

Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerjaguru SMP Swasta di Wilayah Kendal Timur Kabupaten Kendal

Nur Hadiyanto*, Yovitha Yuliejantiningih, Made Sudana

Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Semarang

Jl. Sidodadi Timur No. 24 – Dr. Cipto, Semarang

*Email: hadiyantanton81@gmail.com

Abstrak

Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Swasta bertujuan: 1) untuk menganalisis pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, 2) untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru, 3) untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru, dan 4) untuk menganalisis pengaruh kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru SMP Swasta di Wilayah Kendal Timur Kabupaten Kendal.

Pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian 146 guru dan sampel penelitian 107 guru. Pengumpulan data dengan angket. Teknik analisis data dengan analisis data diskriptif, uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji hipotesis meliputi regresi linier sederhana dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 42,6%, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 40,281 + 0,295 X_1$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,653 2) budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 48,5%, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 20,468 + 0,375 X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,697. 3) kompensasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 41,3%, dengan persamaan $\hat{Y} = 37,682 + 0,302 X_3$. dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,642. 4) kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 55,5 %, dengan persamaan $\hat{Y} = 21,492 + 0,118 X_1 + 0,194 X_2 + 0,098 X_3$. Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,745.

Simpulan penelitian ini adalah kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 55,5%. Saran dari peneliti adalah guru dapat meningkatkan kompetensi profesi melalui pendidikan dan pelatihan serta mengikuti kegiatan kolektif guru, sekolah memberikan kepastian peningkatan jenjang karir guru. Kepala sekolah dapat menyusun program supervisi secara terstruktur, melaksanakan supervisi dengan tepat dan melaksanakan program tindak lanjut supervisi lebih tepat sasaran dan dapat memberikan solusi terbaik terhadap permasalahan yang dihadapi guru. Kepala sekolah mengarahkan guru untuk cekatan dalam menghadapi pekerjaan, kompetitif dalam bekerja dan menumbuhkan persaingan positif dalam bekerja. Kepala sekolah memberikan kesempatan yang sama kepada guru untuk meningkatkan kompetensi. Keterbaruan penelitian ini menggunakan variabel kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru di tingkatan sekolah menengah pertama.

Kata Kunci: *Kompetensi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Guru.*

Abstract

The Influence of Principal Competency, Organizational Culture and Compensation on Private Middle School Teacher Work Motivation aims: 1) to analyze the influence of principal competency on teacher work motivation, 2) to analyze the influence of organizational culture on teacher work motivation, 3) to analyze the influence of compensation on motivation teacher work, and 4) to analyze the influence of principal competence, organizational culture and compensation together on the work

motivation of Private Middle School teachers in the East Kendal Region, Kendal Regency.

Quantitative research approach with survey methods. Type of correlational research. The research population was 146 teachers and the research sample was 107 teachers. Data collection with questionnaires. Data analysis techniques using descriptive data analysis, prerequisite tests which include normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, linearity tests and hypothesis tests including simple and multiple linear regression.

The results of the research show that: 1) The principal's competency towards teacher work motivation is 42.6%, with a regression equation $\hat{Y} = 40.281 + 0.295 X_1$ with a correlation coefficient of 0.653. 2) organizational culture on teacher work motivation is 48.5%, with a regression equation $\hat{Y} = 20.468 + 0.375 X_2$ with a correlation coefficient value of 0.697. 3) compensation for teacher work motivation is 41.3%, with the equation $\hat{Y} = 37.682 + 0.302 X_3$ with a correlation coefficient value of 0.642. 4) the principal's competence, organizational culture and compensation on teacher work motivation is 55.5%, with the equation $\hat{Y} = 21.492 + 0.118 X_1 + 0.194 X_2 + 0.098 X_3$. Then the correlation coefficient value r is 0.745.

The conclusion of this research is that the principal's competence, organizational culture and compensation influence teacher work motivation by 55.5%. The researcher's suggestion is that teachers can improve professional competence through education and training as well as participating in teacher collective activities, schools provide certainty of increasing teachers' career paths. School principals can prepare supervision programs in a structured manner, carry out supervision appropriately and carry out supervision follow-up programs that are more targeted and can provide the best solutions to the problems faced by teachers. The principal directs teachers to be agile in dealing with work, competitive in their work and foster positive competition in their work. The school principal provides teachers with equal opportunities to improve their competence. The latest of this research is using the variables of principal competence, organizational culture and compensation on teacher work motivation at the junior high school level.

Keywords: *Principal Competency, Organizational Culture, Compensation and Teacher Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan amanat dari Pembukaan UUD 1945, maka pendidikan menjadi sangat penting bagi seluruh masyarakat Indonesia. Dalam UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pendidikan didefinisikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru didefinisikan sebagai pendidik profesional dengan tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional dalam undang undang tersebut bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya (Siroj, 2022:4). Guru akan menunjukkan minat untuk mengikuti suatu tugas atau kegiatan kemudian melaksanakannya dengan baik, apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi (Darmiati dalam Herlina, Fitria dan Puspita, 2020: 277). Motivasi kerja guru merupakan dorongan dan arahan yang menimbulkan semangat guru dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Seorang guru perlu meningkatkan motivasinya sehingga ia dapat menghasilkan kinerja yang baik, dengan motivasi yang tinggi dan positif maka seorang guru akan bekerja dengan sungguh- sungguh dan akan menunjukkan minat, memiliki perhatian, dan mau turut serta dalam melaksanakan tugas atau kegiatan (Yusuf dalam Mariatie dkk, 2021: 104). Setiap guru termasuk guru swasta seharusnya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja begitu penting dalam mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan sepuh tenaga. Motivasi kerja juga sangat penting dalam mendukung guru menciptakan ide dan strategi yang lebih baik saat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerjanya serta dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, guru akan memiliki tanggung jawab, prestasi, dan senang dalam bekerja.

Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi ditandai dengan 1) tanggung jawab, yaitu diwujudkan dalam pemahaman guru terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. 2) prestasi yang dicapai, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai guru untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. 3) senang dalam bekerja, yaitu memiliki perasaan senang dalam bekerja serta suka melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan. Dari hasil pengamatan di beberapa SMP swasta di wilayah Kendal Timur Kabupaten Kendal menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih rendah, ini terlihat pada masih ada guru tidak mengevaluasi hasil belajar peserta didik, tidak bersedia mengerjakan tugas tambahan dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

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 (Miyono, Retnaningdyastuti & Retnaningsih, 2020: 279). Kompetensi kepala adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang dimiliki kepala sekolah yang diterapkan dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi dalam satu unit satuan pendidikan, maka kepala sekolah adalah orang yang sangat bertanggung jawab dalam mencari bentuk dan strategi pengelolaan pendidikan yang tepat. Kepala sekolah yang mengelola, mengatur dan menggerakkan semua sumberdaya yang ada di lembaga yang dipimpinnya. Kepala sekolah harus mempunyai kepribadian, kemampuan dan keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Sehingga kepala sekolah perlu memiliki kompetensi : kepribadian, supervisi, manajerial, kewirausahaan dan sosial (Permendiknas Nomor 13/2007). Penguasaan terhadap kompetensi tersebut diharapkan dapat mendukung kepala sekolah dalam menjalankan tugas pokoknya.

Penguasaan kompetensi kepala sekolah di SMP Swasta wilayah Kendal Timur Kabupaten

Kendal menunjukkan bahwa masih ada kepala sekolah belum membuat perencanaan program kerja sesuai kondisi sekolah, belum mendorong guru dalam mengembangkan inovasi pembelajaran dan belum melaksanakan tindak lanjut berdasarkan hasil supervisi yang dilakukan.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah budaya organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyana, Iskandar dan Nurlaila (2013:71) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja guru baik secara langsung dan tidak langsung. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak lepas dari budaya yang diciptakan. Budaya organisasi yang baik akan mendorong kerja maksimal guru. Budaya organisasi dapat diartikan pula sebagai aturan main yang ada di suatu organisasi, sehingga akan menjadi pegangan pegawai pada saat melaksanakan kewajibannya serta saat mengikuti nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut (Hardiyana, Iskandar dan Nurlaila, 2013: 66). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menunjang pelaksanaan sekolah guna terciptanya lingkungan kerja sekolah yang kondusif, mewujudkan sebuah identitas sekolah yang mana budaya organisasi sekolah merupakan karakteristik atau ciri khas yang terdapat di dalam sekolah yang dijadikan produk sikap seseorang dalam pekerjaannya. Budaya organisasi di SMP Swasta wilayah Kendal Timur Kabupaten Kendal menunjukkan bahwa masih ada guru dalam bekerja belum berorientasi pada hasil kerja dan belum

berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

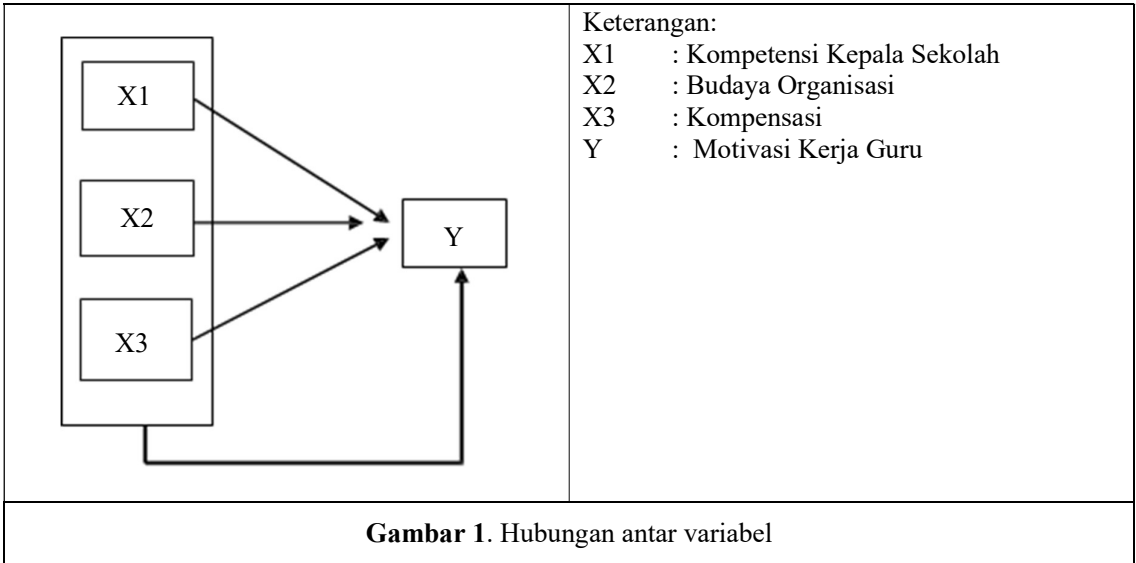
Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah kompensasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyana, Iskandar dan Nurlaila (2013:71) menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja guru baik secara langsung dan tidak langsung. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlina, Fitria dan Puspita (2020: 280-281) bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin maksimal kompensasi yang diterima guru maka kinerja guru akan semakin meningkat. Kompensasi bisa berupa uang, tunjangan, fasilitas-fasilitas atau lainnya sesuai dengan kebijakan yayasan masing-masing bagi sekolah swasta. Untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja salah satu cara yang dilakukan adalah memberikan kompensasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Kompensasi dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada peningkatan motivasi kerja guru.

