

DETERMINAN BUDAYA KERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KABUPATEN DEMAK

DETERMINANT OF WORKING CULTURE OF MADRASAH TSANAWIYAH TEACHERS IN DEMAK REGENCY

Noor Miyono

Universitas PGRI Semarang
Jl. Lontar No. 1 Semarang
e-mail: noormyn@gmail.com

Rosidin

Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang
Jl. Untung Suropati Kav. 70 Bambankerep, Ngaliyan Semarang 50185
e-mail: nazalnifa@yahoo.co.id

Naskah diterima 10 Oktober 2017, direvisi 7 November 2017, disetujui 20 November 2017

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of teacher competence and achievement motivation on the work culture of private Madrasah Tsanawiyah teachers in Demak Regency. The research population shows that (1) teacher competence correlated strongly (0,753) with work culture, influence of teacher competence to work culture equals to 56,7% (2) achievement motivation correlated strongly (0,766) with teacher work culture, influence of achievement motivation toward teacher work culture equals to 44,2% and (3) teacher competence and achievement motivation together influence to teacher work culture equals to 65,2%, regression equation with positive coefficient $\hat{Y} = 34.154 + 0,154 X1 + 0.366X2$.

Keywords: teacher competence, motivation and work culture

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap budaya kerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Demak. Populasi penelitian adalah 108 kepala MTs Swasta dengan sampel 84 yang dipilih dengan random sampling. Hasil penelitian menunjukkan (1) kompetensi guru berkorelasi kuat (0,753) dengan budaya kerja, pengaruh kompetensi guru terhadap budaya kerja sebesar 56,7% (2) motivasi berprestasi berkorelasi kuat (0,766) dengan budaya kerja guru, pengaruh motivasi berprestasi terhadap budaya kerja guru sebesar 44,2 % dan (3) kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap budaya kerja guru sebesar 65,2%, persamaan regresi dengan koefisien positif $\hat{Y} = 34,154 + 0,154 X1 + 0,366X2$.

Kata kunci: kompetensi guru, motivasi dan budaya kerja

PENDAHULUAN

Budaya kerja guru pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Budaya kerja seorang guru dalam proses pembelajaran sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan rasa tanggungjawab moral.

Budaya kerja juga dapat difungsikan sebagai tuntunan yang mengikat para anggota suatu organisasi, maka individu yang ada pada institusi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku dengan visi dan misi lembaga. Proses tersebut akan membentuk individu sebagai sumberdaya yang berkualitas, berintegritas tinggi yang nantinya akan menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan kompeten.

Budaya kerja guru madrasah harus dipegang bersama oleh kepala sekolah, guru, staf administrasi dan siswa sebagai dasar dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di madrasah. Budaya kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang di ambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi/institusi sehingga menjadi aturan yang dipakai sebagai pedoman berfikir dan bertindak dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi. Nilai-nilai budaya kerja menunjukkan intensitas budaya kerja, yaitu sejauhmana karyawan menerima dan menjadi budaya kerja serta sebagai landasan perilaku dalam bekerja.

Kehadiran seorang guru dalam proses belajar mengajar masih memegang peranan penting, peranan guru dalam proses pengajaran beliau tidak dapat diganti dengan alat yang canggih sekalipun. Untuk menunjang keberhasilan belajar seorang siswa, sangat dipengaruhi oleh faktor guru antara lain mengenai kompetensi guru. Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar belum dapat digantikan sepenuhnya oleh perangkat teknologi. Guru harus selalu meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya sehingga keprofesionalan mengajar akan tampak dalam proses belajar mengajar.

Madrasah sebagai salah satu bagian sistem pendidikan Nasional tentu memerlukan perhatian dan pengelolaan secara serius. Karena itu, kepala madrasah ke depan dengan perubahan masyarakat yang semakin cepat dan terbuka menuntut kemampuan yang lebih kreatif, inovatif dan dinamis. Kepala madrasah yang sekedar bergaya menunggu dan terlalu berpegang pada aturan-aturan birokratis dan berfikir secara struktural dan tidak berani melakukan inovasi untuk menyesuaikan tuntutan masyarakatnya, akan ditinggalkan oleh peminatnya. Pada masyarakat yang semakin berkembang demikian cepat dan didalamnya terjadi kompetisi secara terbuka selalu dituntut kualitas pelayanan yang berbeda dengan masyarakat sebelumnya¹

Guru sebagai komponen sekolah memiliki peranan penting bahkan disebut sebagai ujung tombak keberhasilan lembaga pendidikan. Dalam proses pendidikan,

¹ Imam Suprayogo, 2004. *Pendidikan Berparadigma Al-Qur'an*, Malang: Aditya Media Bekerjasama dengan UIN Malang Press, h.212

guru menempati posisi yang strategis dan peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan sesuai tujuan pendidikan. Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan siswa, guru berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik. Pembinaan profesionalisme guru secara terarah dan terprogram untuk meningkatkan kemampuan dan gairah mengajarnya harus menjadi prioritas, sehingga penampilan mengajarnya dapat lebih efektif dan efisien.

Praktek pengambilan kebijakan di suatu sekolah dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran, kepala sekolah jarang sekali yang memperhatikan motivasi kerja para gurunya. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan oleh pihak sekolah, serta komunikasi yang baik antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kinerja dan budaya kerjanya. Motivasi guru pada khususnya merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap budaya kerja guru di sekolah. Budaya kerja guru dalam tugas pokoknya, dapat diartikan bagaimana seorang guru menyiapkan dan melaksanakan pengelolaan pembelajaran agar bermakna.

Guru merupakan tenaga utama di sekolah, guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan

transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Motivasi kerja guru memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Makin tinggi motivasinya maka keberhasilan pencapaian tujuan akan semakin tinggi pula. Motivasi sangat penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang menyebabkan individu atau kelompok mencapai hasil optimal sesuai yang diharapkan. Dalam arti kognitif, motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan perilaku tersebut. Dalam arti afektif, motivasi diartikan sebagai sikap dan nilai dasar yang dianut seseorang atau kelompok bertindak atau tidak bertindak. Mengingat pentingnya motivasi bagi guru, maka guru perlu memiliki motivasi untuk bisa tumbuh dan berkembang mencapai hasil kinerja yang optimal.

Individu (guru) yang punya motivasi berprestasi kecenderungan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas, suka dengan tugas yang menantang, berorientasi ke depan, dan gigih dalam bekerja. Guru yang memiliki motivasi berprestasi merasakan kepuasan yang lebih besar bila berhasil dalam menyelesaikan tugasnya, lebih menyenangkan keberhasilan yang dicapai atas usaha sendiri, lebih mementingkan kerja daripada imbalan

dan selalu ingin mendapatkan umpan balik tentang hasil kerjanya.

Guru harus terus berfikir dan membuat secara seksama dalam meningkatkan semangat belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas mengajarnya. Sikap ini akan dibarengi dengan kompetensinya untuk membuat dan mempersiapkan rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan analisis serta tindak lanjut pembelajaran. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada setiap jenjang pendidikan. Guru penentu keberhasilan dan kesuksesan anak bangsa, sehingga diperlukan budaya kerja agar kinerjanya optimal

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah (a) mengetahui besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap budaya kerja guru (b) mengetahui besarnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap budaya kerja guru (c) mengetahui besarnya pengaruh kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap budaya kerja guru Madrasah Tsanawiyah swasta di Kabupaten Demak.

Kerangka Konseptual

Budaya Kerja

Dalam *Grand Design Reformasi Birokrasi* (lampiran Menpan RB No.39/2012), budaya kerja dipahami sebagai *Culture set*. Secara sederhana budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap “kerja”. Dengan demikian budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok

yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Pencapaian peningkatan kualitas yang lebih baik tersebut, diharapkan bersumber dari setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Budaya kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku ini merupakan cerminan dari sikap kerja yang didasari oleh nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki oleh setiap individu.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, 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 tujuan²

Budaya kerja di Kementerian Agama (termasuk pendidik dan tenaga kependidikan) memiliki 5 (lima) indikator budaya kerja³ yaitu; (1) *Integritas*, merupakan keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. Pegawai yang mempunyai integritas pribadi yang baik adalah orang yang tidak diragukan dan selalu konsisten dalam kata dan

² Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, h. 63

³ Lukman Hakim S, 2014. *Nilai-nilai Budaya Kerja Kementerian Agama*. Jakarta: Kementerian Agama RI

perbuatan⁴. (2) *Profesionalisme*, merupakan bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil terbaik yang terampil handal dan sangat bertanggungjawab dalam menjalankan profesinya; (3) *Inovasi* adalah mengkreasikan hal baru yang lebih baik, tuntutan masyarakat yang dinamis harus diimbangi dengan kreasi bagaimana menjalankan fungsi pelayanan dan pembinaan; (4) *Tanggungjawab* merupakan bekerja secara tuntas dan konsekuen. (5) *Keteladanan* artinya pegawai menjadi contoh yang baik bagi orang lain, muncul dari sikap perilaku yang dinyatakan secara sadar maupun tidak disadari.

Jadi budaya kerja dalam penelitian ini merupakan pandangan hidup yang harus dimiliki pegawai sebagai nilai-nilai yang harus menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong kerja, membudaya dalam kehidupan pegawai dalam melakukan tugasnya. Hal tersebut kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, keyakinan, cita-cita dan tindakan yang terwujud sebagai kinerja.

Motivasi Berprestasi

Motivasi adalah sesuatu yang menunjuk ke kekuatan yang mendorong dan mengarahkan keberhasilan perilaku yang tetap kearah tujuan yang tertentu. Motivasi merupakan suatu kemauan untuk melakukan sesuatu, motivasi juga sebagai faktor yang menjadikan perilaku kerja dengan penuh inisiatif, terarah, intensif dan gigih⁵. motif

merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Mulyasa⁶ menyatakan motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan berprestasi. Mangkunegara⁷ menyebutkan tiga dorongan kebutuhan yaitu: (1) kebutuhan untuk berprestasi (*need of achievement*), adalah kebutuhan untuk memenangkan persaingan dengan standar keberhasilan yang baik; (2) kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*need of affiliation*), merupakan keinginan seseorang untuk menjalin dan membina hubungan yang ramah, akrab dan bersahabat; (3) kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need of power*).

Motivasi berprestasi itu bersumber dari dalam diri individu dan mendorong individu tersebut untuk mencapai keberhasilan. Bentuk keberhasilan yang diinginkan adalah keberhasilan dalam kompetisi dengan standar terbaik. Sardiman⁸ menyebutkan ada 3 fungsi motivasi; (1) mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak yang melepaskan energi, (2) menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai, (3) menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan guna mencapai tujuan organisasi. Karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu: (a) memiliki tingkat tanggung

⁴Supriyadi, Gerung dan Tri Guno, 2003. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, h.32

⁵A.M. Sardiman 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Grafindo, h.73

⁶E. Mulyasa, 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h.112

⁷Mangkunegara, A.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya, h. 97

⁸A.M. Sardiman, 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grafindo, h. 85

jawab pribadi yang tinggi, (b) memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realisti, (c) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapi, (d) melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, (e) mempunyai keinginan menjadi orang yang menguasai bidang tertentu. Sedangkan karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi rendah: kurang memiliki tanggungjawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistik, serta lemah melaksanakannya, bersikap apatis, tidak percaya diri, dan ragu-ragu dalam mengambil keputusan, serta tindakannya kurang terarah pada tujuan

Kompetensi guru

UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 10 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. UU tersebut dan Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 serta PP nomor 74 tahun 2008 tentang guru disebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi paedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut⁹.

Kompetensi menunjukkan kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan¹⁰. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Kompetensi guru merupakan kompetensi dasar seorang guru yang memiliki keahlian khusus melalui bidang keguruan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban baik bagi pengajar maupun pendidik dengan rasa tanggung jawab.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada tahun pelajaran 2016/2017. Jumlah MTs di Kabupaten Demak sebanyak 128 MTs Swasta, dengan 108 MTs Swasta yang terakreditasi A dan B. MTs terakreditasi A sebanyak 35 dan 73 terakreditasi B. Populasi penelitian adalah 108 Kepala MTs Swasta di Kabupaten Demak yang terakreditasi minimal B, jumlah sampel sebanyak 84 kepala MTs sesuai tabel Sugiyono¹¹. Penetapan sampel menggunakan metode *random sampling*.

⁹Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Jakarta: Rajawali Pers, h. 110

¹⁰Hamzah B. Uno, 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis Di Bidang Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara. h. 61

¹¹Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta, h. 126

Variabel budaya kerja guru diukur melalui 5 (lima) indikator dengan 22 pertanyaan, variabel motivasi berprestasi diukur melalui 3 (tiga) indikator dengan 14 pertanyaan dan variabel kompetensi guru diukur melalui 4 (empat) indikator dengan 22 pertanyaan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji normalitas, uji linearitas, uji regresi menggunakan SPSS versi 21.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid atau tidak, apabila nilai r yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ lebih besar dari 0,361. Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai batas yang digunakan adalah nilai r *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Jika harga $r_{hitung} > 0,70$ maka instrument tersebut reliabel, dan sebaliknya jika harga $r_{hitung} < 0,70$ maka dikatakan instrument tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas “*goodness of fit*” dari Kolmogorov-Smirnof, karena data penelitian berskala ordinal (Santoso, 1999: 311). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilainya $> 0,005$. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear. Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan

melihat pada angka signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti mempunyai hubungan linier.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) yaitu: dengan persamaan regresi dirumuskan : $\hat{Y} = a + bX$. Regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data penelitian menggambarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian kepada responden. Data dari sampel sebanyak 84 Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Demak Jawa Tengah terhadap 3 (tiga) variabel penelitian yaitu kompetensi guru (X1), motivasi berprestasi (X2) dan budaya kerja guru (Y) di peroleh hasil sebagaimana tabel di bawah ini;

Tabel 1 Distribusi data variabel

	X1	X2	Y
N	Valid	84	84
	Missing	0	0
Mean	90.1667	57.0476	92.4405
Std. Deviation	5.40601	3.59687	6.71512
Range	23.00	16.00	27.00
Minimum	80.00	48.00	81.00
Maximum	103.00	64.00	108.00

Berdasarkan tabel 1, dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi guru diperoleh nilai minimum 80 dan nilai maksimum 103 dengan *range score* 23 dan nilai *mean* 90,166. Variabel motivasi berprestasi diperoleh nilai minimum 48 dan nilai maksimum 64 dengan *range score* 16 dan *mean* 57,04. Variabel budaya kerja guru diperoleh nilai minimum 81 dan nilai maksimum 108 dengan *range score* 27 dan nilai *mean* 92,44.

Persepsi responden terhadap kompetensi guru madrasah dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik. Dengan nilai *mean* 90,166 dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru pada MTs Swasta di Kabupaten Demak dipersepsikan cukup baik sebagaimana tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2 Persepsi Variabel Kompetensi guru.

Interval	Frekwensi	Persentase	Kriteria
100-104	3	4 %	Sangat baik
95 - 99	15	18 %	Baik
90 - 94	26	31 %	Cukup baik
85 - 89	29	34 %	Kurang baik
80 - 84	11	13 %	Tidak baik
Jumlah	84	100%	

Persepsi responden terhadap motivasi berprestasi guru dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu: sangat kuat, kuat, cukup kuat, kurang kuat dan tidak kuat. Dengan nilai *mean* 57 dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru pada MTs Swasta di Kabupaten Demak dipersepsikan cukup kuat sebagaimana tabel 3 di bawah ini

Tabel 3 Persepsi Variabel Motivasi Berprestasi

Interval	Frekwensi	Persentase	Kriteria
62 - 65	11	13 %	Sangat kuat
58 - 61	23	27 %	Kuat
54 - 57	39	46 %	Cukup kuat

50 - 53	7	8 %	Kurang kuat
46 - 49	4	5 %	Tidak kuat
Jumlah	84	100%	

Persepsi responden terhadap budaya kerja guru madrasah dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik. Dengan nilai *mean* 92,44 dapat disimpulkan bahwa budaya kerja guru pada MTs Swasta di Kabupaten Demak dipersepsikan responden cukup baik sebagaimana tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4 Persepsi Variabel Budaya Kerja guru.

Interval	Frekwensi	Persentase	Kriteria
104 - 109	28	12%	Sangat baik
98 - 103	85	25%	Baik
92 - 97	19	35%	Cukup baik
86 - 91	2	1.5 %	Kurang baik
80 - 85	1	0.7 %	Tidak baik
Jumlah	84	100%	

Korelasi Antar Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel X dan Y sebagaimana tabel 5 dibawah, maka dapat dijelaskan bahwa korelasi variabel kompetensi guru terhadap budaya kerja guru MTs diperoleh nilai sebesar 0,753 menunjukkan korelasi antara kedua variabel adalah kuat. Selanjutnya korelasi variabel motivasi berprestasi terhadap budaya kerja guru sebesar 0,766 menunjukkan korelasi antara kedua variabel adalah kuat. Sedangkan korelasi antara variabel kompetensi dan motivasi sebesar 0,521 termasuk kategori cukup kuat.

Tabel 5 Korelasi antar Variabel Penelitian

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.753	.766
	X1	.753	1.000	.521
	X2	.766	.521	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.001
	X1	.000	.	.013
	X2	.001	.013	.
N	Y	84	84	84
	X1	84	84	84
	X2	84	84	84

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji regresi tunggal variabel kompetensi guru terhadap budaya kerja guru sebagaimana tabel 6, dapat dijelaskan bahwa nilai *R square* sebesar 0,567 artinya bahwa variabel kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap budaya kerja guru sebesar 56,7 % dan sisanya 43,3 % budaya kerja guru MTs Swasta di Kabupaten Demak dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 6 Hasil uji regresi X₁ ke Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.530	6.26207

a. Predictors: (Constant), X1

Hasil uji regresi variabel kompetensi guru terhadap budaya kerja diperoleh persamaan $\hat{Y} = 50,405 + 0,466 X_1$, dengan nilai X yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi guru, maka akan semakin baik pula budaya kerja guru tersebut. Persamaan regresi terlihat sebagaimana tabel 7 di bawah ini

Tabel 7 Konstanta persamaan regresi X₁ ke Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	50.405	11.485		4.389	.000
	X ₁	.466	.127	.375	3.667	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji regresi tunggal variabel motivasi berprestasi terhadap budaya kerja sebagaimana tabel 8, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,442 artinya bahwa motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh terhadap budaya kerja guru sebesar 44,2% dan sisanya 55,8% budaya kerja guru dipengaruhi oleh variabel diluar motivasi.

Tabel 8 Hasil uji regresi X₂ ke Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.360	6.51163

a. Predictors: (Constant), X2

Hasil uji regresi variabel motivasi berprestasi terhadap budaya kerja diperoleh persamaan $\hat{Y} = 64,058 + 0,498 X_2$, dengan nilai X yang positif menunjukkan bahwa semakin baik motivasi guru, maka akan semakin baik pula budaya kerja guru tersebut. Persamaan regresi terlihat sebagaimana tabel 9 di bawah ini

Tabel 9 Konstanta persamaan regresi X₂ ke Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	64.058	11.358		5.640	.000
	X2	.498	.199	.266	2.504	.001

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji regresi ganda variabel kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap budaya

kerja guru sebagaimana tabel 10, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,652 artinya bahwa kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap budaya kerja guru sebesar 65,2% dan sisanya 34,8% budaya kerja dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 10 Hasil uji regresi ganda X_1 dan X_2 ke Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.631	6.93813

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan tabel 11 di bawah ini, terlihat diperoleh $\hat{Y} = 34,154 + 0,154 X_1 + 0,366 X_2$. nilai koefisien X_1 dan nilai koefisien X_2 menunjukkan nilai positif dengan nilai signifikansi < 0.05, maka dapat dijelaskan jika peran kompetensi guru dan motivasi berprestasi guru meningkat maka budaya kerja guru juga meningkat secara signifikan.

Tabel 11 Hasil uji regresi ganda X_1 dan X_2 ke Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.154	14.171		2.410	.001
	X_1	.415	.128	.334	3.240	.000
	X_2	.366	.292	.296	1.902	.002

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji indikator variabel penelitian

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui indikator variabel penelitian yang dipersepsikan oleh responden paling baik/kuat dan paling jelek/lemah. Hasil uji indikator juga untuk menyusun prioritas langkah-langkah perbaikan yang seharusnya dilakukan oleh pemangku kepentingan pada MTs tersebut.

Tabel 12 Hasil uji indikator kompetensi guru

Indikator variabel	Initial	Extraction
Komp. Pedagogik	1.000	.473
Komp. Kepribadian	1.000	.690
Komp. Sosial	1.000	.650
Komp. Profesional	1.000	.179

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat di jelaskan bahwa indikator kompetensi profesional para guru MTs di Kabupaten Demak oleh responden dipersepsikan paling rendah dengan nilai 0.179 dibandingkan dengan 3 (tiga) kompetensi yang lainnya. Indikator kompetensi kepribadian guru oleh responden dipersepsikan paling baik dengan nilai 0,690.

Tabel 13 Hasil uji indikator motivasi berprestasi

Indikator variabel	Initial	Extraction
Need of Achievement	1.000	.371
Need of Affiliation	1.000	.884
Need of Power	1.000	.406

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan tabel 13 di atas dapat di jelaskan bahwa indikator kebutuhan berprestasi para guru MTs di Kabupaten Demak oleh responden dipersepsikan paling rendah dengan nilai 0.371 dibandingkan dengan 2 (dua) indikator yang lainnya. Indikator kebutuhan untuk berafiliasi/berkelompok oleh responden dipersepsikan paling baik dengan nilai 0,884.

Tabel 14 Hasil Uji Indikator Budaya Kerja Guru

Indikator variabel	Initial	Extraction
Inegritas	1.000	.494
Profesionalisme	1.000	.486
Inovasi	1.000	.356
Tanggungjawab	1.000	.794
Keteladanan	1.000	.656

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan tabel 14, di atas dapat di jelaskan bahwa indikator inovasi pada budaya kerja guru pada MTs di Kabupaten Demak oleh responden dipersepsikan paling lemah dengan nilai 0,356 dibandingkan dengan 4 (empat) indikator lainnya. Indikator tanggungjawab guru dipersepsikan paling baik dengan nilai 0,7943.

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Budaya Kerja Guru

Berdasarkan hasil olah data di atas dapat dilihat lebih lanjut tentang pentingnya hubungan kompetensi guru terhadap budaya kerja, temuan hasil penelitian di atas memperlihatkan bahwa persepsi responden terhadap kompetensi guru madrasah tsanawiyah di Kabupaten Demak dipersepsikan cukup baik. Korelasi kompetensi guru terhadap budaya kerja guru menunjukkan nilai 0,753 yang berarti kedua variabel menunjukkan korelasi yang kuat. Dengan demikian dapat dikatakan, kompetensi guru mempunyai keterkaitan dengan budaya kerja guru. Jika seorang guru menunjukkan budaya kerja yang jelek, maka guru tersebut dapat dikatakan kompetensinya juga rendah. Berdasarkan uji indikator kompetensi guru diketahui bahwa kompetensi profesional guru menunjukkan skor yang paling rendah (0,179) dibandingkan 3 kompetensi lainnya (tabel 12). Sedangkan uji indikator budaya kerja diketahui bahwa indikator inovasi menunjukkan skor yang paling rendah (0,356) dari 4 indikator lainnya (tabel 14). Data ini memperlihatkan bahwa guru yang budaya kerjanya jelek lebih identik dengan rendahnya kompetensi profesional mereka karena minimnya para guru melakukan

inovasi dalam menggunakan metode mengajar maupun media pembelajaran.

Hasil uji tentang pengaruh kompetensi guru terhadap budaya kerja guru menunjukkan hasil sebesar 0,567 setara 56,7% (tabel 6) budaya kerja guru dipengaruhi kompetensi guru. Hasil tersebut nampak jelas bahwa rendahnya kompetensi profesional guru dalam membuat bahan ajar, maupun penelitian tindakan kelas akan mempengaruhi tingkat budaya inovasi para guru madrasah. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor selain kompetensi guru yang mempengaruhi budaya kerja masih cukup besar yaitu mencapai 43,3%. Faktor lain tersebut bisa juga dari iklim organisasi madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi kesejahteraan guru, kebijakan dan sarana prasarana madrasah. Keadaan ini juga memberikan informasi kepada kita bahwa kompetensi guru madrasah tsanawiyah (MTs) swasta di Kabupaten Demak secara umum berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja.

Budaya kerja yang baik akan berdampak pada kinerja madrasah serta pemberian layanan kepada para siswa maupun orangtua peserta didik. Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan guru serta menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing (madrasah). Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), maka kinerja madrasah akan meningkat dan efisien.

Tanpa mengabaikan kemungkinan adanya perbedaan tuntutan professional yang disebabkan oleh adanya perbedaan lingkungan kultural dari setiap institusi madrasah, maka guru dinilai kompeten dan professional apabila (a) guru mampu mengembangkan tugas tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. (b) guru mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil. (c) guru mampu bekerja dalam mencapai tujuan pendidikan madrasah dan (d) guru mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.

Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam SNP. Kompetensi ini menuntut guru menguasai substansi bidang studi dan metodologi keilmuannya, menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi, menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, mengorganisasikan materi kurikulum dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas.

Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk budaya dan kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Guru yang kompeten akan mampu menciptakan kondisi belajar yang optimal. Kompetensi yang dimiliki guru sangat menentukan berhasil tidaknya

kegiatan belajar mengajar yang dilakukan, dan akan berpengaruh pada pencapaian kinerja madrasah. Cara pandang yang berbeda akan menimbulkan persepsi yang berbeda pada kompetensi yang dimiliki guru, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja madrasah dan prestasi siswanya.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Budaya Kerja Guru

Budaya kerja guru pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa tanggungjawabnya dalam menjalankan profesi yang diemban dan moralitas para guru.. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada setiap jenjang pendidikan. Guru penentu keberhasilan dan kesuksesan anak bangsa, sehingga diperlukan budaya kerja agar kinerjanya optimal. Guno dan Supriyadi¹² mengemukakan 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.

