *Ibid*

¹⁴ Fitri Rahayu. *"Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Gurudi Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang."* *Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 2 Nomor 1*, (Juni 2014) 282

mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada perilaku peserta didik.¹⁵

Nawawi memberi pengertian tentang kinerja sebagai suatu kegiatan peningkatan kualitas atau mutu kerja dari seorang pegawai yang nantinya ikut menentukan penilaian atas suatu jabatan terhadap seorang personil¹⁶

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.¹⁷ Pengertian tersebut merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Dengan demikian kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Kinerja menuntut adanya pengekspressian potensi seseorang dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh, jika tidak, maka hal ini tidak akan menjadi potensi seseorang, tetapi sebagian akan menjadi milik orang lain.

¹⁵ Jurman, "Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Simeulue Timur", *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, 14 (2014) 277

¹⁶ Zainul Arifin Noor, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, No. 80, (2012) 475

¹⁷ Jhon Whitmore. *Coaching For Performance, Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, Terjemahan Dwi Helly Purnom dan Louis Novianto. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997).104

Seperti yang kita ketahui bersama, di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya.¹⁸

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mengetahui” *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Blitar.*

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang ada dan adanya keterbatasan, agar pembahasannya lebih terarah dan untuk memperoleh hasil penelitian yang memiliki bobot validitas dan reliabilitas yang tinggi, maka dalam tesis ini penulis membatasi masalah hanya pada. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di MAN Se-Kabupaten Blitar. Maka Identifikasi masalah yang ada adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah negeri

¹⁸ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2004),. 176-177

2. Budaya Organisasi sekolah negeri
3. Motivasi pendidik negeri di madrasah negeri
4. Kinerja pendidik di lembaga madrasah negeri
5. Managerial kepemimpinan kepala madrasah negeri
6. Peran budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik
7. Peran kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik
8. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang harus diteliti oleh penulis yaitu kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik. Agar penelitian ini tidak terlalu melebar dalam pembahasannya maka peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- A. Kepemimpinan kepala madrasah disini yaitu kepala madrasah sebagai administrator pendidikan yang bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala madrasah hendaknya memahami, dan menguasai, mampu melaksanakan kegiatan yang berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab yang sebagai mana mestinya sebagai orang yang mempunyai kekuasaan dan pengaruh besar dengan setiap elemen sekolah.

- B. Budaya organisasi dalam penelitian ini yaitu semua nilai baik itu nilai primer maupun sekunder yang telah terbentuk di MAN Se-Kabupaten Blitar dengan Kultur sekolah negeri dalam persaingan dan mempertahankan kecirikhasan yang ada.
- C. Untuk variabel motivasi pendidik Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dalam penelitian ini motivasi adalah upaya yang tinggi dari para pendidik di MAN Se-Kabupaten Blitar.
- D. Untuk variabel kinerja tenaga pendidik Kinerja tenaga pendidik dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil. Hal ini berarti bahwa kinerja pendidik dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana tenaga pendidik dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. kinerja tenaga pendidik di sini yaitu semua pencapaian yang dilakukan oleh tenaga pendidik di MAN Se-Kabupaten Blitar.

C. Rumusan Masalah

Menindak lanjuti dari latar belakang yang dideskripsikan di atas maka penelitian ini menitik beratkan pada pada beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MAN se-Kabupaten Blitar?
2. Seberapa baik budaya organisasi di MAN se-Kabupaten Blitar?

3. Seberapa tinggi motivasi guru di MAN se-Kabupaten Blitar?
4. Seberapa efektif kinerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar?
5. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah Terhadap Budaya Organisasi di MAN se-Kabupaten Blitar?
6. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN se-Kabupaten Blitar?
7. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN se-Kabupaten Blitar?
8. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di MAN Se-Kabupaten Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan beberapa Paparan Rumusan Masalah tersebut di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MAN se-Kabupaten Blitar
2. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi di MAN se-Kabupaten Blitar
3. Untuk mengetahui bagaimana motivasi guru di MAN se-Kabupaten Blitar
4. Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar

5. Untuk melihat adakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah Terhadap Budaya Organisasi di MAN se-Kabupaten Blitar
6. Untuk melihat adakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN se-Kabupaten Blitar
7. Untuk mengukur adakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN se-Kabupaten Blitar
8. Untuk mengukur adakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di MAN Se-Kabupaten Blitar.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu konklusi yang sifatnya masih sementara atau pernyataan berdasarkan pada pengetahuan tertentu yang masih lemah dan harus dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian hipotesa merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data.¹⁹

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- A. H_a : terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi di MAN kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MAN terdapat pengaruh dalam efektifitas kinerja guru di

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 65

MAN Se-Kabupaten Blitar

- B. H_0 : tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi di MAN kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MAN terdapat pengaruh dalam efektifitas kinerja guru di MAN Se-Kabupaten Blitar
- C. H_a : terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MAN terdapat pengaruh dalam efektifitas kinerja guru di MAN Se-Kabupaten Blitar
- D. H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan dalam kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MAN terdapat pengaruh dalam efektifitas kinerja guru di MAN Se-Kabupaten Blitar
- E. H_a : terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN Se-Kabupaten Blitar
- F. H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan dalam kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN Se-Kabupaten Blitar
- G. H_a : terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru di MAN Se-Kabupaten Blitar
- H. H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan dalam kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru di MAN Se-Kabupaten Blitar.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan Pengaruh dan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Jika dalam penelitian ini Kepemimpinan Kepala Madrasah terbukti mempunyai pengaruh terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru, berarti hasil penelitian dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja guru. Selanjutnya penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan menambah kasanah bagi manajemen pendidikan khususnya di wilayah kabupaten Blitar.

2. Secara Praktis

- a. Bagi kepala sekolah berguna untuk di jadikan sebagai pedoman dalam menjalankan tugas manajerial dan dalam mengambil suatu kebijakan untuk memajukan institusi pendidikan yang dipimpin.
- b. Bagi guru berguna sebagai acuan dan motivator dalam meningkatkan kinerja di dunia pendidikan yang pada akhirnya dapat mengantarkan anak didiknya ke gerbang kesuksesan.
- c. Bagi pemerintah khususnya Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama untuk mengambil kebijakan dalam pengembangan pendidikan dengan mensinergikan elemen-elemen penting yaitu kepala sekolah, guru.

- d. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian berikutnya yang berpengaruh dengan kepemimpinan kepala sekolah, supervisi, dan motivasi kerja terdapa profesionalitas guru.

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari persepsi yang salah dalam memahi judul Proposal tesis “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru di MAN Se Kabupaten Blitar” yang berimplikasi pada pemahaman terhadap isi proposal tesis ini, perlu kiranya peneliti memberikan beberapa penegasan sebagai berikut:

1. Penegasan Istilah secara Konseptual
 - a. Kepemimpinan adalah usaha yang Islam lakukan untuk memengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan sukarela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.²⁰
 - b. Budaya organisasi adalah merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai premier yang dianut bersama dan dihargai organisasi,yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan : Teknologi dan Kejuruan*, (Jakarta : Rajawali Press,1990), 183.

antar organisasi lain, mempunyai tujuan mempermudah dan bersifat efisien terhadap suatu sistem sosial.²¹

- c. Motivasi kerja yang dimaksud yaitu dorongan untuk bekerja, atau unsur yang membangkitkan, mengarahkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.²²
- d. Kinerja guru yang dimaksud adalah kinerja merupakan pengekspresian potensi diri yang menyeluruh dari individu tersebut, karena jika tidak maka potensi yang dimiliki oleh individu tersebut akan berlangsung tidak optimal. Sedangkan menurut Rachmawati kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.²³

2. Penegasan istilah secara Operasional

Penegasan secara operasional judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di Man Se-Kabupaten Blitar” merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh Kepemimpinan Kepala

²¹ Stephen P. Robbins *prilaku organisasi* (Jakarta: PT indeks,2007) 525

²² Hikmat, *Manajemen pendidikan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 272.

²³ Tutik Ramawati. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. (Yogyakarta: GAVA MEDIA. 2013) 16

Madrasah Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru
di MAN Se-Kabupaten Blitar (MAN 1 Blitar, MAN 2 Blitar, MAN 3 Blitar).