Semua guru berhak mendapatkan penghasilan yang layak, tak terkecuali guru swasta. Dalam Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 14 menjelaskan bahwa semua guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Dengan memberikan kompensasi yang tepat dan sesuai maka akan memotivasi guru untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, namun bila kompensasi tersebut diberikan dengan kurang tepat dan tidak sesuai maka guru tidak termotivasi sehingga kinerja guru akan menurun (Pigai dalam Mariatie dkk, 2021: 105). Kompensasi guru di SMP Swasta wilayah Kendal Timur Kabupaten Kendal menunjukkan bahwa masih ada sekolah memberikan gaji guru masih rendah atau kurang dari UMK daerah, tidak memberikan penghargaan kepada guru pembimbing dalam kegiatan lomba dan tidak memberikan tunjangan kepada guru baik tunjangan keluarga, hariraya atau pension.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan menunjukan bahwa rendahnya motivasi kerja guru swasta diduga dipengaruhi oleh kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi yang diterima oleh guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian hubungan kausal. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan maret 2023 sampai januari 2024.



Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP swasta di wilayah Kendal Timur Kabupaten Kendal dari tujuh sekolah dengan 146 guru. Sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, (2019: 127). Pada penelitian kuantitatif apabila jumlah populasi diketahui, maka perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Yamane dan Isaac and Michael (Sugiyono, (2019: 137). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 107 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019:199). Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru SMP Swasta di wilayah Kendal Timur Kabupaten Kendal.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2013: 211). Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang telah diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan (r_{tabel}) product moment dengan taraf signifikansi 5%. Apabila $r_{hitung} > 0,361$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < 0,361$ maka instrumen dikatakan tidak valid.

Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan satu dan nol, misalnya angket atau soal bentuk instrument Arikunto (2013: 158). Teknik uji realibilitas dengan menggunakan koefisien alpha cronbach, dengan kriteria jika koefisien alpha cronbach $> 0,6$ maka konstruk pertanyaan dimensi variabel adalah reliable.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik seperti korelasi Pearson mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji normalitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode Uji Liliefors dengan Kolmogorov-Smirnov. Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika signifikansi (*Asymp.sig*) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika Signifikansi (*Asymp.sig*) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. (Priyatno, 2016 : 97-105).

Untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent) adalah menggunakan regresi linier sederhana, dengan rumus sebagai berikut: $Y = a + bX$. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menyatakan hubungan variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). bila topik permasalahan terdiri dari satu variabel tak bebas (dependent) dan dua atau lebih variabel bebas (independent), maka digunakan uji statistik dengan metode regresi linier dengan tiga variabel bebas dengan rumus sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dalam uji persyaratan analisis sebelum melakukan uji hipotesis yang diambil menggunakan angket dengan 107 responden yang disebar ke SMP Swasta Wilayah Kendal timur Kabupaten Kendal diperoleh bahwa data variabel kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru berdistribusi secara normal yang dibuktikan dengan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ yakni kompetensi kepala sekolah (X1) dengan $\text{Sig} = 0,200 > 0,05$, budaya organisasi (X2) dengan $\text{Sig} = 0,061 > 0,05$, kompensasi (X3) dengan $\text{Sig} = 0,053 > 0,05$ dan motivasi kerja guru (Y) dengan $\text{Sig} = 0,66 > 0,05$. Selanjutnya data diuji linieritasnya dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05 yang hasilnya adalah variabel kompetensi kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebesar 0,193, variabel budaya organisasi dan motivasi kerja guru sebesar 0,158 dan variabel kompensasi dan motivasi kerja guru sebesar 0,347, sehingga ketiga variabel independen terhadap variabel dependen masing-masing memiliki hubungan yang linear. Dalam uji heteroskedastisitas diperoleh nilai Sig. untuk variabel kompetensi kepala sekolah (X1) adalah $\text{Sig.} = 0,748 > 0,05$, variabel budaya organisasi (X2) adalah $\text{Sig.} = 0,056 > 0,05$ dan variabel kompensasi (X3) adalah $\text{Sig.} = 0,056 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, model regresi yang dipakai untuk penelitian layak digunakan. Begitu juga dalam uji multikolinearitas diperoleh hasil besarnya VIF variabel kompetensi kepala sekolah sebesar 2,200 lebih kecil dari 10

($2,200 < 10$) dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 yaitu 0,454 ($0,454 > 0,1$). Variabel budaya organisasi sebesar 2,656 lebih kecil dari 10 ($2,656 < 10$) dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 yaitu 0,376 ($0,376 > 0,1$). variabel kompensasi sebesar 2,337 lebih kecil dari 10 ($2,337 < 10$) dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 yaitu 0,428 ($0,428 > 0,1$) sehingga dapat disimpulkan antara variabel kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi tidak terdapat multikolinieritas.

