
Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah ORA et LABORA BSD di Tangerang Selatan

Susanti Kristianingrum*

Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis ASIA, Indonesia

*Corresponding author: susanti@gmail.com

Article History

Received : September 06th, 2024

Revised : Oktober 17th, 2024

Accepted : November 05th, 2024

Abstract: Guru merupakan aktor utama dalam peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Dalam pelaksanaannya pembelajaran atau pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah perkembangan sumber informasi serta teknologi informasi. Faktor lain yang paling menonjol adalah peran guru dalam pembelajaran. Guru tetap menjadi penyangga kualitas Pendidikan yang tidak tergantikan. Guru menjadi sosok motivator, fasilitator, serta contoh bagi para siswa. Guru memegang kendali utama dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru memegang peranan penting dalam kualitas pembelajaran. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah metode kuesioner dengan analisis regresi linear berganda dengan SPSS. Populasi adalah 60 guru sekolah ORA et LABORA BSD di Kota Tangerang Selatan dengan sample jenuh. Penelitian ini mengacu pada Kinerja guru sebagai variabel terikat dan 3 faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru Sekolah ORA et LABORA BSD di Tangerang Selatan.

Keywords: Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan di era saat ini sangatlah dinamis dengan perubahan baik terkait teknologi informasi dan sumber informasi yang dapat diakses siswa siswi. Dalam pelaksanaannya, pendidikan yang tergambarkan dalam proses pembelajaran di kelas sangatlah dipengaruhi oleh sosok yang membimbing dan mengawal proses pembelajaran, dan sosok tersebut adalah guru. Guru memegang peranan penting dalam pembelajaran di kelas. Oleh sebab itu, kualitas pendidikan erat kaitannya dengan kualitas guru dalam proses pembelajaran. Kualitas guru atau lebih dikenal dengan kinerja guru memiliki dampak langsung terhadap hasil belajar siswa. Oleh sebab itu, dunia pendidikan saat ini sangat memerlukan guru guru yang kompeten sehingga mampu mendukung pendidikan baik didalam maupun diluar kelas. Dalam mengukur kompetensi seorang guru yang mengacu pada kinerja guru, maka diperlukan untuk menguji 4 kompetensi guru. Dalam UU no 14 tahun 2005 pasal 10 ayat (1) disebutkan “kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional”.

Kinerja guru yang meliputi kompetensi kompetensi yang merujuk pada kualitas guru antara lain: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial memberikan paket lengkap seorang guru. Kompetensi-kompetensi tersebut dapat memberikan dukungan kepada siswa karena dalam 4 kompetensi tersebut, guru diharapkan dapat memiliki kemampuan mengajar dengan metode sesuai dengan kebutuhan siswa (pembelajaran berdiferensiasi), meningkatkan kemampuan dalam pengembangan diri sesuai mata Pelajaran, memiliki motivasi untuk dapat memberikan pelayanan terbaik dalam pembelajaran siswa, serta dapat menjalin komunikasi dengan rekan sejawat, siswa, dan orangtua siswa.

Dalam penelitian terdahulu, Khoiriyah Ismiyati (2022) memaparkan 3 faktor yang sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru. Faktor pertama adalah komunikasi interpersonal merupakan kegiatan yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, komunikasi merupakan hal yang penting untuk dilakukan karena seluruh waktu digunakan untuk

berkomunikasi agar tujuan kerjasama dalam sebuah organisasi dapat tercapai. Faktor yang kedua adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru berhubungan erat dengan motivasi, kinerja, dan retensi. Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan kinerja yang baik. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru menjadi penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Kepuasan kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan (Kreitner sebagaimana dirujuk Wibowo, 2016). Kepuasan terhadap kinerja guru dapat berdampak pada prestasi kerjanya, disiplin dalam mengajar dan penyelesaian perangkat pembelajaran, dan dapat meningkatkan kualitas kerjanya terhadap pendidikan. Kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar di sekolah. Faktor yang ketiga adalah motivasi. Motivasi kerja memainkan peran krusial dalam menentukan seberapa baik kinerja seorang guru. Guru yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Guna tercapainya kinerja guru yang maksimal, diperlukan faktor yang mendorong setiap individu yang disebut dengan motivasi. Seseorang memerlukan dorongan untuk dapat melaksanakan kerjanya. Dalam bekerja seseorang ingin mendapatkan motivasi dari pimpinan dan rekan kerjanya agar dalam melaksanakan kerjanya seseorang dapat melakukan dengan baik.

Dari penelitian penelitian terdahulu, ditemukan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru selain Komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya sekolah, manajemen konflik, budaya organisasi dan *self-efficacy*. Dalam mengambil *gap research* dari penelitian terdahulu maka peneliti melakukan langkah tindak lanjut berupa diskusi dan wawancara terhadap 20 rekan kerja di Sekolah ORA et LABORA BSD tentang kinerja guru dan faktor - faktor yang mempengaruhi.

Setiap guru di Sekolah ORA et LABORA BSD mendapatkan penilaian kinerja setiap per semester. Penilaian Kinerja Guru ini meliputi Penilaian 360 (menilai rekan sejawat dan atasan) dan Penilaian Diri. Dalam prosesnya ditemukan refleksi dari guru guru bahwa faktor faktor yang meliputi Komunikasi Interpersonal, Kepuasan

Kerja, dan Motivasi Kerja merupakan factor-faktor utama kinerja guru. Hal ini didukung oleh beberapa temuan atau fenomena dalam kualitas atau kinerja guru. Fenomena yang pertama adalah masih diperlukan kesadaran atau dorongan untuk guru dapat meningkatkan kemampuan berkomunikasi terhadap rekan sejawat, siswa, dan orang tua. Kemampuan berkomunikasi merupakan modal utama dalam memberikan contoh kepada siswa untuk menjadi pribadi dengan tutur kata yang patut dicontoh.

Fenomena yang kedua adalah masih perlunya memberikan apresiasi kepada guru dalam bentuk yang bermanfaat. Pada saat ini, pemberian apresiasi sudah mulai terlihat dan bergulir yang harapannya pemberian apresiasi ini dapat memicu guru dalam menjadi guru yang memiliki kinerja yang kompeten di bidangnya. Fenomena yang ketiga adalah masih diperlukan dorongan disetiap guru agar hasil atau kualitas kerja terutama dalam kelas dapat lebih berkualitas. Dorongan dimaksudkan pada kemampuan diri setiap guru dalam melaksanakan suatu Tindakan dengan tujuan. Tujuan dari Tindakan tersebut tentunya untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya temuan tersebut, maka diperlukan bukti atau hasil temuan dari data olah data yang diberikan melalui kuesioner nantinya. Kuesioner ini akan diberikan kepada guru sehingga guru dapat melihat secara objektif kebutuhan per item dalam meningkatkan kinerja guru kedepannya. Hasil temuan akan menunjukkan data besarnya pengaruh 3 faktor diantaranya komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah ORA et LABORA BSD di Kota Tangerang Selatan. Objektivitas hasil temuan tersebut akan memberikan data yang berasal dari guru Sekolah ORA et LABORA BSD sehingga diharapkan kedepannya kinerja guru semakin melesit dan kualitas pendidikan yang menjadi sasaran dan tujuan utama dari kinerja guru akan menjadi panen raya untuk Sekolah ORA et LABORA BSD.

Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini akan mengacu pada 3 variabel diantaranya komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja guru, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah ORA et LABORA BSD di Kota Tangerang Selatan, pengaruh komunikasi internal, kepuasan

kerja, dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru Sekolah ORA et LABORA BSD di Kota Tangerang Selatan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 60 guru Sekolah ORA et LABORA BSD di Kota Tangerang Selatan menggunakan angket kuesioner (*hardcopy*) dengan sampel jenuh. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup variabel bebas atau variabel X yang meliputi Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, dan Motivasi yang mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan variabel terikat Kinerja Guru atau variabel Y adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel X. Dalam analisis data, penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan pengujian untuk mengetahui kelayakan setiap item pernyataan dalam suatu variabel. Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengetahui kelayakan seluruh item pernyataan dalam suatu variabel. Selanjutnya Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang digunakan sebagai syarat pengujian regresi linier. Pengujian dilakukan menggunakan uji normalitas residual, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas.

Uji regresi linier merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji regresi linier digunakan untuk menguji pengaruh antara komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Uji regresi linear berganda meliputi koefisien determinasi berganda dan uji hipotesis meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 60 orang yang bersedia menjadi responden. Pengujian deskripsi karakteristik responden dilakukan untuk mengetahui gambaran umum dari karakteristik responden yang diamati. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi frekuensi. Dari hasil uji distribusi frekuensi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru di Sekolah ORA et LABORA BSD adalah Perempuan. Responden berusia di 41 – 50 tahun. Terkait status pernikahan, ditemukan 49 persen telah menikah. Data lain yang ditunjukkan adalah unit SMA memiliki jumlah guru dengan persentase terbesar. Terkait pendidikan ditemukan bahwa 95% guru memiliki ijazah S1. Data yang lain adalah masa kerja guru di Sekolah ORA et LABORA menunjukkan terdapat 15 (21,7%) telah bekerja selama 11 – 15 tahun.

Table 1. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.520	3.909		3.203	0.002
	Komunikasi Interpersonal	0.463	0.162	0.282	2.861	0.006
	Kepuasan Kerja	0.591	0.166	0.399	3.555	0.001
	Motivasi Kerja	0.324	0.149	0.250	2.177	0.034

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.520	3.909		3.203	0.002
	Komunikasi Interpersonal	0.463	0.162	0.282	2.861	0.006
	Kepuasan Kerja	0.591	0.166	0.399	3.555	0.001
	Motivasi Kerja	0.324	0.149	0.250	2.177	0.034

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji regresi linier merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji regresi linier digunakan untuk menguji pengaruh antara komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian regresi linier untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan adanya pengaruh positif. Persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut.

$$Y = 12.520 + 0.463 X_1 + 0.591 X_2 + 0.324 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dijelaskan beberapa temuan. Yang pertama adanya pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru diperoleh koefisien jalur sebesar 0,463 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,006 ($p < 0,05$) sehingga dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal akan berpengaruh signifikan terhadap semakin tinggi kinerja guru tersebut.

Yang kedua adanya Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh koefisien jalur sebesar 0,591 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,001 ($p < 0,05$) sehingga dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap semakin tinggi kinerja guru tersebut.

Yang ketiga adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh koefisien jalur sebesar 0,324 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,034 ($p < 0,05$) sehingga dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja akan berpengaruh signifikan terhadap semakin tinggi kinerja guru tersebut. Uji t atau uji simultan menjelaskan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial). Berikut disajikan hasil pengujian pengaruh secara parsial dengan menggunakan uji t.

Uji parsial antara variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja guru diperoleh nilai t hitung sebesar 2,861 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Sebagai perbandingan diperoleh nilai t tabel pada derajat bebas 56 dan alpha 5 persen sebesar 2,003. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih dari nilai t tabel

($t_{hit} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru secara parsial.

Uji parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru diperoleh nilai t hitung sebesar 3,555 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Sebagai perbandingan diperoleh nilai t tabel pada derajat bebas 56 dan alpha 5 persen sebesar 2,003. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih dari nilai t tabel ($t_{hit} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara parsial.

Uji parsial antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru diperoleh nilai t hitung sebesar 2,177 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034. Sebagai perbandingan diperoleh nilai t tabel pada derajat bebas 56 dan alpha 5 persen sebesar 2,003. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih dari nilai t tabel ($t_{hit} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial.

Pembahasan Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru

Dalam uji hipotesis 1 (H1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,861 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Sebagai perbandingan diperoleh nilai t tabel pada derajat bebas 56 dan alpha 5 persen sebesar 2,003. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih dari nilai t tabel ($t_{hit} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru secara parsial. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis 1, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru terbukti dan hipotesis 1 diterima.

Dengan terbuktinya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru maka kemampuan komunikasi interpersonal guru sangatlah penting dalam dunia pendidikan. Semakin guru memiliki komunikasi interpersonal yang baik semakin berkembang dan terjaga komunikasi dengan rekan sejawat, siswa, dan orang tua. Dengan hasil ini maka kinerja guru

yang dicermati dalam variabel Komunikasi Interpersonal membuat faktor ini menjadi faktor penting dalam diri seorang guru untuk menunjukkan kompetensinya dalam membina Kerjasama dan kolaborasi dalam kegiatan sekolah bersama rekan sejawat, siswa, dan orang tua.

Hasil ini selaras dengan penelitian Eriyanti (2021) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Oktarina (2020) dan Rinduan Pohan dan Resti Pasaribu (2021) serta Reny Diana, Syarwani Ahmad, Achmad Wahidy (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam uji hipotesis 2 (H2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,555 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Sebagai perbandingan diperoleh nilai t tabel pada derajat bebas 56 dan alpha 5 persen sebesar 2,003. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih dari nilai t tabel ($t_{hit} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara parsial. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis 2, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru hal ini terbukti dan hipotesis 2 diterima. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis 2, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru hal ini terbukti dan hipotesis 2 diterima.

Dengan terbuktinya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru maka pemberian apresiasi dan tunjangan sesuai tanggung jawab di sekolah sangatlah penting. Perhatian sekolah terkait hal ini menjadi bentuk support terhadap guru. Hasil kinerja guru secara signifikan pun akan meningkat dengan meningkatnya kepuasan kerja guru. Oleh karena itu perhatian sekolah untuk memberikan kepuasan kerja merupakan bentuk nyata sekolah dalam mengapresiasi kinerja guru. Kepuasan kerja dalam bentuk pencapaian ini akan menjadi support dan tindak lanjut prestasi guru kedepannya dan pengembangan pendidikan bagi para siswa menjadi sasaran utamanya karena kinerja guru dalam kelas menjadi prioritas utama guru dalam mengusung pendidikan berkualitas.

Hasil ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Eri Khoiriyah, Ismiyati (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, Pala'ngan, Alvin Yuwono (2021) menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaannya belum memberikan pengaruh terhadap kinerja guru ketika melaksanakan pekerjaannya di sekolah. Majidah, Y., Rachmawati, I. K., Karnawati, T. A. (2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memoderasi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dari kepala sekolah. Hal ini dapat diartikan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dari kepala sekolah tanpa harus memikirkan kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam uji hipotesis 3 (H3) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,177 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034. Sebagai perbandingan diperoleh nilai t tabel pada derajat bebas 56 dan alpha 5 persen sebesar 2,003. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih dari nilai t tabel ($t_{hit} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis 3, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru hal ini terbukti dan hipotesis 1 diterima. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis 3, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru hal ini terbukti dan hipotesis 3 diterima.

Dengan terbuktinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru maka sangat jelas bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru memegang peranan penting dalam pelaksanaan berbagai tugas guru baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Pengaruh motivasi kerja dapat tercermin dalam keseharian guru dimulai dari rutinitas kolaborasi bersama siswa, rekan sejawat, maupun orangtua. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin berhasil pembelajaran yang diberikan di sekolah. Oleh karena itu maka motivasi kerja guru perlu senantiasa dipupuk dan dijaga agar terbentuk

guru yang menunjukkan kualitas pembelajaran yang berkualitas.

Hasil yang selaras dikemukakan oleh Hamdana (2020) dan Elfira Oktarina, Makhdalena, Caska (2020) serta Reny Diana, Syarwani Ahmad, Achmad Wahidy (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, Eri Khoiriyah dan Ismiyati (2022) mengemukakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Retno Widia Astuti, Happy Fitria, Rohana Rohana (2020) menyatakan hasil yang mengkonfirmasi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian secara simultan dengan uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 21,108 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sebagai perbandingan diperoleh nilai F tabel pada derajat bebas 3 dan 56 pada alpha 5 persen sebesar 2,769. Hasil tersebut menunjukkan nilai F hitung lebih dari nilai F tabel ($F_{hit} > F_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara simultan. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis 4, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru terbukti dan hipotesis 4 diterima. Berdasarkan hasil temuan diatas, maka disimpulkan besar pengaruh komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sangatlah besar dan dominan. Oleh karena itu, bobot penilaian kinerja guru berdasarkan ketiga variabel tersebut akan merepresentasikan kinerja guru secara garis besar. Dalam pelaksanaannya, guru perlu meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja sedangkan kepuasan kerja akan menjadi porsi sekolah dalam mengapresiasi kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut; 1) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi

tingkat komunikasi interpersonal akan berpengaruh signifikan terhadap semakin tinggi kinerja guru tersebut. 2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap semakin tinggi kinerja guru tersebut. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja akan berpengaruh signifikan terhadap semakin tinggi kinerja guru tersebut. 4) Komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Tuhan Yesus Kristus atas Kasih dan BerkatNya seluruh proses dapat berjalan sebagaimana yang Ia Kehendaki. Terimakasih kepada bapak (alm) yang telah memberikan teladan untuk arti kata perjuangan. Terimakasih kepada ibu, adik adik serta keponakan-keponakan yang menginspirasi dan memotivasi selama proses penelitian ini. Terimakasih kepada Tim Institut Teknologi dan Bisnis Asia yang sangat mendukung dalam proses penelitian. Terimakasih kepada Sekolah ORA et LABORA BSD, rekan rekan guru dan kepala sekolah serta Yayasan Pendidikan ORA et LABORA yang telah mendukung awal, proses, dan kelengkapan studi penelitian ini.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. Riau: Zanafa Publishing. 5, 12–18
- Astuti, Retno Widia, Happy Fitria, & Rohana Rohana (2020). The influence of leadership styles and work motivation on teacher's performance. *Journal of Social Work and Science Education*. 1(2), 105-114.
- Diana, Reny, Syarwani Ahmad, & Achmad Wahidy (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 4(3), 1828-1835. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/653>
- Eriyanti, Eka, Yasir Arafat, & Syaiful Eddy (2021). Pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik

- terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 5(2), 2998-3004. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1332>
- Hamdana, H (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang. *Journal of Management Science (JMS)* 1(2), 281-300. <https://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/291>
- Haryati, Endang, & Lulu Kesumadewi (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Swasti Tunggal Mandiri Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*. 4(1), 86-99. <https://core.ac.uk/download/pdf/235003974.pdf>
- Hasibuan, M. (2016). *Managemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. intro (PDFDrive). pdf. PT. Bumi Aksara.
- Kahar, Linda, Muliha Halim, & La Ili (2022). The Contribution of Organizational Citizenship Behavior, Self-Efficacy, and Interpersonal Communication to Teacher Performance. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama* 14(1), 273-288. <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/qalamuna/article/view/3792>
- Khoiriyah, Eri, & Ismiyati Ismiyati (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Business and Accounting Education Journal*. 3(2),253-264. <https://journal.unnes.ac.id/sju/baej/article/view/62306>
- Majidah, Yuniz, Ike Kusdyah Rachmawati, & Tin Agustina Karnawati(2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*. 14 (2),105-112. <https://jibeka.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/173>
- Oktarina, Elfira, Makhdalena Makhdalena, & Caska Caska (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*. 8(1), 84-94. <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JP/article/view/5468>
- Pala'langan, Alvin Yuwono (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9(2), 223-231. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/38875>
- Pohan, Riduan (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model Medan. *Ability: Journal of Education and Social Analysis*.1-12. <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jesa/article/view/90>
- Rahayu, Krisnawati Wiji (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*. 6(1), 177-182.
- Rohida, Leni (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. 6(1), 114-136.
- Sugiyono (2010). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan)*. Metode Penelitian Pendidikan.
- Sutrisno, S. et al., (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 3 Jombang. *Journal of Education Research*. 4.4: 2081-2090. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/598>