

Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, dan Perilaku Inovatif, terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Labuhan Batu

Marlina Siregar¹, Yasaratoto Wau¹, Hambali*²

¹Universitas Labuhanbatu, Universitas Negeri Medan

²Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh

E-mail: hambali@serambimekkah.ac.id

Abstract: The purpose of this research is to determine and analysis: (1) the effect of organizational culture on innovative behavior, (2) the effect of interpersonal communication on innovative behavior, (3) the effect of organizational culture on work motivation, (4) the effect of interpersonal communication on work motivation, and (5) the effect of innovative behavior on work motivation. The research subjects were the teachers of the State Elementary School of Labuhan Batu Regency with a total sample of 142 people taken by means of stratified proportional random sampling, the data were analyzed using path analysis after calculating the correlation of all research variables in the form of a matrix.. The analysis results of the effect exogenous variables on endogenous variables in each substructure obtained (1) organizational culture, interpersonal communication, and innovative behavior have a positive effect on teacher work motivation by 7.7%; 4.7% and 9.7% (2) innovative behavior is influenced by teacher work motivation by 5.3%. The results of the study illustrate that (1) there is a direct positive influence of organizational culture on innovative behavior by 5.24%, (2) there is a direct positive influence of interpersonal communication on innovative behavior of 3.09%, (3) there is a direct positive influence of organizational culture on work motivation, (4) there is an effect of interpersonal communication on work motivation, and (5) there is an influence of innovative behavior on work motivation..

Keyword: Organizational Culture, Interpersonal Communication, Innovative Behavior, and Work Motivation

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif, (2) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap perilaku inovatif, (3) pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, (4) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja, dan (5) pengaruh perilaku inovatif terhadap motivasi kerja. Subjek penelitian adalah para guru Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Labuhan Batu dengan jumlah sampel sebanyak 283 orang yang diambil dengan cara *stratified proportional random sampling*, data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur setelah dihitung korelasi seluruh variabel penelitian dalam bentuk matriks. Hasil analisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen pada masing-masing substruktur diperoleh (1) budaya organisasi, komunikasi interpersonal, dan perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 7,7%; 4,7% dan 9,7% (2) perilaku inovatif dipengaruhi oleh motivasi kerja guru sebesar 5,3%. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa (1) ada pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap perilaku inovatif sebesar 5,24%, (2) ada pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap perilaku inovatif 3,09%, (3) ada pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja, (4) ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja, dan (5) ada pengaruh perilaku inovatif terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Kerja

guru merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional yang memiliki peran dalam membentuk manusia sekarang dan yang akan datang. Kedudukan guru secara sistemik turut menentukan mutu pendidikan di Indonesia, oleh karena itu, peningkatan kualitas guru menjadi hal yang sangat penting dan mendesak untuk terus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan untuk mendongkrak posisi mutu pendidikan lokal agar mampu mensinergikan konsep-konsep pembangunan berkelanjutan yang aplikatif dalam menghadapi persaingan dunia pendidikan global.

Secara umum, semua orang pasti membutuhkan motivasi untuk dapat rajin dalam bekerja. Seseorang akan bersemangat melakukan segala aktivitasnya apabila dalam dirinya ada motivasi yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat seseorang lebih giat dan rajin dalam bekerja. Giat dalam bekerja berarti dapat melaksanakan tugas-tugas maupun yang lainnya secara baik. Guru yang baik dan aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi dan dipengaruhi budaya sekolah (organisasi) yang nyaman dan menyenangkan.

Menurut Suharsaputra (2017: 107) mengemukakan budaya organisasi merupakan kepribadian yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari kultur instansi tersebut. Menurut Robbin dan Judge (2016: 259) kultur yang kuat (*strong culture*) adalah nilai-nilai inti organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap berbagai nilai itu dan semakin kuat budaya tersebut. Budaya yang kuat menunjukkan kesepakatan yang tinggi antara anggota mengenai apa yang diyakini organisasi. Selanjutnya, John (2013: 339) yang menggambarkan bahwa komunikasi interpersonal adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam. Hardjana (2017: 64) menambahkan ada dua jenis kecakapan yang harus dimiliki oleh seseorang agar dirinya mampu melakukan suatu komunikasi interpersonal yang efektif dan berhasil yaitu kecakapan kognitif dan kecakapan behavioral. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat membangun rasa saling percaya antar komunikator, membangun dukungan terhadap suatu pernyataan informasi dan keterbukaan, sehingga akan menciptakan rasa puas baik bagi penyampai maupun penerima informasi tersebut.

Di samping itu, tidak terwujud komunikasi interpersonal secara sehat dan produktif jika tidak dibarengi dengan perilaku inovatif. Bahwasanya perilaku inovatif merupakan sikap seseorang yang memiliki kepribadian kreatif dan dinamis. Menurut Jong dan Hartog (2010), langkah awal dari proses perilaku inovatif menunjukkan kreativitas karyawan, yang sering dikaitkan dengan perilaku kreatif. Kepribadian yang inovatif ditunjukkan dengan 1). terbuka terhadap pengalaman baru, 2). kreatif, 3). kesadaran dan tanggung jawab untuk berhasil meningkatkan kinerjanya, 4). mempunyai persepsi bahwa dunia mempunyai tantangan. Inovasi dapat timbul dari mana saja, yang tercipta karena adanya dorongan atau keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu. Belajar mengajar adalah suatu kegiatan yang diwarnai adanya interaksi antara guru dan anak didik, diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Guru secara sadar melakukan pembaharuan dengan ide-ide dan inisiatif yang baru dengan memanfaatkan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pengajaran. Dalam diri guru harus ada sikap inovatif.

Dalam dunia pendidikan yaitu sekolah, memang sudah seharusnya semua elemennya memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Terlebih pada diri seorang guru. Kompri (2015: 3) menjabarkan Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Motivasi tidak datang begitu saja, akan tetapi membutuhkan stimulus untuk dapat menghidirkannya. Motivasi dapat hadir dari berbagai hal seperti pemberian perhatian, adanya penghargaan, pemberian upah yang setimpal, komunikasi yang harmonis, dan alasan yang penting dalam kehidupan. Motivasi yang muncul juga harus senantiasa dijaga dan dibina. Guru merupakan faktor yang paling bertanggung jawab dan sangat besar pengaruhnya dalam menentukan mutu pendidikan. Sudah sepatutnya guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja guru dapat dikatakan sebagai kendali yang berfungsi sebagai

penggerak jiwanya untuk melakukan upaya-upaya yang mengarah pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan penelitian ini untuk melihat sejauhmana Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, dan Perilaku Inovatif terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kabupaten Labuhan Batu.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam menganalisis pola hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen menggunakan analisis jalur berdasarkan data empirik yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan pada SD Negeri Kabupaten Labuhanbatu. Populasinya adalah 219 guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Labuhanbatu yang terdiri dari 9 kecamatan. Pengambilan sampel dihitung dengan random sampling menggunakan rumus Slovin (Riduwan, 2012) sehingga berjumlah 142 orang.

Tabel 1. Distribusi Guru SDN Tiap Kecamatan sebagai Populasi dan Sampel

No	Wilayah	Total Sekolah
1	Kec. Bilah Barat	26
2	Kec. Bilah Hilir	30
3	Kec. Bilah Hulu	18
4	Kec. Panai Hulu	22
5	Kec. Pangkatan	25
6	Kec. Rantau Selatan	23
7	Kec. Rantau Utara	29
8	Kec. Panai Tengah	17
9	Kec. Panai Hilir	29
Jumlah		219

Sumber: Dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id untuk semester ganjil 2020/2021

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin dalam Riduwan (2012) dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1+(N \cdot d^2)}$$

Keterangan:

n : Satuan Sampel

N : Populasi

d : Derajat Kesalahan

Untuk populasi N = 219, dan derajat kesalahan d sebesar 0,05, sehingga diperoleh sampel:

$$n = \frac{219}{1+(219 \times 0,05^2)}$$

$$= \frac{219}{1,5475}$$

$$= 142$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah gejala yang dihadapi merupakan distribusi yang normal atau tidak. Jadi sebaran data observasi dibandingkan dengan data teoretik atau data yang berdistribusi normal ($z = 4$). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji *Lilliefors*. Untuk menguji normalitas data penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai *Lilliefors* terbesar sebagai *Lilliefors*_{hitung} (L_{hitung}) dan nilai *Lilliefors*_{tabel} (L_{tabel}) pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Galat taksiran regresi tidak berdistribusi normal

H_a : Galat taksiran regresi berdistribusi normal

Perhitungan uji normalitas ini menggunakan Tabel Z. Untuk mengetahui normal tidaknya data terhadap masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut: Jika L yang diperoleh $< L$ pada tabel dengan taraf signifikansi 5% maka distribusi data berasal dari populasi berdistribusi normal ($L_{hitung} < L_{tabel}$) atau terima H_a . Jika L yang diperoleh $> L$ pada tabel dengan taraf signifikansi 5% maka distribusi data tidak berasal dari populasi berdistribusi normal ($L_{hitung} > L_{tabel}$) atau terima H_0 .

Berdasarkan perhitungan uji normalitas diperoleh rangkuman hasil pengujian normalitas galat taksiran variabel endogenus atas variabel eksogenus seperti pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Rangkuman Perhitungan Normalitas Uji *Lilliefors*

No	Variabel	N	L hitung	L table	Kesimpulan
1	X1 atas X3	283	0,0582	0,059	Galat taksiran berdistribusi normal
2	X2 atas X3	283	0,0525	0,059	Galat taksiran berdistribusi normal
3	X1 atas X4	283	0,0562	0,059	Galat taksiran berdistribusi normal
4	X2 atas X4	283	0,0466	0,059	Galat taksiran berdistribusi normal
5	X3 atas X4	283	0,0572	0,059	Galat taksiran berdistribusi normal

Berdasarkan rangkuman perhitungan normalitas uji *Lilliefors* data variabel Budaya Organisasi (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), Perilaku Inovatif (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa: Uji Normalitas Data Variabel X_1 atas X_3 : menunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$ (5%). Hasil perhitungan statistik Normalitas Uji *Lilliefors* diperoleh $L_{hitung} = 0,0582 < L_{tabel} = 0,059$, maka H_0 diterima pada taraf $\alpha = 0,05$. Artinya distribusi data berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji Normalitas Data Variabel X_2 atas X_3 : menunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_{tabel(5\%)}$. Hasil perhitungan statistik Normalitas Uji *Lilliefors* diperoleh $L_{hitung} = 0,0525 < L_{tabel} = 0,059$, maka H_0 diterima pada taraf $\alpha = 0,05$. Artinya distribusi data berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji Normalitas Data Variabel X_1 atas X_4 : menunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$ (5%). Hasil perhitungan statistik Normalitas Uji *Lilliefors* diperoleh $L_{hitung} = 0,0562 < L_{tabel} = 0,059$, maka H_0 diterima pada taraf $\alpha = 0,05$. Artinya distribusi data berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji Normalitas Data Variabel X_2 atas X_4 : menunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$ (5%). Hasil perhitungan statistik Normalitas Uji *Lilliefors* diperoleh $L_{hitung} = 0,054 < L_{tabel} = 0,0466$, maka H_0 diterima pada taraf $\alpha = 0,05$. Artinya distribusi data berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji Normalitas Data Variabel X_3 atas X_4 : menunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$ (5%). Hasil perhitungan statistik Normalitas Uji *Lilliefors* diperoleh $L_{hitung} = 0,0572 < L_{tabel} = 0,059$, maka H_0 diterima pada taraf $\alpha = 0,05$. Artinya distribusi data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Berdasarkan rangkuman hasil perhitungan tersebut ditunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_{t(5\%)}$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran keseluruhan galat taksiran tidak menyimpang dari distribusi normal, berarti asumsi normalitas telah dipenuhi. Rangkuman hasil uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi untuk setiap pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus melalui hasil perhitungan *SPSS for Windiwos* versi 22 dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Uji Keberartian SPSS

No	Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		Fh	Sig	Status	Fh	Sig	Status
1.	X1 atas X3	1,500	0,060	Linier	12,766	0,000	Berarti
2.	X2 atas X3	0,673	0,055	Linier	0,549	0,000	Berarti
3.	X1 atas X4	1,751	0,080	Linier	2,766	0,000	Berarti
4.	X2 atas X4	1,308	0,090	Linier	0,121	0,000	Berarti
5.	X3 atas X4	1,598	0,103	Linier	75,207	0,000	Berarti

Keterangan:

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Komunikasi Interpersonal

X₃ = Perilaku Inovatif

X₄ = Motivasi Kerja

Berdasarkan dari rangkuman hasil perhitungan pada Tabel 3 tersebut terlihat bahwa untuk uji linieritas, yaitu besar nilai F_h semua nilai dari signifikansinya (sig.) > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pasangan variabel *eksogenus* dengan variabel *endogenus* memiliki hubungan yang linier, sedangkan uji keberartian regresi terlihat dari nilai F_h semua pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus memiliki nilai signifikansi (sig.) < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa koefisien regresi berarti. Jadi, hasil analisis tersebut menyimpulkan bahwa semua bentuk regresi linier dan berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya, dalam ringkasan pembahasan hasil penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

Temuan penelitan pertama: Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif guru pada SDN Kota Labuhan Batu

Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif guru pada SD Negeri Kota Labuhan Batu, artinya jika budaya organisasi (sekolah) semakin baik akan meningkatkan perilaku inovatif pada guru. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{31} = 0,229$ dan $t = 3,181$ dengan taraf signifikansi 0,000 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai $t_{hitung} < 0,05$), sehingga besar pengaruh langsung (*direct effect*) budaya organisasi terhadap perilaku inovatif pada guru SDN Kota Labuhan Batu adalah 0,0524.

Pengujian ini didukung oleh hasil penelitian berikut ini:

No	Peneliti	Tahun dan Halaman	Deskripsi
1.	Wachidah	(2019:61)	Menjelaskan sikap inovatif berpengaruh terhadap motivasi guru. Sikap inovatif memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja guru, namun ada kecenderungan makin tinggi sikap inovatif semakin baik motivasi kerja guru demikian sebaliknya makin rendah sikap inovatif semakin rendah pula motivasi guru. Apabila guru memiliki sikap inovatif maka hal itu akan berpengaruh terhadap kinerjanya
2.	Pakpahan	(2005:39)	Menyatakan bahwa inovasi adalah proses untuk meningkatkan motivasi kerja yang dilakukan seseorang melalui pendayagunaan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan dan individu yang mengelilinginya yang berusaha menghasilkan produk baru yang dapat berguna baik bagi dirinya sendiri maupun bagi lingkungan lembaga atau institusi tempat bekerja

Indikasi adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan perilaku inovatif pada guru adalah terbangunnya karakter keperibadian yang kuat untuk memajukan mutu sekolah dan tugas-tugas administrasi sekolah yang berelevan lainnya, mendorong hubungan yang dinamis dan produktif, serta berkaitan dalam melakukan pembaharuan ide-ide dan inisiatif yang baru dengan memanfaatkan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pengajaran serta memperhatikan kekuatan budaya organisasi (sekolah) yang sehat.

Temuan penelitian kedua: Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif guru pada SDN Kota Labuhan Batu

Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif pada guru SDN Kota Labuhan Batu, artinya jika komunikasi interpersonal semakin baik akan meningkatkan perilaku inovatif para guru. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{32} = 0,176$ dan $t = 2,445$ dengan taraf signifikansi 0,000 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai $t_{hitung} < 0,050$), sehingga besar pengaruh langsung (*direct effect*) komunikasi interpersonal terhadap perilaku inovatif guru SDN Kota Labuhan Batu adalah 0,0309.

Pengujian ini didukung oleh hasil penelitian berikut ini:

No	Peneliti	Tahun dan Halaman	Deskripsi
1.	Aida	(2001:225-236)	Menyatakan komunikasi interpersonal yang efektif terdiri tiga faktor yaitu (1) saling percaya mendukung (supportive) dan (3) sikap terbuka. Selain itu konsep diri yang meliputi persepsi pribadi, dan (2) sikap self image, self esteem rasa empati, merupakan faktor yang menonjol dalam komunikasi interpersonal.

Indikasi adanya pengaruh antara komunikasi interpersonal dengan perilaku inovatif pada guru adalah terbangunnya karakter kepribadian loyal dan sportif dalam menjaga hubungan kerjasama yang kuat untuk pencapaian mutu sekolah yang berperilaku inovatif guru yang elegan dan amanah, mendorong hubungan yang dinamis dan produktif, serta melakukan pembaharuan ide-ide dan inisiatif yang baru dengan memanfaatkan segala sesuatu yang berorientasi pada aspek pembelajaran.

Temuan penelitian kedua: Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru pada SDN Kota Labuhan Batu

Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru pada SDN Kota Labuhan Batu, artinya jika budaya organisasi semakin baik akan meningkatkan motivasi kerja para guru. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{41} = 0,077$ dan $t = 1,023$ dengan taraf signifikansi 0,040 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai $t_{hitung} < 0,050$), sehingga besar pengaruh langsung (*direct effect*) budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru pada SDN Kota Labuhan Batu adalah 0,0059.

Indikasi adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pada guru adalah terbangunnya karakter keperibadian sekaligus mendorong daya kerja guru yang kuat untuk memajukan kualitas sekolah, menjalankan tugas-tugas administrasi sekolah dengan benar dan tepat waktu, menanamkan kesadaran dalam membiasakan beraktifitas dengan tulus, dinamis dan produktif, serta bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Pengujian ini didukung oleh hasil penelitian berikut ini:

No	Peneliti	Tahun dan Halaman	Deskripsi
1.	Jumari, dkk	(2013)	Menemukan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi mengajar guru SMKN Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi 39,6% dan sumbangan efektif sebesar 17,6%; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja mengajar guru SMKN Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi 38,6% dan sumbangan efektif sebesar 19,8%; (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMKN Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi 38,2% dan sumbangan efektif sebesar 22,4%; dan (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru SMKN Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi 59,8% dan sumbangan efektif sebesar 19,8%.

Temuan penelitian kedua: Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru pada SDN Kota Labuhan Batu

Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pada guru SDN Kota Labuhan Batu, artinya jika komunikasi interpersonal semakin baik maka akan meningkatkan motivasi kerja para guru. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{42} = 0,047$ dan $t = 0,628$ dengan taraf signifikansi 0,000 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai $t_{hitung} < 0,050$), sehingga besar pengaruh langsung (*direct effect*) komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pada guru SDN Kota Labuhan Batu adalah 0,0022.

Pengujian ini didukung oleh hasil penelitian berikut ini:

No	Peneliti	Tahun dan Halaman	Deskripsi
1.	Aida	(2001:225-236)	menyatakan komunikasi interpersonal yang efektif terdiri tiga faktor yaitu (1) saling percaya; (2) sikap mendukung (<i>supportive</i>) dan (3) sikap terbuka. Selain itu konsep diri yang meliputi persepsi pribadi, self image, self esteem rasa empati, merupakan faktor yang menonjol dalam komunikasi interpersonal

Indikasi adanya pengaruh antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja pada guru adalah terbangunnya karakter kepribadian terbuka dan sportif dalam menjalin hubungan yang baik untuk pencapaian kualitas sekolah sesuai motivasi kerja guru yang dinamis dan signifikan, mendorong relasi yang saling membutuhkan, serta mampu menjaga hubungan baik tersebut sesuai tujuan yang disepakati bersama.

Temuan penelitian kedua: Perilaku inovatif berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru pada SDN Kota Labuhan Batu

Perilaku inovatif berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru pada SDN Kota Labuhan Batu, artinya jika perilaku inovatif semakin baik maka akan meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{51} = 0,168$ dan $t = 2,285$ dengan taraf signifikansi 0,024 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai $t_{hitung} < 0,050$), sehingga besar pengaruh langsung (*direct effect*) perilaku inovatif terhadap motivasi kerja guru pada SDN Kota Labuhan Batu adalah 0,0282.

Indikasi adanya pengaruh antara perilaku inovatif dengan motivasi kerja pada guru adalah terbangunnya karakter diri yang elegan dan unggul dalam berinovasi. Selain itu, memiliki kemampuan melakukan beragam inovasi pengajaran dan pembelajaran dan tugas-tugas administrasi sekolah yang

berelevan lainnya, sekaligus mampu meningkatkan motivasi kerja guru untuk mencapai tujuan yang dikehendaki bersama

Pengujian ini didukung oleh hasil penelitian berikut ini:

No	Peneliti	Tahun	Deskripsi
1.	Jumari, dkk	(2013)	Menemukan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi mengajar guru SMKN Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi 39,6% dan sumbangan efektif sebesar 17,6%; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja mengajar guru SMKN Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi 38,6% dan sumbangan efektif sebesar 19,8%; (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMKN Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi 38,2% dan sumbangan efektif sebesar 22,4%; dan (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru SMKN Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi 59,8% dan sumbangan efektif sebesar 19,8%.
2	Wachidah	(2019:61)	Menjelaskan sikap inovatif berpengaruh terhadap motivasi guru. Sikap inovatif memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja guru, namun ada kecenderungan makin tinggi sikap inovatif semakin baik motivasi kerja guru demikian sebaliknya makin rendah sikap inovatif semakin rendah pula motivasi guru. Apabila guru memiliki sikap inovatif maka hal itu akan berpengaruh terhadap kinerjanya
3	Pakpahan	2005:39)	Menyatakan bahwa inovasi adalah proses untuk meningkatkan motivasi kerja yang dilakukan seseorang melalui pendayagunaan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan dan individu yang mengelilinginya yang berusaha menghasilkan produk baru yang dapat berguna baik bagi dirinya sendiri maupun bagi lingkungan lembaga atau institusi tempat bekerja.

Saran

Beberapa hal yang dapat disarankan kepada beberapa pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini diantaranya: (1) Kepala Dinas hendaknya mendorong dan melakukan inovasi kurikulum yang berbasis teknologi dan reformasi birokrasi pada aspek administrasi di setiap sekolah, (2) Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah hendaknya mampu menjadi tauladan yang baik bagi para guru dan warga sekolah untuk mereformasi birokrasi administratif yang unggul demi terciptanya kualitas sekolah. (3) Para guru sebagai agen pembelajar hendaknya mampu meningkatkan peran komunikasi interpersonal dan perilaku inovatif ke arah yang lebih elegan dan menyenangkan, dan (3) Para ilmuwan diharapkan dapat menjadi pembimbing dan lahan pengembangan kajian ilmu yang lebih berkesinambungan dan bermutu.

DAFTAR RUJUKAN

- Coulquitt ,J, A.,Le Pine, J,A. and Wesson,M.J. (2015). *Organizational Behavior. Improving Permormance and Comitment in The Workplace*. New York: Mc Graw-Hill International Edition.
- Edi Harapan, Syarwani Ahmad. (2014). *Komunikasi Antarpribadi: Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Erawati. (2020). Pengaruh Keinovasian Dan Karakteristik Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Se-Kabupaten Bengkayang. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 9(2), 1-11. <http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v9i2.39556>.

- Hamzah B. Uno. (2013). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara..
- Husaini Usman. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M. R, Konopashe, and M. T. Matteson. (2014). *Organization Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill International.
- Jong & Hartog. (2010). *Measuring innovative work behavior*. Creativity and Innovation Management Journal, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547>.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran: Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Konadi. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Perilaku Inovatif terhadap kinerja guru smp dalam peningkatan mutu pendidikan di wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen*. *Jurnal kebangsaan*, 7(13), 21-29. <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/126>.
- Luthans Fred. (2014). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa V.A. Yuwono, dkk. Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta. Andi
- Manap, P. H., P. Djuwita., K., M. Alperi. 2010. *Pemetaan Kompetensi Kepala SMP di Provinsi Bengkulu Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 4(5), 82-95
- Mustika & Syamsuddin. (2022), *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Banda Aceh*. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 11(2), 89-121. <http://dx.doi.org/10.22373/pjp.v11i2.13508>
- Newstrom John W dan Davis Keith,. (2007). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Alih Bahasa : Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Nur Wachidah. (2019). *Pengaruh Sikap Inovatif, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri*. *Journal of Educational Evaluation Studies (JEES)*, 1(1), 57-63. <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/JEES>
- Rojifah Dinul Maulah dan Sulasminten. (2016). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Swasta se-Kecamatan Tandes Kota Surabaya*. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol.4, hal 8.
- Robbins S. P. (2015). *Organizational Theory: Structure, Design and Application*. USA: Prentice Hall.
- Schein, E.H. (2012). *Organizational Culture and Leadership : A. Dynamic View*. San Fransisco :Jassey-Bass.Inc-Publisher.
- Siburian, Paningkat. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Kepala SMK (Pengembangan Model Teoritis Kinerja melalui Studi Empiris pada SMK di Kota Medan)*. *Disertasi*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Siburian. (2012), *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Berprestasi TerhadapKepuasan Kerja Guru SMA Parulian 2 Medan*. *Jurnal Generasi Kampus*, 5(2), 67-81. <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/1075>
- Situmorang, B. (2014). *Pengaruh perilaku inovatif dan kepemimpinan pembelajaran terhadap Kepuasan Kerja Kepala SMP di Medan*. *Elementary School Journal*, 1(2), 26-41. <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/1093>
- Yuhandi. (2016). *Times Higher Education Supplement (THES), Yukl, G. Leadership in Organization*. (1998). New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Zakaria, (2021). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pprofesional Pustakawan*. *JPUA: Jurnal Perpustakaan Universitas Airlangga: Media Informasi dan Komunikasi Kepustakawanan*, 11(1), 19-29. <https://doi.org/10.20473/jpua.v11i1.2021>.