

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI

Muhamad Rowaji¹, Nurkolis², Ngasbun Egar³

¹ SMK di Kabupaten Batang

^{2,3} Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Email : rowajimuhamad@gmail.com

Abstrak

Rumusan masalah penelitian 1) adakah pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri di Kabupaten Batang; 2) adakah pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri di Kabupaten Batang; 3) adakah pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri di Kabupaten Batang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji prasyarat meliputi uji normalitas, linieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji hipotesis meliputi uji korelasi, uji dimensi dan uji regresi sederhana dan ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batang, berdasarkan nilai F-hitung $541,181 > F_{tabel} 3,98$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan nilai korelasi $0,928$. menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja guru memiliki keeratan hubungan yang kuat. Gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh $86,2\%$ terhadap motivasi kerja guru.

2) Budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batang, memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat. Hasil koefisien determinasi $0,885$. menunjukkan budaya kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar $88,5\%$. 3) Secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batang, dengan nilai korelasi $0,956$ menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat. Hasil koefisien determinasi $0,913$ menunjukkan gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh $91,3\%$ terhadap motivasi kerja guru.

Kesimpulan: terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kabupaten Batang.

Saran: para pemangku kebijakan perlu meningkatkan secara bersama sama gaya kepemimpinan dan budaya kerja untuk dapat mendorong motivasi kerja guru.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Guru

Abstract

The formulation of the research problem is 1) is there a significant influence of leadership style on the work motivation of teachers at State Vocational Schools in Batang Regency; 2) is there a significant influence of work culture on the work motivation of teachers at SMK Negeri in Batang Regency; 3) is there a significant influence of leadership style and work culture on the work motivation of teachers at State Vocational Schools in Batang Regency.

This study uses a quantitative approach. The sampling technique used random sampling. Data

collection using a questionnaire. Test instruments using validity and reliability tests, prerequisite tests include normality tests, linearity, heteroosidity tests, and hypothesis testing includes correlation tests, dimensional tests and simple and multiple regression tests.

The results showed that 1) leadership style had an effect on the work motivation of State Vocational High School teachers in Batang Regency, based on the F-count value of 541.181 > Ftable 3.98 and a sig value of 0.000 < 0.05 with a correlation value of 0.928. shows that there is a strong relationship between leadership style and teacher work motivation. Leadership style has an influence contribution of 86.2% on teacher work motivation. 2) Work culture influences the work motivation of State Vocational School teachers in Batang Regency indicating that work culture and teacher work motivation have a strong relationship very strong. The result of the coefficient of determination is 0.885. shows that work culture has an influence contribution of 88.5%. 3) Taken together, leadership style and work culture influence the work motivation of State Vocational School teachers in Batang Regency with a correlation value of 0.956 indicating that between leadership style and work culture together with the teacher's work motivation has a very strong close relationship. The result of the coefficient of determination of 0.913 shows that leadership style and work culture together have a 91.3% contribution to the teacher's work motivation.

Conclusion: there is an influence of the principal's leadership style and work culture on the work motivation of teachers in State Vocational High Schools throughout Batang Regency. Suggestion: policy makers need to improve leadership style and work culture together to encourage teacher motivation.

Keywords: Leadership Style, Work Culture and Teacher Work Motivation

A. PENDAHULUAN

Guru merupakan faktor sentral dalam suatu pengembangan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi dalam unsur pendidikan. Keberadaan guru yang hebat dan unggul dalam bidangnya diakui menjadi faktor penting bagi sekolah dan keunggulan tersebut dapat dilihat dari kinerja masing-masing individu terhadap pekerjaannya. Dalam meningkatkan motivasi, peran pemimpin sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari Kepala Sekolah di sekolah tersebut. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Hal tersebut terbukti bahwa pemimpin senantiasa mengikutsertakan guru dalam mengambil keputusan, serta pemimpin selalu memberikan saran, bahkan menanggapi dengan baik saran dan kritikan dari bawahannya. Hanya saja guru membutuhkan perhatian dari Kepala Sekolah pada saat melakukan pekerjaannya.

Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja cerdas sesuai yang diharapkan. Manajer dalam hal ini adalah kepala sekolah dapat memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan polanya masing-masing yang menonjol Sadiman dalam (Jamaluddin, 2021: 93).

Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang

baik dari Kepala Sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik. Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak bagi sumber daya manusia sekolah dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik antara guru dan terciptanya suasana kondusif, bergairah, produktif dan kompak serta mampu melaksanakan perencanaan pelaksanaan dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas. Selanjutnya Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah dalam mengemukakan bahwa, “kepala sekolah berperan dan berfungsi sebagai “EMASLIM” yaitu kepala sekolah sebagai: *Educator, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator* dan *Motivator*”.

Wibowo (2014: 69) mengatakan bahwa kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dan mempengaruhi kinerja guru, disamping itu ada beberapa faktor lain yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja guru. salah satu diantaranya ialah motivasi kerja guru.

Maka dari itu maju tidaknya sekolah dalam mencapai tujuan di tentukan kepemimpinannya. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin atau kepala sekolah bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinannya tidak dipandang mudah. Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu sarana mencapai tujuan. Hal ini berarti dalam memenuhi kebutuhannya tergantung keterampilan dan kemampuan pemimpin. Setiap sekolah akan bergantung pada pemimpin. Bila pemimpin tidak mempunyai kemampuan memimpin maka tugas-tugas yang kompleks tidak bisa dikerjakan dengan baik, apabila pemimpin mampu menjalankan fungsinya dengan baik, maka sangat mungkin sekolah tersebut mampu mencapai sasarannya. Jadi seorang pemimpin atau kepala sekolah di sekolah akan diakui sebagai pemimpin apabila dia mampu mempengaruhi dan mampumengarahkan bawahannya ke arah tujuan visi dan misi sekolahnya.

Efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah bergantung pada bagaimana kepala sekolah dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai. Menurut Luthan (2011: 426) dengan teori alur sasarannya (*Parth-Goal Theory*) mengemukakan bahwa “terdapat empat gaya kepemimpinan yang akan ditampilkan pimpinan dengan bawahan dalam proses kepemimpinannya, yaitu pimpinan yang *direktif* (mengarahkan), *supportive* (membantu) *partisipatif* (partisipasi) dan *goal orientation* (berorientasi pada prestasi)”. Efektif tidaknya gaya kepemimpinan tersebut beradaptasi dengan matang (*maturidy*) pada bawahan.

Kepala Sekolah juga panutan bagi guru, bahkan senantiasa mengikuti arahan dari kepala sekolahnya. Dengan kata lain bahwa kepala sekolah harus senantiasa memberikan contoh dan motivasi kepada guru. Kepala Sekolah yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana guru merasakan mendapatkan inspirasi untuk bekerja keras.

Guru yang mempunyai motivasi tinggi sangatlah dibutuhkan keberadaannya jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Kepala Sekolah akan melakukan

pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui guru merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan visi dan misi sekolah.

Dalam pandangannya Tika (2008:120) bahwa faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai, Berkaitan dengan hal ini, maka budaya kerja di sekolah dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh Kepala Sekolah perlu difungsikan dengan baik. Karena dengan memberlakukan budaya kerja sebagai salah satu acuan atau peraturan yang berlaku di sekolah, maka guru secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi sekolah. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan guru profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Hasil penelitian awal lainnya, pada 4 SMK Negeri di Kabupaten Batang, adalah gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, salah satu yang menjadi tolak ukur keberhasilan dan tinggi rendahnya motivasi para guru adalah mekanisme atau gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memotivasi kerja guru agar proses pendidikan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Data awal yang penulis peroleh dari hasil wawancara guru di SMK N di Kabupaten Batang bahwa gaya Kepemimpinan dari Kepala Sekolah sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dan karyawan. Gaya kepemimpinan memberikan semangat guru dalam menjalankan tugasnya.

