

Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Komitmen dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SMPN Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut

Nopiyana¹, Aslamiah², Ahmad Muhyani Rizalie³

¹ Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia; 2220111320065@msh.ulm.ac.id

² Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia; aslamiah@ulm.ac.id

³ Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia; muhyani.rizalie@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Principal Supervision;
School Culture;
Work Motivation;
Teacher Discipline

Article history:

Received 2024-03-27

Revised 2024-05-17

Accepted 2024-06-30

ABSTRACT

The purpose of the study is to analyze the relationship between principals' interpersonal communication, work commitment, and work motivation with teacher performance at SMPN Pelaihari District, Tanah Laut Regency. This research is a correlational research with a descriptive-quantitative method. The results showed that there was a relationship between: (1) interpersonal communication between the principal and teacher performance of 0.076, (2) work commitment with teacher performance of 0.181, (3) work motivation and teacher performance of 0.848, (4) Principal interpersonal communication with work commitment of 0.264, (5) Principal interpersonal communication with work motivation of 0.092, (6) Principal interpersonal communication through work commitment with teacher performance of 0.048, (7) Principal interpersonal communication through work motivation with teacher performance of 0.078. Based on the results of the determination coefficient test, it shows that the R Square value of the teacher performance variable is 0.334. The conclusion of this study is that the variables of interpersonal communication of principals, work commitment and work motivation affect the teacher performance by 33.4% while the remaining 66.6% is explained by other factors. Meanwhile, the R Square value of the work commitment variable is 0.346. This means that the variable of interpersonal communication of school principals is affected by work commitment by 34.6% and the rest are influenced by other factors, and interpersonal communication of school principals is affected by work motivation by 8.4% while the rest are explained by other factors outside the study.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Nopiyana

Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia 2220111320065@msh.ulm.ac.id

1. PENDAHULUAN

Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pengetahuan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memhubungani peningkatan kinerja guru tersebut, pada pokoknya ada dua faktor yang dapat memhubungani peningkatan kinerja guru, yaitu faktor internal dari dalam diri guru itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari luar seorang guru. Faktor internal merupakan faktor yang memhubungani kinerja seorang guru, diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen, kepercayaan diri, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Faktor internal ini pada intinya merupakan faktor psikologis yang menyangkut potensi kejiwaan. Ia sangat bergantung dari individu itu sendiri, namun demikian faktor internal ini dapat ditingkatkan melalui stimulasi secara tepat (Kamijan, Y., 2021: 635).

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seorang guru, diantaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memhubungani kinerja guru adalah kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah. Dalam proses belajar mengajar guru berperan sebagai perancang, pelaksana, pengawas sekaligus evaluator pembelajaran, artinya bahwa guru bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan pembelajaran di sekolah. Melalui guru akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, kematangan emosional, keterampilan, dan moral spiritual.

Berkenaan dengan kemampuan kinerja guru di SMAN Kabupaten Tanah Laut yang mana berdasarkan hasil penelitian dari (Suriansyah, A., & Suhaimi, 2020) yang menunjukkan bahwa 76.6% hasil belajar siswa dihubungani oleh kinerja guru karena guru merupakan komponen pendidikan yang sangat dominan dalam peningkatan proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, kinerja mengajar guru masih perlu dikembangkan dan ditingkatkan. Dengan demikian maka guru adalah orang yang secara sadar bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Di samping itu faktor-faktor yang dapat memhubungani kinerja seseorang, di antaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya (Harahap, I. M., Nahan Berutu, V. I., 2022).

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif deskriptif yang merupakan salah satu metode penelitian dengan teknik korelasional atau teknik penelitian yang menggambarkan suatu hubungan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2018:32) penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka. Data yang berupa angka tersebut diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut. Penelitian kuantitatif berupa data penelitian yang mencakup angka-angka yang akan dianalisis secara statistik. Selain itu penelitian ini mempunyai rancangan penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X) sebagai variabel bebas (*independen variable*) dengan variabel kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat (*dependen variable*), serta variabel komitmen kerja (Z_1) dan motivasi kerja (Z_2) merupakan variabel mediasi (*intervening*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

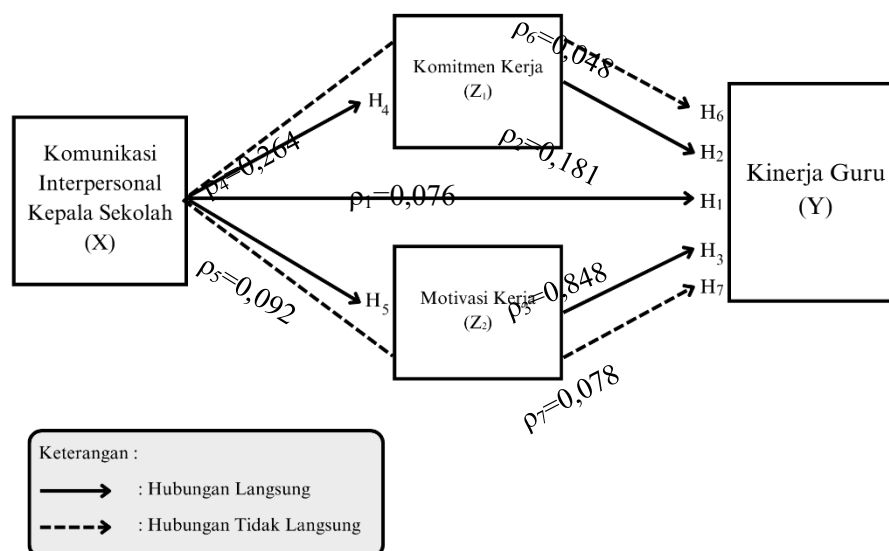
Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data semua variabel yang meliputi komunikasi interpersonal kepala sekolah (X), variabel komitmen kerja (Z_1) dan motivasi kerja (Z_2) dengan variabel kinerja guru (Y) disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil perhitungan Analisis Regresi Menggunakan SPSS V.26 komunikasi interpersonal kepala sekolah (X), variabel komitmen kerja (Z₁) dan motivasi kerja (Z₂) dengan variabel kinerja guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,466	6,482		4,083	,000
	Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	,076	,049	,156	1,665	,002
	Komitmen Kerja	,181	,080	,169	1,679	,004
	Motivasi Kerja	,848	,130	,555	6,536	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas diketahui bahwa variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah (X) memiliki nilai signifikan sebesar 0,002; variabel komitmen kerja (Z₁) memiliki nilai signifikan sebesar 0,004; dan variabel motivasi kerja (Z₂) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti semua nilai sig < 0.05 yang menandakan semua hipotesis (H₀) ditolak. Berdasarkan perhitungan berikut maka *path analysis* nya sebagai berikut.



Gambar 1. Path Analysis

Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan langsung antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru dimana hasil penelitian diperoleh hasil koefisien regresi pada komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah 0,076, dengan uji parsial (Uji-t) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,005$, dan nilai T_{Hitung} sebesar $1,665 > 1,65978$ (T_{tabel}). Oleh sebab itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, dapat dinyatakan terdapat hubungan langsung antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah berhubungan positif terhadap kinerja guru. sesuai dengan penelitian (Aslamiah et al., 2019; Firdaus et al., 2022; Hajidah et al., 2022; Mistiah et al., 2022; Shonubi & Akintaro, 2016; Suriansyah et al., 2022) yang menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin dalam sebuah lembaga, baik itu dalam wujud komunikasi kepala sekolah ataupun komunikasi yang terjalin di lembaga atau institusi bersangkutan, memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja individu-individu yang ada didalam institusi tersebut.

Hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan langsung antara komitmen kerja dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien regresi komitmen kerja adalah 0,181, dengan uji parsial (Uji-t) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, dan nilai T_{Hitung} sebesar $1,679 > 1,65978$ (T_{tabel}). Oleh sebab itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, dapat dinyatakan terdapat hubungan langsung antara komitmen kerja dengan kinerja guru di SMPN Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut.

Wolomasari (2019) menyatakan bahwa guru-guru yang berkomitmen kerja tinggi cenderung bekerja dengan penuh semangat, berkontribusi lebih banyak dari apa yang dituntut dari mereka. Sebaliknya, guru-guru yang berkomitmen kerja rendah cenderung bekerja sekadar meluruskan kewajiban. Berdasarkan pernyataan tersebut, terdapat hubungan antara komitmen kerja guru dengan kinerja guru yang didukung oleh penelitian terdahulu, yaitu: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen dan kinerja guru (Suriansyah, 2014); Komitmen kerja berhubungan terhadap kinerja guru di SMP-SMP Negeri andalan di Kabupaten Sleman (Sukamto, 2016). Komitmen guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP-SMP negeri andalan di Kabupaten Sleman. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen terhadap proses belajar mengajar, kurikulum dan kebijakan sekolah (Sukamto, Y., dkk, 2016).

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan langsung antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hasil penelitian diperoleh dari koefisien regresi pada motivasi kerja adalah 0,848, dengan uji parsial (Uji-t) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai T_{Hitung} sebesar $6,536 > 1,65978$ (T_{tabel}). Oleh sebab itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, dapat dinyatakan terdapat hubungan langsung antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMPN Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. Motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Melalui motivasi kerja, guru dapat meningkat dalam kemampuan guru mengajar dan mengelola kelas karena memiliki motivasi dalam mengajar. Temuan pada hasil penelitian ini didukung hasil dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Jaya, I (2016) menunjukkan hasil Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 29,16%, sedangkan sisanya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja misalnya lingkungan perusahaan.

Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan langsung antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan komitmen kerja. Hasil penelitian diperoleh hasil koefisien regresi pada komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah 0,264, dengan uji parsial (Uji-t) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai T_{Hitung} sebesar $7,451 > 1,65978$ (T_{tabel}). Oleh sebab itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, dapat dinyatakan terdapat hubungan langsung antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMPN Kecamatan Pelaihari kabupaten Tanah Laut.

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Suyuthi, A. S., Prasetyo, I., Indrawati, M., 2021:13). Penelitian terdahulu

mengenai hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan komitmen kerja, yaitu: faktor pendukung kepala sekolah dalam melakukan komunikasi interpersonal untuk mewujudkan perubahan di SDN Sumbergondo 2 Batu, yaitu (a) kemajuan teknologi, yang mendukung komunikasi antar kepala sekolah dan guru maupun staf/tata usaha, dan (b) komitmen guru yang kuat untuk berubah (Dwiayuni, 2019).

Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan langsung antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien regresi pada motivasi kerja adalah 0,092, dengan uji parsial (Uji-t) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, dan nilai T_{Hitung} sebesar $3,102 > 1,65978$ (T_{tabel}). Oleh sebab itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, dapat dinyatakan terdapat hubungan langsung antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja di SMPN Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2013) menunjukkan bahwa gaya komunikasi kepala sekolah yang suportif dan kolaboratif secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja guru. Guru yang merasa didukung dan dihargai melalui komunikasi yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Penelitian terdahulu yang mendukung hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja adalah sebagai berikut: Komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 23 Palembang sudah berjalan dengan baik (2021).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) ada hubungan langsung komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di smpn kecamatan pelaihari; (2) ada hubungan langsung komitmen kerja dengan kinerja guru di smpn kecamatan pelaihari; (3) ada hubungan langsung komitmen kerja dengan kinerja guru di smpn kecamatan pelaihari; (4) ada hubungan langsung komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan komitmen kerja di smpn kecamatan pelaihari; (5) ada hubungan langsung komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja di smpn kecamatan pelaihari.

REFERENSI

- Aslamiah, dkk. (2019). *Relationship between the Principal Role, Motivation and Satisfaction with the Performance of Elementary School Teachers*. Journal of K6, Education, and Management (J-K6EM), 2(2), 87–96.
- Kamijan, Y. (2021). *Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19*. JEMSI, Vol 2 (5), 630 – 638.
- Rivai, A., (2021). *Hubungan Pengawasan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 4 (1), 11 – 22.
- Robbins, Stephen R, Judge A. Timothy. (2015). *Perilaku Organisasi (Orgazational Behaviour) Buku 1 dan Buku 2*, Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukajat, Ajat. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish
- Ruslan, M. (2020). *Contribution of Principal Transformational Leadership and Interpersonal Communication through Work Motivation on Teacher Performance at all State Junior High Schools in Banjarmasin Utara Subdistrict*. Journal of K6 Education and Management, 3(2), 178-186. doi:<https://doi.org/10.11594/jk6em.03.02.09>
- Saifullah. (2020). *Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus Di Sman Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia*. JMPIS, Vol 1 (2), 600 – 621.

- Savari, M. & Prihantoro, E. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 6 Depok*. JIKAP, Vol 7 (4), 282.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang (2012), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*; Jakarta: PT. Rinaka Cipta
- Silfiati & Aslamiah, (2022). *The Influence of Principal Situational Leadership, Teacher Work Climate and Teacher Job Satisfaction with Teacher Performance at SDN in Awayan District*. International Journal of Social Science and Human Research, 05(06), 2667–2674. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-101>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suriansyah, A., & Aslamiah. (2015). *Strategi kepemimpinan kepala sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat dalam membentuk karakter siswa*. Cakrawala Pendidikan No. 2, 234-247.
- Suriansyah, A., & Suhaimi. (2020). *Relationship of instructional leadership, organizational climate and teacher's commitment to job satisfaction*. Journal of K6 Education and Management, 2(4), 260-270. <https://doi.org/10.11594/jk6em.02.04.01>