

## **PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU**

**MAGHFIRA MAULANI PATAPPA<sup>1\*)</sup>, FEBI ADRIANA MUTIARA SOGALREY<sup>2)</sup>**

<sup>1</sup>Program Pascasarjana Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Makassar, Makassar

<sup>2</sup>Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Cenderawasih, Jayapura

email: maghfiramaulanipatappa@gmail.com<sup>1\*)</sup>· febiadriana2@gmail.com<sup>2)</sup>

\*) Korespondensi: maghfiramaulanipatappa@gmail.com

Naskah diterima: 05 Mei 2024 – disetujui: 25 Juni 2024

### **ABSTRAK**

Komunikasi organisasi memainkan peran krusial dalam mempengaruhi motivasi kerja guru, karena melalui komunikasi yang efektif, informasi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi dapat tersampaikan dengan jelas, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja guru. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif korelasi sederhana untuk mengetahui hubungan variabel x dan y yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 guru. Penentuan sampel menggunakan Teknik prosionated random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan instrument angket, dan data hasil angket dianalisis menggunakan pendekatan statistic deskriptif dan dilakukan pengujian menggunakan rumus korelasi sederhana, uji T, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh positif antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja guru.

**Kata kunci: komunikasi organisasi; motivasi; kerja guru**

### **ABSTRACT**

*Organizational communication plays a crucial role in influencing teachers' work motivation, as effective communication ensures that information, goals, and organizational values are clearly conveyed, creating a collaborative and supportive work environment. This study aims to examine the organizational communication and teacher's work motivation as well as the influence of each variable simultaneously. This study is a descriptive research using the associative method, which aims to examine the influence of organizational communication on teachers' work motivation at public junior high school in Masamba subdistrict in North Luwu district. The research samples were 60 teacher. The sample was determined by using a proportional random sampling technique. The data collection technique employed questionnaire instrument. Then, the results of the questionnaire data were analyzed using a descriptive statistical approach and the testing was conducted by using the simple correlation formula, t test, and F test. The results of the study reveal that: There is a positive and significant influence of organizational communication on teachers' work motivation.*

**Keywords: organizational communication; teachers; work motivation**

## **PENDAHULUAN**

Di era digital, perkembangan teknologi yang pesat menuntut manusia untuk berkembang lebih cepat dan memiliki daya saing tinggi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam mengintegrasikan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Setyaningsih & Suchyadi, 2021). Perencanaan SDM yang berkualitas mempermudah organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Manajemen SDM meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Hermawan et al., 2023). Salah satu organisasi penting dalam kehidupan manusia adalah sekolah (Henry & Thorsen, 2021).

Sekolah, sebagai lembaga pendidikan formal, memiliki peran penting dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang merupakan faktor krusial dalam pembangunan di berbagai aspek kehidupan (Basalamah, 2021; Ivanec, 2023; Ma'arif et al., 2022). Sebagai pencetak SDM, sekolah harus fokus pada pengembangan SDM yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan kompetensi peserta didik agar tujuan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dapat tercapai (Bektaş et al., 2022). Pengembangan SDM di sekolah dapat dilakukan melalui peningkatan

kualitas pengajaran dengan menghadirkan tenaga pengajar yang kompeten, menyediakan pelatihan berkelanjutan bagi guru, serta mengadopsi metode pengajaran inovatif yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan zaman (Suarez & McGrath, 2022). Selain itu, penyusunan kurikulum yang dinamis dan relevan dengan tuntutan industri serta kebutuhan global juga penting, sehingga siswa mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang aplikatif dan up-to-date.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan karena memiliki dampak terhadap perilaku seseorang yang akan berimbas pada hasil kualitas keluaran (output) (Tampubolon & Sibuea, 2023). Motivasi kerja dibutuhkan oleh semua orang agar dapat giat dalam bekerja. Sedangkan menurut motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan yang timbul dan terancang dengan baik guna menyelesaikan tugas dan pengabdian untuk kemajuan umat manusia (Chiu et al., 2023). Motivasi dapat juga didefinisikan sebagai daya tarik yang menyebabkan perilaku seseorang menuju ke arah tertentu. menyatakan bahwa jika seseorang termotivasi secara positif, maka akan timbul perilaku seperti (1) menunjukkan minat, perhatian, dan mau berpartisipasi, (2) bekerja dan menghabiskan waktu yang cukup untuk

pekerjaannya, (3) berusaha dan terus bekerja hingga tugasnya terselesaikan.

Komunikasi adalah elemen penting dalam kehidupan organisasi, termasuk di lingkungan Pendidikan (Affuso et al., 2023; Hajjali et al., 2022; Hosseini & Shirazi, 2021; Stupurienė & Gülbahar, 2022; Toropova et al., 2021). Sebagai jembatan untuk pertukaran informasi, komunikasi memainkan peran krusial dalam membangun hubungan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Di sekolah, komunikasi yang efektif antara pimpinan, guru, dan staf lainnya sangat memengaruhi berbagai aspek operasional dan pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu aspek yang sangat dipengaruhi oleh komunikasi adalah motivasi kerja guru.

Motivasi guru merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Guru yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi, kreatif, dan bersemangat dalam mengajar, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada hasil belajar siswa. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi guru dengan memberikan kejelasan tugas, umpan balik yang konstruktif, dan dukungan moral (Asmarani et al., 2021; Falecki & Mann, 2021; Lauer mann & Berger, 2021). Selain itu, komunikasi yang terbuka memungkinkan guru untuk merasa dihargai, didengar, dan diberdayakan, yang sangat penting untuk menjaga semangat dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Laporan Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Selatan khususnya pada Kabupaten Luwu Utara, capaian standar pendidikan dan tenaga pendidikan (PTK) di Jenjang SMP yaitu sebesar 6,22%. Nilai ini tentunya masih jauh dari capaian yang diharapkan oleh pemerintah 7%. Hal ini mengindikasikan bahwa perlunya ada pengembangan sumber daya dan perencanaan strategis untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi tenaga pendidik. Selain itu laporan dari Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2019 pada Sekolah Negeri khususnya Kabupaten Luwu Utara dengan rata-rata 51,07, dan hasil UKG pada jenjang SMP adalah 51,39. Hasil UKG tersebut masih belum mencapai target pemerintah yaitu 55. Hasil UKG ini dijadikan sebagai alat untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja guru.

Penyebab utama menurunnya kinerja seorang guru adalah multifaktorial. Pertama, beban kerja yang tinggi, dimana guru dituntut untuk tidak hanya mengajar tetapi juga mengurus administrasi, menilai pekerjaan siswa, dan berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler (Setyaningsih & Suchyadi, 2021; Sudjono, 2022). Beban kerja yang berlebihan menyebabkan stres dan kelelahan, mengurangi semangat dan dedikasi mereka dalam mengajar. Kedua, upah dan penghargaan yang tidak memadai dapat mengurangi motivasi guru. Upah atau pendapatan merupakan bentuk apresiasi. Jika pendapatan yang diterima

tidak sesuai dengan kinerjanya, guru merasa kurang dihargai sehingga memungkinkan kehilangan minat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Ketiga, kurangnya dukungan dari pihak sekolah dan rekan kerja membuat guru merasa terisolasi dan kesulitan mengatasi masalah.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menyoroti peran komunikasi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang sering diabaikan dalam penelitian sebelumnya. Fokus pada Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan, memberikan wawasan spesifik untuk perencanaan strategi pendidikan di wilayah serupa. Selain itu, penelitian ini menghubungkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) dengan tingkat motivasi dan kualitas komunikasi di sekolah, yang belum banyak dieksplorasi sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini menambah pengetahuan tentang manajemen SDM dan motivasi kerja, serta memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh sekolah dan instansi pendidikan untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik.

Penelitian ini penting untuk mengeksplorasi bagaimana komunikasi yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi guru. Dengan memahami hubungan antara aspek ini, sekolah dapat mengembangkan strategi komunikasi yang lebih baik untuk

mendukung kesejahteraan dan profesionalisme guru, sehingga tercipta lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif korelasi sederhana untuk mengetahui hubungan variabel x dan y yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk menganalisis pengaruh antara dua variabel independen dan satu variabel dependen, digunakan analisis korelasi sederhana. Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 7 Sekolah Tingkat menengah Pertama. Pemilihan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Statistik Deskriptif**

Penelitian ini memaparkan hasil analisis deskriptif dari hasil data penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana maka persamaan garis regresi untuk hipotesis 2 adalah sebagai berikut:  $y=57,743+0,306 X_2$ . Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien variabel komunikasi organisasi sebesar 0,000 yang bernilai positif. Jadi semakin tinggi komunikasi organisasi diikuti dengan tingginya motivasi kerja guru.

Uji t statistik untuk variabel komunikasi organisasi ini menghasilkan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi. Sehingga hipotesis

yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja guru diterima.

### Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas yang disajikan pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa variable bebas yakni pengaruh komunikasi organisasi (X) terhadap variabel terikat motivasi kerja guru (Y) merupakan data linear. Hal ini dapat dilihat dari nilai *linearity significance* yang diperoleh yakni  $0,01 < 0,05$ . Oleh karena itu, nilai angket variabel komunikasi organisasi (X) terhadap variabel terikat motivasi kerja guru (Y) sudah terpenuhi.

Tabel 1. Uji Linearitas ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance</i>
<b>Regression</b>	1	364,8633	364,8633	6,502078	0,012904
<b>Residual</b>	72	4040,272	56,11489		
<b>Total</b>	73	4405,135			

### Koefisien Determinasi Simultan (R2)

Berdasarkan tabel 2, diperoleh koefisien (R) X terhadap Y secara simultan sebesar 0,287 dan nilai R square sebesar 0,08, sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel X mempunyai kontribusi terhadap variabel Y sebesar 80% dan sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Simultan

<b>Regression Statistics</b>	
<b>Multiple R</b>	0,2877965
<b>R Square</b>	0,0828268
<b>Adjusted R Square</b>	0,0700883
<b>Standard Error</b>	7,490987
<b>Observations</b>	74

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui hasil angket komunikasi organisasi berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi dimana diperoleh hasil persentase sebesar 50% dengan jumlah responden 30 dari jumlah sampel sebenarnya yakni 60. Adapun hasil angket dari motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi, dimana diperoleh hasil persentase sebesar 56,7% dengan jumlah responden 34 dari jumlah sampel sebenarnya yakni 60. Hasil angket ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif dapat mempengaruhi motivasi kerja guru dengan melibatkan partisipasi, komunikasi, penyampaian yang jelas, umpan balik yang konstruktif, serta dukungan dan pembangunan karir.

Hasil hipotesis dari komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja guru menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Masamba. Uji hipotesis ini digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh pada variabel penelitian, sehingga dari data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja guru. Pengaruh yang positif artinya bahwa dalam sebuah organisasi pada sekolah tersebut, terjalin komunikasi yang baik antar sesama warga sekolah sehingga hal ini dapat memberikan dorongan yang signifikan

terhadap motivasi kerja dalam mencapai tujuan sekolah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Masamba. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affuso, G., Zannone, A., Esposito, C., Pannone, M., & ... (2023). The effects of teacher support, parental monitoring, motivation and self-efficacy on academic performance over time. *European Journal of ...* <https://doi.org/10.1007/s10212-021-00594-6>
- Asmarani, A., Sukarno, S., & ... (2021). The relationship of professional competence with teacher work productivity in Madrasah Aliyah. *Nidhomul Haq: Jurnal ...* <https://e-journal.uac.ac.id/index.php/nidhomul-haq/article/view/1365>
- Basalamah, S. A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource ...* <http://repository.umi.ac.id/2512/1/54-Article-Text-1506-1-10-20220825.pdf>
- Bektaş, F., Kılınc, A. Ç., & Gümüş, S.

- (2022). The effects of distributed leadership on teacher professional learning: mediating roles of teacher trust in principal and teacher motivation. *Educational Studies*. <https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1793301>
- Chiu, T. K. F., Moorhouse, B. L., Chai, C. S., & ... (2023). Teacher support and student motivation to learn with Artificial Intelligence (AI) based chatbot. *Interactive Learning ...* <https://doi.org/10.1080/10494820.2023.2172044>
- Falecki, D., & Mann, E. (2021). Practical applications for building teacher wellbeing in education. *Cultivating Teacher Resilience*. [https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/41305/2021\\_Book\\_CultivatingTeacherResilience.pdf?sequence=1#page=182](https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/41305/2021_Book_CultivatingTeacherResilience.pdf?sequence=1#page=182)
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., & ... (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of ...* <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/160>
- Henry, A., & Thorsen, C. (2021). Teachers' self-disclosures and influences on students' motivation: A relational perspective. *International Journal of Bilingual Education ...* <https://doi.org/10.1080/13670050.2018.1441261>
- Hermawan, A., Susanti, E., & Indrati, B. (2023). Teacher Performance Improvement Optimization through Teamwork Strengthening, Interpersonal Communication, Adversity Quotient and Work Motivation. *Indonesian Journal of ...* <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/IJEMS/article/view/13305>
- Hosseini, S., & Shirazi, Z. R. H. (2021). Towards teacher innovative work behavior: A conceptual model. *Cogent Education*. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1869364>
- Ivanec, T. P. (2023). Motivation for the choice of a teaching career: comparison of different types of prospective teachers in Croatia. *Journal of Education for Teaching*. <https://doi.org/10.1080/02607476.2022.2113736>
- Lauermann, F., & Berger, J. L. (2021). Linking teacher self-efficacy and responsibility with teachers' self-reported and student-reported motivating styles and student engagement. *Learning and Instruction*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959475220307362>
- Ma'arif, M. A., Zuana, M. M. M., & ... (2022). Improving Islamic Self-Motivation for Professional Development (Study in Islamic Boarding Schools). ... *Modern Teaching in ...* <https://doi.org/10.4324/97810031934>

- 32-12
- Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021). implementation of principal academic supervision to improve teacher performance in North Bogor. *JHSS (Journal of Humanities and ...* <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jhss/article/view/3909>
- Stupurienė, G., & Gülbahar, Y. (2022). Informatics at primary education: Teachers' motivation and barriers in Lithuania and Turkey. ... *on Informatics in Schools: Situation, Evolution* .... [https://doi.org/10.1007/978-3-031-15851-3\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-031-15851-3_3)
- Suarez, V., & McGrath, J. (2022). *Teacher professional identity: How to develop and support it in times of change*. oecd-ilibrary.org. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/b19f5af7-en>
- Sudjono, S. (2022). Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy. *Journal of Educational and Social* .... <https://repository.mercubuana.ac.id/86225/>
- Tampubolon, K., & Sibuea, N. (2023). The Influence Of Supervisory Work Motivation And Competence On The Performance Of School Superintendents In Padangsidempuan City Education Office. *International Journal of* .... <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3238451>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>