Beberapa permasalahan yang ada di SMK N di Kabupaten Batang kaitannya dengan motivasi guru yang rendah berpengaruh pada guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Guru kurang disiplin pada saat kegiatan pembelajaran. Apabila saat kegiatan pembelajaran, guru memiliki motivasi yang kurang dalam mengembangkan materi pada mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa, belum melakukan inovasi menggunakan media atau metode pembelajaran yang menarik dan menantang bagi siswa, menggunakan model pembelajaran yang berpusat pada siswa, dan lain sebagainya.

Selain itu, masih banyak guru yang kurang menciptakan interaksi yang menyenangkan dengan siswa di kelas, siswa akan merasa bosan dan jenuh yang berakibat pada turunnya semangat siswa untuk belajar. Semangat untuk belajar siswa yang menurun dapat berakibat kurangnya penguasaan materi yang diberikan oleh guru, dan karena pemahaman materi yang kurang, maka prestasi yang akan dicapai oleh siswa juga menurun.

Hal lain yang menjadi permasalahan klasik yaitu saat kegiatan belajar mengajar, masih terdapat beberapa guru yang hanya sebatas memberikan materi seperti menggugurkan kewajiban, mereka belum berinovasi dalam pembelajaran, guru hanya menuliskan materi di papan tulis kemudian menyuruh siswa untuk mencatat. atau memberikan tugas Selain itu, terdapat pula beberapa guru yang meninggalkan jam pelajaran karena factor kesibukan lain. Walaupun tugas telah diberikan kepada siswa melalui guru piket, namun ini tidak bisa menjamin siswa siswi untuk melaksanakan tugas dengan baik, apalagi menguasai materi yang diberikan karena bagaimanapun model mencatat saja tidak akan cukup karena penguasaan kompetensi oleh siswa, memerlukan komunikasi yang baik, model pembelajaran yang menarik, menantang dan media yang mendukung

Masih kurangnya tingkat kedisiplinan guru dapat berdampak pada terhambatnya proses pembelajaran; guru sering terlambat datang; sering terlambat masuk kelas; dan kurang partisipatif dalam rapat, dan pelanggaran disiplin lainnya. Dalam hal partisipasi rapat misalnya, banyaknya guru yang absen saat rapat sangat berpengaruh dalam pengambilan keputusan rapat karena bagaimanapun semua harus diakomodir untuk kepentingan Bersama, namun karena banyaknya guru yang absen, keputusan yang diambil saat rapat yang seharusnya sudah menjadi keputusan Bersama namun justru masih mentah dan banyak yang belum clear setelah keputusan diambil setelah rapat. Guru kurang berinovasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga pembelajaran kurang menarik, siswa cenderung bosan dan tidak antusias dalam mengikuti pembelajaran.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode causal effect untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batang Tahun Pelajaran 2022/2023. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket (kuisioner). Angket adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandainya dengan mudah dan cepat (Sugiyono, 2016:8). Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert, yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja guru. Dengan skala likert, keempat macam variabel yang akan diukur selanjutnya dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan. Adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK Negeri di Kabupaten Batang yang berjumlah 261 orang.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sample random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

(Dalam pengambilan sampel ini menggunakan perhitungan pengambilan sampel responden dapat ditampilkan dengan rumus slovin, maka perhitungan ditampilkan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel N = jumlah populasi

e = interval keyakinan eror toleransi (0.1)maka

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{261}{1 + 261 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = \frac{261}{3,61}$$

$n = 72,29$ (dibulatkan menjadi 72)

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil adalah 72 orang, penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling.

C. HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang

Analisis uji Regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru. Hasil nilai F_{hitung} dari gaya kepemimpinan sebesar 436,149. Nilai F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,98, terlihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($436,149 > 3,98$) yang artinya H_a yang digunakan diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang (Y), dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang” diterima.

Adapun kekuatan hubungan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dengan motivasi kerja guru dinyatakan dengan koefisien korelasi *product moment* dan nilai yang diperoleh sebesar 0,928. Hasil ini menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja guru memiliki keeratan hubungan yang kuat. Hasil Uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *R-square* sebesar 0,862. Hasil ini berarti gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 86,2% terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang. Sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Turmiyati (2017:118) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung. Analisis hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap motivasi kerja guru secara positif dan signifikan. Hasil analisis menunjukkan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,648 dan $R^2 = 0,237$. Hasil tersebut memiliki arti bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”, diterima. Determinasi Pengaruh gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru Adalah $0,648 \times 100 = 64,8\%$. Pengaruh

Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru sebesar 23,7% dan sebesar 76,3% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2020:111) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo memiliki skor sebesar 86,49 dalam kategori baik, dan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo memiliki skor sebesar 84,27 dalam kategori baik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja guru (Y) dimana nilai Thitung sebesar 10,780 lebih besar dari Ttabel 1,674 dan nilai signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah $0,000 < 0,05$. R² (R Square) sebesar 0,691 atau sama dengan 69,1% artinya bahwa H₀ ditolak H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

Gaol (2017:213-219) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam dunia pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan peningkatan dan pengembangan sekolah untuk selanjutnya. Tanpa adanya kemampuan yang memadai dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan, kepala sekolah akan menemukan berbagai kesulitan dalam mewujudkan sekolah yang efektif. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan supaya sekolah dapat menjadi wadah pembelajaran yang efektif.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi. Pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib suatu organisasi melalui keputusan-keputusan yang diambilnya. Pemimpin sebagai orang yang diikuti bawahannya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan usaha tersebut. Motivasi bisa ditimbulkan oleh pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya, sehingga bawahan tersebut akan memiliki semangat kerja dan memberikan prestasi bagi organisasi (Terry, 2016: 54)

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Bagi guru, gaya kepemimpinan merupakan acuan mereka atau role model dalam menjalankan tugas yang mereka emban sehari-hari. Pentingnya gaya kepemimpinan ini akan mempengaruhi produktivitas seluruh komponen guru itu sendiri (Handoko, 2016: 74)

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi Kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang hal ini memperkuat teori Rorimpandey dalam Ani (2020:19) bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang untuk mempengaruhi berbagai aspek penting seperti motivasi kerja. Demikian juga hasil penelitian ini selaras

dengan Yanti (2020:93) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadama Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang

Analisis uji Regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru. Hasil nilai Fhitung dari budaya kerja sebesar 541,181. Nilai F-hitung tersebut dibandingkan dengan nilai Ftabel yaitu sebesar 3,98, terlihat bahwa nilai F-hitung > F-tabel ($541,181 > 3,98$) yang artinya H_0 yang digunakan diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang (Y), dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang” diterima.

Adapun kekuatan hubungan budaya kerja dengan motivasi kerja guru dinyatakan dengan koefisien korelasi *product moment* dan nilai yang diperoleh sebesar 0,941. Hasil ini menunjukkan bahwa antara budaya kerja dengan motivasi kerja guru memiliki keeratan hubungan yang kuat. Hasil Uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *R-square* sebesar 0,885. Hasil ini berarti budaya kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 88,5% terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang. Sedangkan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Miyono, dkk (2020:281). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang. Uji normalitas yaitu menggunakan one sample Kolmogorov-Smirnov test didapat nilai sig. untuk motivasi kerja guru adalah 0,543, kompetensi kepala sekolah adalah 0,528 dan budaya kerja adalah 0,645, karena nilai sig. > 0,05 sehingga ketiga data variabel tersebut berdistribusi normal. Uji linieritas dilakukan untuk menguji linieritas antara variabel X_1 terhadap Y dan variabel X_2 terhadap Y dengan menggunakan program SPSS for Window Release 21. Kriteria uji, dengan melihat nilai r angka signifikansi 0,05 maka distribusi berpola linier. Hasil pengujian untuk linieritas X_2 terhadap Y didapat nilai $r = 0,332 > 0,05$, maka dapat disimpulkan hubungan Budaya Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja Guru (Y) adalah linier.

