

# **PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU (STUDI PADA SMK NEGERI 1 KOTA BANDUNG)**

Mita Wydaswara<sup>1</sup>, Erliany Syaodih<sup>2</sup>, Yani Restiani Widjaja<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, mita@ars.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, erlianysyaodih15@gmail.com

<sup>3</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, yani.yrw@ars.ac.id

## **ABSTRAK**

Komunikasi interpersonal menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kemampuan seseorang dalam menyampaikan pesan dan mempengaruhi orang-orang disekitarnya berdampak besar terhadap hasil kerja yang diharapkan optimal. Motivasi merupakan unsur lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru dapat melaksanakan pekerjaannya dengan giat dan dengan motif yang dicapai sesuai tujuan sekolah. Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya akan memberikan output kinerja sesuai harapan sekolah.

Kinerja guru SMK Negeri 1 Kota Bandung layak untuk diteliti mengingat banyaknya tuntutan akan kinerja guru di sekolah. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Bandung. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan angket pada 46 guru SMK Negeri 1 Bandung yang diambil sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Bandung.

**Kata Kunci :** Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

## **ABSTRACT**

*Interpersonal communication becomes one of the factors affect to teachers' performance. Someone's ability in delivering the message and it influences to people surrounding and it has a big impact to the optimum work result. Motivation is other factors which can influence a teacher's performance. By having a high work motivation, teacher can do their job vigorously and with their motivation it can achieve the school's objectives. A high of Interpersonal communication and work motivation will provide the performance output to school's expectation finally.*

*Teachers' performance in SMK Negeri 1 Bandung are worth to be researched; remembering teachers' performance determine the goal achievement that has been formulated by school. This research aims to 1) know the quantity of the influence of interpersonal communication to teachers' performance, 2) to know the quantity of the influence of work motivation to teachers' performance, and 3) to know the quantity of the influence of interpersonal communication and work motivation to teachers' performance in SMKN 1 Bandung. The method adopted in this research was quantitative method. Data were collected through a questionnaire modeled and distributed to 46 teachers of SMK Negeri 1 Bandung taken as the sample. The research finding shows that Interpersonal Communication and Work Motivation has a positive influence to Teachers' Performance both partially and simultaneously.*

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Work Motivation, Teacher Performance.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan pelaksana tatanan kerja organisasi yang dituntut untuk selalu adaptif terhadap perubahan dan menyesuaikan kehidupan dengan kondisi yang ada. Organisasi di era ini perlu memiliki keterampilan dalam berbagai aspek serta menyusun strategi untuk menghadapi perubahan yang terjadi dalam organisasi, agar tujuan dapat tercapai.

Sekolah adalah sebuah organisasi pendidikan yang menjalankan proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagai organisasi, sekolah melibatkan kerjasama antara anggota-anggota seperti kepala sekolah, guru, dan siswa, yang bekerja bersama dengan tujuan yang sama, sehingga tercipta sinergi dalam mencapai tujuan tersebut.

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Bandung merupakan Sekolah Menengah Kejuruan yang memiliki 4 (empat) kompetensi utama keahlian, yaitu 1) Akuntansi Keuangan Lembaga; 2) Otonomisasi Tata Kelola; 3) Bisnis dan Pemasaran; 4) Usaha Perjalanan Wisata.

Kuatnya tuntutan masyarakat atas lulusan SMK yang bermutu dan siap bekerja serta tujuan-tujuan sekolah yang harus terpenuhi menuntut SMK Negeri 1 Kota Bandung untuk terus berinovasi. Dalam hal tersebut, SMK Negeri 1 Kota Bandung tentu membutuhkan sumber daya yang menunjang baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satunya adalah sumber daya manusia, yaitu guru.

Guru memegang peran yang sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran untuk mempersiapkan peserta didik mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 menyebutkan bahwa tugas utama guru adalah memberikan pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, memberikan penilaian, dan melakukan evaluasi peserta didik berdasarkan tingkatan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Abas, 2017).

Kinerja guru seolah menjadi penentu dalam hal *output* yang akan

dihasilkan oleh sekolah berupa lulusan. Menurut Edison et al. (2016), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu, berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja mencerminkan kemampuan dan keterampilan guru dalam tugas tertentu, yang pada gilirannya akan mempengaruhi penghargaan yang diberikan oleh organisasi (sekolah).

SMK Negeri 1 Kota Bandung membutuhkan kinerja guru yang optimal untuk selalu memberikan hasil kerja yang terbaik sesuai dengan kompetensi utamanya.

Memasuki abad 21 yang didominasi oleh era digital, guru kini menghadapi tantangan yang cukup besar. Karakteristik dan kebutuhan siswa generasi Alpha sangat berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, sehingga kompetensi guru perlu terus ditingkatkan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan zaman.

Fenomena berkembangnya dunia pendidikan ini menuntut guru untuk meningkatkan kompetensinya dalam hal menghasilkan output kinerja yang optimal. Namun pada kenyataannya, ditemui tantangan-tantangan yang mengakibatkan kinerja guru berjalan dengan kurang optimal. Guru kerap kali sulit beradaptasi dengan perkembangan dunia pendidikan kini.

Berbagai studi telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kinerja guru. Penelitian oleh (Riyadi & Mulyapradana, 2017) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Radhatul Athfal di Kota Pekalongan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Nilasari et al., 2020) mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 21 Palembang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut. Temuan ini juga didukung oleh penelitian (Wardani, 2020) yang mengkaji Pengaruh Supervisi Akademik dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta Selatan, yang menemukan bahwa

komunikasi interpersonal berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru.

Masalah rendahnya kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung perlu solusi yang tepat agar kinerja guru semakin optimal. Selain itu, apabila masalah rendahnya kinerja guru dibiarkan begitu saja tanpa dicari solusinya akan berdampak jangka panjang dan secara perlahan akan mengubah citra sekolah dimata masyarakat.

## KAJIAN LITERATUR

### Kinerja

Kinerja guru, menurut Sardiman (2011), adalah hasil yang diperoleh oleh guru dalam perannya sebagai motivator, fasilitator, organisator, pemberi informasi, dan konselor dalam proses pembelajaran. Sementara itu, Gusti (2012) berpendapat bahwa "kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil dari kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sesuai dengan kewenangan dan kemampuan yang dimilikinya."

Menurut Sidik (2018) Kinerja guru merupakan komponen yang saling mendukung yang perlu ditingkatkan untuk menghasilkan pendidik yang profesional dan mampu menghasilkan proses pendidikan yang relevan dengan tuntutan situasi, kondisi, serta kebutuhan masyarakat pengguna lulusan. Sedangkan Kusmianto dalam (Rohman, 2020) mengemukakan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya. Dari kedua pendapat tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau pencapaian dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi, serta tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan secara profesional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, Malthis dan Jackson (2006) dalam (Apriadi et al., 2020) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain: a) kemampuan yang dimiliki, b) motivasi, c) dukungan yang diterima, d) jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu menurut (Robbins, 2006) Kinerja merujuk pada

penilaian terhadap hasil yang dicapai dari pekerjaan yang diharapkan, yang harus optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: 1) Iklim Organisasi (*Organizational Climate*): Suasana kerja dalam suatu organisasi sangat krusial bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi dan memberikan arahan yang tepat kepada anggota tim agar mereka dapat mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Iklim yang kondusif akan mendukung tercapainya kinerja karyawan, 2) Kepemimpinan (*Leadership*): Seorang pemimpin harus mampu berperan dengan efektif dalam organisasi, menggali potensi yang ada dalam diri masing-masing karyawan dan memanfaatkannya untuk kemajuan unit organisasi, 3) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*): Pekerjaan yang dikerjakan dengan kualitas yang tinggi akan memuaskan baik karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Penyelesaian dalam tugas yang dapat diandalkan menjadi indikator minimal pencapaian kualitas kinerja, 4) Kemampuan Kerja (*Work Ability*): Kemampuan dalam mengatur segala pekerjaan, membuat jadwal, dan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik mempengaruhi kinerja seseorang, 5) Inisiatif (*Inisiative*): Inisiatif adalah faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Untuk itu, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan sangat penting untuk memperbaiki dan meningkatkan hasil kerja, 6) Motivasi (*Inisiative*): Motivasi sangat penting bagi seorang pemimpin karena mereka harus dapat memengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan dan diharapkan oleh perusahaan. Pemahaman terhadap perilaku individu akan membantu dalam memotivasi mereka, 7) Daya Tahan/Kebutuhan (*Relability*): Karyawan yang dapat merencanakan dan menyusun jadwal kerja dengan baik akan mempengaruhi efisiensi waktu dan kualitas hasil kerja, 8) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*): Pekerjaan yang dikerjakan dengan jumlah yang cukup dan sesuai target akan memberikan kepuasan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kuantitas kerja yang baik akan memungkinkan evaluasi kinerja dan upaya peningkatan hasil kerja, 9) Disiplin Kerja (*Discipline of Work*):

Dalam suatu organisasi, disiplin yang tinggi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan disiplin yang baik, hasil yang diinginkan dapat tercapai secara maksimal.

Menurut Hamzah B. (Uno & Latmatenggo, 2012) menyatakan bahwa kinerja guru mempunyai 5 (lima) dimensi, yaitu: 1) Kualitas dalam kerja, 2) Kecepatan/ketetapan dalam kerja, 3) Inisiatif dalam kerja, 4) Kemampuan dalam kerja, 5) Komunikasi.

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (PERMENDIKNAS) No. 16 Tahun 2007, kinerja guru dapat diukur melalui empat kompetensi diantaranya: 1. Kompetensi Pedagogik; a) Kemampuan mengelola pembelajaran, b) Pemahaman terhadap peserta didik, c) Perencanaan pembelajaran, d) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, e) Pemanfaatan teknologi pembelajaran, dan f) Kemampuan memeriksa dan mengelola hasil belajar siswa, 2. Kompetensi Professional; a) Memahami jenis-jenis materi pembelajaran, b) Mengurutkan materi pembelajaran, c) Mengorganisasikan materi pembelajaran, d) Mendayagunakan sumber pembelajaran, dan e) Memilih dan menentukan materi pembelajaran, 3. Kompetensi Sosial; a) Mampu berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif mengenal baik latar belakang (sosial ekonomi) peserta didik yang diajar olehnya, b) Mampu berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, c) Tingkat kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dalam menjalin komunikasi yang baik dengan orang tua peserta didik, dan d) Tingkat kemampuan guru dalam menghargai perbedaan adat-istiadat diantara peserta didik, dan 4. Kompetensi Kepribadian; a) Kemampuan guru untuk mendisiplinkan peserta didik, b) Dapat bertutur kata santun, dan c) Berpakaian rapi dan sopan.

### **Motivasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2020) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau

bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Steers & Porter dalam (Harmedi, Lian, & Wardarita, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu upaya yang dapat memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dianggap sebagai kebutuhan dasar manusia dan insentif yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, yang pada akhirnya berpengaruh pada keberhasilan dalam menjalankan suatu aktivitas.

Menurut Hasibuan (2020), tujuan motivasi adalah: 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pada karyawan, 2) Meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan, 3) Menjaga stabilitas karyawan dalam perusahaan, 4) Meningkatkan disiplin kerja pada karyawan, 5) Mengoptimalkan proses perekrutan pada karyawan, 6) Menciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang positif, 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pada karyawan, 8) Meningkatkan kesejahteraan pada karyawan, 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, dan 10) Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku.

Motivasi dapat memicu munculnya perilaku serta mempengaruhi dan mengubah cara seseorang bertindak. Menurut Hasibuan (2020), asas-asas motivasi meliputi: 1) Asas Partisipasi: Asas ini berarti mengajak karyawan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan dengan memberi kesempatan untuk mengemukakan ide, saran, atau rekomendasi, 2) Asas Komunikasi: Asas ini menekankan pentingnya komunikasi yang jelas tentang tujuan yang diinginkan dan dicapai, cara pencapaiannya, serta tantangan yang mungkin dihadapi, 3) Asas Penghargaan: Asas ini mengarah pada pemberian penghargaan yang pantas dan adil kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dicapai, 4) Asas Delegasi Wewenang: Asas ini berfokus pada pemberian wewenang kepada karyawan untuk membuat keputusan dan berinovasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan atau manajer, 5) Asas Timbal Balik: Asas ini dapat memotivasi

karyawan dengan menyampaikan harapan-harapan perusahaan serta berusaha dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh bawahan.

Terdapat beberapa Teori Motivasi, diantaranya adalah: 1) Teori Motivasi klasik, 2) Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow, 3) Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg, 4) Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland dan Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Fredrick Hezberg (Hasibuan, 2020) yaitu *Motivation & Hygiene*.

### Komunikasi Interpersonal

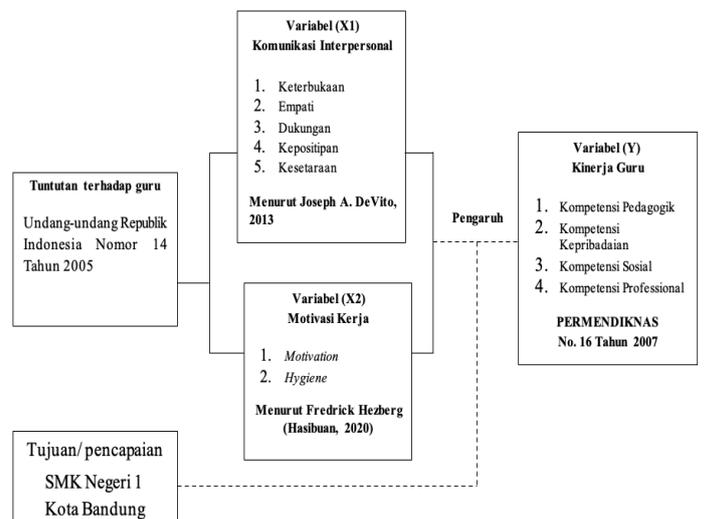
R. Wayne Pace dalam buku (Ngalimun, 2017) mengemukakan bahwa komunikasi antarpribadi atau interpersonal communication merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung. Sedangkan menurut Rogers dalam (Yodiq, 2016) mengartikan bahwa komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dari mulut kemulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi. Suranto (2011) menjelaskan bahwa "Komunikasi interpersonal adalah bentuk komunikasi yang sering terjadi dan dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Jika dibandingkan dengan jenis komunikasi lainnya, komunikasi interpersonal memiliki beberapa karakteristik, antara lain: 1) Proses penyampaian pesan yang berlangsung dua arah, 2) Suasana yang cenderung informal, 3) Tanggapan yang segera diterima, 4) Peserta komunikasi berada dalam jarak dekat, dan 5) Peserta saling bertukar pesan secara simultan dan spontan".

Unsur-unsur Komunikasi Interpersonal dalam (Ngalimun, 2017) adalah sebagai berikut: 1) Sumber (*source*): sering juga disebut sebagai pengirim (sender), penyandi (*encoder*), komunikator (*communicator*), pembicara (*speaker*), atau asal-usul (*originator*), 2) Pesan: yaitu informasi yang disampaikan oleh sumber kepada penerima, 3) Saluran atau media: alat atau medium yang digunakan oleh sumber

untuk menyampaikan pesan kepada penerima, 4) Penerima (*receiver*): juga dikenal sebagai sasaran (*destination*), penyandi balik (*listener*), atau penafsir (*interpreter*), yaitu pihak yang menerima pesan yang dikirim oleh sumber, dan 5) Efek: yaitu dampak atau perubahan yang terjadi pada penerima setelah menerima pesan tersebut. Adapun tujuan dari Komunikasi Interpersonal dalam (Ngalimun, 2017) adalah 1) Menemukan diri sendiri, 2) Menemukan dunia luar, 3) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti, 4) Berubah sikap dan tingkah laku, 5) Untuk bermain dan kesenangan, dan 6) Untuk membantu atau memotivasi.

Komunikasi Interpersonal yang efektif menurut (DeVito, A, 2011) menjelaskan setidaknya ada lima karakteristik yang diturunkan secara spesifik, yaitu: a) Keterbukaan (*Openess*); b) Empati (*Empathy*); c) Dukungan (*Supportiveness*); d) Rasa Positif (*Positiveness*); e) Kesetaraan (*Equality*).

Berdasarkan penjelasan di atas, diperoleh kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki komunikasi interpersonal yang efektif serta motivasi kerja yang tinggi akan berdampak terhadap perilaku dalam organisasi berupa peningkatan hasil kerja guru dalam bentuk kinerja sehingga memberikan hal positif terhadap pelaksanaan pekerjaan karena. Maka kerangka pemikiran dalam penelitian diatas sebagai berikut:



**Gambar1. Kerangka Pemikiran**

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif (verifikatif). menurut (Sugiyono, 2018) adalah metode penelitian yang pada dasarnya digunakan untuk menguji teori dengan pengujian atau pembuktian hipotesis. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Responden pada penelitian ini yaitu guru di SMK Negeri 1 Kota Bandung yang diambil sampelnya sebanyak 46 orang dari total populasi sebanyak 84 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Dilakukan uji validitas dan realibilitas sebelum instrument disebarkan kepada responden yang sesungguhnya. Setelah instrumen disebar, dilakukan analisis data yang diawali dengan pengujian persyaratan analisis data yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dengan tolerance dan VIF. Serta uji regresi berganda pada variabel penelitian. Teknik analisis untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji T-Student) dan uji F.

Kemudian uji determinasi pun dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

**PEMBAHASAN**

Hasil penelitian diperoleh dari pengolahan data berdasarkan jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Pengolahan hasil penelitian dibantu dengan aplikasi SPSS 22 for window.

**1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru**

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis yang diajukan. Koefisien

korelasi antara variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 0.644. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.

**2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis yang diajukan. Koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.541. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.

**3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Perhitungan regresi ganda variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menghasilkan persamaan regresi  $Y = 34,709 + 0,519X_1 + 0,267X_2$ . Tanda positif pada persamaan regresi menunjukkan variabel bebas dan variabel terikat satu arah, artinya bahwa jika komunikasi interpersonal dan motivasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja juga.

Kemudian uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh  $F_{hitung} = 17,744$ , dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 10% maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai  $F_{tabel}$  untuk  $F_{(0,10;1;44)} = 2,82$  terlihat bahwa  $17,744 > 2,82$  maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa “komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kinerja guru mempunyai pengaruh berupa garis linier”.

**Tabel 1. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 <sup>a</sup>	.452	.427	7.83448	1.944

Sumber: Pengolahan data, *SPSS 22 for window*, 2022

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Kofisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di atas. Berdasarkan hasil Perhitungan data, nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh 0.427, itu artinya variabel komunikasi interpersonal (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru (Y) sebesar 42.7%. Sementara itu, yang lainnya yaitu  $100\% - 42.7\% = 57.3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya secara variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 42.7% terhadap kinerja guru. Sisanya sebesar 57.3% yang tidak diteliti oleh peneliti.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian data di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Bandung.
2. Motivasi kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Bandung.
3. Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti, jika komunikasi interpersonal berjalan baik dan motivasi kerja tinggi, maka kinerja guru juga akan meningkat. Sebaliknya, jika komunikasi interpersonal buruk dan motivasi kerja rendah, maka kinerja guru akan menurun.

Data komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja berada pada kategori kuat. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru. Komunikasi interpersonal merupakan bagian yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan baik itu di lingkungan sosial maupun

lingkungan pekerjaan. Guru dituntut harus memiliki komunikasi interpersonal yang sangat baik sehingga dapat terbentuk kondusifitas pekerjaan yang dapat dilihat dari kinerjanya. Begitupun motivasi kerja yang tinggi akan membentuk motif yang sangat baik sehingga membuat guru bekerja sesuai prosedur dan semangat mencapai tujuan pekerjaan yang keseluruhannya dapat dilihat dari kinerjanya. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan ada kajian mengenai kinerja guru dalam mencari faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

## REFERENSI

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*. PT Elex Media Komputindo.
- Apriadi, Y., Fitria, H., & Nurkhalis. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(2), 160–164.
- DeVito, A. J. (2011). *Komunikasi Antar manusia*. Karisma.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Gusti, M. M. (2012). . Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta*, 4.
- Harmedi, Lian, & Wardarita. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (2), 95.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Nilasari, S., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(3), 15–20.
- Ngalimun. (2017). *Komunikasi Interpersonal*. Pustaka Pelajar.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Litbang Kota Pekalongan*, 1.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi* (D. B. Molan (ed.); Sepuluh). Erlangga.
- Rohman. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan*, 1(2). 92-102.
- Sardiman, A. M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Press.
- Sidik, P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 149–162.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suranto, E. (2011). *Komunikasi Interpersonal* (p. 14). Graha Ilmu.
- Uno, H. B., & Latmatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wardani, K. R. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta Selatan. *Prosiding Samasta*, 6.
- Yodiq. (2016). Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 4 (2). 27.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (PERMENDIKNAS) No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru

#### **BIODATA PENULIS**

1. Mita Wydaswara, S.Pd. Dosen Tetap Prodi Manajemen di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya.