

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN VISIONER, BUDAYA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP ETOS KERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KABUPATEN BOALEMO

Foni Masiaga, Abd. Kadim Masaong, Arfan Arsyad
fonimasiaga@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perilaku kepemimpinan visioner, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Etos Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yang bersifat menjelaskan hubungan kausal dan melakukan pengujian hipotesis. Populasi berjumlah 103 Orang dan Sampel penelitian berjumlah 74 orang guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Bolaemo. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Analisis terhadap data yang diperoleh digunakan analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian yaitu: (1) terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap etos kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo. (2) terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya kerja terhadap etos kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo. (3) terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap tingkat etos kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo. (4) terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo. (5) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya sekolah terhadap Motivasi kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo. Saran penelitian kepada para Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo diharapkan melakukan berbagai program untuk menciptakan sekolah yang nyaman, aman dan disiplin guna mendorong sekolah yang memiliki etos kerja tinggi, berbudaya efektif dan bermotivasi tinggi.

Kata kunci: budaya kerja, etos kerja, motivasi kerja, visioner

Pendahuluan

Etos kerja guru yang tinggi menjadi salah satu tuntutan yang perlu dipenuhi guru seiring upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini yang menjadikan guru perlu memiliki etos kerja yang baik dalam mengaktualisasikan tugas profesionalnya. Etos kerja guru teraktualisasi dalam bentuk semangat kerja tinggi sehingga mampu menghasilkan perkerjaan dengan tingkat kualitas yang baik. Etos kerja yang baik menjadi faktor yang dapat memotivasi guru menjadi figur yang tekun dalam melaksanakan tugas mengajar melalui keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan, dan keinginan untuk memberikan layanan pembelajaran profesional kepada peserta didik.

Etos kerja guru dipengaruhi berbagai hal, salah satu diantaranya adalah kepemimpinan visioner kepala sekolah. Kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang mampu mengembangkan intuisi, imajinasi dan kretaitasnya untuk mengembangkan organisasinya. Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk memimpin menjalankan misi organisasinya melalui serangkaian kebijakan dan tindakan yang progressif menapaki tahapan-tahapan pencapaian tujuannya, adaptif terhadap segala perubahan dan tantangan yang dihadapi, serta efisien dan efektif dalam pengelolaan segala sumberdaya yang dimilikinya.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi etos kerja guru adalah budaya sekolah. Budaya sekolah merupakan sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, pendidik/guru, petugas tenaga kependidikan/administrasi, siswa, dan masyarakat

sekitar sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Sebuah sekolah harus mempunyai misi menciptakan budaya sekolah yang menantang dan menyenangkan, adil, kreatif, inovatif, terintegratif, dan dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan intelektualnya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap dalam memimpin, serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang dapat berperan dalam perkembangan IPTEK dan berlandaskan imtak. Budaya sekolah yang terkelola dengan baik akan menjadi faktor yang dapat memperbaiki etos kerja guru.

Selain kedua faktor tersebut motivasi kerja guru menjadi faktor lainnya yang dapat mempengaruhi etos kerja guru. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalannya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Dengan motivasi kerja yang dimilikinya maka guru akan terdorong untuk melakukan aktivitas kerja demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, sehingga berimplikasi pada peningkatan etos kerja guru.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan pada sekolah menengah pertama di Kabupaten Boalemo etos kerja guru belum sesuai yang diharapkan. Hal tersebut nampak pada gejala-gejala sebagai berikut: (1) dalam pembuatan program pembelajaran sebagian guru masih mengikuti program

pembelajaran dari guru atau sekolah lain, (2) dalam pelaksanaan pembelajaran masih ada sebagian guru yang kurang menerapkan metode dan penggunaan media seperti yang tercantum dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, (3) sebagian guru masih kurang menerapkan penilaian sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, (4) guru kurang optimal dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada siswa di luar jam pembelajaran, (5) guru belum melakukan penelitian tindakan kelas sesuai dengan tuntutan profesi dan pengembangan diri.

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam meningkatkan etos kerja guru sekolah menengah pertama se-Kecamatan Tilamuta Kabupaten Boalemo adalah dengan melakukan pembinaan secara kontinu baik oleh pengawas satuan pendidikan, kepala sekolah maupun pihak lainnya yang berkaitan dengan etos kerja guru. Setiap sekolah awal tahun pelajaran melakukan kegiatan MGMP untuk meningkatkan motivasi guru dalam pembelajaran sehingga berpengaruh pada etos kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan.

Kenyataan menunjukkan bahwa etos kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut nampak pada belum optimalnya kerjasama antara guru dalam pelaksanaan tugas, masih terdapat guru yang belum termotivasi dalam melaksanakan tugas pembelajaran, lemahnya komitmen dari pimpinan dan warga sekolah dalam menentukan program-program pengembangan budaya mutu sekolah. Dengan adanya permasalahan tersebut maka etos kerja guru pada pendidikan menengah di kabupaten Boalemo masih rendah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti menganggap perlu diadakan kajian mengenai etos kerja guru dilihat dari kepemimpinan visioner, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Etos Kerja Guru Pada Pendidikan Menengah Pertama Di Kabupaten Boalemo.

Fokus masalah yang dikedepankan dalam penelitian ini meliputi: (1) Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan visioner terhadap etos kerja guru pada pendidikan menengah pertama di Kabupaten Boalemo? (2) Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap etos kerja guru pada pendidikan menengah pertama di Kabupaten Boalemo? (3) Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan visioner terhadap motivasi kerja guru pada pendidikan menengah pertama di Kabupaten Boalemo? (4) Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru pada pendidikan menengah pertama di Kabupaten Boalemo? (5) Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru pada pendidikan menengah pertama di Kabupaten Boalemo?

KAJIAN PUSTAKA

Etos Kerja Guru

Menurut Dragon (2015: 12) "etos kerja adalah respon yang dilakukan oleh seseorang, kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan sesuai dengan keyakinan masing-masing". Menurut

Sina (2016: 61) etos kerja adalah spirit ciri khas yang menjadi landasan pacu dalam bekerja. Sampai disini bahwa etos kerja mempunyai signifikansi sebagai suatu faktor pembeda antara satu orang dengan orang atau kelompok lainnya".

Etos kerja juga dapat dilihat sebagai ciri-ciri mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Jika dikaitkan dengan guru maka etos kerja guru dapat diartikan sebagai sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, dan ciri-ciri mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seorang guru.

Keadaan etos kerja guru setidak-tidaknya dapat dibidik dari cara kerjanya yang memiliki 3 ciri dasar, yaitu (1) keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (job quality); (2) menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan; dan (3) keinginan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui karya profesionalnya (Bukhori, 2004: 41). Ketiga ciri dasar tersebut pada dasarnya terkait dengan kualifikasi yang harus dimiliki oleh guru pada umumnya, yaitu kualifikasi profesional, personal, dan sosial.

Kepemimpinan Visioner

Pemimpin yang visioner (Visionary leaders) adalah mereka yang mampu membangun 'fajar baru' (a new dawn) bekerja dengan intuisi dan imajinasi, penghayatan, dan boldness (dalam Qibti, 2013). Hal ini berarti pemimpin yang visioner adalah pemimpin yang mampu menggiring lembaga yang dipimpinnya ke arah yang lebih baik dari sebelumnya dengan menggunakan intuisi dan imajinasi, penghayatan, dan boldness (keberanian) yang ada pada dirinya. Pemimpin seperti ini tidak alergi dengan tantangan dan memiliki keberanian mengambil resiko sebagai konsekuensi dari perubahan yang diinginkan. Perubahan itu identik dengan tantangan dan resiko, maka pemimpin yang menginginkan suatu perubahan dalam suatu organisasi tentu siap menghadapi semua itu.

Sementara itu, Robins (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit operasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini. Inti dari pendapat ini adalah adanya suatu kemampuan menciptakan dan mewujudkan suatu visi ke arah perubahan. Senada dengan pendapat itu Komariah, (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan visioner dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stakeholder yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personal. Sementara itu, Seth Kahan (2002) menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaiannya yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Seorang pemimpin yang visioner mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong orang lain untuk berbuat dengan cara-cara yang tepat. Hal itu

berarti, pemimpin yang visioner mampu melihat tantangan dan peluang sebelum keduanya terjadi sambil kemudian memposisikan organisasi mencapai tujuan-tujuan terbaiknya.

Budaya Sekolah

Budaya sekolah (school culture) merupakan kata kunci (key word) yang perlu mendapat perhatian secara sungguh-sungguh dari para pengelola pendidikan. Budaya sekolah perlu dibangun berdasarkan kekuatan karakteristik budaya lokal masyarakat tempat sekolah itu berada. Budaya sekolah adalah detak jantung sekolah itu sendiri, perumusannya harus dilakukan dengan sebuah komitmen yang jelas dan terukur oleh komunitas sekolah yakni guru, siswa, manajemen sekolah, dan masyarakat.

Gibson, Ivancevich dan Donnell (1999:6) mendefinisikan organisasi sebagai wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Budaya dan organisasi didefinisikan secara beragam oleh berbagai ahli, variasi di definisi berdasarkan pada sudut pandang dan waktu ketika mendefinisikan. Menurut Luthans (1998) (dalam wahab, 2011:212) budaya organisasi merupakan norma-norma, atau tradisi dan kepercayaan dari suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain dan menanamkan hidup tertentu dalam kerangka struktur, sehingga definisi di atas memiliki muatan keterkaitan antara budaya dan organisasi.

Pandangan lain tentang budaya sekolah dikemukakan oleh Zamroni (2011:296) bahwa budaya sekolah adalah merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah, yang diyakini dan telah terbukti dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai problem dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan melakukan integrasi internal, sehingga pola nilai dan asumsi tersebut dapat diajarkan kepada anggota dan generasi baru agar mereka memiliki pandangan yang tepat bagaimana seharusnya mereka memahami, berpikir, merasakan dan bertindak menghadapi berbagai situasi dan lingkungan yang ada (Zamroni, 2011: 297).

Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Rangsangan bagi manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu guru namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang guru. Terpenuhinya kebutuhan guru, minimal kebutuhan pokoknya, guru akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan profesinya.

Silvia (2013:121) merumuskan beberapa indikator motivasi yaitu: (1) ketekunan, (2) semangat kerja, (3) disiplin, dan (4) tanggung jawab. Robinson (2001:166) menetapkan indikator motivasi kerja guru

melalui dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi internal maupun eksternal. Motivasi internal meliputi: (1) dorongan untuk bekerja, (2) kemajuan dalam berkarir, (3) pengakuan yang diperoleh, (4) tanggung jawab dalam pekerjaan, (5) minat terhadap tugas dan (6) dorongan untuk berprestasi. Sedangkan motivasi eksternal meliputi: (1) hubungan antar pribadi, (2) penggajian/honorarium, (3) supervise kepala sekolah dan (4) kondisi sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disintesis bahwa motivasi kerja guru adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat didalam pribadi guru yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu karena adanya kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan untuk memperbaiki kualitas pembelajaran melalui proses refleksi terhadap setiap kekurangan sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk lebih meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru yaitu: (1) dorongan untuk bekerja, (2) kemajuan dalam berkarir, (3) pengakuan yang diperoleh, (4) tanggung jawab dalam pekerjaan, (5) minat terhadap tugas dan (6) dorongan untuk berprestasi.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan pada sekolah Menengah Pertama yang ada di Kabupaten Boalemo. Dengan subyek penelitiannya adalah guru. Adapun pemilihan sekolah dilakukan berdasarkan prestasi dan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah. Kegiatan penelitian ini dilakukan dari bulan April 2017 sampai dengan Juni 2017. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan Visioner (X_1), Budaya sekolah (X_2), Motivasi kerja Guru (X_3) dan etos kerja (Y).

Jumlah populasi dalam penelitian adalah seluruh Guru di sekolah menengah pertama di kabupaten Boalemo sebanyak 133 orang. Dengan teknik pengambilan sampel berdasar pada random sampling sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 74 orang gurur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap skor variabel yang diteliti. Deskripsi data skor hasil penelitian didasarkan pada nilai rata-rata (*mean*), median dan modus data berkelompok. Selain itu juga dihitung varians data. Sebaran data berdasarkan tabel distribusi frekuensi data berkelompok divisualisasikan dalam bentuk histogram. Sedangkan analisis inferensial dilakukan melalui uji statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Data empat variabel penelitian yang diperoleh dari responden penelitian dideskripsikan seperti pada lampiran penelitian ini. Data penelitian dijaring dari 103 orang responden. Secara jelas data penelitian dipaparkan dalam empat kelompok data skor, terdiri dari: (a) etos kerja (Y), (b) kepemimpinan visioner (X_1), (c) budaya sekolah (X_2), dan (d) motivasi kerja guru (X_3). Data ini dideskripsikan dengan maksud untuk memberikan gambaran umum

mengenai penyebaran atau distribusi data semua variabel tersebut. Distribusi data berupa ukuran gejala sentral, ukuran distribusi, maupun penyajian data.

Data-data yang disajikan setelah mengalami pengolahan data dengan menggunakan teknik statistik deskriptif, diantaranya: skor tertinggi, skor terendah, nilai rata-rata, simpangan baku, modus, dan median. Selain data-data tersebut, disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan histogram. Secara umum hasil perhitungan disajikan dalam Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 1: Deskripsi Data Hasil Penelitian Variabel X1, X2, X3 dan Y

| Statistik Dasar | Variabel | | | |
|-----------------|----------|--------|--------|--------|
| | X1 | X2 | X3 | Y |
| Skor maksimum | 133 | 130 | 136 | 119 |
| Skor Minimum | 102 | 104 | 103 | 92 |
| Rerata | 117.71 | 116.75 | 118.77 | 105.92 |
| Standar Deviasi | 8.52 | 7.23 | 8.92 | 7.35 |
| Median | 118 | 116.5 | 119 | 106 |
| Modus | 113 | 111 | 120 | 102 |

Sumber: Analisis Data 2017

1. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian linieritas dan signifikansi regresi, normalitas data, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian model berdasarkan persamaan struktural yang telah dibangun. Adapun persamaan struktural dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis dan Persamaan Struktural Jalur Model Satu

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh analisis jalur 1 (lampiran 18). Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$H_o = \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} \leq 0$

$H_a = \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} > 0$

Berdasarkan kriteria pengujian signifikansi Program SPSS, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig (0,05 ≤ Sig), maka Ho diterima, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig (0,05 ≥ Sig), maka Ho ditolak, artinya signifikan. Berikut rangkuman analisis jalur model 1

Tabel 2: Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .832 ^a | .692 | .679 | 4.16726 |

Tabel 3: Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 8.525 | 8.266 | | 1.031 | .306 |
| 1 | | | | | |
| KepemimpinanVisioner | .333 | .079 | .386 | 4.189 | .000 |
| BudayaSekolah | .273 | .129 | .269 | 2.114 | .038 |
| MotivasiKerjaGuru | .222 | .109 | .269 | 2.025 | .047 |

Tabel 4.22 Model Summary diperoleh nilai R Square = 0,692 dan Tabel 4.18 Anova diperoleh nilai F sebesar 52,361 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000, karena nilai sig < 0,05, maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian kepemimpinan Visioner kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja berkontribusi secara simultan terhadap etos kerja guru.

Hipotesis 1: Pengaruh langsung positif kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap etos kerja guru.

Hipotesis Statistik : $H_o : \rho_{yx1} \leq 0$
 $H_a : \rho_{yx1} > 0$

Terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikansi) pada Tabel 4 Coeficients, didapat nilai sig 0,000. Ternyata nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,05 > 0,000, maka Ho ditolak, artinya analisis jalur signifikan. Jadi kepemimpinan visioner berkontribusi terhadap etos kerja Guru.

Hipotesis 2 : Pengaruh langsung positif budaya sekolah terhadap etos kerja guru.

Hipotesis Statistik : $H_o : \rho_{yx2} \leq 0$
 $H_a : \rho_{yx2} > 0$

Terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikansi) pada Tabel 4 Coeficients, didapat nilai sig 0,038. Ternyata nilai sig 0,038 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,05 > 0,038, maka Ho ditolak, artinya analisis jalur signifikan. Jadi budaya sekolah berkontribusi terhadap etos kerja guru.

Hipotesis 3 : Pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap etos kerja guru.

Hipotesis Statistik : $H_o : \rho_{yx3} \leq 0$
 $H_a : \rho_{yx3} > 0$

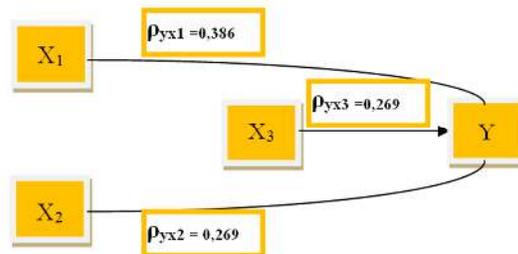
Terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikansi) pada Tabel 4 Coeficients, didapat nilai sig 0,047. Ternyata nilai sig 0,038 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,05 > 0,047, maka Ho ditolak, artinya analisis jalur signifikan. Jadi motivasi kerja berkontribusi terhadap etos kerja guru.

Kerangka hubungan kausal empiris antara X1, X2, dan X3 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural Model-1 berikut.

Struktur Model-1: $Y = \rho_{yx1}X1 + \rho_{yx2}X2 + \rho_{yx3}X3 + \rho_{y\epsilon_1}$

$Y = 0,386X1 + 0,269X2 + 0,269X3 + 0,308\epsilon_1$

Bentuk diagram jalur Model-1 sebagaimana ditampilkan pada Gambar 4.5 di bawah ini.



Gambar 1: Bentuk Diagram Hubungan Kausal variabel bebas terhadap Y

b. Pengujian Hipotesis dan Persamaan Struktural Jalur Model-2

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh Tabel 7 Anova. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$H_o = \rho_{x3x1} = \rho_{x3x2} \leq 0, H_a = \rho_{x3x1} = \rho_{x3x2} > 0$

Kriteria Pengujian signifikansi Program SPSS, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig (0,05 ≤ Sig), maka Ho diterima, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas

0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig (0,05 ≥ Sig), maka Ho ditolak, artinya signifikan. Berikut uraian singkat analisis jalur model dua

Tabel 4: Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .867 ^a | .751 | .744 | 4.51725 |

Tabel 5: Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | -10.532 | 4.472 | | -2.367 | .029 |
| 1 | | | | | |
| Kepemimpinan Visioner | .243 | .061 | .332 | 3.961 | .004 |
| Budaya Sekolah | .862 | .066 | .698 | 9.815 | .000 |

Sumber: Analisis Data 2017

Berdasarkan Tabel Model Summary diperoleh nilai R Square = 0,744 dan Tabel 2 Anova dalam lampiran 17 diperoleh nilai F sebesar 106,988 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000, karena nilai sig < 0,05, maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian kepemimpinan visioner dan budaya sekolah, berkontribusi secara simultan terhadap motivasi kerja Guru.

Hipotesis 4 : Pengaruh langsung positif kepemimpinan visioner terhadap motivasi kerja guru

Hipotesis Statistik : Ho : $\rho_{x_3x_1} \leq 0$,
Ha : $\rho_{x_3x_1} > 0$

Terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikansi) pada Tabel 8 Coefficients, didapat nilai sig 0,004. Ternyata nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,05 > 0,004, maka Ho ditolak, artinya analisis jalur signifikan. Jadi kepemimpinan visioner berkontribusi terhadap motivasi kerja guru.

Hipotesis 5 : Pengaruh langsung positif budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Hipotesis Statistik : Ho : $\rho_{x_3x_2} \leq 0$,
Ha : $\rho_{x_3x_2} > 0$

Terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikansi) pada Tabel 8 Coefficients, didapat nilai sig 0,000. Ternyata nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,05 > 0,000, maka Ho ditolak, artinya analisis jalur signifikan. Jadi budaya sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja Guru.