Penelitian yang dilakukan oleh Munawarosh (2020:101). Pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Swasta Al- Ihsaniyah. Motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Ihsaniyah Kota Jambi berada pada kategori tinggi 76,47%, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru. Karena nilai dari hasil uji t sebesar 5,35 karena $5\% = 2,11$, $1\% = 2,90$ $t_0 = 5,35$, Apabila $t_0 > t_{5\%}$ > $t_0 < t_{1\%}$, Maka H_0 diterima. Apabila $t_0 < t_{5\%}$ < $t_0 > t_{1\%}$, Maka H_a diterima dari pengelolaan data yang didapati $2,11 < 5,35 > 2,90$, Maka H_a diterima, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Misbahuddin (2021:34) menyatakan bahwa: “Budaya kerja sekolah adalah keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai

warga suatu masyarakat.” Jika definisi ini diterapkan di sekolah, sekolah dapat saja memiliki sejumlah kultur dengan satu kultur dominan dan kultur lain sebagai sub ordinasi. Jadi budaya kerja sekolah adalah sekumpulan norma, nilai, dan tradisi yang telah dibangun. Budaya sekolah adalah nilai, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang merupakan komponen-komponen esensial yang membentuk dan membangun budaya kerja positif atau budaya sekolah yang merupakan ciri khas, karakter atau watak. Agar budaya kerja positif pada sebuah sekolah tetap awet dan permanen maka para anggota organisasi harus memiliki komitmen yang kuat bagi warga sekolah untuk melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Terry (2016: 64) bahwa jalannya organisasi didukung oleh budaya yang digunakan. Dengan adanya budaya setiap organisasi dapat memiliki keselarasan antara pengikut dan pemimpin, pengikut dan pengikut yang ada di lingkungan organisasi. Budaya dapat disimbolkan sebagai ciri khas suatu organisasi ketika melaksanakan kegiatannya. Bagaimana tidak, setiap organisasi yang satu dengan yang lainnya dapat dipastikan memiliki ciri khas yang berbeda – beda.

Budaya dapat diartikan sebagai seperangkat nilai kunci, asumsi, pemahaman, dan norma yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan diajarkan kepada anggota baru sebagai hal yang benar. Maka dari itu setiap anggota atau pengikut dituntut untuk memahami budaya yang ada di sebuah organisasi, karena dengan hal itu para pengikut atau anggota dapat memahami nilai - nilai tertentu dan mampu mengetahui cara melakukan sesuatu misalnya pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau pemimpinnya (Nasution, 2015: 44). Hasil penelitian ini sejalan dengan Handoko (2016: 118) bahwa sebuah organisasi semua pemimpin dan pengikut dituntut untuk memahami, mempelajari nilai-nilai budaya, norma, dan perilaku yang memungkinkan dia untuk menyesuaikan diri dengan kelompok atau organisasi. Hal ini juga dapat memberikan dampak positif antara pengikut dan pemimpin yaitu menciptakan satu kesatuan yang dapat mendorong jalannya sebuah organisasi atau perusahaan tersebut untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang hal ini memperkuat teori (Sudaryo, 2018:115) yang menjelaskan bahwa budaya kerja dalam sebuah organisasi akan dapat memberikan faktor pendorong motivasi kerja bagi pelaku organisasi tersebut. Demikian halnya selaras dengan penelitian terdahulu Miyono (2021:281) bahwa budaya kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap motivasi kerja Guru di SMP Negeri di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang

Analisis uji regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan nilai Fhitung dari gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama sebesar 362,106 sedangkan Ftabel sebesar 3,98, terlihat bahwa nilai F-hitung > F-tabel

(362,106 > 3,98) yang artinya H_a yang digunakan diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinandan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang (Y), dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang” diterima.

Hasil koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru adalah 0,956. Hasil ini menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru memiliki keeratan hubungan yang kuat.

Hasil Uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *adjusted R-square* sebesar 0,913. Hasil ini berarti gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 91,3% terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang. Sedangkan sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian Priantika (2020:17). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru dan kinerja guru SD Negeri se- Kecamatan Tenggarang Kabupaten Bondowoso dengan profesionalisme guru sebagai variabel intervening. Nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) pada variabel kinerja guru adalah sebesar 0,73 yang artinya 73% variansi variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan profesionalisme guru. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebanyak 27%. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) pada variabel profesionalisme guru adalah sebesar 0,09 yang artinya 9% variansi variabel profesionalisme gurudipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya kerja. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebanyak 91%.

Motivasi kerja menurut Uno (2019:72), merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Kennet dalam Uno (2019:69) antara lain sebagai berikut: (a) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (b) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan (c) seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien. Begitupun dengan seorang guru dalam bekerja dibidang pendidikan. Seorang guru juga membutuhkan motivasi dalam bekerja baik motivasi itu datang dari dalam diri sendiri maupun datang dari luar.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang hal ini memperkuat teori Yateno (2020:220) bahwa timbulnya motivasi dipengaruhi oleh faktor eskteren dan intern. Adapun faktor ekstern salah satunya berasal dari gaya kepemimpinan dan budaya kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan Uno (2019: 72) Motivasi kerja guru secara implisit akan tampak melalui (1) tanggung jawab dalam melakkan kerja, (2) prestasi yang dicapainya (3) pengembangan diri (4) kemandirian dalam bertindak.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, pengujian hipotesis dan serta pembahasan tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kabupaten Batang” dapat disimpulkan:

1. Gaya kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batang, berdasarkan nilai F-hitung $541,181 > F_{tabel} 3,98$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan diperoleh nilai korelasi sebesar $0,928$. menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja guru memiliki keeratan hubungan yang kuat. Hasil koefisien determinasi (Rsquare) sebesar $0,862$ menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar $86,2\%$ terhadap motivasi kerja guru.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batang, berdasarkan nilai F-hitung $541,181 > F_{tabel} 3,98$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan diperoleh nilai korelasi sebesar $0,941$ menunjukkan bahwa antara budaya kerja dengan motivasi kerja guru memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat. Hasil koefisien determinasi (Rsquare) sebesar $0,885$. menunjukkan budaya kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar $88,5\%$ terhadap motivasi kerja guru
3. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batang, berdasarkan nilai F-hitung $362,106 > F_{tabel} 3,98$, dengan diperoleh nilai korelasi sebesar $0,956$ menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat. Hasil koefisien determinasi (Rsquare) sebesar $0,913$ menunjukkan gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar $91,3\%$ terhadap motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amirullah. 2015. *Pengantar manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ani Maryani,dkk.2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media Vol. 1 No 1*
- Ardiana, Titin Eka. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Januari 2017*.
- Bintoro, Danang Seno. 2019. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Bea Cukai Pasuruan. *Jurnal Manajerial Bisnis Vol. 2 No. 3, April-Juli 2019*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. 2006. *Transformational leadership (2nd ed.)*. NK: Lawrence Erlbaum Associates.
- Engkoswara, dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto, Andri. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Mediatera.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Garvin Goei dan Willy Budiman Winat.2016. Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan) .*Vol. 9 No. 1 April 2016 PSIBERNETIKA*
- Hadiati, Evi. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kota Bandar Lampung. *Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 8, No. 1*
- Sofyandi, Herman.2008.*Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta:GrahaIlmu
- Hartatik, Indah Puji. 2018. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kawulur, Teresia Karli. 2018. Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2 No. 2*.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Kartono, K. 2020. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach (12th Ed.)*. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Maria, Zeni. 2014. Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Bongan Kabupaten Kutai Barat. *E-journal Administrasi Negara, Vol. 4 No.4*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Miyono dkk, 2020. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang, *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) e-ISSN 2654- 3508 Volume 9 Nomor 3*

