

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru

Reny Diana¹, Syarwani Ahmad², Achmad Wahidy³

¹SMP Negeri 1 Prabumulih, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang
e-mail: renydiana2015@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini sebanyak 68 orang guru di SMP Negeri 1 Prabumulih. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih.

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Guru.

Abstract

This study aimed at determine the effect of work motivation and interpersonal communication on teacher performance. This study uses quantitative methods with correlational research types. The population of this research was 68 teachers in SMP Negeri 1 Prabumulih. Data collection techniques using a questionnaire and data were analyzed using correlation analysis and multiple regression techniques. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on teacher performance, interpersonal communication had a positive and significant effect on teacher performance, and work motivation and interpersonal communication had a positive and significant effect on teacher performance in SMP Negeri 1 Prabumulih.

Keywords: *Motivation, Interpersonal Communication, and Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan yang mutunya tinggi merupakan salah satu kebutuhan masyarakat pemakai jasa pendidikan (Anwar, 2013). Dalam rangka perwujudan fungsi idealnya untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut, sistem pendidikan di Indonesia haruslah senantiasa berorientasi menjawab kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam masyarakat Indonesia sebagai konsekuensi logis dari perubahan. Mulyasa (2013) pengukuran Kinerja suatu lembaga merupakan hal yang sangat penting, terutama untuk kepentingan evaluasi dan perencanaan masa depan.

Keberhasilan jarang terjadi tanpa disengaja, akan tetapi merupakan hasil kerja keras yang diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu (Hubeis, 2014). Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar sebagai upaya untuk tercapainya tujuan pendidikan. Manajemen mutu sekolah menengah adalah upaya yang dilakukan dalam memperbaiki kualitas sebuah lembaga pendidikan tingkat menengah (SMP, SMA/K/MA) guna tercapainya tujuan pendidikan (Kristiawan dkk, 2017). Di mana Kepala sekolah dan pendidik dalam hal ini guru bertanggung jawab untuk mensukseskan tujuan pendidikan. Kegagalan pendidik atau guru dalam memahami dinamika masyarakat akan melahirkan guru yang tidak relevan dengan harapan masyarakat (Suyanto dan Jihad, 2013).

Guru merupakan salah satu elemen tenaga kependidikan, dimana seorang guru harus mampu melaksanakan tugas secara profesional, dengan selalu berpegang teguh kepada etos kerja, merdeka dalam hal ini bebas dari tekanan pihak luar, produktif, efektif, dan inovatif (Suyanto dan Jihad, 2013). Tinggi rendahnya mutu pendidikan sebagian besar dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, karena guru secara langsung memberikan bimbingan dan bantuan kepada siswa dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Kompetensi guru dapat diartikan sebagai visualisasi suatu hal yang harus dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, meliputi kegiatan, perilaku serta hasil yang dapat ditunjukkan dalam kegiatan belajar mengajar (Suyanto dan Jihad, 2013).

Dalam lampiran peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 22 tahun 2016 tentang standar proses pendidikan dasar dan menengah dituliskan bahwa sebuah proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik (Supriano, 2016).

Guru tidak memiliki pilihan lain, kecuali terus menerus memperbaharui bahkan mengkoreksi pengetahuan dan keterampilannya disetiap kesempatan yang dimilikinya. Supaya guru memiliki dan mampu memenuhi tuntutan tersebut di atas maka guru harus selalu mendapatkan pembinaan secara berkelanjutan dan terprogram (Suyanto dan Jihad, 2013). Ngalimun, (2017) menyatakan bahwa komunikasi adalah merupakan alat yang diperlukan untuk kelancaran pencapaian tujuan. Aktivitas komunikasi dalam sebuah institusi senantiasa selaras dengan tujuan pencapaian dalam kelompok maupun dalam masyarakat.

Suciati (2015) kehidupan manusia tidak bisa terlepas dari komunikasi, baik itu bersifat verbal maupun non verbal. Komunikasi dapat berlangsung didalam berbagai konteks baik komunikasi interpersonal maupun komunikasi massa. Dalam berkomunikasi pihak pemberi pesan/penyampai bukan hanya mempertimbangkan pesan apa yang akan disampaikan tetapi juga bagaimana cara penyampaiannya (Harapan, 2014).

Kualitas komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi sangat penting (Wibowo, 2014). Dalam melakukan komunikasi interpersonal di sekolah, komunikasi antara sesama guru dan seluruh warga sekolah harus terjalin dengan baik. Budyatna (2011) menyebutkan komunikasi interpersonal meliputi (1) melibatkan paling sedikitnya dua orang, (2) adanya umpan balik, (3) tidak harus bertatap muka, (4) tidak harus bertujuan, (5) menghasilkan beberapa pengaruh. Khodijah (2006) menyatakan bahwa suatu aktifitas diawali oleh adanya dorongan untuk mencapai tujuan sehingga kebutuhan terpenuhi. Inilah yang disebut motivasi yaitu dorongan. Motivasi adalah merupakan daya dorong untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Wibowo 2014).

Motivasi ditujukan sebagai upaya pendorong dan perangsang pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran dan tanggung jawab (Engkoswara, 2010). Motivasi untuk seorang guru akan berbeda dengan motivasi untuk guru yang lain, dan perbedaan motivasi tentunya akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru (Uno, 2007).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang dapat menyebabkan guru tersebut berbuat yang terbaik atau maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Dalam hal ini terserapnya materi dengan baik oleh peserta didik. Motivasi yang tepat pada orang yang tepat oleh seorang kepala sekolah atau seorang pemimpin akan meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya mampu mendorong tercapainya visi dan misi sekolah secara bertahap dan berkelanjutan dalam meningkatkan prestasi atau mutu sekolah.

Suharsaputra (2013) menyatakan bahwa kinerja guru sering menjadi tumpuan dalam mencapai harapan kualitas lulusan lembaga pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik adalah pemimpin pendidikan, menentukan dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru

dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan bagian yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan di lembaga pendidikan.

Wahyudi (2012) mengatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini berarti bahwa kinerja guru merupakan perencanaan, pelaksanaan dan unjuk kerja, serta hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasinya dalam hal ini sekolah tempat ia bertugas. Dalam proses kegiatan belajar mengajar guru berperan sebagai perancang, pelaksana, pengawas sekaligus evaluator pembelajaran, dalam hal ini guru bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan pembelajaran di sekolah. Dimana guru juga berperan sebagai motivator dan mediasiator. Jelaslah bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran yang nantinya akan berimplikasi pada kualitas hasil pendidikan setelah menyelesaikan sekolah (output) baik secara akademis, kematangan emosional, keterampilan, dan moral spiritual sehingga dapat bersaing di jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau berdaya saing untuk dapat memperoleh pekerjaan di dunia kerja di era 4.0. dengan demikian maka guru merupakan orang yang secara sadar bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik.

Kinerja guru akan dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu juga dengan penempatan guru pada bidang tugasnya (Fitria, 2018; Fitria dkk, 2017). Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan keterampilan pada peserta didik (Susanto, 2016). dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seorang guru dituntut mempunyai beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu sehingga dapat menghasilkan kinerja baik (Kristiawan dan Rahmat, 2018; Kartini, dan Kristiawan 2019).

Sutermeister dalam Sunarjono (2012) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya. Suharsaputra (2013) menjelaskan bahwa didalam institusi pendidikan seperti sekolah, kepemimpinan pendidikan dapat dilihat dalam tataran mikro institusi, yaitu kepala sekolah, dan dalam tataran mikro teknis adalah tenaga pendidik. Pengelolaan pengorganisasian sekolah yang baik sudah dipastikan ditunjang oleh peran penting seorang kepala sekolah. Hal ini jelas dikarenakan keberhasilan implementasi usaha perbaikan mutu atau kualitas pendidikan di sekolah bergantung kepada kapasitas atau kemampuan kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Peran seorang pemimpin dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, agar dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang lebih tinggi, melebihi apa yang mereka rencanakan sebelumnya. Menurut Wibowo (2014) kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya untuk melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan.

Unsur lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah motivasi, motivasi merupakan amunisi bagi seorang guru yang dapat mendongkrak adrenalin seorang guru untuk berbuat lebih baik. Menurut Wahyudi (2012) motivasi merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja seseorang agar dapat bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai tujuan. Dalam menggerakkan guru dan tenaga kependidikan lainnya, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memahami faktor-faktor motivasi kerja sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dan efisien.

Untuk mengoptimalkan komitmen afektif guru, ada kebutuhan untuk meningkatkan efektifitas komunikasi interpersonal, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi. Latar belakang SMP Negeri 1 Prabumulih dengan kualifikasi pendidikan dari pendidik dan tenaga pendidikan yang sudah sangat baik dimana hampir 95% memiliki ijazah strata 1 untuk pendidik atau guru dan sisanya Strata 2 dan minimal D3. serta adanya

peningkatan nilai Akreditasi dari 92 dengan kategori A meningkat menjadi 96 dengan kategori A, adapun pada standar pendidik dan tenaga pendidikan terjadi peningkatan yang signifikan dari 80 menjadi 87. Hal ini bukan hanya sebuah peningkatan angka-angka yang tertera di atas kertas saja. Akan tetapi hal ini menunjukkan bahwa hasil pengukuran tersebut merupakan hal yang sangat penting, terutama untuk kepentingan evaluasi dan perencanaan masa depan dari lembaga pendidikan tersebut sebagai lembaga formal yang mempunyai daya saing yang tinggi. Wajar jika hal ini dinisbatkan sebagai sebuah keberhasilan gemilang yang mampu dicapai oleh lembaga pendidikan formal negeri ini. Dimana kinerja guru merupakan kunci utama dari keberhasilan yang dicapainya.

Untuk mengoptimalkan komitmen sikap dan kinerja guru, ada kebutuhan untuk meningkatkan motivasi berprestasi, budaya kerja, kepuasan kerja, komunikasi interpersonal. Melalui latar belakang pendidikan guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Prabumulih, peran kepala sekolah serta letak SMP Negeri 1 Prabumulih yang berada dekat dengan arus perekonomian kota Prabumulih yaitu di pusat kota dengan beragam kultur dan budaya yang menyatu di sana, SMP Negeri 1 Prabumulih menjadi contoh sekolah negeri yang bisa bersaing dalam menjaring input dengan sekolah sekolah lain di kota Prabumulih bahkan menjadi sekolah idaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif jenis korelasional, dilaksanakan di SMP Negeri 1 Prabumulih. Yang beralamat di jalan mangga nomor 002 kelurahan Wonosari kecamatan Prabumulih Utara kota Prabumulih. Adapun lamanya waktu yang digunakan untuk penyusunan dan pelaksanaan pengambilan data, pengolahan data, dan pengambilan kesimpulan atau durasi keseluruhan penelitian ini membutuhkan waktu selama lima bulan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis korelasional. Pada penelitian ini dikaji kekuatan hubungan motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik Analisis Data dilakukan dengan cara (1) Deskripsi Data, Data setiap variabel diolah dengan statistik deskriptif, (2) Pengujian Persyaratan Analisis Data, (3) Pengujian Hipotesis. Hipotesis pertama dan kedua dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana dengan Uji F dan Uji t. Hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi ganda dengan Uji F untuk memeriksa peluang pengembangan prediksi secara kondisional menggunakan teknik korelasi parsial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel (X1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih. Dari tabel sample kolmogrov-smirnov diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed) 0,441. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05 atau menggunakan taraf signifikansi 5%, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan dari tabel output tabel homogenitas, diperoleh nilai signifikansi 0,224 lebih besar dari 0,05, karena signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Guru adalah homogen. Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana, memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 35,25. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Motivasi kerja (X1) maka nilai konsisten Kinerja Guru (Y) adalah 35,25. Sedangkan angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,925, angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Motivasi Kerja (X1), maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,925. Karena nilai koefisien regresi bernilai (+), maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 35,25 + 0,925X$. Berdasarkan uji t, diperoleh nilai $t = 81,66$, berarti nilai thitung > dari t tabel sebesar 1,668. Dengan demikian didapatkan

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga didapatkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil analisa diketahui bahwa responden sebanyak 68 dihasilkan nilai korelasi sebesar 0,895. Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada korelasi signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Dari hasil analisis regresi linear maka dapat diketahui nilai r^2 sebesar 0,895. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 89,5% sedangkan 10,5% Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Dengan kata lain, kinerja guru dapat ditingkatkan dengan peran motivasi kerja baik dari motivasi kerja internal maupun motivasi kerja eksternal. Semakin baik peran motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja guru. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu menurut Masykur (2013) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Penting bagi seorang guru untuk mengetahui bagaimana cara memotivasi dirinya untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh pemberian motivasi, menurut Kristiawan dkk, (2017) dengan adanya pemberian motivasi secara terus menerus pada karyawan maka akan menumbuhkan rasa memiliki (sense of belonging) pada diri anggota/karyawan.

Peningkatan kinerja guru, berdasarkan hasil penelitian, dapat dilakukan dengan meningkatkan peran motivasi kerja guru dalam mengarahkan dan melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas, dan proses pembelajaran akan berjalan baik juga.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel (X_2) Komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih. Hal ini dapat dilihat dalam rincian hasil analisis sebagai berikut : Dari tabel sampel kolmogrov-smirnov diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed) 0,441. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05 atau menggunakan taraf signifikansi 5%, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan dari tabel output tabel homogenitas, diperoleh nilai signifikansi 0,215 lebih besar dari 0,05, karena signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan kinerja guru adalah homogen. Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana, memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 125,04. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Komunikasi Interpersonal (X_2) maka nilai konsisten Kinerja Guru (Y) adalah 125,04. Sedangkan angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,092, angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Komunikasi Interpersonal (X_2), maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,092. Karena nilai koefisien regresi bernilai (+), maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi Interpersonal (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 125,04 + 0,092X$. Berdasarkan uji t , diperoleh nilai $t = 0,72$, berarti nilai $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} sebesar 1,668. Dengan demikian adanya penolakan terhadap H_a dan penerimaan terhadap H_0 , sehingga didapatkan bahwa Komunikasi Interpersonal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil analisa diketahui bahwa responden sebanyak 68 dihasilkan nilai korelasi sebesar 0,873. Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat korelasi signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Dari hasil analisis regresi linear maka dapat diketahui nilai r^2 sebesar 0,008. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,8% sedangkan 99,2% Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Pada penelitian terdahulu yang telah disebutkan hasil penelitian yang menyatakan komunikasi interpersonal adalah suatu kemampuan yang diharapkan dapat mempertahankan hubungan positif yang efektif agar keinginan kedua belah pihak tercapai.

Penelitian dari Afrianti (2016), hasil analisis data dan pembahasan didapatkan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal, maka kinerja akan menurun. Pendapat diatas mengemukakan sangat penting komunikasi interpersonal bagi kinerja guru di SMA N 6 Kerinci di Jambi.

Dari hasil penelitian di atas ternyata terdapat perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu tentang komunikasi interpersonal. Dimana komunikasi interpersonal tidak memiliki keterkaitan erat dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya apabila dilihat dari hasil data tentang kinerja guru memperlihatkan bahwa hasil menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih tidak dipengaruhi komunikasi interpersonal karena mencapai kategori cukup dengan data yang diperoleh dari koefisien determinasi 0,8%.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Gur

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel (X2) Komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih. Hal ini dapat dilihat dalam rincian hasil analisis sebagai berikut : Dari tabel sampel kolmogrov-smirnov diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed) 0,441. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05 atau menggunakan taraf signifikasi 5%, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan dari tabel output tabel homogenitas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, variabel komunikasi interpersonal dan variabel kinerja guru adalah homogen. Hasil perhitungan koefisien persamaan regresi linear berganda sebagai berikut $Y = 35,84 + 0,926X_1 + (-0,00496)X_2$. Nilai konstanta (a) adalah 35,84; ini dapat diartikan jika komunikasi interpersonal dan motivasi kerja nilainya adalah 0, maka kinerja guru nilainya 35,84. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b1) bernilai positif, yaitu 0,926; ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,926 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal (b2) bernilai negatif, yaitu -0,00496 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar -0,00496 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) Komunikasi Interpersonal (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan uji F, diperoleh nilai $F = 78,32$, berarti nilai Fhitung > dari tabel sebesar 3,613. Dengan demikian didapatkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga didapatkan sebuah kesimpulan bahwa "motivasi kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95% dan besarnya pengaruh sebesar 88,70%, selebihnya 11,30% di pengaruhi oleh faktor lain selain variabel dalam penelitian ini. Dari temuan ini dapat diartikan bahwa faktor motivasi dan komunikasi interpersonal kerja secara bersama- sama memiliki daya prediksi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan kata lain, kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja dan komunikasi interpersonal.

Motivasi kerja yang baik dan adanya komunikasi interpersonal yang baik maka semakin baik kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarief, Maskur, Herlina (2018) maupun Afrianti (2016). Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi persepsi guru mengenai motivasi kerja dan komunikasi interpersonal, maka semakin baik pula kinerjanya.

Hasil analisis data pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dan kinerja guru, ketiga hipotesis telah teruji secara empiris, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mendukung kerangka berfikir yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor dalam proses meningkatkan kinerja guru, sehingga mencapai kinerja guru yang maksimal.

SIMPULAN

Dari persamaan regresi motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh $Y = 35,25 + 0,925X$. Secara parsial antara variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih, karena nilai korelasi sebesar 89,50%. Hasil analisis menunjukkan nilai thitung $> t$ tabel ($81,66 > 1,668$), dengan demikian H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih. Artinya guru yang memiliki motivasi baik internal maupun eksternal yang baik mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas, dan proses pembelajaran akan berjalan baik juga. Dari persamaan regresi komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru diperoleh $Y = 125,04 + 0,092X$. Secara parsial antara variabel komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih, karena hasil analisis menunjukkan nilai thitung $< t$ tabel ($0,72 < 1,668$), dengan demikian H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih. Artinya komunikasi interpersonal tidak memiliki keterkaitan erat dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Secara simultan antara variabel motivasi kerja dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Prabumulih, diperoleh persamaan $Y = 35,84 + 0,926X_1 + (-0,00496)X_2$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($78,32 > 3,613$), jadi H_0 ditolak. Dari hasil ini didapat bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih sebesar 88,70% dan 11,30% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya motivasi kerja dan komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor dalam proses meningkatkan kinerja guru, sehingga mencapai kinerja guru yang maksimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diberikan kepada Kepala SMP Negeri 1 Prabumulih, Rektor Universitas PGRI Palembang, Direktur Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang yang telah membantu dalam menyelesaikan jurnal ini yang merupakan produk dari tesis. Kemudian terima kasih juga kepada teman-teman mahasiswa Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan semua pihak yang telah membantu penulisan dan penerbitan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, F. (2016). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci. Tesis UPI YPTK Padang.
- Anwar, P. A. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Budyatna, M. (2011). *Teori Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112.
- Engkoswara dan Komariah, A. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Harapan, E., & Ahmad, S. (2014). *Komunikasi Antar pribadi: Prilaku Insani dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Herlina (2018) Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Di Kota Palembang.
- Hubeis, M. (2014). *Manajemen Strategik*. Jakarta: PT Gramedia.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25-33.
- Khodijah, N. (2006). *Psikologi Belajar*. Palembang: IAIN Raden Fatah Press.

- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Masykur. (2013). Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Palembang. *Tesis universitas Tridinianti Palembang*
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ngalimun. (2017). *Strategi Pembelajaran*. Yogyakarta: Parama Ilmu.
- Suciati. (2015). *Komunikasi Interpesonal*. Yogyakarta: Mata Padi Presindo.
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunarjono, T. (2012). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Peningkatan Efektivitas Sekolah pada SMP Negeri se-Kabupaten Purwakarta.
- Supriano. (2016). *Modul Pembelajaran untuk Sekolah Menengah Pertama*. Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenada media Group.
- Suyanto dan Jihad, A. (2013). *Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Wibowo. (2014). *Prilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada