



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 12 No. 2, Th. 2021 (192-201)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMA JEMBATAN BUDAYA

N.N.A. Erawati¹, I.P.W. Ariawan², D.G.H. Divayana³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

e-mail: artini@undiksha.ac.id¹, wisnaariawan@undiksha.ac.id², hendradivayana@undiksha.ac.id³.

Received: 28 Juli 2021; Revised: 2 September 2021; Accepted; 30 Desember 2021

Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v12i2.505

Abstrak

Studi ini dilaksanakan dalam rangka mengetahui Kontribusi Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Jembatan Budaya. Penelitian jenis "ex-post facto" yang mengambil contoh yaitu 46 orang. Peneliti mengumpulkan data menggunakan angket. Peneliti melakukan penghitungan data dengan teknik regresi sederhana, regresi ganda dan korelasi parsial. Setelah dianalisis maka diperoleh hasil yaitu: (1) ditemukan kontribusi bermakna budaya organisasi pada motivasi kerja guru menggunakan koefisien korelasi simple: 0.51, korelasi parsial 0.38 dan sumbangan efektif: 16.24 %, (2) ditemukan kontribusi bermakna etos kerja pada motivasi kerja guru dengan koefisien korelasi simple: 0.45, korelasi parsial 0.43 dan sumbangan efektif: 16.09 %, (3) ditemukan kontribusi yang bermakna komunikasi interpersonal kepala sekolah pada motivasi kerja guru dengan koefisien korelasi simple: 0.43, korelasi parsial 0.42 dan sumbangan efektif: 14.44%, (4) serta bersama-sama juga bermakna budaya organisasi, etos kerja dan komunikasi interpersonal kepala sekolah pada motivasi kerja guru dengan koefisien korelasi ganda 0.69 dan kontribusi 47.16% pada motivasi kerja guru. Disimpulkan bahwa keempat variabel bisa dijadikan prediktor terhadap tingkat kecenderungan peningkatan motivasi kerja guru di SMA Jembatan Budaya.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Etos Kerja; Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah; Motivasi Kerja Guru

Abstract

The researcher hopes that this research will be able to find out the contribution of organizational culture, work ethic and principal's interpersonal communication to the work motivation of teachers at Jembatan Budaya High School. The researcher used an "ex-post facto" type of research with a total sample of 46 people. Researchers collect data by questionnaires. The researcher calculated the data using simple regression, multiple regression and partial correlation techniques. The conclusions of the study are: (1) found a significant contribution between organizational culture on teacher work motivation with a simple correlation coefficient of 0.51, partial correlation of 0.38 and an effective contribution of 16.24%, (2) found a significant contribution between work ethic and teacher work motivation. with a simple correlation coefficient of 0.45, a partial correlation of 0.43 and an effective contribution of 16.09%, (3) found a significant contribution between the principal's interpersonal communication on teacher work motivation with a simple correlation coefficient of 0.43, a partial correlation of 0.42 and an effective contribution of 14.44%, and (4) and together it was found that there was a significant influence of organizational culture, work ethic and principal's interpersonal communication on teachers work motivation with a double correlation coefficient of 0.69 and a contribution of 47.16% on teacher work motivation. It was concluded that the four variables could be used as predictors of the level of tendency to increase teacher work motivation at Jembatan Budaya Senior High School.

Keywords: *Organizational Culture, Work Ethic; Principal Interpersonal Communication on Teacher; Work Motivation*

PENDAHULUAN

Pendidikan itu aspek yang berharga untuk memastikan masa depan negara. negara memastikan metode pendidikannya agar masyarakat di negara tersebut berupaya bertumbuh menjadi individu yang berprestasi dan memiliki karakter kuat yang berfaedah baginya, keluarganya, tanah air dan negaranya. Hal tersebut merupakan ujian luar biasa bagi kita dunia pendidikan dinegara kita era ini dalam mengadakan SDM yang berkualitas. Sejak tahun 2019 pembentukan sumber manusia unggul sudah dicanangkan oleh pemerintah. SDM unggul yang dimaksud salah satunya adalah SDM di bidang pendidikan. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dapat dihasilkan dari proses pendidikan yang bermutu.

Guru dan kepala sekolah merupakan SDM yang terlibat langsung pada penyelenggaraan pendidikan. Guru adalah profesi dengan persyaratan tertentu yang diatur pada Undang-Undang No.20 Tahun 2003 perihal Sistem Pendidikan Nasional pada tugasnya. Pasal 39 (1), (2) dijelaskan sebagai berikut: Staf Pelatihan bertugas menyelenggarakan, menyelenggarakan, mengembangkan, mengawasi dan melaksanakan pelayanan teknis untuk mendukung kursus-kursus pelatihan di bidang pelatihan. Pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, membimbing evaluasi hasil pembelajaran dan menyelenggarakan pendidikan, serta menyelenggarakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya pendidikan perguruan tinggi. Kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan ayat 2 Pasal 40 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah: Ciptakan lingkungan pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan interaktif. Melakukan upaya profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebagai sosok yang memberikan contoh dan pertahankan nama baik pengurus, profesi, atau jabatan berdasarkan kepercayaan di dalamnya.

