

PENGARUH KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TENGARAN KABUPATEN SEMARANG

Noor Miyono¹⁾, Retnaningdyastuti¹⁾ Khabibah Ratnaningsih²⁾,

1) Universitas PGRI Semarang

2) Guru di Kabupaten Semarang

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru. Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, 2) untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru, 3) untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang yang berjumlah 122 orang. Sampel sebanyak 93 orang ditetapkan dengan *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dengan menggunakan program SPSS for Window Release 21 untuk melakukan analisis deskriptif, uji validitas, reliabilitas, uji normalitas data, linieritas dan uji regresi linier sederhana dan regresi ganda.

Hasil penelitian: 1) Nilai mean responden terhadap variabel kompetensi kepala sekolah sebesar 121,56 artinya persepsi responden cukup baik. Korelasi variabel kompetensi kepala sekolah dengan variabel motivasi kerja guru sebesar 0,366 termasuk kategori cukup baik. Pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 13,4% dengan koefisien regresi positif, artinya bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh baik atau tidak baiknya kompetensi kepala sekolah. 2) Nilai mean responden terhadap variabel budaya kerja sebesar 171,17 artinya persepsi responden cukup baik. Korelasi variabel budaya kerja terhadap variabel motivasi kerja guru sebesar 0,248 kategori cukup baik. Pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 6,3% dengan koefisien regresi positif, artinya bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh baik atau tidak baiknya budaya kerja. 3) Nilai mean responden terhadap motivasi guru sebesar 87,40 artinya persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja guru cukup baik. Pengaruh kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru sebesar 18,4% dengan koefisien regresi positif, artinya jika kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja semakin baik maka motivasi kerja guru semakin tinggi pula.

Kata kunci: *motivasi kerja guru, kompetensi kepala sekolah, budaya kerja.*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia mengalami dinamika perubahan yang cukup dinamis menyesuaikan tuntutan, kebutuhan masyarakat, dan tantangan zaman menuju abad 21. Perubahan dan perbaikan di bidang pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti pada UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan suatu sistem yang memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan.

Salah satu faktor mendasar yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan nasional adalah guru. Guru sebagai agen pembelajaran dalam melakukan aktivitas kerjanya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan tergantung dari motivasi yang dimilikinya. Aktivitas pekerjaan yang dilakukan guru terikat dengan adanya aturan dan keputusan yang telah ditetapkan, yang seharusnya akan membuat guru lebih termotivasi dalam bekerja. Dari hasil pengamatan di beberapa SMP Negeri di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang menunjukkan motivasi kerjanya dengan indikator tingkat kedisiplinannya masih rendah, hal ini terlihat pada keterlambatan guru memasuki ruang kelas, guru tidak lengkap mengumpulkan perangkat KBM,

guru tidak efektif menggunakan jam pembelajaran di dalam kelas dengan berbagai alasan, lingkungan sekolah tidak indah dan bersih menyebabkan guru tidak punya semangat untuk bekerja lebih baik. Kurangnya motivasi dalam kegiatan ilmiah guru untuk membantu meningkatkan eksistensinya, misalnya dengan mengikuti berbagai seminar, diklat, dan workshop yang menyebabkan kurangnya rasa percaya diri sehingga guru tidak maksimal dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Motivasi kerja guru memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan seseorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor diantaranya kompetensi kepala sekolah. Keberhasilan suatu proses pendidikan di sekolah sangat tergantung pada peran kepala sekolah dalam berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mampu melihat perubahan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Dalam hal ini menjadi tugas yang harus dilaksanakan seorang kepala sekolah dalam pembinaan karakteristik guru sesuai dengan tugas kepala sekolah sebagai motivator guru untuk meningkatkan kinerjanya (Priansa, 2017: 63). Secara operasional tugas pokok kepala sekolah mencakup kegiatan menggali dan mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya mengalami kendala terkait dengan masalah-masalah yang timbul antara lain, rendahnya disiplin guru, rendahnya motivasi berprestasi guru, konflik antar guru, dan guru kurang kreatif dalam proses KBM. Upaya untuk mengatasi masalah tersebut kepala sekolah perlu memiliki kompetensi: kepribadian, supervisi, manajerial, kewirausahaan, dan sosial (Permendiknas Nomor 13/2007). Penguasaan terhadap kompetensi-kompetensi tersebut diharapkan dapat mendukung tugas pokok yang dibebankan kepada kepala sekolah termasuk dalam menjalankan peran sebagai administrator dan supervisor (Mulyasa, 2009: 27).

Penguasaan kompetensi kepala sekolah di SMP Negeri di kecamatan Tenganan khususnya kompetensi supervisi belum direncanakan dengan baik. Supervisi kepala sekolah yang sudah berjalan di SMP Negeri di kecamatan Tenganan belum menumbuhkan motivasi positif pada guru untuk menindaklanjuti hasil supervisi antara lain pengembangan profesional guru dan penelitian tindakan kelas. Pelaksanaan supervisi yang sudah berjalan rata-rata hanya dilaksanakan sekali dalam satu semester dan hanya dilakukan sekedar untuk formalitas saja. Sejumlah data yang digunakan untuk mengisi daftar pengamatan dalam supervisi dibuat tidak berdasarkan fakta dan hanya berdasarkan kira-kira, sehingga tidak ada komunikasi terkait dengan tindak lanjut supervisi.

Kurangnya komunikasi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kerjasama dengan guru-guru juga terjadi karena rata-rata pembinaan kepala sekolah terhadap guru-guru dalam sebuah forum hanya dilaksanakan paling banyak 2 kali dalam satu bulan. Kompetensi manajerial kepala sekolah di era sekarang dalam rangka pengawasan kepada guru dengan mengandalkan CCTV yang efektivitasnya secara umum dapat membantu dalam mengontrol keberadaan posisi guru. Terkait dengan kehadiran dan tugas guru yang seharusnya dapat dimonitor secara langsung akan berbeda dengan keberadaan kepala sekolah di sekolah. Rutinitas dari keadaan di atas akan menumbuhkan budaya kerja pada warga sekolah. Budaya kerja yang tampak dalam keseharian yang tidak dimonitor dan dievaluasi oleh kepala sekolah akan berdampak kurang baik bagi perkembangan sekolah dan pada akhirnya akan mempengaruhi efektifitas tujuan sekolah.

Budaya kerja guru tentunya selalu menghindari datang terlambat ke sekolah dan selalu tepat waktu masuk dalam kelas. Budaya kerja guru perlu menjadi perhatian yang sungguh-sungguh untuk mengubah pola pikir. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, Miyono dalam Nawawi (2003: 63). Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Kehadiran guru di sekolah, tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja, meninggalkan sekolah sebelum jam kerja usai (mangkir) merupakan masalah yang sering dijumpai. Budaya kerja yang demikian ini sangat berpengaruh pada guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Beberapa gejala yang kurang baik diatas akan berdampak pada rendahnya daya inovasi guru.

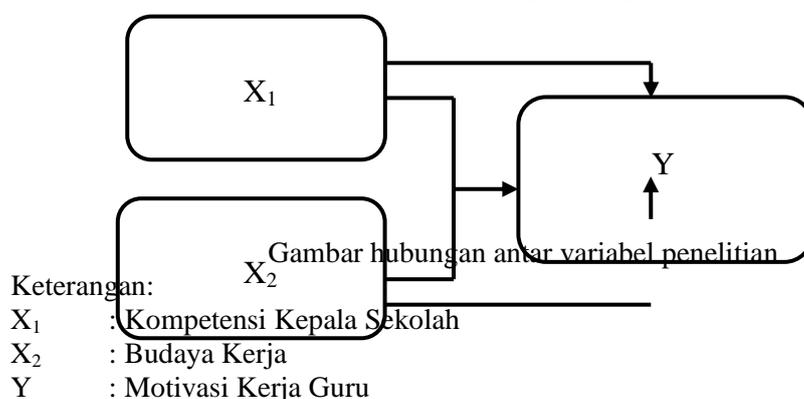
Guru seharusnya aktif melakukan berbagai inovasi dan juga meningkatkan kompetensinya dalam melakukan tugas profesionalnya dan bekerja tidak hanya sekedar menggugurkan tugas dan

tanggung jawabnya. Berdasarkan observasi kegiatan guru di luar kelas masih terkait dengan aktivitasnya dalam rangka meningkatkan kompetensi menunjukkan guru kurang peduli dan belum terdorong untuk meningkatkan eksistensinya. Guru tidak tekun dalam menghadapi tugas, tidak senang memecahkan masalah dan kurang ulet menghadapi kesulitan sehingga guru tidak dapat melahirkan sebuah prestasi. Ekplorasi dalam melakukan rutinitas bekerja menjadi sebuah tantangan yang harus terpecahkan oleh guru agar guru senang melakukan kegiatan yang membuat aktivitas mengajarnya menjadi sesuatu yang berbeda dan menjadi sebuah kebanggaan.

Mencermati penjelasan di atas terkait dengan berbagai faktor, motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dapat dipengaruhi kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja dari para pegawainya. Harapan dan tujuan yang ingin diraih dalam sebuah lembaga/sekolah adalah dengan mengoptimalkan keseluruhan komponen sekolah secara bersama agar dapat berpengaruh secara signifikan melalui pengaruh kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah penelitian diskriptif korelasional. Penelitian dilaksanakan mulai bulan April sampai bulan Nopember 2018.



Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang dengan jumlah 122 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dengan teknik *proportional random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah menurut teori yang dikembangkan oleh Isacc dan Michael dalam Sugiyono (2012: 128) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Besarnya sampel adalah 93 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner digunakan untuk mengukur mengenai persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri dari variabel Motivasi Kerja Guru, variabel Kompetensi Kepala Sekolah, dan variabel Budaya Kerja.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan menggunakan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Pearson. Pada kuesioner pernyataannya dinyatakan valid jika nilai *rhitung* > *rtabel* dengan taraf signifikan 5% lebih besar dari 0,30.

Uji reliabilitas instrumen yaitu menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Menurut Sugiyono (2012: 63), jika nilainya di bawah 0,60 maka pertanyaan kuesioner yang diajukan tidak reliabel. Nilai batas yang digunakan adalah nilai *r product moment* pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai *rhitung* > 0,60 maka instrumen tersebut reliabel.

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov-Smirnof*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilainya > 0,05. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier. Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka

signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* $\geq 0,05$ berarti mempunyai hubungan linier.

Uji regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini uji regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y). Persamaan regresi sederhana dirumuskan dengan persamaan $\hat{Y} = a + bX$. Regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dua variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil jawaban dari 93 responden terhadap tiga instrumen yang valid dan reliabel, yaitu instrumen Motivasi Kerja Guru, instrumen Kompetensi Kepala Sekolah, dan instrumen Budaya Kerja. Data yang terkumpul dari jawaban responden dikelompokkan berdasarkan variabel, yaitu (1) data variabel Motivasi Kerja Guru, (2) data variabel Kompetensi Kepala Sekolah, (3) data variabel Budaya Kerja.

Hasil data dari instrumen Motivasi Kerja Guru dari 93 responden diperoleh skor tertinggi 105, skor terendah 68, dengan rata-rata 87,40, maka rata-rata skor termasuk dalam kategori cukup tinggi.

Hasil data dari instrumen Kompetensi Kepala Sekolah dari 93 responden diperoleh skor tertinggi 145, skor terendah 97, dengan rata-rata 121,56, maka rata-rata skor termasuk dalam kategori cukup baik.

Hasil data dari instrumen Budaya Kerja dari 93 responden diperoleh skor tertinggi 208, skor terendah 132, dengan rata-rata 171,17, maka rata-rata skor termasuk dalam kategori cukup baik.

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 *Deviation From Linearity* $\geq 0,05$ maka distribusi berpola linier. Hasil pengujian untuk linier X_1 terhadap Y, diperoleh $r = 0,439 \geq 0,05$, maka dapat disimpulkan hubungan Kompetensi Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (Y) adalah linier. Hasil pengujian untuk linieritas X_2 terhadap Y didapat nilai $r = 0,332 \geq 0,05$, maka dapat disimpulkan hubungan Budaya Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja Guru (Y) adalah linier.

Dari hasil uji hipotesis pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan menggunakan uji *anova* diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, yang berarti “terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru” diterima dengan persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 59,473 + 0,230X_1$ dan pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,134 atau sebesar 13,4 %.

Hasil uji hipotesis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru dengan menggunakan uji *anova* diperoleh nilai sig. $0,015 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, yang berarti bahwa “terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru” diterima dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 69,722 + 0,103X_2$ dan pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,063 atau sebesar 6,3%.

Hasil uji hipotesis pengaruh kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru dengan menggunakan uji *anova* diperoleh nilai sig. masing-masing $0,000 < 0,05$ dan $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, yang berarti bahwa “terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru” diterima dengan persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 44,790 + 0,220X_1 + 0,093X_2$ sedangkan pengaruh kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,184 atau sebesar 18,4%, sedangkan 81,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil analisis data variabel motivasi kerja guru memiliki rata-rata 87,40 yang tergolong kriteria cukup tinggi, hal ini sesuai dengan pendapat Panatagama, Nurkolis, Akmal. 2016. 1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. 2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. 3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan gaya

kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di MTs. Swasta di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa data kompetensi kepala sekolah dengan rata-rata 121,56 tergolong dalam kriteria cukup baik, hal ini sesuai dengan pendapat Kimbrough dan Burkett dalam Wahyudi (2009: 35) kemampuan kepala sekolah (*abilities a principal*) meliputi kemampuan menganalisis masalah, mengambil keputusan, keorganisasian, kepemimpinan, memotivasi, komunikasi secara lisan maupun tulisan dan diperkuat dengan pendapat Lasdi, Nurkolis, Egar (2012: 2), kompetensi kepala sekolah adalah kemampuan atau kecakapan yang diperlihatkan oleh kepala sekolah dalam memfasilitasi pengembangan sekolah, membantu, membina, menjamin bahwa manajemen organisasi dan pengoperasian sumber daya sekolah, bekerja sama dengan stake holder, memberi contoh (teladan) tindakan berintegritas, memahami, menanggapi, dan mempengaruhi lingkungan politik, sosial, ekonomi, dan budaya yang lebih luas.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa data budaya kerja dengan rata-rata 171,17 yang tergolong kriteria cukup baik. Integritas seorang guru kurang baik menyebabkan motivasi guru rendah. Integritas berkontribusi besar dalam penurunan motivasi kerja guru hal ini terkait dengan pola pikir yang dijelaskan dalam dimensi integritas dengan indikator: konsisten dan loyalitas. Dari hasil temuan tersebut tergambar dalam latar belakang bahwa pada kenyataannya kehadiran guru sangat berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Dalam latar belakang dijelaskan kebiasaan lain yang dilakukan guru adalah meninggalkan tugas/mangkir yang dilakukan guru dalam suatu sekolah. Rutinitas kurang baik yang dilakukan oleh guru tersebut merupakan cerminan dari aktivitas keseharian guru, yang menunjukkan kurangnya tanggungjawab. Disamping itu kurangnya keaktifan guru dalam melakukan berbagai inovasi dan juga kurangnya meningkatkan kompetensinya dalam melakukan tugas profesionalnya. Aktivitas guru dalam bekerja yang hanya sekedar menggugurkan tugas dan tanggung jawab, kurang ulet menghadapi kesulitan membuat para guru merasa nyaman dan aman yang pada akhirnya tidak meningkatkan kompetensi dan eksistensinya dan sehingga guru tidak dapat melahirkan sebuah prestasi. Penjelasan dari hasil penelitian di atas ternyata belum sinkron dengan pendapat ahli Dewi (2008: 3) dalam Miyono (2017: 341) yang mengatakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Dari gambaran di atas bahwa hasil dari penelitian yang ditunjukkan dengan rendahnya korelasi karena memang sudah terindikasi sebelumnya. Dalam penelitian ini pengaruh budaya kerja sebesar 6,3% sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja perlu ditingkatkan agar lebih baik.

Adanya pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dalam kategori cukup baik yang hanya menunjukkan korelasi 13,4% terhadap motivasi kerja guru berarti bahwa dengan pencapaian cukup baik tersebut pencapaiannya belum sejalan dengan pendapat Miyono dalam Guno dan Supriyadi (2003: 8) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafat yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu organisasi/kelompok masyarakat kemudian tercermin dalam sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita dan pendapat yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Kompetensi kepala sekolah yang baik dapat menumbuhkan budaya kerja yang baik pula. Kompetensi kepala sekolah yang baik akan meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja guru. Apabila kompetensi kepala sekolah semakin baik maka motivasi kerja guru akan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompetensi kepala sekolah kurang baik, maka akan menurun pula motivasi kerja guru. Demikian juga jika budaya kerja terus membaik, maka motivasi kerja guru juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, 2) terdapat kontribusi yang signifikan antara budaya kerja terhadap motivasi kerja guru, 3) dan secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang.

D. SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

1. Persepsi responden pada variabel motivasi kerja guru termasuk katagori cukup tinggi dengan mean 87,40, kompetensi kepala sekolah termasuk katagori cukup baik dengan mean 121,56, dan budaya kerja termasuk katagori cukup baik dengan mean 171,17.
2. Kompetensi kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang sebesar 13,4% sisanya 86,6% dipengaruhi variabel lain.
3. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang, sebesar 6,3% sisanya 93,7% dipengaruhi variabel lain.
4. Kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang sebesar 18,4%.

SARAN

1. Dinas Pendidikan diharapkan selalu mendorong kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensinya.
2. Kepala sekolah dan guru diharapkan meningkatkan kondisi budaya kerja agar meningkatkan kualitas pembelajaran.
3. Guru perlu meningkatkan motivasi kerjanya di sekolah yang akan berdampak terhadap kualitas kerja guru dalam pembelajaran di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Rina Puspita. 2008. Modul: *Menjagadan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*. Jakarta: Yudhistira
- Lasdi, Nurkolis, Egar. 2012. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah terhadap Kinerja Sekolah di SD Negeri Kecamatan Pagerbarang Kabupaten Tegal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. ISSN 2252-3057. Volume 1.
- Mulyasa, E. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panatagama, Teguh. Nurkolis. Akmal. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Akademik terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Pati. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. ISSN 2252-3057. Vol 5 No. 3.
- Permendiknas Nomor 13 tahun 2007. *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.
- Priansa. 2017. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, Gering. Guna, Tri. 2003. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III* Gering Supriyadi dan Tri Guna. Edisi Revisi. Jakarta; Lembaga Administrasi Negara.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta.