



## **Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Pada Guru Sekolah SMP Islam Namira Medan**

### ***Correlation Between Interpersonal Communication Head Of School With Work Motivation In Namira Medan Islamic Middle School Teachers***

**Agung Prasetyo & Syafrizaldi\***

Program Studi Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja pada guru Sekolah SMP Islam Namira Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. pengambilan teknik sampelnya menggunakan *Teknik Total Sampling* dengan jumlah 30 orang. Menggunakan teknik skala likert, yaitu skala komunikasi interpersonal dan skala motivasi kerja. analisis ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program komputer SPSS versi 25.0 *for windows*. yang digunakan adalah jika  $p > 0,05$  maka dinyatakan normal dan sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka sebarannya dinyatakan tidak normal. Artinya Hipotesis yang di ajukan penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja. Bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah tergolong sangat tinggi. Hal ini dilihat dari perbandingan rata-rata empirik (74,73) yang berselisih melebihi bilangan SD (15,803) dengan nilai rata-rata hipotetiknya (72,5). Kemudian Motivasi Kerja tergolong sangat tinggi. Hal ini dilihat dari perbandingan rata-rata empirik (70,43) yang berselisih melebihi bilangan SD (17,399) dengan nilai rata-rata hipotetiknya (62,5).

**Kata Kunci:** Komunikasi Interpersonal; Motivasi Kerja; Guru

#### **Abstract**

*This study aims to see the correlation between the principal's interpersonal communication with work motivation on the teachers of SMP Islam Namira Medan. This research uses quantitative research methods. The sampling technique used was the Total Sampling Technique with a total of 30 people. Using the Likert scale technique, namely the interpersonal communication scale and work motivation scale. This analysis uses the Kolmogorov-Smirnov technique with the help of the SPSS version 25.0 computer program for Windows. used is if  $p > 0.05$  then it is declared normal and vice versa if  $p < 0.05$  then the distribution is declared abnormal. This means that the hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between interpersonal communication and work motivation. That the principal's interpersonal communication is classified as very high. This can be seen from the comparison of the empirical average (74.73) which differs more than the SD number (15.803) with the hypothetical average value (72.5). Then work motivation is classified as very high. This can be seen from the comparison of the empirical average (70.43) which differs more than the SD number (17.399) with the hypothetical average value (62.5).*

**Keywords:** Interpersonal Communication; Work Motivation; Teacher

**How to Cite:** Prasetyo, A. & Syafrizaldi (2023). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Pada Guru SMP Islam Namira Medan. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2) 2023: 81-87,

*\*E-mail:* [syafrizaldi@staff.uma.ac.id](mailto:syafrizaldi@staff.uma.ac.id)

ISSN: [2830-5833 \(Online\)](https://doi.org/10.31289/jsa.v2i2.2705)

## PENDAHULUAN

Manusia memang merupakan makhluk unik yang memiliki beragam potensi dan kemampuan. Setiap individu memiliki karakteristiknya sendiri dalam hal cara berpikir, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Dalam konteks organisasi, khususnya di lingkup pendidikan seperti sekolah, guru menjadi elemen kunci yang memainkan peran sentral dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tugas utama guru tidak hanya sebatas mengajar materi pelajaran kepada siswa, tetapi juga melibatkan proses mendidik, membimbing, dan membentuk karakter anak-anak (Suharyanto, 2015).

Guru memiliki tanggung jawab besar dalam membantu mencapai tujuan sekolah. Mereka harus mampu mengembangkan metode pengajaran yang efektif, memotivasi siswa untuk belajar, dan memberikan panduan dalam perkembangan akademik dan sosial siswa. Guru juga berperan sebagai perencana, merancang kurikulum, mengevaluasi kemajuan siswa, dan mengadaptasi strategi pengajaran sesuai dengan kebutuhan individu. Dalam hal ini, guru bukan hanya seorang pendidik, tetapi juga seorang pengendali aktivitas dalam konteks industri dan organisasi Pendidikan (Abidin, 2019; Yustan et al., 2019).

Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memberikan perhatian yang besar kepada guru sebagai sumber daya manusia. Mereka perlu diberikan dukungan, pelatihan, dan fasilitas yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Kesejahteraan guru juga harus menjadi prioritas, karena guru yang merasa dihargai dan diberikan sumber daya yang cukup cenderung lebih termotivasi dan efektif dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan begitu, tujuan sekolah untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dapat tercapai dengan lebih baik, dan generasi muda dapat berkembang menjadi individu yang berpotensi dan berkontribusi positif dalam masyarakat (Luthfi et al., 2022; Yohannes et al., 2022).

Dibutuhkan suatu kekuatan energi dari dalam diri guru untuk dapat melakukan pekerjaan sebaik-baiknya. Salah satu faktor yang harus ada dalam diri guru adalah motivasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, tenaga pendidik akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya (Adelfina et al., 2022; Andi, 2020). Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah tenaga pendidik tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sekolah. Dengan memberikan motivasi kerja yang tinggi dari pihak sekolah kepada setiap guru hingga timbul semangat dalam bekerja nantinya menghasilkan produktivitas kerja guru menjadi baik. Sebagaimana yang dikatakan oleh (M. Hasibuan, 2018), motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri individu atau individu dengan melakukan kegiatan yang penuh inspirasi, dorongan, inspirasi, kejujuran, kegembiraan, dan kesungguhan.

Motivasi menurut (As'ad, 2020), motivasi yang dimaksud adalah proses dimana seseorang perlu didorong untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan tertentu. Oleh karena itu pihak sekolah hendaknya perlu untuk selalu mempertahankan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap guru yang ada di sekolah tersebut, dan harapannya motivasi kerja guru semakin lama akan semakin meningkat yang berdampak pada kemajuan sebuah lembaga instansi sekolah tersebut.

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, & mendukung perilaku agar mau bekerja baik & antusias mencapai tujuan yang optimal. Motivasi kerja dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu (Anastacia et al., 2021; Sumaryo et al., 2023). Ciri-ciri yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu: mempunyai perasaan senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan kerja, usaha memperoleh hasil yang maksimal, adanya kegairahan dalam bekerja, mengembangkan tugas dan dirinya, selalu meningkatkan prestasi, bertanggungjawab, kesadaran dalam bekerja. Selanjutnya bahwa motivasi kerja yang rendah tidak hanya di pengaruhi oleh faktor internal melainkan juga di pengaruhi faktor eksternal (Hamali, 2013; Sabena et al., 2016).

Dalam penyampaian di atas adanya indikasi di Sekolah SMP Namira motivasi kerja guru belum efektif. Fenomena motivasi kerja yang di alami setiap guru di Sekolah SMP Namira Medan menunjukkan sebuah permasalahan, belum timbulnya perasaan senang dalam bekerja diakibatkan komunikasi yang tidak maksimal, belum mendapatkan kepuasan dalam bekerja seperti menerima jawaban dari manajemen dan keputusan saat rapat, belum efektif dalam memperoleh hasil, tidak adanya semangat dalam bekerja, belum efektif dalam

mengembangkan tugas seperti menyelesaikan dokumen-dokumen sekolah, belum efektif dalam meningkatkan sebuah prestasi, belum bertanggungjawab sepenuhnya terhadap tugas guru, kurangnya kesadaran dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini motivasi kerja menurun dikarenakan belum efektif dalam mengarahkan dan menjelaskan tugas setiap guru dan tidak efektif dalam penyampaian pesan pada setiap guru, selalu mengambil tugas pokok guru tanpa mengkomunikasikan dengan guru, belum sepenuhnya percaya kepada bawahan sehingga menyebabkan tugas yang dikerjakan oleh guru belum maksimal.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Gillmer & Marckus, 2003), seperti pola kepemimpinan, jenis pekerjaan, kondisi fisik kerja, komunikasi. Dari beberapa faktor salah satunya yaitu komunikasi yang mempengaruhi motivasi kerja. Selain motivasi, komunikasi juga merupakan hal yang dibutuhkan manusia sebagai entitas sosial. Melalui komunikasi, orang dapat berhubungan satu sama lain di rumah, tempat kerja, pasar, masyarakat, atau di mana pun mereka berada dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan adanya motivasi. Komunikasi adalah salah satu bentuk interaksi manusia. Peran komunikasi dalam sebuah organisasi sangat penting untuk menghubungkan informasi satu dengan yang lain sehingga tidak terjadi salah komunikasi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan (Latief et al., n.d., 2019; Mora et al., 2020).