Hasil analisis korelasi antara variabel kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r hitung sebesar 0,653 termasuk dalam kategori korelasi yang kuat. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 40,281 + 0,295 X_1$. Besar pengaruh variabel kompetensi kepala sekolah (X_1) terhadap motivasi kerja guru (Y) diperoleh dari nilai R square sebesar 42,6%. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karim, Siregar, Prayoga, Suyitno & Kartiko (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 55,8%.

Kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam pengembangan pendidikan di sekolah. Untuk dapat melaksanakan perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mempunyai kompetensi manajerial dengan baik. Menurut Mulyana (2010: 22) “tugas manajerial kepala sekolah berkaitan dengan manajemen sekolah sehingga semua sumber daya dapat disediakan dan dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan sekolah”. Salah satu sumber daya sekolah adalah guru. sebagai seorang manajer kepala sekolah harus mampu memberikan manfaat bagi guru untuk meningkatkan kompetensi sehingga meningkatkan semangat dan motivasi guru dalam bekerja. Kepala sekolah juga memiliki kompetensi pengembang kewirausahaan. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus mampu menciptakan pembaharuan untuk mendapatkan mutu pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu merangsang kreativitas yang dimiliki guru guna menciptakan hal-hal baru yang akan menghasilkan kinerja yang lebih bermutu. Supervisi adalah salah satu kompetensi dari kepala sekolah. Menurut Murniati, Usman dan Irani (2021: 221) “Kompetensi supervisi mengambil peran kepala sekolah sebagai *mediator, communicator dan supervisor* yang mampu memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi guru “.Melalui supervisi kepala sekolah yang dilaksanakan secara maksimal akan mengetahui kejadian di dalam kelas, proses belajar mengajar dikelas, tercapainya tujuan pembelajaran, kelebihan dan kekurangan guru dalam proses penyampaian pelajaran serta masalah-masalah yang dialami guru dalam mencapai tujuan pembelajaran sehingga kepala sekolah dapat memberikan bantuan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya memfasilitasi belajar bagi peserta didik.

Hasil analisis korelasi antara variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r hitung sebesar 0,697 termasuk dalam kategori korelasi yang kuat. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 20,468 + 0,375 X_2$. Besar pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja guru (Y) diperoleh dari nilai R square sebesar 48,5%. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karim, Siregar, Prayoga, Suyitno & Kartiko (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 55,8%.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggotanya untuk memecahkan permasalahan organisasi. Menurut Sutrisno (2018: 2) “Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang dapat menggerakkan anggotanya dalam melakukan aktifitas kerja”. Untuk mewujudkan budaya organisasi yang baik, guru SMP Swasta Wilayah Kendal Timur Kabupaten Kendal dapat melakukan aktifitas kerja dengan baik. Selain itu perlu peran dari kepala sekolah untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan budaya organisasi sehingga guru terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga motivasi kerja guru akan meningkat.

Hasil analisis korelasi antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r hitung sebesar 0,642 termasuk dalam kategori korelasi yang kuat. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan kompensasi terhadap motivasi kerja guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 37,682 + 0,302 X_3$. Besar pengaruh variabel kompensasi (X_3) terhadap motivasi kerja guru (Y) diperoleh dari nilai R square sebesar 41,3%. Hasil penelitian tersebut

diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Miyono, Retnaningdyastuti & Ratnaningsih (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Hardiyana, Iskandar & Nurlaila (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 28,18%.

Kompensasi merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Menurut Simambela (2016: 2020), “Tujuan diberikannya kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai “. Pemberian kompensasi dapat menjadi daya tarik untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas, mempertahankan dan menumbuhkan motivasi kerja. Menurut Rahmati, Sa’adah dan Aprillia (2020 : 13), “Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila : (1) adanya keadilan dalam kompensasi; (2) kompensasi yang diterima sesuai dengan yang dikerjakan; dan (3) dapat memenuhi kebutuhan hidup”. Apabila kompensasi sesuai dengan beban kerja dan mampu mencukupi kebutuhan dari guru maka motivasi kerja guru SMP Swasta Wilayah Kendal Timur Kabupaten Kendal tersebut akan terus membaik serta mampu membuat guru semangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Hasil analisis korelasi antara variabel kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r hitung sebesar 0,745 termasuk dalam kategori korelasi yang kuat. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa model hubungan kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 21,492 + 0,118 X_1 + 0,194 X_2 + 0,098 X_3$. Besar pengaruh variabel kompetensi kepala sekolah (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru (Y) diperoleh dari nilai R square sebesar 55,5 %. Hasil penelitian di atas diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Miyono, Retnaningdyastuti & Ratnaningsih (2020) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru. Karim, Siregar, Prayoga, Suyitno & Kartiko (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 55,8%.

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Keberhasilan satuan pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh guru yang memiliki kinerjanya baik dan profesional guna menciptakan peserta didik yang berprestasi. Diperlukan suatu dorongan dan arahan yang mampu membuat guru semangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Didukung oleh kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi yang baik dan sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

PENUTUP

Simpulan:

1. Hasil koefisien determinasi pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 42,6% dan sisanya yaitu sebesar 57,4% masih dipengaruhi oleh faktor selain kompetensi kepala sekolah.
2. Hasil koefisien determinasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 48,5% dan sisanya yaitu sebesar 51,5% masih dipengaruhi oleh faktor selain budaya organisasi.
3. Hasil koefisien determinasi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 41,3% dan sisanya yaitu sebesar 58,7% masih dipengaruhi oleh faktor selain kompensasi.
4. Hasil koefisien determinasi pengaruh kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 55,5 %, dan sisanya 44,5 % masih dipengaruhi oleh faktor selain kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi.

Saran:

1. Guru diharapkan dapat meningkatkan kompetensi profesi melalui pendidikan dan pelatihan serta mengikuti kegiatan kolektif guru seperti MGMP. Sekolah memberikan kepastian peningkatan jenjang karir guru sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih maksimal.

2. Kepala sekolah dapat menyusun program supervisi dengan tepat sehingga dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi guru serta dapat memberikan solusi terbaik terhadap permasalahan yang dihadapi guru.
3. Kepala sekolah mengarahkan guru untuk cekatan dalam menghadapi pekerjaan, kompetitif dalam bekerja dan menumbuhkan persaingan positif dalam bekerja sehingga dapat menciptakan budaya organisasi yang baik dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
4. Kepala sekolah memberikan kesempatan yang sama kepada guru untuk meningkatkan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardiyana, A., Iskandar, S. & Nurlaila, L. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7 (2) : 64-73.
- Herlinda, Fitria, H., & Puspita, Y. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru". *Journal of Education Research*, 1 (3) : 276-282.
- Karim, A. dkk. "Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah". *Jurnal Pendidikan Islam*, 3 (3) : 306-318.
- Mariatie, N. dkk. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja". *Master : Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1 (2) : 101-112.
- Miyono, N., Retnaningdyastuti, & Ratnaningsih K. 2020. "Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang". *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9 (3) : 278-283
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murniati, Usman, N., Irani, U., 2021. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Kejuruan Pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan Sebagai Sekolah Berbasis Sistem Ganda (Dual-Basid-System) dan Kewirausahaan (School-Basid Entrepreneursip)*. Sleman: CV Budi Utama.
- Permendikbudristek nomor 40 tahun 2018 pasal 12. *Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah*. Jakarta : Menristekdikti.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar alat analisis data dan cara pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.
- Rahmati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D., 2020. *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. Jombang. LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah.
- Sinambela, P.L., 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Premadamedia Group.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta : Presiden RI
- Undang undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen : Jakarta : Presiden RI.