Guru adalah salah satu komponen SDM yang perlu terus menerus dilatih dan dibina agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Guru perlu menyadari bahwa pertumbuhan dan perkembangan profesional tidak stabil karena guru perlu terus memperdalam ilmu, mengikuti informasi baru dan memperluas ide kreatif. Tidak melakukannya, memberi imbas negatif pada kurangnya gairah guru mata pelajaran Ketika menyampaikan materi dalam kelas. Etos kerja yang buruk dapat menurunkan kualitas kerja seorang guru.

Sebagai sumber daya manusia, guru akan melakukan tugas dan fungsi pokoknya dengan maksimal, pada saat guru tersebut rasa ingin dan terdorong maksimal serta konsekuen dalam mengemban kewajibannya. Menurut (Uno, Hamzah B, 2012) dijelaskan motivasi yaitu kekuatan mendasar untuk membuat seseorang berbuat. Kekuatan itu ada pada pribadi individu membuatnya melaksanakan suatu hal melalui semangat yang muncul dari dalam dirinya. Sehingga tindakan seseorang dilandasi dengan tujuan tertentu meliputi perihal sesuai dengan kekuatan yang melandasinya. Sesuai pendapat yang sudah diungkapkan, dapat disampaikan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang penting di dalam institusi. Karyawan akan berbuat dengan maksimal pada saat mempunyai motivasi tinggi, karyawan tersebut akan memperlihatkan kemampuannya, perhatian dan partisipasinya pada setiap pekerjaan yang dilakukan. Sekolah sebagai instansi pendidikan pasti akan muncul dan berkembang jika mempunyai tenaga pendidik yang memiliki semangat juang yang tinggi dalam melaksanakan segala aktivitasnya dalam peranannya sebagai tenaga pendidik. Maka dari itu dibutuhkan tata cara yang bervariasi agar para tenaga pendidik yang ada dapat melaksanakan darma baktinya kepada sekolah dengan semangat membara.

Menurut teori dikemukakan bahwa motivasi kerja guru merupakan cara dalam merangsang guru untuk berperilaku, guru dapat diarahkan pada usaha-usaha yang benar adanya dalam menggapai visi dan misi sekolah yang telah direncanakan. Dalam rangkai meraih tujuan tersebut, seorang guru wajib memiliki motivasi tinggi, rasa memiliki terhadap pekerjaan, memiliki tanggung jawab dan memiliki motivasi besar dalam mendampingi

siswanya dan membuat siswanya bergerak, dalam meningkatkan mutu siswa yang baik kualitas ataupun kuantitasnya. Hal tersebut mencerminkan betapa esensialnya peranan guru dalam meningkatkan motivasi dan prestasi siswa didiknya (Uno, Hamzah B, 2012).

Seorang guru sudah seharusnya menumbuhkan kembangkan motivasinya kerjanya. Selain itu dibutuhkan pula usaha seorang pemimpin sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru dilingkungan kerjanya menuju arah peningkatan. Motivasi kerja guru yang tinggi tentunya akan meningkatkan produktivitas kerjanya, demikian juga sebaliknya motivasi kerja guru yang rendah akan menurunkan produktivitasnya dalam bekerja. Bagi pemimpin di sekolah segala kendala yang dihadapi padanya adalah kiat menciptakan suatu keadaan bahwasanya para pendidik dan karyawannya mendapatkan pencapaian dirinya dalam menggiatkan aktivitasnya sehingga tercapai visi misi instansi. Menganugerahkan motivasi kerja pada karyawan berharap visi misi bersama diraih.

Motivasi kerja guru dan kepala sekolah dipengaruhi oleh budaya organisasi yaitu budaya kerja suatu sekolah sebagai tempat kepala sekolah menjalankan tugasnya. Budaya organisasi yaitu tata cara atau aturan organisasi atau suatu instansi yang dijalankan semua anggota. Budaya organisasi adalah aturan permainan atau acuan organisasi atau komunitas tertentu (nilai, norma, filosofi, keyakinan), yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi, yang diperlihatkan melalui mentalitas didalam organisasi dan adaptasi eksternal. Semua ambil andil ikut berjuang untuk tercapainya visi misi instansi (Susanto, 2016).

Sedangkan menurut Mc.Shane dan Von Glinow (dalam Donni Juni Priansa, 2014) budaya organisasi yaitu pola berpikir bahwa budaya organisasi adalah model prototipe value dan harapan organisasi, yang memandu mereka untuk berasumsi dan berbuat atas kendala dan peluang. Budaya organisasi sekolah menurut Zamroni (dalam Donni Juni Priansa, 2014) hat tersebut terbentuk dalam perjalanan panjangnya suatu sekolah, melalui pengembangan jangka panjang sekolah telah menjadi model nilai, prinsip, tradisi dan kebiasaan yang dipercaya semua anggota. Menstimulus tingkah laku warga sekolah.

Menurut Rivai, Veitshal dan Mulyadi (2012), Budaya organisasi merupakan rancangan aktivitas yang memandu perilaku keseharian dan pengambilan keputusan pegawai dan memandu perilakunya terhadap pencapaian visi misi bersama. Budaya organisasi yaitu suatu model kepercayaan dan value organisasi yang dimengerti, diilhami dan dilaksanakan oleh anggota, jadinya model itu mengilhami dan dijadikan suatu landasan tata cara perilaku dalam organisasi. Maka dari itu, budaya organisasi berperan untuk pengontrol dan panduan pembentukan tingkah laku manusia dalam organisasi. Dalam hal pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi, budaya organisasi diharapkan dapat memberikan dampak baik bagi individu anggota organisasi dan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi sebagai kepercayaan, prinsip, dan value secara universal muncul pada instansi dan mengekspresikannya lewat cara yang lebih sederhana (Sedarmayanti, 2014).

Budaya organisasi yang baik akan memberikan kesempatan bagi anggota organisasi dan mendorong kreativitas dan inovasi untuk berinovasi lebih bebas dan menemukan solusi baru untuk masalah. Budaya organisasi dapat membantu manajer bekerja karena menciptakan motivasi yang luar biasa bagi manajer, memungkinkan mereka melakukan apa pun yang mereka bisa untuk memanfaatkan peluang yang diberikan organisasi. Nilai-nilai bersama menjadikan guru dan kepala sekolah bebas bekerja, memiliki komitmen dan loyalitas, membuat guru dan kepala sekolah bekerja lebih giat, meningkatkan kerja dan kepuasan kerja guru dan kepala sekolah, serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Metode komunikasi disesuaikan dengan situasi sekolah yaitu dengan kapasitas dan watak direktur, yang membuat direktur ingin menguatkan kinerjanya serta ingin memperoleh pencapaian yang lebih selanjutnya.

Etos kerja dinyatakan sebagai suatu sikap dengan didasarkan pada sistem orientasi nilai-nilai budaya kerja dan dihasilkan oleh kehendak dan hati nurani sendiri. Pada suatu instansi yang ingin selalu di depan akan melibatkan anggotanya untuk mengangkat kinerjanya, termasuk bahwa setiap organisasi harus memiliki etos kerja. (Sukardewi, 2013).

Etos kerja adalah sekumpulan tingkah laku kerja yang baik, dilandaskan pada hati nurani dan kepercayaan diri yang kuat, dan diikuti komitmen yang komprehensif terhadap paradigma kerja secara keseluruhan. Paradigma di sini mengacu pada unsur-unsur utama

dari karya itu sendiri, termasuk potensi idealisme, prinsip-prinsip pedoman, nilai-nilai penggerak, sikap bawaan, dan standar yang harus dipenuhi, termasuk karakter utama, ide dasar, etika dan kode. Perilaku pengikutnya. Sinamo, 2015).

Etos kerja adalah satu dari penentu produktivitas, karena etika profesi adalah melihat seberapa baik kita menyelesaikan pekerjaan kita dan terus berusaha untuk mendapatkan pencapaian luar biasa pada semua aktivitasnya. (Sedarmayanti, 2014). Oleh karena itu, yang dipertanyakan secara spiritual adalah kemungkinan sumber motivasi bagi seseorang untuk bertindak, jika pekerjaan dianggap sebagai kebutuhan hidup, jika pekerjaan terkait dengan identitas seseorang, atau (di bawah pengaruh moralitas dan lingkungan kerja, prestasi kerja, jangkauan pengalaman, dan apa yang menjadi sumber motivasi untuk berpartisipasi dalam targetnya. Motivasi suatu dasar pemikiran, harapan juga konsep penentuan sistem pekerjaan. Beberapa ahli menyampaikan tentang makna etika profesi, peneliti menyimpulkan bahwa etika profesi yaitu visi, sudut pandang hal-hal dengan baik dan bernilai, jadi mampu mencapai perilaku kerja yang sebesar-besarnya.

Demikian pula, motivasi internal dan eksternal guru, yang terkait dengan hati nurani mereka sendiri, dapat bekerja dengan maksimal. Diantaranya: harapan guru untuk mendidik peserta didiknya dapat mendorong mereka untuk menyelesaikan lebih banyak tugas belajar. Guru-guru ini sedang membudidayakannya. Kapasitas sebagai pendidik lebih kreatif dan inovatif. Guru dengan dorongan kerja yang hebat semestinya didasari etos kerja bagus pada pendidik yang motivasi kerjanya perlu ditingkatkan.

Meski pemerintah dan yayasan bekerja keras untuk meningkatkan etika profesi guru melalui kepala sekolah, nyatanya guru dengan karakteristik dan latar belakang yang berbeda tersebut tentu tidak semuanya menyadari perlunya etos kerja. Tentu masih ada beberapa guru yang kurang memiliki etos kerja belum maksimal dan perlu untuk ditingkatkan.

Faktor lain yang turut menentukan motivasi kerja guru adalah komunikasi interpersonal kepala sekolah. Menurut (Ngalimun, 2017), komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian berita secara langsung antar satu orang dengan orang lainnya atau kelompok kecil, termasuk informasi verbal dan nonverbal, sehingga mereka dapat memperoleh umpan balik secara spontan. Komunikasi interpersonal yaitu interaksi yang melibatkan individu secara personal, baik direk (nonmedia) maupun indirek (bermedia). Komunikasi interpersonal semacam berlangsung pada saat komunikator mentransfer suatu stimulus untuk komunikator.

Komunikasi Interpersonal itu suatu proses terciptanya perihal unik, bertukar pemahaman yang berimbang kepada hal visual terpantulkan melewati pemahaman orang. Teori ini dideskripsikan lewat games, ada bahasa, tata cara tertentu, dan Tindakan (Nurdin, 2019).

Komunikasi dikatakan tepat, Jika stimulus disebarkan dengan pengharapan oleh pengirim berhubungan terhadap stimulus yang diterima juga dimengerti penerimanya, maka komunikasi tersebut dianggap efektif. Intinya, ada kesamaan antara pengirim (S) dan penerima (R). Jika hal ini terjadi, maka dapat dikatakan komunikasi berjalan lancar (Susanto, 2016).

Komunikasi memegang peranan penting dalam kehidupan suatu instansi, termasuk organisasi dalam sekolah. Komposisi komunikasi dan interaksi yang kontinyu antara pemimpin sekolah, guru, staf dan siswa memiliki peranan penting. Sehingga, pemimpin sekolah dapat mentransformasikan nilai dan pengetahuan bagi para guru/pendidik. Komunikasi interpersonal kepala sekolah dapat memotivasi/mendorong kepala sekolah atau staf sekolah untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.

Komunikasi yang terjadi di sekolah, khususnya komunikasi diantara guru dan pemimpin sekolah, jika ditangani dengan bijaksana dan mendalam, akan menentukan sikap kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kesehariannya, sehingga meningkatkan kinerjanya di sekolah. Sebaliknya, jika pola komunikasi dan interaksi yang terlaksana di sekolah buruk, maka akan muncul sikap acuh tak acuh, apalagi jika terdapat perbedaan atau konflik di antara keduanya. Ketika ini terjadi, sudah pasti akan berdampak terhadap siswa. Hal tersebut menyebabkan hasil kerja yang tidak baik. Oleh karena itu, semua yang terlibat didalamnya harus menjalin komunikasi dua arah atau mutual communication yang sering dan berimbang balik. Membuat sutradara dan sutradara saling terbuka dan bekerja sama secara

harmonis untuk mencapai tujuan. Secara umum, komunikasi adalah timbal balik, generasi umpan balik, komunikasi dua arah dan umpan balik langsung dapat berkomunikasi secara efektif. Inti dari jenis komunikasi antar pribadi ini adalah bahwa ketika berkomunikasi, subjek tidak hanya mentransmisikan isi informasi, demikian pula mentransmisikan isi informasi. Anda juga telah menjalin hubungan baik dengan komunikator (kepala sekolah) dan pihak terkait lainnya di sekolah. Posisi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah harus memperhatikan cara berkomunikasi dengan team kerjanya dan menyesuaikan bentuk komunikasi sesuai dengan situasi sekolah yaitu kemampuan dan kemauan kepala sekolah, agar kepala sekolah mau meningkatkan kemampuannya.

Kepala sekolah menyediakan feedback tentang kinerja mereka untuk memotivasi guru untuk menyediakan pemimpin dengan dukungan keputusan untuk perbaikan, gerakan, dan solusi. Kendala nyata yang muncul dalam mekanisme evaluasi kinerja yang tidak berjalan dengan baik terkait dengan aspek-aspek berikut. Kinerja yang akan diukur, pengukuran sebagai tujuan, dan harapan yang tidak realistis yang dapat dihitung, dan penilaian tidak dapat digunakan. Hasilnya berfungsi sebagai dasar penting untuk pengambilan keputusan pada pengembangan sumber daya manusia.

Jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya, guru adalah SDM yang sangat memegang peranan dalam pendidikan, dan kepala sekolah diibaratkan sebagai alat utama dari lingkaran pendidikan. Kepala sekolah merupakan panutan bagi masyarakat, tidak hanya panutan bagi siswa, tetapi juga panutan bagi rekan sejawat, lingkungan, dan negara. Kepala sekolah adalah suri tauladan dan suri tauladan yang baik, gambaran kehidupan sosial, dan masyarakat akan terlihat sangat beradab, yang dapat dilihat dari tokoh utamanya. Setiap kepala sekolah wajib menunjukkan etika profesi yang baik, yang bersifat kodrati, sehingga predikat kepala sekolah sebagai panutan masyarakat dapat dipertahankan dengan baik.