Dengan adanya komunikasi yang baik, informasi yang tersalurkan antar rekan kerja, bawahan maupun atasan dapat dilaksanakan sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Namun, pemberian motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja sangat dibutuhkan guna memacu karyawan untuk semangat dan giat dalam bekerja sehingga mencapai tujuan (Anastacia et al., 2021; Pratiwi et al., 2023). Komunikasi adalah suatu interaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia, memulai pertukaran informasi, untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku (Cangara, 2015).

Kepala sekolah harus menjangkau semua guru dengan menciptakan budaya komunikasi terbuka dengan guru. Namun peningkatan kinerja guru tidak hanya menciptakan suasana terbuka, tetapi juga menciptakan suasana yang sangat nyaman dengan kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah. Kinerja guru tidak terlepas dari campur tangan kepala sekolah yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kepala sekolah tidak lepas dari komunikasi interpersonal yang dapat menciptakan suasana yang lebih nyaman, yang dapat meningkatkan kinerja seluruh warga sekolah khususnya guru. Komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru sangat penting agar kita dapat senantiasa memantau, mengenali dan menanggapi dengan cepat kendala yang dihadapi guru (Sari, 2018, 2018; SIREGAR, 2015).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti mengambil kesimpulan sementara bahwa ada hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja pada guru SMP Islam Namira Medan. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja pada guru SMP Islam Namira Medan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Menurut (Sugiyono, 2017). Rujukan metode penelitian kuantitatif ini adalah metode yang diturunkan dari filosofi positivisme untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, analisis kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Variabel yang diteliti yakni komunikasi interpersonal sebagai variabel independent dan motivasi kerja sebagai dependent. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi guru SMP Islam Namira yang dijadikan sampel. Populasi berjumlah 30 orang guru SMP Namira Medan. Teknik sampling yang digunakan yaitu Teknik Total Sampling merupakan penentuan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel, yaitu semua anggota

populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur 2 variabel dengan menggunakan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala komunikasi interpersonal disusun berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal. Sedangkan skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja. Selanjutnya, skala diuji coba kepada 30 sampel yang memiliki karakteristik yang sama. Setelah dilakukannya uji coba, maka skala disebar ulang kepada sampel penelitian. Setelah data diperoleh, data diolah menggunakan IBM SPSS versi 25. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Pearson Product Moment yang dibantu oleh aplikasi IBM SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment menunjukkan temuan yang signifikan dalam konteks hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. Hasil ini memperlihatkan adanya hubungan positif yang kuat antara kedua variabel tersebut, sebagaimana tercermin dalam koefisien korelasi (Koef. Rxy) sebesar 0,805. Lebih penting lagi, hasil uji signifikansi dengan nilai p yang ditemukan ( $p = 0,000$ ) lebih rendah dari tingkat signifikansi yang biasa digunakan (biasanya 0,05), sehingga mengindikasikan bahwa hubungan ini bukanlah kebetulan atau hasil dari faktor lain yang tidak terkait. Hasil ini memperkuat dugaan bahwa komunikasi interpersonal berperan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja.

Dalam konteks kepala sekolah dan guru di SMP Islam Namira Medan, temuan ini memiliki implikasi yang sangat penting. Komunikasi interpersonal yang efektif dari pihak kepala sekolah tampaknya memiliki dampak positif yang signifikan pada motivasi kerja guru. Kepala sekolah yang mampu membangun hubungan yang baik, saling pengertian, dan komunikasi yang terbuka dengan guru-guru mereka dapat membantu meningkatkan semangat dan antusiasme guru dalam melaksanakan tugas mereka.

Dengan kata lain, hasil ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang berorientasi pada komunikasi yang baik dan hubungan interpersonal yang positif dalam lingkungan sekolah. Menjaga dan meningkatkan komunikasi interpersonal yang sehat dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik, berkontribusi secara lebih positif, dan mencapai tujuan sekolah dengan lebih efektif. Oleh karena itu, sekolah sebaiknya memperhatikan peran penting komunikasi interpersonal dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, produktif, dan berprestasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan et al., 2022) dapat kita simpulkan bahwa kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, atau guru dengan siswa sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu proses komunikasi yang baik. Adapun penelitian lain yang dilakukan diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu menurut (Purba, 2016), berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis *korelasi Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja

Selanjutnya, berdasarkan angka koefisien korelasi yang diperoleh yaitu Hasil penelitian ini, menggambarkan bahwa koefisien determinan Koef. Det. ( $r^2$ ) dari hubungan antara kedua variabel sebesar  $r^2 = 0,648$ , ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 64,8% dinyatakan signifikan.

**Tabel Uji Korelasi**

Statistik	Koefisien (rxy)	P	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	BE%	Ket
X – Y	0,805	0,000	0,648	64,8%	Signifikan

Selain itu, adapun hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empiric menunjukkan bahwa data empirik untuk komunikasi interpersonal sebesar 74,73 dan untuk motivasi kerja sebesar 70,43. Sedangkan, mean hipotetik pada komunikasi interpersonal sebesar 15,803 dan untuk motivasi kerja sebesar 17,399. Hasil perbandingan mean empirik dengan mean hipotetik setelah ditambah oleh bilangan SD untuk komunikasi interpersonal menunjukkan angka 15,803 dan untuk motivasi kerja adalah 17,399. Artinya, komunikasi interpersonal tergolong sedang dan motivasi kerja tergolong sedang. Penjelasan tersebut dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata/Mean		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Komunikasi Interpersonal	15,803	72,5	74,73	Sedang
Motivasi Kerja	17,399	62,5	70,43	Sedang

Hasil mean hipotetik dan mean empirik yang sesuai dengan fenomena motivasi kerja guru SMP Islam Namira Medan mengungkapkan gambaran yang jelas tentang kondisi motivasi kerja di sekolah tersebut. Penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa motivasi kerja guru cenderung sedang atau tidak optimal. Beberapa faktor yang mencuat sebagai penyebab utama adalah komunikasi yang tidak maksimal dan perasaan kurangnya kepuasan dalam bekerja. Guru-guru merasa kurang puas dengan respons dan keputusan manajemen, serta merasa kurang dihargai dalam proses pengambilan keputusan saat rapat. Hal ini dapat mengakibatkan kebingungan dan ketidakpuasan dalam bekerja, serta meredupkan semangat mereka.

Selain itu, kurangnya efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari, seperti dokumen sekolah dan peningkatan prestasi, serta kurangnya tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas guru, juga menjadi kendala utama. Ini menunjukkan bahwa guru-guru mungkin tidak merasa diberikan arahan dan panduan yang jelas, serta kurangnya komunikasi yang baik antara manajemen dan guru-guru.

Dalam hal ini, perbaikan yang perlu dilakukan oleh sekolah adalah meningkatkan komunikasi interpersonal yang lebih efektif antara manajemen dan guru-guru. Manajemen harus lebih terbuka dalam mendengar masukan dan kebutuhan guru, serta memberikan respon yang baik terhadap permasalahan mereka. Kepemimpinan yang berfokus pada memotivasi guru, memberikan panduan yang jelas, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja mereka. Selain itu, meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab individual dalam menjalankan tugas juga diperlukan. Dengan melakukan perubahan ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih memotivasi, produktif, dan mendukung pertumbuhan guru-guru mereka serta meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka berikan kepada siswa.

Penelitian yang telah dilakukan ini memang memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMP Islam Namira Medan. Namun, penting untuk diakui bahwa penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan.

Pertama-tama, keterbatasan waktu saat penyebaran angket karena sekolah tersebut merupakan sekolah full day adalah salah satu hambatan yang dihadapi dalam pengumpulan data. Guru-guru mungkin memiliki jadwal yang padat, yang membuat sulit bagi mereka untuk berpartisipasi dalam penelitian dengan sepenuh hati. Selain itu, adanya guru yang bekerja dari rumah dan di sekolah juga bisa menjadi faktor yang memengaruhi validitas hasil penelitian. Pengumpulan data yang lebih terstruktur dan waktu yang lebih panjang mungkin dapat mengatasi beberapa masalah ini.

Keterbatasan literatur juga menjadi kendala dalam penelitian ini. Karena lokasi penelitian belum memiliki banyak referensi terkait topik ini, peneliti harus mengandalkan penelitian dan literatur yang sudah ada yang mungkin relevan dengan konteks yang berbeda. Ini bisa mempengaruhi generalisasi temuan penelitian ini terhadap situasi yang berbeda.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini tetap memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang bagaimana komunikasi interpersonal kepala sekolah mempengaruhi motivasi kerja guru. Ditemukannya hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal yang baik dan motivasi kerja yang tinggi memperkuat pentingnya komunikasi dalam lingkungan pendidikan. Hasil penelitian ini juga memberikan dasar untuk perbaikan lebih lanjut dalam manajemen sekolah, dengan menekankan pentingnya kepemimpinan

yang membangun hubungan positif dengan staf pendidik. Dalam penelitian selanjutnya, dapat dilakukan upaya untuk mengatasi keterbatasan-keterbatasan yang ada guna.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis korelasi, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, di mana  $r_{xy} = 0,805$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Dari hasil korelasi ini, maka dapat dinyatakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yakni semakin baik komunikasi interpersonal kepala sekolah maka semakin tinggi motivasi kerja pada guru. Sumbangan efektif mendapat hasil hipotesis, diketahui bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja,  $r_{xy} = 0,805$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Artinya hipotesis yang diajukan semakin baik komunikasi interpersonal maka motivasi kerja semakin tinggi, dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini, menggambarkan bahwa koefisien determinan Koef. Det. ( $r^2$ ) dari hubungan antara kedua variabel sebesar  $r^2 = 0,648$ , ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 64,8% dinyatakan signifikan. Komunikasi interpersonal tergolong sedang dimana mean hipotetik (72,5) lebih kecil dari mean empirik (74,73) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (15,803) dan sebaliknya motivasi kerja tergolong sedang dimana mean hipotetik (62,5) lebih kecil dari mean empirik (70,43). Dari hasil yang didapatkan bahwa di Sekolah SMP Islam Namira Medan memiliki komunikasi interpersonal dan motivasi kerja yang tergolong sedang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, S. (2019). Model Komunikasi Interpersonal Orangtua terhadap Anak Autis. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 188–198. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.43>
- Adelfina, A., Darmana, A., & Rosita, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Rantau Selatan di Labuhanbatu. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1913–1920. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.975>
- Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan The Role of Motivation in Improving Employee Performance Based on Requirements. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(September), 176–184. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.748>
- Andi, D. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Productivity at Pt. Boga Produce in Tangerang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, 3(2), 637–643.
- As'ad, M. (2020). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri* (Ke Empat). Yogyakarta: Liberti.
- Cangara, H. (2015). *Perencanaan Dan Strategi Komunikasi*. PT Raja Grafindo Persada Gunawan.
- Gillmer, B., & Marckus, R. (2003). Personal professional development in clinical psychology training: Surveying reflective practice. *Clinical Psychology*.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77–86.
- Hasibuan, N. S., Warjio, W., & Isnaini, I. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri 14 Rantau Utara Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2416–2428. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1090>
- Latief, A., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Influence of Knowledge Management, Skills and Attitudes Toward Employee Performance. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173–182.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (n.d.). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 11(2), 173–182.
- Luthfi, K., Lubis, S. A., & Siregar, N. S. S. (2022). Hubungan Konsep Diri dan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Belajar pada Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1868–1873. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.965>
- M. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Pratiwi, T. A., Patisina, P., & Turnip, K. (2023). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2886–2898. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1659>
- Purba, A. W. D. (2016). Hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru

- di smk multi karya Medan. *Jurnal Diversita*, 2(2).
- Sabena, A., Harahap, R. H., & Tarigan, U. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction toward Increased Employee Productivity \* Magister Program Studi Administrasi Publ. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 6(2), 137–146.
- Sari, R. (2018). Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Manajerial Kepala Sekolah serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(1), 16–19. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i1.3>
- SIREGAR, A. B. (2015). EVALUASI KINERJA KEPALA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SE-KABUPATEN LANGKAT TAHUN 2015. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 2(1). <https://doi.org/10.3923/ijss.2017.32.38>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta.
- Suharyanto, A. (2015). Pendidikan dan Proses Pembudayaan dalam Keluarga. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2), 162–165.
- Sumaryo, P., Razali, R., Keumala, A., & Lhokseumawe, I. (2023). *The Influence of Professionalism Competence on Employee Performance Through Education & Training (DIKLAT) in Class I Correctional Center (BAPAS) Makassar. Lakip 2019*, 1584–1590. <https://doi.org/10.46254/au01.20220359>
- Yohannes, C., Effendy, S., & Sahputra, D. (2022). Hubungan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior di Sekolah Santo Nicholas Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2084–2092. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1013>
- Yustan, J., Atrizka, D., & Putra, A. I. D. (2019). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Komitmen Orgnisasi pada Guru di Sekolah Swasta Methodist-2 Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 83–92. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.57>