Dilihat dari hasil olah data tentang motivasi berprestasi guru, temuan hasil

¹² Supriyadi, Gerung dan Tri Guno, 2003. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, h.8

penelitian memperlihatkan bahwa motivasi guru madrasah tsanawiyah (MTs) di Kabupaten Demak dipesepekan responden termasuk kategori cukup kuat. Sedangkan korelasi antara variabel motivasi berprestasi terhadap budaya kerja guru sebesar 0,766 termasuk dalam kategori kuat. Korelasi yang kuat, memberikan informasi bahwa budaya kerja guru akan sangat dipengaruhi oleh motivasi berprestasi guru tersebut, maka implementasi motivasi terhadap guru seorang kepala madrasah harus melakukan peran dan fungsinya yang lebih baik agar budaya kerja gruru menjadi lebih baik.

. Hasil uji tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap budaya kerja guru menunjukkan hasil sebesar 0,442 setara 44,2% (tabel 8). Hasil ini relevan dengan persepsi responden bahwa motivasi berprestasi dipersepsikan cukup kuat dan korelasi anat kedua variabel kuat. Besaran pengaruhnya yang hanya 44,2% masih sangat jauh jika dibandingkan dengan korelasi keduanya. Hasil ini menunjukkan bahwa moptimasi berprestasi masih bersifat formalitas dan rutinitas belum mempunyai hasil signifikasi yang tinggi terhadap budaya kerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor selain motivasi berprestasi yang mempengaruhi budaya kerja guru mencapai 55,8%. Faktor lain tersebut dapat berasal dari internal guru maupun eksternal, misalnya kepemimpinan kepala madrasah dan regulasi kemenag.

Berdasarkan hasil uji indikator di ketahui bahwa indikator kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) pada motivasi berprestasi guru madrasah pada MTs di Kabupaten Demak menunjukkan kondisi paling jelek dengan nilai 0.371 (tabel 13) Sedangkan uji indikator budaya kerja diketahui bahwa indikator inovasi

menunjukkan skor yang paling rendah (0,356) dari 4 indikator lainnya (tabel 14).

Hasil uji persepsi, uji indikator dan uji pengaruh anatara motivasi berprestasi terhadap budaya kerja sudah sangat signifikan, yaitu persepsi responden terhadap kedua variabel cukup baik, dan hasil pengaruhnya juga rendah kurang dari 50%, idealnya motivasi berprestasi seorang guru akan berpengaruh besar terhadap terbentuknya budaya kerja guru.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan keinginan semua pihak terutama masyarakat untuk membina anak didik. Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas guru, pemerintah memberlakukan UU No. 14 Tahun 2005 tentang sertifikasi Guru dan Dosen, namun kinerja guru yang sudah sertifikasi masih belum memuaskan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi berprestasi. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Kompetensi Guru dan Motivasi Berprestasi terhadap Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Kabupaten Demak

Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah suatu hal yang mudah untuk diwujudkan. Karena banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhinya yang tanpa ada usaha utnuk meperhatikan dan mencari solusi, maka usaha peningkatan kualitas pendidikan mustahil akan terwujud. Realitanya, banyak lembaga pendidikan yang dapat tumbuh dan berkembang menjadi

lebih baik dan ada pula yang mengalami kemandekan dan bahkan tinggal menunggu kehancurannya. Adapun salah satu faktor penyebabnya adalah terletak pada kompetensi guru dan motivasi berprestasi guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Banyak faktor yang mempengaruhi budaya kerja dan kinerja guru, salah satunya yaitu motivasi berprestasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2007) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan/kompetensi dan faktor motivasi (*motivation*), faktor motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) karyawan (guru) terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Dalam dunia kerja dan budaya kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki. Sebab motivasi merupakan kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhannya

Motivasi berprestasi guru yang tinggi dalam bekerja disuatu sekolah akan memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi atau sekolah, begitu pula sebaliknya. Adanya motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja guru, manajemen sekolah, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para guru agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi yang tinggi pada guru akan membawa dampak positif

bagi proses belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan daya saing guru.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Berdasarkan uraian deskripsi data di atas, temuan hasil penelitian memperlihatkan bahwa persepsi responden terhadap kompetensi guru madrasah tsanawiyah (MTs) di Kabupaten Demak dikategorikan cukup baik, motivasi berprestasi guru dipersepsikan cukup kuat dan budaya kerja guru dipersepsikan cukup baik. Indikator kompetensi profesional guru, kebutuhan akan prestasi guru dan budaya inovasi guru adalah indikator yang paling rendah nilainya. Sedangkan hasil uji tentang pengaruh kedua (kompetensi guru dan motivasi berprestasi) secara bersama-sama terhadap budaya kerja guru diperoleh nilai *R square* sebesar 0,652 artinya bahwa kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap budaya kerja guru sebesar 65,2% dan sisanya 34,8%

budaya kerja dipengaruhi oleh variabel lain. misalnya faktor keterampilan dan pengetahuan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya.

.Persamaan regresi pengaruh kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap budaya kerja guru diperoleh $\hat{Y} = 34,154 + 0,154 X_1 + 0,366 X_2$. nilai koefisien X_1 dan X_2 menunjukkan nilai positif, maka dapat dijelaskan jika kompetensi guru dan motivasi berprestasi guru meningkat maka budaya kerja guru juga meningkat secara signifikan. Demikian pula sebaliknya jika kompetensi guru dan motivasi berprestasi guru juga rendah maka budaya kerja guru juga akan menurun.

Motivasi berprestasi pada guru dapat diartikan sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan madrasah. Motivasi berprestasi ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya untuk berprestasi, guru yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai tanggungjawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin menggerakkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai prestasi.

Budaya kerja guru di madrasah juga mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah/madrasah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja lembaga pendidikan madrasah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau

orang tua siswa. Kepala madrasah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidik/guru, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala madrasah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

PENUTUP

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil olah data serta pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut; (1) Korelasi antara variabel kompetensi guru dengan budaya guru madrasah termasuk kategori kuat dengan nilai 0,753. Pengaruh kompetensi guru terhadap budaya kerja guru 56,7% dan sisanya 43,3% budaya kerja guru dipengaruhi oleh variabel lain diluar kompetensi guru. (2) Korelasi antara variabel motivasi berprestasi guru dengan variabel budaya kerja guru madrasah termasuk kategori kuat dengan nilai 0,766. Pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap budaya kerja guru sebesar 44,2% dan sisanya 55,8% budaya kerja guru dipengaruhi oleh variabel lain diluar motivasi berprestasi. (3) Pengaruh kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap budaya kerja guru sebesar 65,2% dan sisanya 34,8% budaya kerja guru dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 14,025 + 0,184 X_1 + 0,637 X_2$. dengan nilai

koefisien variabel yang positif maka dapat dijelaskan jika peran kompetensi guru dan motivasi berprestasi guru meningkat maka budaya kerja guru juga meningkat secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka direkomendasikan (1) Guru harus dituntut pandai memainkan perannya di segala kondisi yang terjadi di madrasah tempatnya bekerja, guru harus mampu menumbuhkan sikap yang professional sesuai mata pelajaran yang diampunya serta mewujudkan praktek-praktek budaya kerja yang lebih baik dalam pembelajaran dan madrasah tempatnya bekerja (2) Kepala Madrasah hendaknya membuat instrumen untuk melakukan pengukuran terhadap pelaksanaan budaya kerja guru dan warga madrasah di lingkungan kerjanya. Kepala Madrasah juga diharapkan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan budaya kerja secara periodik sebagai bagian integral dari Evaluasi Diri Madrasah. (3) Pengawas Madrasah harus melakukan supervisi secara terprogram terhadap manajemen budaya kerja pada Masdrasah Tsanawiyah diwilayah kerjanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih atas saran dan bimbingannya kepada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang, Kantor Kementerian Agama dan kepala MTs di Demak Jawa Tengah yang turut membantu memberikan data dan informasi, juga kepada Redaktur Jurnal Edukasi atas termuatnya tulisan ini, semoga tulisan ini memberikan wawasan dalam pendidikan agama di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, Lukman, S, (2014): *Nilai-nilai Budaya Kerja Kementerian Agama*. Jakarta, Kementerian Agama RI
- Mangkunegara, A.P (2007): *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Rosdakarya
- Mulyasa, E, (2003): *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2009): *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, (2003): *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Sardiman, A.M. (2006): *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, Grafindo
- Sugiyono, (2010): *Metodologi Penelitian*. Bandung, CV. Alfabeta
- Suprayogo, Imam (2004): *Pendidikan Berparadigma Al-Qur'an*, Malang, Aditya Media Bekerjasama dengan UIN Malang Press
- Supriyadi, Gering dan Guno Tri; (2003): *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta, Lembaga Administrasi Negara
- Uno, Hamzah B, (2006). *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis Di Bidang Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*
-(2003). Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bandung, Citra
-(2012). Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja