

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Interpersonal Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Sekolah Satuan Pendidikan Kerjasama

Kasmida¹, Abdul Mujib², Suciati³

¹Universitas Terbuka

Email: kasmida83@gmail.com

²Universitas Muslim Nusantara Al – Washliyah

Email: mujib_umnaw@yahoo.com

³Universitas Terbuka

Email: sucisastro@gmail.com

Journal info

Jurnal Pendidikan Glasser

p-ISSN : 2579-5082

e-ISSN : 2598-2818

DOI : 10.32529/glasser.v6i1.1245

Volume : 6

Nomor : 1

Month : 2022

Issue : November-April

Abstrak.

Riset ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi interpersonal terhadap kinerja tenaga kependidikan Sekolah SPK di Kota Batam. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, korelasional dengan sampel 55 responden. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan analisis dokumen untuk menganalisis kinerja tenaga kependidikan. Hasil riset diperoleh bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi interpersonal secara serentak dan bermakna berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hasil variabel budaya organisasi kompetensi interpersonal berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh. Koefisien determinasi sebesar 0,886 menunjukkan bahwa 88,6% kinerja tenaga pendidikan dipengaruhi secara serentak oleh peubah budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi interpersonal. Oleh karena itu, riset ini menyimpulkan bahwa kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompetensi interpersonal, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian kinerja tenaga kependidikan.

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi kerja, kompetensi interpersonal, kinerja

A. PENDAHULUAN

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, salah satunya adalah budaya organisasi yang merupakan salah satu faktor lingkungan kerja. Robbins dan Coulter seperti dikutip (Mindari, 2015), budaya organisasi ialah asumsi, nilai-nilai, pemahaman, dan harapan yang dipahami oleh anggota atau kelompok serta dijadikan sebagai panduan bagi tingkah laku dan penyelesaian problem yang dihadapi. Budaya organisasi yang baik dapat

menaikkan kinerja tenaga kependidikan. Maka dari itu kinerja tenaga kependidikan juga berhubungan dengan budaya organisasi. Karena dalam menjalankan aktivitas, budaya organisasi akan menyebabkan pengaruh besar dalam institusi. Pada kenyataannya dalam menjalankan budaya organisasi, tenaga kependidikan perlu motivasi untuk dapat melaksanakannya secara terus-menerus sehingga menjadi kebiasaan, dan ini perlunya arahan atau dorongan dari pemimpin lembaga pendidikan, sehingga

potensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan dapat diubah menjadi potensi yang diinginkan lembaga pendidikan. Motivasi kerja ialah sebagai pendorong tenaga kependidikan guna melaksanakan pekerjaan dengan giat sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya

Menurut Nengsih dan Nurrizalia (2020), motivasi adalah sebagai kondisi internal kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mendorong dan mengarah kegiatan dalam perilaku kearah tujuan yang akan diraih untuk kepuasan pada diri sendiri. Dengan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu baik dari dalam dirimaupunluardiri seseorang itulah yang disebut motivasi. Motivasi dapat diidentifikasi dalam 3 komponen, yaitu kesatu motivasi melukiskan sebuah kekuatan yang menggerakkan seseorang atau membuat mereka melakukan sesuatu perbuatan. Kedua motivasi yang dapat membuat seseorang mempunyai energi untuk berorientasi pada tujuan yang sangat kuat. Ketiga motivasi yang mampu membuat kerja sepanjang waktu yang terus bertahan dan konsisten. Bila motivasi kerja seorang tenaga kependidikan melemah, maka kinerja juga menurun. Kinerja yang baik dapat diraih bila tenaga kependidikan mendapat motivasi untuk bekerja tekun dalam institusinya. Oleh karena itu, motivasi sangat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan dalam sebuah institusi pendidikan.

Selain motivasi, kinerja juga erat kaitannya dengan kompetensi interpersonal seseorang dalam bekerja. Menurut pendapat (Vito et al., 2014) bahwa keahlian interpersonal banyak diperoleh seseorang dari proses belajar, melalui petunjuk mentor/guru, mengobservasi orang lain, atau dengan uji coba. Individu akan memperoleh kompetensi interpersonal jika individu mau menambah pengetahuannya tentang komunikasi interpersonal. Kompetensi interpersonal yang bertambah ini akan menyebabkan individu memperoleh pilihan lebih banyak dalam berinteraksi, sehingga dimungkinkan dapat menghasilkan asosiasi interpersonal yang efektif (Yasir, 2016)

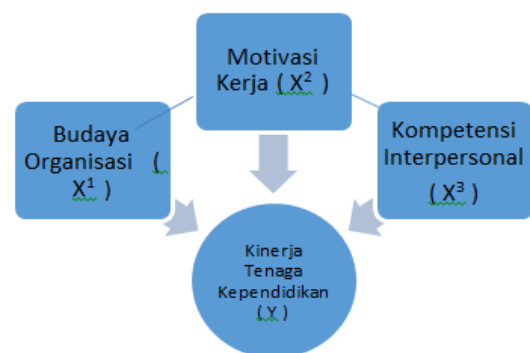
Budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi interpersonal merupakan usaha yang menjadi titik perhatian dalam riset guna meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Hal tersebut berdasarkan hasil pengamatan peneliti di salah satu Sekolah Satuan Pendidikan Kerjasama (SPK) di Kota Batam. Sekolah Satuan Pendidikan Kerjasama (SPK) adalah sekolah yang awalnya berlabel sekolah nasional plus atau international. Sejak tanggal 1 Desember 2014 semua sekolah yang berlabel Sekolah nasional plus atau international di Indonesia harus mengganti nama menjadi Sekolah SPK. Ini tertuang dalam Permendikbud nomor 31 tahun 2014 tentang kerjasama penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan oleh institusi Pendidikan Indonesia dengan institusi Pendidikan Asing.

Berdasarkan Permendikbud nomor 31 tahun 2014, salah satu syarat menjadi sekolah SPK yaitu sekolah tersebut haruslah bekerjasama dengan salah satu lembaga Pendidikan Asing seperti *Cambridge University*, *International Baccalaureate (IB)*, sehingga tidak semua sekolah internasional atau nasional plus menjadi sekolah SPK. Dari tahun 2014-2021 jumlah sekolah SPK di Batam terdiri dari 7 sekolah yaitu: Sekolah Mondial, Sekolah Kallista, Sekolah Djuwita, Sekolah Global Indo Asia, Sekolah Harapan Utama, Independent School dan Sekolah Montie Siena.

Sekolah SPK tempat peneliti bertugas memiliki budaya organisasi yang sangat beragam. Salah satu hal yang mempengaruhi budaya organisasi yang menjadi perhatian peneliti adalah data pergantian tenaga kependidikan baru silih berganti dari tahun ke tahun yang sangat cepat. Rata-rata persentase tenaga kependidikan baru dari tahun 2017- 2020 sebesar 24% dan rata-rata persentase tenaga kependidikan yang keluar sebesar 11,25%. Berdasarkan riset (Lee et al., 2012) rekan kerja dan lingkungan pekerjaan berpengaruh positif dan bermakna bagi kinerja. Lingkungan pekerjaan ialah salah satu indikator dari budaya organisasi, hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal tenaga kependidikan di sekolah tersebut perlu mendapat perhatian khusus karena dengan pergantian tenaga kependidikan yang begitu besar akan

mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan di sekolah tersebut.

Berlandaskan dari uraian permasalahan Kinerja (*Job Performance*) yang berkorelasi dengan budaya organisasi dan motivasi kerja dan membandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, periset belum menemukan riset yang meriset secara bersama antara budaya organisasi, motivasi kerja dan keahlian interpersonal dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Tujuan riset ini ialah untuk : (1) menganalisis efek budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan, (2) menganalisis efek motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan, (3) Untuk menganalisis efek kompetensi interpersonal terhadap kinerja tenaga kependidikan, (4) menganalisis efek budaya organisasi, motivasi kerja dan keahlian interpersonal secara serentak terhadap kinerja tenaga kependidikan Sekolah SPK di Kota Batam.



Gambar 1. Model Penelitian

B. METODE PENELITIAN

Riset ini mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan desain metode korelasional untuk mendeteksi berbagai variasi suatu faktor yang berkaitan dengan

variasi – variasi pada satu atau lebih secara bersama-sama dengan peubah yang lain. Populasi yang dipergunakan riset ini ialah tenaga kependidikan pada sekolah SPK di Kota Batam dengan jumlah 177 tenaga kependidikan yang terdiri dari 60 orang di sekolah Mondial, 28 orang di sekolah Kallista, 35 orang di sekolah Djuwita, 26 orang di Sekolah Global Indo Asia, 32 orang di Sekolah Harapan Utama, 16 orang di Independent School, dan 20 orang di Sekolah Monte Sienna.

Teknik sampling dipergunakan sampling acak bertstrata (*stratified random sampling*) yaitu sampel diambil secara acak dan proporsional dari populasi. Mengingat populasi yang diambil anggotanya heterogen sehingga sampling yang digunakan adalah pengambilan sampel acak proporsional dengan sampel yang berjumlah 55 responden. Adapun instrumen yang dipergunakan dalam riset ini ialah kuesioner/angket yang dibuat oleh peneliti dan wawancara Kepala sekolah dari beberapa sekolah SPK di Batam. Angket/kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan pada responden yang digunakan untuk mengetahui score budaya organisasi, motivasi kerja, keahlian interpersonal dan kinerja tenaga kependidikan. Selain angket/kuesioner, untuk memperkuat data yang diperoleh dari angket/kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara dari beberapa kepala sekolah di sekolah SPK di Batam dengan mengajukan beberapa

pertanyaan dengan menggunakan pedomen wawancara.

Jumlah pernyataan dalam instrumen/kuesioner peubah adalah 42 butir yang terdiri dari 15 pernyataan untuk peubah Budaya Organisasi (X_1), 10 pernyataan untuk peubah motivasi kerja (X_2), 9 pernyataan untuk peubah kompetensi interpersonal (X_3), dan 8 pernyataan untuk peubah kinerja (Y)

Hasil uji ketepatan alat ukur instrumen item adalah valid apabila nilai *Corrected item-total correlation* pada item $> 0,361$ (Ghozali, 2011). Hasil uji validitas instrumen peubah budaya organisasi menunjukkan item no.7 tidak valid karena nilai *Corrected item-total correlation* $< 0,361$ sehingga item no. 7 dikeluarkan dari instrumen penelitian. Hasil uji validitas instrumen pada peubah motivasi kerja menunjukkan bahwa semua item adalah valid karena nilai *Corrected item-total correlation* pada semua item $> 0,361$. Hasil uji validitas instrumen pada peubah kompetensi interpersonal menunjukkan bahwa semua item ialah valid karena nilai *Corrected item-total correlation* pada semua item $> 0,361$. Hasil uji reliabilitas instrumen setiap memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai reliabilitas yang sangat tinggi karena mempunyai nilai alpha Cronbach $> 0,7$. Peneliti mempergunakan kuesioner, dan wawancara dalam pengambilan data riset. Regresi ganda digunakan untuk menganalisis data hasil riset (Sarstedt, 2019)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dari penelitian ini berjumlah 55 tenaga kependidikan sekolah SPK di Kota Batam sebanyak 55 responden. Karakteristik responden dalam riset mencakup gender, umur, pendidikan dan masa kerja. Adapun rincian karakteristik responden dipaparkan seperti berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis kelamin

Gender	Frekuensi	Persen
Perempuan	34	61,82
Laki-laki	21	38,18
Jumlah	55	100

Tabel 1 memperlihatkan bahwa dari 55 responden yang telah mengisi kuesioner, ternyata didominasi oleh perempuan sebanyak 34 (61,82%) responden dan selebihnya laki-laki sebanyak 21 responden (38,18%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persen
S3	2	3,64
S2	11	20,00
S1	40	72,73
SMA	2	3,64
Jumlah	55	100

Tabel 2 memperlihatkan bahwa dari 55 responden yang telah mengisi kuesioner, ternyata didominasi oleh responden yang berpendidikan SMA sebanyak 2 responden (3,64%), yang berpendidikan S1 sebanyak 40 responden(72,73%), yang berpendidikan S2 sebanyak 11 responden(20%), dan yang berpendidikan S3 ada 2 responden(3,64%).

Tabel 3 Karakteristik Masa kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persen
< 5 tahun	26	47,27
5-10 tahun	11	20,00
11 tahun ke atas	18	32,73
Jumlah	55	100

Tabel 3 memperlihatkan bahwa dari 55 responden yang telah mengisi kuesioner, ternyata didominasi oleh responden yang mempunyai masa kerja dibawah 5 tahun ialah 26 responden, masa kerja 5 – 10 tahun ada 11 responden, 11 tahun ke atas ada 18 responden. Deskripsi data dari setiap variabel dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Kinerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persen
8,97 – 16,72	Sangat Rendah	6	10,91
16,73 – 24,48	Rendah	2	3,64
24,49 – 32,34	Tinggi	10	18,18
32,25 – 40	Sangat Tinggi	37	67,27
Jumlah		55	100

Tabel 4 memperlihatkan bahwa jawaban responden pada pengisian kuesioner pada variabel kinerja, ada 37 responden (62,27%) yang termasuk kriteria sangat tinggi, ada 10 responden (18,18%) yang termasuk kriteria tinggi, ada 2 responden (3,64%) yang termasuk kriteria rendah, dan ada 6 responden (10,91%) yang termasuk kriteria sangat rendah. Berdasarkan tabel 4.4 maka sebagian besar responden memberikan persepsi kinerja yang termasuk kriteria sangat tinggi (62,27%) dibandingkan pilihan jawaban yang lain.

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persen
22,97 – 34,72	Sangat Rendah	8	14,55
34,73 – 46,48	Rendah	0	0,00
46,49 – 58,24	Tinggi	9	16,36
58,25 – 70,00	Sangat Tinggi	38	69,09
Jumlah		55	100,00

Tabel 5 memperlihatkan bahwa jawaban responden dalam pengisian kuesioner pada variabel budaya organisasi, ada 38 responden (69,09%) yang termasuk kriteria sangat tinggi, ada 9 responden (16,36%) yang termasuk kriteria tinggi, tidak ada responden (0%) yang termasuk kriteria rendah, dan ada 8 responden (14,55%) yang termasuk kriteria sangat rendah. Dengan demikian jawaban responden terhadap persepsi tentang budaya organisasi sebagian besar termasuk kriteria sangat tinggi (69,09%) dibandingkan proporsi jawaban yang lain.

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persen
19,97 – 27,47	Sangat Rendah	7	12,73
27,48 – 34,98	Rendah	8	14,55
34,99 – 42,49	Tinggi	23	41,82
42,5 – 50,00	Sangat Tinggi	17	30,91
Jumlah		55	100

Tabel 6 memperlihatkan bahwa jawaban responden dalam pengisian kuesioner pada variabel motivasi kerja, ada 17 responden (30,91%) yang termasuk kriteria sangat tinggi, ada 23 responden (41,82%) yang termasuk kriteria tinggi, ada

8 responden (14,55%) yang termasuk kriteria rendah, dan ada 7 responden (12,73%) yang termasuk kriteria sangat rendah. Dengan demikian maka jawaban responden tentang persepsi terhadap motivasi kerja sebagian besar termasuk kriteria tinggi dengan persentase 41,82%.

Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Kompetensi Interpersonal menurut Persepsi Tenaga kependidikan Sekolah SPK

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persen
11,97 – 20,22	Sangat Rendah	6	10,91
20,23 – 28,48	Rendah	5	9,09
28,49 – 36,74	Tinggi	13	23,64
36,75 – 45,00	Sangat Tinggi	31	56,36
Jumlah		55	100

Tabel 7 memperlihatkan bahwa jawaban responden dalam pengisian kuesioner pada variabel kompetensi interpersonal, dimana ada 31 responden (56,36%) yang termasuk kriteria sangat tinggi, ada 13 responden (23,64%) yang termasuk kriteria tinggi, ada 5 responden (9,09%) yang termasuk kriteria rendah, dan ada 6 responden (10,91%) yang termasuk kriteria sangat rendah. Dengan demikian persepsi responden terhadap persepsi tentang kompetensi interpersonal termasuk kriteria sangat tinggi sebesar 56,36%.

Ringkasan Hasil Uji Prasyarat

Berdasarkan tabel 8 diperoleh informasi bahwa uji prasyarat analisis data berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas, varian data homogen (tidak ada heteroskedastisitas), dan tidak ada

autokorelasi, sehingga uji statistik inferensial bisa menggunakan statistik parametrik dengan regresi linear ganda.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Uji Prasyarat

Pengujian Prasyarat	Kriteria	Keterangan
Uji Normalitas K-S	$P > 0,05$	Data normal
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)	$P > 0,05$	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji Multikolinieritas	Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Uji Autokorelasi	$dL < 4 - du < DW$	Tidak ada autokorelasi

Hasil Uji statistik F

Kriteria utama Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua peubah independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai efek secara serentak terhadap peubah dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Statistik F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2922.463	3	974.154	140.934	.000 ^a
Residual	352.519	51	6.912		
Total	3274.982	54			

a. Predictors: (Constant), KI, MK, BO

b. Dependent Variable: K

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh nilai uji F sebesar 140,934 dengan probabilitas 0,00. Nilai Fhitung 140,934 ini lebih dari Ftabel 2,77 dan probabilitasnya lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat ditarik simpulan bahwa model regresi (budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi interpersonal) berpengaruh secara serentak dan bermakna terhadap kinerja.

Hasil Uji Parsial (t-test)

Pengujian Hipotesis 1 : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Pengujian Hipotesis penelitian Ini dilakukan melalui cara regresi ganda yang meliputi *goodness of fit* dari uji simultan, uji parsial, dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian statistik dipaparkan berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

Model		Koefisien tak terstandar		Koefisien distandarisasi	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	Konstan	1.329	1.793		.741	.462
	BO	.414	.058	.736	7.150	.000
	MK	.028	.073	.028	.376	.709
	KI	.197	.090	.207	2.186	.033

a. Dependent Variable: K

Tabel 10 memperlihatkan hasil uji parsial (t) yang menunjukkan bahwa nilai t hitung peubah budaya organisasi adalah 7,15 dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang membuktikan hipotesis nol ditolak dan hipotesis riset pertama diterima. Sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh yang bermakna dari peubah budaya organisasi bagi kinerja tenaga kependidikan.

Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja

Tabel 10 menunjukkan nilai t hitungvariabel motivasi kerja adalah 0,376 dengan nilai probabilitas $0,709 > 0,05$ yang membuktikan bahwa hipotesis nol diterima dan hipotesis penelitian kedua ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa peubah motivasi kerja tidak berpengaruh secara bermakna bagi kinerja.

Pengujian Hipotesis 3 : Pengaruh Kompetensi Interpersonal terhadap Kinerja

Tabel 10 di atas memperlihatkan bahwa nilai *t* hitung peubah kompetensi interpersonal adalah 2,186 dengan nilai probabilitas $0,03 < 0,05$ yang membuktikan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis penelitian diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari peubah keahlian interpersonal terhadap kinerja. Berikut ini ringkasan hasil uji hipotesis pengaruh masing-masing peubah terhadap kinerja:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

<i>Variabel</i>	<i>Hipotesis</i>	<i>Hasil Uji</i>	<i>Keputusan</i>
Budaya organisasi	positif signifikan	Positif signifikan	Hipotesis penelitian Diterima
Motivasi kerja	Positif Signifikan	Positif tidak signifikan	Hipotesis penelitian Ditolak
Kompetensi Interpersonal	Positif Signifikan	Positif signifikan	Hipotesis penelitian Diterima
Budaya Organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi interpersonal	Positif Signifikan	Positif signifikan	Hipotesis Penelitian Diterima

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimasi Std. Error	Durbin-Watson
1	.945 ^a	.892	.886	2.629	2.038

a. Predictors: (Constant), KI, MK, BO

b. Dependent Variable: K

Tabel 12 memperlihatkan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square 0,886 yang menunjukkan bahwa besar pengaruh peubah bebas secara keseluruhan terhadap peubah terikat adalah $0,886 \times 100\%$ atau sebesar

88,6%. Artinya bahwa variansi variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi interpersonal terhadap variabel kinerja sebesar 88,6% dan sisanya 11,4% adalah pengaruh peubah lain di luar riset.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berlandaskan hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh informasi bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan bermakna bagi kinerja yang dibuktikan dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori bahwa budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Peran budaya ialah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi mengarahkan perbuatan yang bisa dilakukan dan yang tidak bisa dilakukan dan memberi pemahaman yang sama kepada tenaga kependidikan.

Hasil riset ini sejalan dengan hasil riset sebelumnya oleh (Meutia et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja tenaga kependidikan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan tenaga kependidikan. Hasil riset ini juga sesuai dengan hasil riset (Fitriani & Sadarman, 2018) yang menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif sehingga budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, begitu juga sebaliknya.

Untuk memperkuat analisis data kuantitatif maka dilengkapi dengan data penelitian kualitatif yang diperoleh melalui wawancara sebagai berikut:

“Iya, budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja, karena budaya yang terbentuk dalam suatu organisasi akan mempengaruhi cepat lambatnya kinerja individu dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik di sekolah seperti disiplin, etos kerja tinggi seperti hadir dan pulang kerja tepat waktu, tidak meninggalkan pekerjaan, serta melaksanakan tugas pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan cepat/tepat” (wawancara dengan Megawati, 53 tahun, Mei 2021 pukul 10.30 wib)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber bisa dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai karena nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dalam suatu organisasi seperti disiplin, etos kerja tinggi seperti hadir dan pulang kerja tepat waktu, tidak meninggalkan pekerjaan, serta melaksanakan tugas pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan cepat/tepat akan berpengaruh dalam menjalankan tugas pekerjaan, baik secara individu maupun secara tim.

“Suatu instansi pelayanan public harus mempunyai budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk menjalankan operasional perusahaan, kalau di sekolah diperlukan budaya organisasi untuk memperlancar proses pendidikan dan pembelajaran guna mencapai tujuan sekolah “ (wawancara dengan Verawati, 38 tahun, pada tanggal 23 Mei 2021, pukul. 11.00 wib).

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek penelitian mengenai pengaruh dari

budaya organisasi bagi kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi harus dimiliki dan dijalankan oleh pegawai untuk memperlancar proses pendidikan atau pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan/ tujuan sekolah.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh informasi bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif tidak bermakna bagi kinerja yang dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,709 > 0,05$. Hasil riset ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan namun tidak bermakna. Ini artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja. Hal ini terjadi karena motivasi merupakan daya pendorong seseorang untuk melakukan tindakan (Diyanti et al., 2017) dalam memenuhi keperluan/kebutuhan. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka tugas bias lebih cepat dikerjakan dan diselesaikan.

Hasil penelitian melalui observasi di sekolah diketahui bahwa setiap pendidik atau tenaga kependidikan harus mempersiapkan Program semester, Silabus, RPP, dan rencana evaluasi program pembelajaran. Selain itu, seorang guru sebagai tenaga pendidik harus berusaha agar proses pembelajaran menjadi aktif, menarik, dan menyenangkan, serta memberikan sikap maupun teladan perilaku yang baik agar materi pelajaran/ilmu yang dipelajari

menjadi mudah dipahami dan dikuasai peserta didik. Seorang guru sering memakai metode yang bervariasi seperti ceramah tanya jawab, diskusi, dan eksperimen melalui problem based atau inquiry leaning. Guru juga harus menggunakan media atau alat bantu pembelajaran yang menarik seperti charta, foto, atau video untuk mempermudah pemahaman peserta didik. Oleh karena itu tanpa motivasi yang tinggi akan sulit diperoleh proses pembelajaran seperti yang diharapkan.

Namun demikian, hasil riset ini telah memberikan informasi bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja tenaga kependidikan yang berarti meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik atau tinggi, belum tentu berpengaruh secara bermakna atau hanya memberikan sedikit pengaruh. Menurut periset hal ini bisa disebabkan karena motivasi kerja sudah menjadi kepribadian individu/karyawan sehingga tidak dianggap sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, tidak adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mungkin bisa disebabkan oleh kondisi sekolah yang telah dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, kebijakan dan aturan yang berlaku sudah sesuai dengan disiplin dan kompetensi pegawai, sehingga faktor eksternal lebih memiliki pengaruh terhadap kinerja daripada faktor internal motivasi kerja dari tenaga kependidikan di SPK Kota Batam.

Hasil riset ini mendukung riset terdahulu oleh (Dhermawan et al., 2012) dengan simpulan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Hasil riset ini juga sesuai dengan riset sebelumnya oleh (Ekhsan, 2019) dengan simpulan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Syncrum Logistic.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek penelitian ini, diperoleh informasi bahwa motivasi kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai yang menjadi bagian penting dalam pengelolaan, pelaksanaan pendidikan di lembaga pendidikan. Apabila motivasi kerja tenaga kependidikan tinggi maka proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab akan berjalan lancar/efektif atau terjadi peningkatan kinerja (wawancara dengan Jontri, 43 tahun, pada tanggal 24 Mei 2021, pukul 11.30 wib).

Pengaruh Kompetensi Interpersonal terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh informasi bahwa kompetensi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan bermakna bagi kinerja yang dibuktikan dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Kompetensi merupakan variabel yang sangat penting karena setiap tugas dan pekerjaan harus dapat diselesaikan secara kuantitas, berkualitas, dan tepat waktu sesuai dengan

waktu yang telah ditentukan sehingga kompetensi menjadi pilihan pertama dalam perekrutan pegawai jika lembaga/organisasi ingin mencapai tujuan. Tanpa kompetensi yang tinggi maka mustahil tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal. Termasuk dalam hal ini kompetensi interpersonal atau kompetensi dalam menjalin hubungan antar pegawai maupun dengan siswa atau orang tua siswa. Dalam suatu lembaga/perusahaan/ organisasi terdapat banyak tugas dan pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian secara kuantitatif maupun kualitatif. Seluruh Tugas/pekerjaan suatu organisasi tidak mungkin dapat dikerjakan seorang diri oleh karena itu diperlukan kerjasama tim yang baik dari setiap pegawai. Ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi interpersonal berpengaruh sangat penting terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek penelitian tentang pengaruh kompetensi interpersonal terhadap kinerja diperoleh informasi sebagai berikut :

“Iya, kompetensi interpersonal sangat diperlukan bagi tenaga kependidikan ataupun guru dalam pekerjaannya. Sesuai dengan Permendiknas bahwa pendidik harus mempunyai keahlian pedagogik, profesional, kepribadian, dan kompetensi sosial. Kompetensi interpersonal mungkin masuk dalam lingkup kompetensi kepribadian dan sosial dimana seorang pendidik harus dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan sekerja, kepala sekolah, orangtua, dan masyarakat selain dengan peserta didik” (wawancara dengan Megawati, 53 tahun, pada tanggal 24 Mei 2021 pukul 11.30 wib)

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek penelitian yang menjabat sebagai kepala sekolah diperoleh informasi bahwa kompetensi menjadi syarat utama dalam penerimaan seorang pegawai karena tanpa kompetensi keahlian mustahil pekerjaan besar dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam kaitannya dengan kompetensi tenaga kependidikan, maka kompetensi interpersonal juga harus dimiliki oleh seorang pendidik supaya dapat berinteraksi yang baik dengan peserta didik, rekan sekerja, kepala sekolah, orangtua siswa, maupun masyarakat.

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Interpersonal terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh informasi bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi interpersonal berpengaruh positif dan bermakna bagi kinerja yang dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi yang kuat akan menopang terciptanya sebuah prestasi bagi staf anggotanya, termasuk budaya yang diinternalisasikan pihak pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem perilaku tenaga pendidik di dalam maupun diluar organisasi. Selain itu, pendidik/guru juga memerlukan motivasi untuk meraih suatu tujuan bersama. Karena individu juga memiliki naik turunnya motivasi dalam bekerja, maka pimpinan harus mengajak pendidik atau guru untuk lebih semangat dalam

melaksanakan tugas sehingga kinerja yang baik dapat terwujud.

Dalam menjalankan budaya organisasi, tenaga kependidikan juga memerlukan suatu kemampuan interpersonal untuk berhubungan atau bekerja sama antar rekan kerja seperti kemampuan berinisiatif, memberikan masukan, mampu menyelesaikan masalah pekerjaan yang merupakan tanggung jawab mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Meutia et al., 2019), serta (Fitriani & Sadarman, 2018) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara bermakna bagi kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan bermakna bagi kinerja (Ekhsan, 2019), dan kompetensi interpersonal berpengaruh bermakna bagi kinerja (Suristy & Adi, 2021).

Berdasarkan Hasil wawancara dengan subjek penelitian, diperoleh informasi bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi interpersonal merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang tenaga kependidikan/guru. Karena dengan budaya organisasi yang baik akan muncul keterpaduan dalam bekerjasama, demikian juga dengan motivasi kerja, dan kompetensi interpersonal yang sangat mendukung dalam pencapaian tujuan dan program pendidikan di sekolah (wawancara dengan Verawati, 38 tahun, pada tanggal 24 Mei 2021 pukul 11.00 WIB).

Keterbatasan riset ini antara lain: Data riset ini dihasilkan melalui instrumen yang dibangun dari teori kemudian dikembangkan

menjadi butir pertanyaan yang mendasarkan pada jawaban responden dalam bentuk skala likert. Hal ini dapat menimbulkan masalah diantaranya faktor psikologis responden dalam menjawab kuesioner sehingga mengandung unsur subjektif yang sangat tinggi. Selain itu riset ini didasarkan pada hasil pengisian kuesioner melalui survei.

Untuk melengkapi hasil riset secara kuantitatif dari kuesioner, peneliti melakukan wawancara dengan 3 subjek yakni kepala sekolah di 3 (tiga) sekolah yang berbeda. Keterbatasan penelitian ini adalah sulit untuk menemukan jadwal pertemuan untuk wawancara penelitian, karena kesibukan masing-masing subjek. Oleh karena itu wawancara hanya dilakukan secara singkat yang menjawab poin-poinnya saja.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil riset dan analisis data, disimpulkan bahwa peubah budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi interpersonal secara serentak dan bermakna berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hasil uji t memperlihatkan bahwa peubah budaya organisasi dan kompetensi interpersonal mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh tapi tidak signifikan. Koefisien determinasi sebesar 0,886 menunjukkan bahwa 88,6% kinerja tenaga pendidikan dipengaruhi secara simultan oleh variabel budaya organisasi,

motivasi kerja, dan kompetensi interpersonal.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka penulis menyarankan karena motivasi kerja dalam penelitian ini termasuk kriteria tinggi tapi tidak berpengaruh signifikan, maka motivasi kerja harus selalu dijaga dan terus ditingkatkan untuk mencapai kinerja tenaga kependidikan yang maksimal sehingga tujuan sekolah maupun program pendidikan dapat tercapai. Untuk meningkatkan motivasi kerja, maka dapat diberikan penghargaan (*reward*) seperti memberi insentif, memilih tenaga kependidikan yang berprestasi, atau memberi kesempatan tenaga kependidikan mewakili sekolah dalam ajang kompetisi desain untuk tenaga kependidikan IT. Bagi peneliti lain, disarankan untuk meneliti variabel selain budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi interpersonal seperti: fasilitas sekolah, leadership, dan peran orang tua peserta didik dalam proses pembelajaran daring selama masa pandemi.

E. REFERENSI

- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 179–181. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>
- Diyanti, D., Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 361–372. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.3.361>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 13(1), 1–13.
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 155–172. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss1.pp155-172>
- Lee, D.-C., Hung, L.-M., & Chen, M.-L. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2). <https://doi.org/10.5539/jms.v2n2p43>
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Mindari, E. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu. *Ilmu Manajemen*, 5, 15–27.
- Nengsih, Y.K., dan Mega Nurrisalia (2020). *Manajemen Pendidikan Masyarakat*. Bandung: Edu. Publisher.
- Sarstedt, M. (2019). The Great Facilitator. *The Great Facilitator, May*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-06031-2>
- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan

Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 50–70.

<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32584>

Vito, G. F., Vito, G. F., & Higgins, G. E. (2014). Transactional and transformational leadership: An examination of the leadership challenge model. *Policing*, 37(4), 809–822. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-01-2014-0008>

Yasir, Z. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Tamwil*, 1(1), 27. <https://doi.org/10.31958/jtm.v1i1.317>