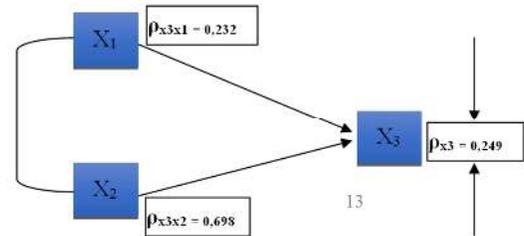
Kerangka hubungan kausal empiris antara X_1 dan X_2 terhadap X_3 dapat dibuat melalui persamaan struktural Model-2 berikut.

$$\text{Struktur Model-2: } X_3 = \rho_{x_3x_1}X_1 + \rho_{x_3x_2}X_2 + \rho_{x_3}\epsilon_2$$

$$X_3 = 0,232 X_1 + 0,698 X_2 +$$

$$0,249 \epsilon_2$$

Bentuk diagram jalur Model-2 ditampilkan pada Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2 Bentuk Diagram Jalur Model-2

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur struktur model-1 dan model-2, maka digambarkan sebagai berikut:

1. Hasil kontribusi model-1

a. Beberapa pengaruh langsung dan tidak langsung (melalui X_3) dan pengaruh total kepemimpinan visioner (X_1), budaya sekolah (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap etos kerja guru (Y) diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh langsung variabel kepemimpinan visioner (X_1) terhadap etos kerja $Y = 0,386$. Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan visioner (X_1) terhadap etos kerja (Y) melalui $X_3 = (0,232) \times (0,269) = 0,0624$. Jadi pengaruh total kepemimpinan visioner (X_1) terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,448.

2) Pengaruh langsung variabel budaya sekolah (X_2) terhadap $Y = 0,269$. Pengaruh tidak langsung variabel budaya sekolah (X_2) terhadap etos kerja (Y) melalui $X_3 = 0,698 \times 0,269 = 0,187$. Jadi pengaruh total budaya sekolah (X_2) terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,456

- b. Kontribusi kepemimpinan Visioner (X_1) yang secara langsung mempengaruhi etos kerja guru = $0,386^2 = 0,149$ atau 14,9 %.
- c. Kontribusi budaya sekolah (X_2) yang secara langsung mempengaruhi etos kerja guru = $0,269^2 = 0,072$ atau 7,2 %.
- d. Kontribusi motivasi kerja (X_3) yang secara langsung mempengaruhi etos kerja guru = $0,269^2 = 0,072$ atau 7,2 %.
- e. Kontribusi kepemimpinan visioner (X_1), budaya sekolah (X_2), motivasi kerja (X_3) yang secara simultan yang langsung mempengaruhi etos kerja guru (Y) sebesar $r^2 = 0,692 = 69,2$ %. Sisanya sebesar 30,08% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini atau variabilitas yang inheren.

2. Hasil kontribusi model-2

- a. Kontribusi kepemimpinan visioner (X_1) yang secara langsung mempengaruhi motivasi kerja (X_3) sebesar $0,232^2 = 0,053$ atau 5,3%.
- b. Kontribusi budaya sekolah (X_2) yang secara langsung mempengaruhi etos kerja (X_3) sebesar $0,698^2 = 0,487$ atau 48,7%.
- c. Kontribusi kepemimpinan visioner (X_1), dan budaya sekolah (X_2) secara simultan yang langsung mempengaruhi motivasi kerja

guru $r^2 = 0,751$ atau 75,1 %. Sisanya sebesar 24,9 % dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Interpretasi dan pembahasan hasil penelitian mengacu pada hasil pengujian empat hipotesis penelitian, yaitu: (1) Kepemimpinan Visioner berpengaruh langsung positif terhadap tingkat Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo; (2) Budaya sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo; (3) Motivasi Kerja Guru berpengaruh langsung positif terhadap tingkat Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo; (4) Kepemimpinan Visioner berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo; (5) Budaya Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo.

1. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: "Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan visioner kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo teruji kebenarannya. Artinya semakin tinggi kepemimpinan visioner kepala sekolah, maka semakin baik etos kerja guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo.

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (p^2) = 0,1490, dapat dipahami bahwa sebesar 14,9 persen variasi tingkat Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama di kabupaten Boalemo dapat diterangkan oleh Kepemimpinan Visioner. Dengan kata lain makin tinggi Kepemimpinan Visioner, maka makin tinggi pula tingkat Etos Kerja Guru pada pendidikan Menengah Pertama di kabupaten Boalemo. Sebaliknya, makin rendah Kepemimpinan Visioner, maka makin rendah tingkat Etos Kerja Guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo, sehingga secara empirik dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan Visioner memiliki pengaruh terhadap tingkat Etos Kerja Guru. Temuan ini memberikan informasi bahwa tingkat Etos Kerja Guru dipengaruhi secara langsung positif oleh kepemimpinan visioner kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan penjelasan setiati (2012) yang menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin meningkat etos kerja Guru. Lebih lanjut Komariah (2014) menguatkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak langsung antara Kepemimpinan dengan produktifitas utamanya etos kerja guru. Pendapat di atas dapat dimaknai bahwa kepemimpinan Visioner kepala sekolah dapat menunjang etos kerja guru melalui pendekatan, strategi dan motivasi yang digunakan oleh kepala sekolah.

2. Pengaruh Budaya sekolah terhadap Etos Kerja Guru

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: "Terdapat pengaruh langsung Positif Budaya sekolah terhadap Etos Kerja Guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo" teruji kebenarannya. Artinya semakin tinggi budaya kerja, maka semakin tinggi tingkat etos

kerja guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo.

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (p^2) = 0,0723, dapat dipahami bahwa sebesar 7,23 persen variasi tingkat Etos Kerja Guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo dapat diterangkan oleh Budaya sekolah. Nilai $p=0.269$ dengan kata lain makin baik Budaya sekolah, maka makin tinggi Etos Kerja Guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo. Sebaliknya, makin rendah Budaya Sekolah, maka makin rendah pula tingkat Etos Kerja Guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo, sehingga secara empirik dapat dijelaskan bahwa Budaya Sekolah memiliki pengaruh terhadap tingkat Etos Kerja Guru.

Temuan ini memberikan informasi bahwa pada etos kerja guru dapat ditentukan oleh Budaya sekolah. Hal ini sama halnya dengan pendapat Manik (2011) yang mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan etos kerja Guru. Semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula kerja para tenaga pendidikan dalam sekolah itu. Demikian pula sebaliknya, semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi etos kerjanya. Budaya sekolah yang ada seringkali tidak menguntungkan bagi pihak guru. Sebagai contoh kepala sekolah yang memberikan pekerjaan yang berlebihan pada guru, kepala sekolah yang tidak pernah memikirkan perkembangan karir guru, kepala sekolah yang kurang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan seringkali membuat guru tidak puas dengan budaya organisasi yang diterapkan, sehingga memicu perasaan terbebani dari Guru..

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap tingkat Etos Kerja Guru

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: "Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap tingkat etos kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo" teruji kebenarannya. Artinya semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi tingkat etos kerja guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo.

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (p^2) = 0,0723, dapat dipahami bahwa sebesar 7,23 persen variasi tingkat Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja. Nilai $p = 0,269$ dengan kata lain makin tinggi Motivasi Kerja, maka makin tinggi pula Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo. Sebaliknya, makin rendah Motivasi Kerja Guru, maka makin tinggi tingkat Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo, sehingga secara empirik dapat dijelaskan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat Etos Kerja Guru.

Temuan ini memberikan informasi bahwa tingkat etos kerja guru dapat ditentukan oleh Motivasi Motivasi kerja. Sebagaimana Manik (2011:10) menyimpulkan bahwa Motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Ada berbagai pendorong etos kerja yang dapat meningkatkan etos kerja guru salah satunya Motivasi kerja.

4. Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Motivasi Kerja guru

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: "Terdapat pengaruh langsung Positif Kepemimpinan Visioner terhadap Motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo" teruji kebenarannya. Artinya semakin tinggi kepemimpinan visioner kepala sekolah, maka semakin tinggi motivasi kerja guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo.

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (p^2) = 0,0538 dapat dipahami bahwa sebesar 5,038 persen variasi Motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Visioner. Nilai $p = 0.232$ dengan kata lain makin tinggi Kepemimpinan Visioner, maka makin tinggi pula Motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo. Sebaliknya, makin rendah Kepemimpinan Visioner, maka makin rendah pula Motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo, sehingga secara empirik dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan Visioner memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja guru.

Temuan ini memberikan informasi bahwa terdapat peran ganda pada profesi guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo tentu memunculkan peran peran kepemimpinan visioner dan kelelahan emosional dalam diri guru yang mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap guru, utamanya pada penciptaan Motivasi Kerja guru yang tidak kondusif. Kepemimpinan visioner di sekolah dapat menimbulkan pengaruh positif. Dampak positif yang terjadi antara lain mendorong inovasi, kreativitas dan adaptasi yang mengkodusikan motivasi kerja Guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Rohayati, (2015:9) bahwa manajerial kemampuan manajerial kepala sekolah mempengaruhi motivasi kerja para guru disuatu sekolah.

5. Pengaruh langsung Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja guru

Hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: "Terdapat pengaruh langsung positif Budaya sekolah terhadap Motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo" teruji kebenarannya. Artinya semakin tinggi budaya kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (p^2) = 0,487, dapat dipahami bahwa sebesar 48,7 persen variasi Motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo dapat diterangkan oleh Budaya Sekolah. Dengan kata lain makin baik Budaya sekolah, maka makin tinggi Motivasi kerja guru SMP di Kabupaten Boalemo. Sebaliknya, makin rendah Budaya Sekolah, maka makin rendah Motivasi kerja guru SMP di Kabupaten Boalemo, sehingga secara empirik dapat dijelaskan bahwa Budaya Sekolah memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja guru.

Temuan ini memberikan informasi bahwa Motivasi Kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo ditentukan oleh Budaya sekolah yang ditempatinya. Hal ini sejalan dengan tulisan Manik (2011) bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang dimiliki dan dipatuhi

oleh anggota organisasi dalam berfikir, perasaan, dan bertindak, sedangkan motivasi kerja menunjukkan minat dan kesenangan dalam bekerja. Dengan demikian hubungan budaya organisasi dan etos kerja tidak bisa

PENUTUP

Berdasarkan temuan dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan jawaban atas pokok permasalahan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik simpulan, implikasi hasil penelitian dan saran sebagai berikut. (1) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan Visioner Kepala sekolah terhadap Etos kerja guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo. (2) Terdapat pengaruh langsung Positif dan signifikan budaya kerja terhadap etos kerja guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo. (3) Terdapat pengaruh langsung Positif dan signifikan Motivasi kerja guru terhadap tingkat etos kerja guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo. (4) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo. (5) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya sekolah terhadap Motivasi kerja guru pada pendidikan Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, iklim sekolah, kinerja mengajar guru terhadap produktivitas sekolah Universitas Pendidikan Indonesia*
- Abdurrokhman. 2015. *Peran Budaya Kerja, Kreativitas dan Inovasi dalam Organisasi. Jakarta: Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi Universitas Gunadarma.*
- Anoraga, Pandji. 2011. *Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Davis, K., Newstrom, J.W. 2005. *Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.*
- Donnell, G.I.2005. *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses). Jakarta: Erlangga.*
- Ester Manik, Kamal Bustomi. 2011. *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya organisasi dan motivasi kerja Terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. STIE Pasundan Bandung.*
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Guno, Tri., Gering Supriyadi. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.*
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.*
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia (Menciptakan Nilaidengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani). Bandung: Mizan Pustaka Ujungberung.*
- Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 2010. *Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE.*
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif). Jakarta: Gaung Persada Group.*

- Jauhari, Arif. 2005. *Kinerja Guru Berprestasi*. Depok: Badan. Penerbit FKM UI.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah.
- Lila, R. 2002. *Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2008. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Maulidi, Achmad. 2015. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Kanal Pengetahuan <http://www.kanal.web.id> diakses tanggal 8 April 2016.
- Masaong Kadim dan Ansar, 2010. *Manajemen berbasis sekolah: Teori, Model, Implementasi*. Gorontalo: Nurul Jannah
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndraha. Taliziduhu. 2005. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nirman, Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan ketiga, Penerbit CV. Citra Media, Surabaya. Bandung: Alfabeta.
- Rini, Darmastuti. 2012. *Media Relations, Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Satori, Djam'an, dkk. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sri setiyati. 2012 *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru*. SMK Negeri 1 Wonosari Gunung Kidul
- Subur, Surya. 2016. *Menyorot Budaya Kerja Organisasi Pemerintah (Bahan Literatur Diklat Prajab)*. Banjarmasin: Balai Diklat Keagamaan.
- Thoha Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tuti Rohayati. 2015. *Pengaruh komitmen dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja manajerial kepala sekolah dasar negeri di Kecamatan cicalengka*. Universitas Pendidikan Indonesia