Kendala yang saat ini sering dijumpai pada dunia pendidikan di negara kita, ditemukan pula terjadi pada aktivitas keseharian juga dialami di tempat penelitian dimana belum maksimalnya pendidik dalam pelaksanaan pekerjaannya. Para pendidik telah berupaya untuk terus berkarya dalam memperlihatkan performen terbaiknya dalam serangkaian aktivitas pada metode pembelajaran dan hasil pembelajaran yang maksimal. Tetapi belum memperlihatkan motivasi kerja maksimal. Peneliti menemukan ada variasi motivasi yang dimiliki oleh guru. Ada yang menunjukkan motivasi bagus dan motivasi kurang bagus dalam menjalankan tugas kesehariannya. Pendidik dengan memiliki motivasi kurang bagus diamati dari seringnya datang tidak tepat waktu, berbuat mengindahkan tata tertib, kerja maksimal ketika dalam supervise kepala sekolah atau yayasan, saat waktu senggang dimanfaatkan untuk berbicara yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, menunda pekerjaan yang ditugaskan oleh kepala sekolah. Ada juga yang kurang kreatif dan inisiatif dalam bekerja.

Pemaparan di atas menandakan adanya suatu korelasi antara motivasi kerja guru pada Budaya Organisasi, Etos Kerja serta Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah. Berdasarkan perihal tersebutlah, ada rasa ingin tahu perihal yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMA Jembatan Budaya Kabupaten Badung. Pemaparan itulah, dipandang keharusan bagi peneliti menyelenggarakan studi tentang: "Kontribusi Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Jembatan Budaya"

METODE

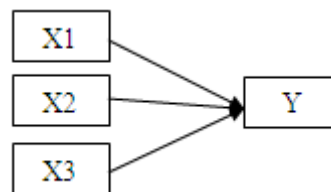
SMA Jembatan Budaya berlokasi di Jalan Raya Kuta nomor 1 Desa Abian Base, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung dan Provinsi Bali. Studi ini berdasarkan isyarat yang ada di sekolah swasta dengan keunggulan Bahasa Inggris dan Bahasa mandarin memiliki usia belum dewasa (dibuka tahun 2007) yang sudah mampu menunjukkan keberhasilannya dalam bidang kurikuler maupun kokurikuler dan sudah mendapatkan kepercayaan (trust) yang sangat baik dari masyarakat sekitarnya dengan pangsa pasar tertentu. Hal tersebut dapat dilihat dari tingginya keinginan orang tua untuk menyekolahkan anaknya disana. Peneliti memilih penelitian dengan tipe "ex-post facto" tanpa ada tindakan dalam suatu ubahan penelitian. (Sugiyono, 2017). Pada kesempatan ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deduktif-induktif. Metode ini dimulai dari kerangka

teori, dari ide-ide para ahli dan pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, hingga pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kemudian, yang dibuktikan (diverifikasi) atau ditolak dalam bentuk dokumen informasi. lokasi.

Selain itu juga dilakukan kegiatan pengumpulan informasi awal terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Selanjutnya, mengidentifikasi semua informasi yang diperoleh untuk mengklasifikasikan informasi yang tepat guna. Setelah ada ide dan teori yang terkumpul, mengidentifikasi semua variabel yang akan diteliti, termasuk variabel bebas (independen variabel) dan variabel terikat (dependen variabel).

Melewati tabulasi melalui regresi dan korelasi cara pandang berpikir dari teori yang dikembangkan. Ketika sudah menyelesaikan tabulasi, diperoleh kontribusi seluruh variabel bebas yang diteliti secara bersama-sama pada variabel terikat. Hasil tabulasi mencerminkan adanya perkembangan motivasi kerja kepala sekolah.

Penelitian yang dilakukan melibatkan 4 (empat) variabel penelitian, yaitu tiga variabel bebas (free variabel)/Prediktor yaitu Budaya Organisasi (X1), Etos Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X3) dan satu variabel terikat (Subordinate Variabel) yaitu motivasi kerja kepala sekolah (Y). Konstalasi variabel studi ini yaitu:



Gambar 1. Konstalasi Variabel dalam penelitian

Keterangan :

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Etos Kerja

X3 : Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Y : Motivasi Kerja Guru

Sampel yang digunakan adalah seluruh guru di SMA Jembatan Budaya pada populasi di atas, dan dengan jumlah populasi Cuma 46 orang, diambil keputusan semua populasi diamati. Tata cara pemilihan sampel memakai tata cara populasi studi/sensus yaitu sampling jenuh, teknik pemilihan contoh dengan seluruh pendidik dimasukan sampling dikarenakan populasi tidak banyak. Hal tersebut menyebabkan semua populasi diteliti (Agung, 2014). Untuk mendapatkan informasi perihal variabel yang diamati pada studi ini diberikan kuisisioner pada sampel perihal pengetahuan budaya organisasi, etos kerja, komunikasi interpersonal kepala sekolah, dan motivasi kerja guru di SMA Jembatan Budaya. Penelitian menggunakan Model kuisisioner jenis pola skala linker dalam mendapatkan data. Alat penelitian adalah sarana untuk mengumpulkan informasi. Alat penelitian yang umum digunakan adalah serangkaian daftar pertanyaan dan kuisisioner yang dikirimkan kepada setiap responden sebagai sampel penelitian selama observasi. Penelitian ini berbentuk angket atau angket. Model alat yang digunakan untuk mengukur semua variabel adalah model skala link, yang terdiri dari mata kuliah pilihan ganda, dimana jawaban meliputi lima pilihan, terdapat judul pilihan jawaban. Skala komunikasi interpersonal manajer, budaya organisasi, dan etika profesional menilai motivasi kerja manajer seperti (SL)selalu, (SR)sering, (KD) kadang-kadang, (J)jarang, dan (TP) tidak pernah. Statement untuk item pada kuisisioner memperlihatkan ciri indikator serta variabel pendukung, indikator juga variabel terungkap pada saat responden menjawab selalu atau sering.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kerangka ideologis bahwa budaya organisasi, etos kerja, dan komunikasi interpersonal kepala sekolah bermakna pada motivasi kerja guru, hasil studi menegaskan itu. Ketiga variabel ditemukan saling memberikan pengaruh. Diantaranya, motivasi kerja guru bermakna oleh budaya organisasi, etos kerja, komunikasi interpersonal kepala sekolah. Dapat

diartikan yaitu semakin kuat pendukung budaya organisasi, semakin kuat semangat pendidik, semakin kuat etika profesi, semakin kuat semangat pendidik, semakin efektif komunikasi interpersonal kepala sekolah, semakin kuat semangat kerja pendidik. Sehingga disimpulkan secara bersama-sama semua variabel memberikan efek baik dan bermakna pada motivasi kerja guru SMA Jembatan Budaya.

Hasil tabulasi data diperoleh yaitu (1) rata skor budaya organisasi yaitu 156.57. Hal menyatakan skor budaya organisasi tinggi yaitu ada pada kisaran $154.17 < x \leq 162.50$, (2) rata skor etos kerja yaitu 151.26. Hal ini menyatakan skor etos kerja tinggi yaitu ada pada kisaran $151.17 < x \leq 159.50$, (3) rata skor komunikasi interpersonal kepala sekolah yaitu 153.35. Hal ini menyatakan skor komunikasi interpersonal kepala sekolah tinggi berada pada kisaran $152.92 < x \leq 161.75$ dan (4) rata skor motivasi kerja yaitu 159.83. Hal ini menyatakan skor motivasi kerja tinggi berada dalam kisaran $158.17 < x \leq 164.50$.

Hasil uji normalitas menggunakanaturan Kolmogorov-Smirnov, pada nilai jika $p > 0,05$ datanya ordinary, namun ketika $p < 0,05$ datanya tidak typical. Uji normalitas persebaran information terlihat bahwa seluruh variabel berdistribusi typical karena nilai sigma dalam Kolmogorov-Smirnov > 0.05 . Artinya skor, Budaya Organisasi, Etos Kerja, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja tersebar ordinary.

Tabel 1. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Budaya Organisasi	0.111	46.000	0.200*	0.950	46.000	0.048
Etos Kerja	0.086	46.000	0.200*	0.968	46.000	0.226
Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	0.076	46.000	0.200*	0.972	46.000	0.331
Motivasi Kerja	0.127	46.000	0.059	0.926	46.000	0.006

Uji linieritas ini dilakukan sehingga mengetahui ikatan pada variabel terikat dan masing-masing variabel bebas.

Tabel 2. Uji Linearitas

V. Bebas	V. Terikat	F	Sig	F	Sig	
X1	Y	24.274	0.000	2.023	0.060	Linier
X2	Y	11.528	0.003	1.075	0.448	Linier
X3	Y	8.561	0.008	0.777	0.722	Linier

Hasil tabulasi uji linier serta kebermaknaan arah regresi pada Tabel 2 menggambarkan regresinya linier, serta kebermanfaatan arah regresi yaitu bermakna. Itu digambarkan melalui deviasi linier signifikansi $F > 0,05$, dan harga sig. Linearitas $< 0,05$.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah multikolinearitas (Duwi Priyatno, 2017).

Tabel 3. Uji Multikolonieritas

Model	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
1	X1	0.856
	X2	0.911
	X3	0.932

Kutipan Tabel 3, ditemukan nilai VIF mendekati 1 pada seluruh variabel bebas. Dan juga, nilai toleransi pendekatan satu pada seluruh variabel gratis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi tenaga kerja dalam variabel kultur jaringan, etos kerja, prinsip komunikasi interpersonal dan model regresi agak lebih kecil dari variabel gratis.

Uji autokorelasi dilaksanakan lewat persamaan dari Durbin dan Watson. Manfaat dari tes autokorelasi yaitu memverifikasi Ketika terdapat dua peluncuran.

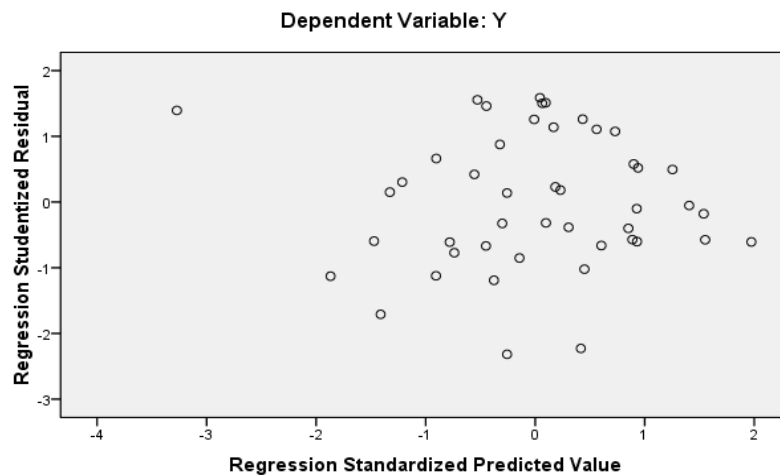
Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.687 ^a	0.472	0.434	8.256	2.075

Pada Tabel 4, koefisien Durbin dan Watson yaitu 2.075, yang mendekati 2. Disimpulkan yaitu tidak terdapat autokorelasi pada regresi dari variabel budaya organisasi, etos kerja, komunikasi interpersonal utama dan motivasi kerja.

Metode yang dipakai dalam heteroskedastisitas adalah yaitu memakai modul regresi linier SPSS 17.0 for windows Kriteria keputusannya yaitu: 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola teratur , artinya terjadi heteroskedastisitas, 2) Jika tidak ada pola tertentu, titik-titik tersebar acak, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik memanjang ke atas dan ke bawah sumbu Y, dan tidak terdapat pola yang pasti. Oleh karena itu, kesimpulan tidak memiliki heteroskedastisitas.

Scatterplot



Gambar 2. Uji heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Diketahui persamaan regresi = $83,232 + 0,489 X_1$ menguji kebermaknaan serta linieritas diantara budaya organisasi pada motivasi kerja guru, $F_{hitung} = 15,35$ yaitu bermakna serta linier. $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sesuai tabulasi komputer, budaya organisasi dan motivasi kerja guru, didapat $r_{hitung} = 0,51$. Artinya $r_{hitung} = r_{signifikansi} = 0,05$ ($t_{tabel} = 2,81$), dan tingkat kontribusinya adalah 25,9%. Kontribusi efektif yang diperoleh adalah 16,24%. Oleh karena itu, tolaklah hipotesis nol (H_0), bahwa “tidak ada kontribusi yang signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru SMP Jembatan Budaya”. Artinya hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan adalah “di SMA Jembatan Budaya terdapat kontribusi yang signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi mengajar”. Jika dilihat dari koefisien korelasi parsial diperoleh: 0,38 dan $t_{hitung} = 2,63$ maknanya kontribusi budaya organisasi pada motivasi kerja guru SMA Jembatan Budaya yaitu $p < 0,05$.

(2) Ditemukan bahwa persamaan regresi $=100.760+0.390X_2$ menguji kebermaknaan dan linieritas dari etos kerja pada motivasi kerja guru, serta $F_{\text{hitung}}=11,15$ linier bermakna. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Sesuai tabulasi computer, etos kerja pada motivasi kerja guru, r hitung = 0,45. Maknanya r hitung = bermakna: 0,05 ($r_{\text{tabel}} = 2,81$), serta menyumbang 20%. Kontribusi didapat: 16,09%. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) bahwa “tidak ada kontribusi yang signifikan antara etika profesi dengan motivasi kerja guru SMA Jembatan Budaya” tidak diterima. Artinya hipotesis studi (H_a) yang diajukan adalah “ada kontribusi yang signifikan antara etika profesi SMA Jembatan Budaya dengan motivasi kerja guru”. Jika dilihat dari koefisien korelasi parsial diperoleh hasil sebesar 0,43 dan nilai t hitung sebesar 3,059 yang berarti bahwa kontribusi etika profesi terhadap motivasi kerja guru SMA Jembatan Budaya bermakna ketika $p < 0,05$.

(3) Diperoleh bahwa persamaan regresi $F_{\text{hitung}} = 9,69 = 104,124 + 0,363X_3$ menguji kebermaknaan dan linieritas komunikasi interpersonal utama pada motivasi kerja guru, yaitu bermakna dan linier karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Sesuai tabulasi komputer, keterkaitan komunikasi interpersonal kepala sekolah pada motivasi kerja guru, $r_{\text{hitung}} = 0,43$. Artinya r_{hitung} bermakna: 0,05 ($r_{\text{tabel}} = 0,284$), serta kontribusinya: 18%. Kontribusi efektif yang diperoleh adalah 14,44%. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) bahwa tidak ditemukan kontribusi bermakna komunikasi interpersonal kepala sekolah pada motivasi kerja guru tidak diterima. Hipotesis studi (H_a) yang dikemukakan di SMA Jembatan Budaya ditemukan kontribusi bermakna antara komunikasi interpersonal utama pada motivasi kerja guru”.

(4) Jika dilihat dari koefisien korelasi parsial, hasilnya adalah 0,42 dan hitungannya adalah 3,171. Artinya, komunikasi interpersonal kepala sekolah menunjukkan kontribusi bermakna pada semangat kerja guru SMA Jembatan Budaya. 0,05 dan (4) Persamaan garis regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi berganda $=23,740+0,327X_1+0,207X_2+0,353X_3$, $F_{\text{hitung}}: 12,49$ bermakna $\times 100$ adalah 47,16%. Artinya, hipotesis nol (H_0) tidak diterima, yaitu, “Keseluruhan tidak terdapat hubungan yang bermakna budaya organisasi, etika profesi, dan komunikasi interpersonal kepala sekolah pada motivasi kerja guru. Artinya hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan adalah “budaya organisasi kepala sekolah, etika profesi, dan komunikasi interpersonal serta motivasi kerja guru SMA Jembatan Budaya”. Sesuai tabulasi kontribusi efektif, kontribusi variabel budaya organisasi pada motivasi kerja guru: 25,90%, kontribusi efektif pada motivasi kerja guru sebesar 16,24% dan kontribusi efektif variabel motivasi kerja guru sebesar 16,24%. etika profesional dalam bekerja. Motivasi guru: 6,09%. Variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah menimbulkan kontribusi: 18% terhadap semangat kerja guru dan tingkat kontribusi efektif sebesar 14,84%. Oleh karena itu, budaya organisasi, etika profesi, dan komunikasi interpersonal kepala sekolah menghasilkan kontribusi efektif: 47,16%.

Menurut kerangka ideologis bahwa budaya organisasi, etos kerja, dan komunikasi interpersonal kepala sekolah mempengaruhi motivasi guru, dijumpai pada studi ini bahwa semua variabel yang ada saling mempengaruhi. Hal ini secara bermakna dipengaruhi oleh budaya organisasi, etos kerja dan komunikasi interpersonal kepala sekolah. Dengan kata lain, kuatnya budaya organisasi maka kuat pula semangat kerja, tingginya etos kerja, mencerminkan tinggi pula motivasi kerja guru, efektifnya komunikasi interpersonal pemimpin sekolah dengan pendidik, tinggi pula motivasi kerja gurunya. Hal ini dikarenakan di SMA Jembatan Budaya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskripsi dan hasil verifikasi hipotesis seperti diuraikan dapat ditarik simpulan (1) Pengecekan dugaan sementara pertama didapatkan simpulan kontribusi bermakna budaya organisasi pada motivasi kerja guru di SMA Jembatan Budaya diperoleh F hitung: 15,35, kontribusi: 25,90% serta sumbangan efektif: 16,24%. (2) Pengecekan dugaan sementara kedua di dapatkan simpulan kontribusi bermakna etos kerja pada motivasi kerja guru di SMA Jembatan Budaya dengan F hitung: 11,02, kontribusi: 20% dan sumbangan efektif: 16,09% dan (3) Pengujian Hipotesis ketiga disimpulkan kontribusi bermakna komunikasi interpersonal kepala sekolah pada motivasi kerja guru di SMA

Jembatan Budaya dengan F hitung : 9.69, kontribusi : 18% dan sumbangan efektif 14.84% dan (4) pengecekan dugaan sementara keempat disimpulkan secara bersama-sama ada kontribusi bermakna budaya organisasi, etos kerja dan komunikasi interpersonal kepala sekolah kontribusinya :47.16%, terhadap motivasi kerja kepala sekolah di SMA Jembatan Budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. . (2014). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta:Aditya Media Publishing.
- Donni Juni Priansa. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Alfa Beta.
- Duwi Priyatno. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ngalimun. (2017). *Komunikasi Interpersonal*. Jakarta. Pustaka Pelajar.
- Nurdin, A. (2019). *Teori Komunikasi Interpersonal*. Kencana.
- Rivai, Veitshal dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2014). *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*. Refika Aditama.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Mahardika.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Alfa Beta.
- Sukardewi, N. (2013). Kontribusi Adversity Quotient (AQ) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Amplapura. *Akutansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4.
- Sunyoto dan danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Prenadamedia Group.
- Uno, Hamzah B, dkk. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.