Desember 2020 p-ISSN 2252-3057

- Muhammad, Aziz. 2020. Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan). *Volume 2 issue 2, Desember 2020* <http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/keuangan>
- Munib, Achmad. 2015. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: UPT MKU UNNES.
- Munawaroh,dkk 2020. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Al-Ihsaniyah .*Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*.
- Moeljono, Djokosantoso. 2013. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT Elex Media Komunikasi.
- Nur Ainisya, Rima.2018. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Jurnal Widya Cipta Vol II No. 1 Maret p-ISSN 2550-0805 e-ISSN 2550-0791 2018*
- Menpan, Keputusan Menpan no 25/Kep/M.Pan/4/2002 : *Tentang Pedoman PengembanganBudaya Kerja Aparatur Negara*, Jakarta.: Kantor Menpan,
- Negara, I Gede Jemika. 2017. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Self-Efficacy, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Reward Pada Kinerja Manajerial. *E-jurnal akuntansi Universitas Udayana Vol.20.3. September (2017): 2479-2508*.
- Nurhadijah. 2017. Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *Ejournal Administrasi Negara. Vol. V, No. 1*.
- Purwanto, M. Ngalim. 2009. *Motivasi Pendidikan, Edisi Kedua, Volume Empat*. Bandung: Pustaka Rosdakarya.
- Purwanto, N.A. (2016). *Administrasi pendidikan (teori dan praktik di lembaga pendidikan)*. Yogyakarta: Intishar Publishing.
- Priyanto. 2012. Belajar Cepat olah Data Statistik Dengan SPSS. Yogyakarta: CV Andi Offest.
- Purnamasari, Dian. 2015. Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *E-jurnal katalogis, Volume 5 Nomor 8, Agustus 2015*.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sadirman, A. M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Saputra, Ricky dkk. 2017. Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat.. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Volume 8, Nomor 1, Januari 2017. ISSN: 2086:5031*.
- Sekartini, Ni Luh. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No. 2, September 2016, Hal 64-75*
- Silvia, dkk, 2019. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia .*E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 7 Tahun 2019)*
- Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan*

- Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Susanto, A . B. 2000. *Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia. 131 hal.
- Setiyati,Sri, 2014. Pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah, motivasi Kerja dan Budaya Sekolah, terhadap Kinerja Sekolah.. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi UTY,Volume 22 nomo2 2 Tahun 2014 halaman :201.ISSN (on line) 2477-2410*
- Sofyandi,H.2008. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu, Tampubolon,
- Bobs Hans P. 2013. Penghargaan dan Sanksi (Studi Pada Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang). Diponegoro *Journal of Accounting, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2013, Halaman 1-10. ISSN (online): 2337:3792. <http://e-journal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>*
- Tika, Moh Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan KinerjaPerusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Taliziduhu Ndraha. 2003.*Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua.Jakarta : PT. Rineka Cipta,
- Triatna, Capi. 2016. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Untari, Riski Dwi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Tamansari Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember. *E-journal Ilmu Administrasi Negara Universitas Jember 1(1). 1-15*
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen (Teori, Praktik dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*. Jakarta: Rajawali Pers. Winardi J. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group. Wirawan. (2016). *Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Warsihna, Jaka. 2011. *Budaya Kerja dan Kerjasama Tim*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yani, Muhamad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: MitraWacana Media.
- Yateno. 2020. *Perilaku Organisasional (Corporate Approach)*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.