



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 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk melihat hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja pada guru Sekolah SMP Islam Namira Medan. Pengambilan teknik sampel 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 article or writing aims to look at the relationship between the principal's interpersonal communication and work motivation among teachers at the Namira Islamic Middle School in Medan. The sampling technique used 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 for Windows computer program. What is used is that if $p > 0.05$ then it is declared normal and conversely if $p < 0.05$ then the distribution is declared abnormal. This means that the hypothesis proposed by this research 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 amount (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. (2024). Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di SMP Islam Namira Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 6(2) 2024: 78-86,



PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada tugas administratif semata, melainkan juga melibatkan kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Salah satu aspek penting dari kepemimpinan tersebut adalah komunikasi interpersonal (Roslina, 2009). Komunikasi interpersonal yang efektif antara kepala sekolah dan guru dapat berperan sebagai katalisator dalam meningkatkan motivasi kerja guru (Ningsih, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMP Islam Namira Medan.

Pendidikan merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan suatu bangsa (Akbal, 2016). Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kualitas kepemimpinan di sekolah (Isbianti & Andriani, 2021). Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung perkembangan profesional guru, dan memfasilitasi pembelajaran yang efektif bagi siswa. Kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi secara efektif dengan para guru (Nasution, 2015).

Komunikasi interpersonal yang baik adalah salah satu kunci keberhasilan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah dan guru (Abidin, 2019). Komunikasi yang efektif mencakup kemampuan untuk mendengarkan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menyampaikan informasi dengan jelas dan tepat (Yusuf, 2021). Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah dalam membangun kepercayaan, menciptakan rasa saling pengertian, dan menginspirasi guru untuk bekerja lebih baik. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2003), "komunikasi interpersonal yang efektif adalah dasar dari hubungan kerja yang kuat dan produktif."

Motivasi kerja guru adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan efektivitas pengajaran. Anoraga (2023) menyebutkan Guru yang termotivasi cenderung memiliki perasaan senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan kerja, berusaha memperoleh hasil yang maksimal, memiliki gairah dalam bekerja, mengembangkan tugas dan dirinya, selalu meningkatkan prestasi, bertanggungjawab, serta memiliki kesadaran akan tugasnya. Selain itu motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti kepuasan pribadi, tetapi juga oleh faktor ekstrinsik seperti dukungan dari kepala sekolah, pengakuan atas prestasi, dan lingkungan kerja yang positif (Anwar, 2017).

Pada SMP Islam Namira belum terlihat ciri-ciri guru yang memiliki motivasi yang baik, dimana guru-guru terlihat belum memiliki 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-tugasnya, serta kurangnya kesadaran dalam menjalankan tugas. Hal ini diakibatkan oleh faktor Ektrinsik. Pada SMP Islam Namira kepala sekolah belum efektif dalam mengarahkan dan menjelaskan tugas setiap guru, dan tidak efektif dalam penyampaian pesan pada setiap guru, selain itu kepala sekolah selalu mengambil tugas pokok guru tanpa mengkomunikasikan dengan guru, belum sepenuhnya percaya kepada bawahan sehingga menyebabkan tugas yang dikerjakan oleh guru belum maksimal.

SMP Islam Namira Medan merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang mengedepankan nilai-nilai islami dalam proses pembelajaran. Di sekolah ini, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang tidak hanya bertanggung jawab terhadap administrasi sekolah, tetapi juga sebagai teladan dan motivator bagi para guru. Oleh karena itu, penting untuk

memahami bagaimana komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

Penelitian ini didasarkan pada beberapa teori komunikasi dan motivasi kerja. Teori komunikasi interpersonal menjelaskan bagaimana interaksi antara individu dapat mempengaruhi hubungan kerja dan kinerja organisasi (Nurdin, 2020). Teori motivasi kerja, seperti teori dua faktor Herzberg, mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau mengurangi motivasi kerja. Dengan memahami teori-teori ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen komunikasi interpersonal yang paling signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja guru.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan pentingnya komunikasi interpersonal dalam konteks kepemimpinan pendidikan. Misalnya, penelitian oleh Yukl (2023) menyatakan bahwa "kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk berkomunikasi secara jelas dan empatik dengan anggota tim mereka." Selain itu, penelitian oleh Hallinger dan Heck (2020) menunjukkan bahwa "kepala sekolah yang memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang baik cenderung memiliki dampak positif pada iklim sekolah dan motivasi kerja guru."

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMP Islam Namira Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional sesuai metode Sugiyono. Variabel yang diteliti adalah komunikasi interpersonal (sebagai variabel independen) dan motivasi kerja (sebagai variabel dependen). Komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai pertukaran informasi antara kepala sekolah dan guru (Zulhafni & Hardjo, 2011), diukur melalui aspek keterbukaan, empati, dukungan, keterusterangan, dan responsif. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi dedikasi guru, diukur melalui kepuasan kerja, pengakuan, tanggung jawab, pencapaian, dan pengembangan karier dengan skala likert berempat pilihan: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Penelitian ini melibatkan 30 guru di SMP Islam Namira Medan sebagai populasi dan sampel menggunakan teknik Total Sampling. Uji coba instrumen dilakukan pada 30 sampel dengan karakteristik serupa. Validitas diuji dengan korelasi Pearson Product Moment (item valid: korelasi > 0.3), dan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha (reliabel: > 0.7).

Prosedur pengumpulan data dimulai dengan uji coba instrumen menggunakan skala komunikasi interpersonal dan motivasi kerja pada 30 sampel uji coba. Setelah memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, skala diaplikasikan pada 30 guru di SMP Islam Namira Medan melalui survei langsung menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan software IBM SPSS versi 25 menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment untuk menguji hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

Populasi penelitian terdiri dari 30 guru dengan berbagai latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan usia yang bervariasi. Rata-rata guru memiliki pengalaman mengajar lebih dari 5 tahun dan telah mengikuti berbagai pelatihan profesional. Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMP Islam Namira Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah SMP Islam Namira Medan

Komunikasi interpersonal merupakan aspek krusial dalam lingkungan pendidikan, terutama antara kepala sekolah dan para guru (Ritonga et al., 2020). Di SMP Islam Namira Medan, data menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan para guru belum terjalin dengan maksimal. Kepala sekolah belum efektif dalam mengarahkan dan menjelaskan tugas setiap guru, serta tidak efektif dalam penyampaian pesan pada setiap guru. Kondisi ini menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap kinerja dan motivasi kerja para guru.

Efektivitas komunikasi kepala sekolah sangat menentukan bagaimana informasi dan arahan disampaikan kepada para guru (Auza, 2019). Di SMP Islam Namira Medan, kepala sekolah sering kali tidak memberikan penjelasan yang cukup jelas mengenai tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh guru. Ketidajelasan ini membuat guru bingung dan tidak memahami dengan baik apa yang diharapkan dari mereka. Hal ini tidak hanya menghambat kinerja guru tetapi juga dapat menurunkan motivasi kerja mereka karena merasa tidak didukung dan tidak dihargai oleh pimpinan mereka.

Dalam aspek penyampaian pesan, kepala sekolah di SMP Islam Namira Medan sering kali tidak efektif. Pesan-pesan yang disampaikan sering kali tidak jelas, tidak konsisten, dan kurang komunikatif. Akibatnya, guru-guru kesulitan dalam memahami instruksi yang diberikan, yang berdampak pada pelaksanaan tugas-tugas mereka di sekolah. Komunikasi yang tidak efektif ini juga dapat menimbulkan mispersepsi dan kebingungan di antara para guru yang pada akhirnya menghambat kerja sama dan sinergi dalam tim pengajar.

Selain itu, kepala sekolah sering kali mengambil alih tugas-tugas pokok guru tanpa mengkomunikasikan terlebih dahulu dengan mereka. Tindakan ini mencerminkan kurangnya kepercayaan kepala sekolah terhadap kemampuan para guru. Akibatnya, guru merasa terpinggirkan dan kurang dihargai yang berdampak negatif pada moral dan semangat kerja mereka. Ketika kepala sekolah tidak melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait tugas-tugas mereka, ini menciptakan rasa tidak puas dan frustrasi di kalangan guru yang dapat mengurangi efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar.

Selain itu kurangnya kepercayaan kepala sekolah kepada para guru juga terlihat dari tindakan kepala sekolah yang tidak sepenuhnya memberikan otoritas kepada guru untuk melaksanakan tugas mereka. Kepala sekolah cenderung memegang kendali penuh dan tidak memberikan kebebasan kepada guru untuk mengambil inisiatif dalam mengajar. Hal ini menghambat kreativitas dan inovasi guru dalam proses belajar mengajar, serta mengurangi rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaan mereka. Ketidakpercayaan ini juga dapat memicu ketegangan dan konflik antara kepala sekolah dan guru yang pada akhirnya merusak hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Secara keseluruhan, masalah komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan para guru di SMP Islam Namira Medan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja guru. Untuk memperbaiki kondisi ini, diperlukan beberapa langkah strategis. Kepala sekolah perlu meningkatkan keterampilan komunikasi, termasuk kemampuan dalam memberikan instruksi yang jelas dan mendengarkan masukan dari guru. Pelatihan komunikasi interpersonal bagi kepala sekolah dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efektivitas komunikasi di sekolah.

Kepala sekolah perlu membangun budaya kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka ruang untuk berkontribusi dalam proses belajar mengajar akan meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab guru terhadap tugas mereka. Selain itu, kepala sekolah perlu menunjukkan kepercayaan

kepada para guru dengan memberikan mereka otoritas yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas mereka tanpa campur tangan yang berlebihan.

Kepala sekolah dan guru perlu menciptakan sistem umpan balik yang efektif. Guru perlu merasa bahwa pendapat dan masukan mereka dihargai dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Sistem umpan balik yang baik akan membantu kepala sekolah dalam memahami kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru, sehingga dapat mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasinya.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, diharapkan komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan para guru di SMP Islam Namira Medan dapat meningkat. Peningkatan komunikasi ini akan berdampak positif pada kinerja dan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi secara efektif dengan para guru akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan inovatif yang pada akhirnya akan membawa manfaat besar bagi seluruh komunitas sekolah.

Motivasi Kerja Guru Sekolah SMP Islam Namira Medan

Motivasi kerja adalah faktor penting dalam keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya (Darmanto, 2015). Di SMP Islam Namira Medan, tampaknya guru-guru belum menunjukkan motivasi kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang mencerminkan kurangnya motivasi tersebut.

Guru-guru di SMP Islam Namira Medan terlihat belum memiliki perasaan senang dalam bekerja. Perasaan senang adalah salah satu indikator motivasi kerja yang baik, di mana seorang guru merasa puas dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun, berdasarkan data yang ada, banyak guru di sekolah ini yang tampak kurang menikmati pekerjaannya. Mereka terlihat bekerja hanya karena kewajiban, bukan karena rasa cinta atau dedikasi terhadap profesinya.

Salah satu penyebab utama rendahnya motivasi kerja di SMP Islam Namira adalah komunikasi yang tidak maksimal. Komunikasi yang baik antara Kepala Sekolah dan guru sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, di SMP Islam Namira, tampaknya masih ada hambatan komunikasi yang membuat guru merasa kurang diperhatikan dan tidak didengar. Misalnya, dalam rapat-rapat sekolah, seringkali keputusan diambil tanpa mempertimbangkan masukan dari guru-guru. Hal ini membuat guru merasa tidak dihargai dan berdampak negatif pada motivasi mereka.

Selain itu, ketidakpuasan dalam bekerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMP Islam Namira. Ketidakpuasan ini bisa berasal dari berbagai aspek, seperti tidak adanya umpan balik yang konstruktif dari manajemen, kurangnya dukungan dalam pengembangan profesional, serta tidak adanya penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Guru yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kehilangan semangat dan motivasi untuk bekerja dengan baik.

Efektivitas dalam bekerja juga menjadi masalah di SMP Islam Namira. Guru-guru belum efektif dalam memperoleh hasil yang diharapkan. Misalnya, dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif seperti mengurus dokumen-dokumen sekolah, banyak guru yang belum mampu menyelesaikannya dengan baik dan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa mereka kurang memiliki keterampilan manajemen waktu dan organisasi yang baik yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Tidak adanya semangat dalam bekerja juga menjadi indikator rendahnya motivasi kerja di SMP Islam Namira. Semangat kerja adalah dorongan internal yang membuat seseorang bekerja dengan penuh dedikasi dan antusiasme (Sembiring et al., 2015). Namun, banyak guru di sekolah ini yang tampak kurang bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mereka seringkali

terlihat lelah dan tidak berenergi yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pengajaran yang mereka berikan kepada siswa.

Pengembangan tugas juga menjadi tantangan bagi guru-guru di SMP Islam Namira. Banyak dari mereka yang belum efektif dalam mengembangkan tugas-tugasnya, seperti dalam hal perencanaan pembelajaran atau pengembangan kurikulum. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan dukungan dari manajemen sekolah, sehingga guru merasa tidak cukup kompeten untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan baik.

Selain itu, prestasi kerja guru di SMP Islam Namira juga belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Prestasi kerja yang baik adalah salah satu indikator motivasi yang tinggi, di mana guru mampu mencapai target-target yang telah ditetapkan dengan baik. Namun, banyak guru di sekolah ini yang belum mampu mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya motivasi dan semangat dalam bekerja, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja.

Rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas juga belum terlihat pada banyak guru di SMP Islam Namira. Tanggung jawab adalah salah satu aspek penting dalam motivasi kerja, di mana seseorang merasa memiliki kewajiban moral untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Namun, banyak guru di sekolah ini yang tampak kurang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Mereka seringkali menunda-nunda pekerjaan dan tidak menyelesaikannya dengan baik, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Kesadaran dalam menjalankan tugas juga menjadi masalah di SMP Islam Namira. Banyak guru yang tampak kurang memiliki kesadaran untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Mereka seringkali tidak memahami pentingnya tugas-tugas tersebut dan dampaknya terhadap perkembangan siswa. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mereka masih kurang, sehingga perlu ada upaya dari manajemen sekolah untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi kerja para guru.

Secara keseluruhan, motivasi kerja guru di SMP Islam Namira Medan masih kurang yang terlihat dari berbagai indikator seperti kurangnya perasaan senang dalam bekerja, komunikasi yang tidak maksimal, ketidakpuasan dalam bekerja, kurangnya efektivitas dalam memperoleh hasil, tidak adanya semangat dalam bekerja, kurang efektif dalam mengembangkan tugas, prestasi yang belum meningkat, kurangnya rasa tanggung jawab, dan rendahnya kesadaran dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, perlu ada langkah-langkah konkret dari manajemen sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja para guru, seperti melalui pelatihan, penghargaan, dan dukungan yang lebih baik.

Hubungan Antara Komunikasi interpersonal Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Pada Guru Sekolah SMP Islam Namira Medan

Berdasarkan hasil analisa data menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, ditemukan bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMP Islam Namira Medan. Koefisien korelasi (R_{xy}) sebesar 0,805 dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan. Artinya, hipotesis bahwa semakin baik komunikasi interpersonal, maka motivasi kerja semakin tinggi, diterima. Koefisien korelasi yang positif menandakan bahwa ada hubungan searah antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.

Hasil uji korelasi ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif antara kepala sekolah dan guru memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja guru. Semakin baik kualitas komunikasi interpersonal, semakin tinggi motivasi kerja guru. Sebaliknya, jika komunikasi interpersonal buruk, motivasi kerja guru juga cenderung menurun. Hal ini

mempertegas pentingnya peran komunikasi interpersonal dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi guru-guru di SMP Islam Namira Medan.

Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Oktariani (2023), yang menyimpulkan bahwa kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru, serta guru dengan guru atau guru dengan siswa, sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Proses komunikasi yang baik merupakan kunci dari kerja sama tersebut. Selain itu, penelitian oleh Purba (2020) juga mendukung temuan ini, di mana hasil analisis dengan metode korelasi Product Moment menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.

Berdasarkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,648, diketahui bahwa komunikasi interpersonal berkontribusi sebesar 64,8% terhadap motivasi kerja guru. Ini menunjukkan bahwa hampir dua pertiga dari variasi motivasi kerja guru dapat dijelaskan oleh kualitas komunikasi interpersonal yang terjadi di sekolah tersebut. Angka ini signifikan dan menekankan betapa pentingnya perbaikan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Analisis lebih lanjut melalui perbandingan mean hipotetik dan mean empiric menunjukkan bahwa data empiris untuk komunikasi interpersonal adalah 74,73 dan untuk motivasi kerja adalah 70,43. Sementara itu, mean hipotetik untuk komunikasi interpersonal adalah 15,803 dan untuk motivasi kerja adalah 17,399. Hasil ini mengindikasikan bahwa baik komunikasi interpersonal maupun motivasi kerja berada pada kategori sedang.

Namun, meskipun berada pada kategori sedang, masih terdapat berbagai masalah yang diamati oleh peneliti. Guru-guru di SMP Islam Namira Medan masih menunjukkan motivasi kerja yang rendah, seperti kurangnya perasaan senang dalam bekerja akibat komunikasi yang tidak maksimal, ketidakpuasan dalam menerima jawaban dari manajemen, serta keputusan yang diambil saat rapat. Selain itu, mereka juga belum efektif dalam memperoleh hasil kerja, menunjukkan semangat kerja yang rendah, dan tidak efektif dalam mengembangkan tugas seperti menyelesaikan dokumen-dokumen sekolah.

Guru-guru juga belum efektif dalam meningkatkan prestasi, belum bertanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas-tugas mereka, dan kurang memiliki kesadaran dalam menjalankan tugas. Masalah ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum berjalan lancar, karena komunikasi interpersonal kepala sekolah belum maksimal dalam mengarahkan dan menjelaskan tugas kepada setiap guru. Kepala sekolah sering mengambil tugas pokok guru tanpa mengkomunikasikan terlebih dahulu, dan kurangnya kepercayaan kepada bawahan menyebabkan tugas yang dikerjakan guru belum efektif.

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, termasuk keterbatasan waktu saat penyebaran angket karena SMP Namira merupakan sekolah full day, serta adanya guru yang mengerjakan angket di rumah dan di sekolah. Selain itu, keterbatasan literatur juga menjadi kendala karena belum ada banyak penelitian di lokasi tersebut.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dari kepala sekolah akan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja guru. Ketika komunikasi interpersonal berjalan baik, motivasi kerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika komunikasi interpersonal tidak berjalan dengan baik, motivasi kerja guru akan menurun. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk memperbaiki komunikasi interpersonal agar dapat meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Islam Namira Medan.

SIMPULAN

Komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru di SMP Islam Namira Medan kurang efektif, menyebabkan dampak negatif pada kinerja dan motivasi kerja guru karena instruksi yang tidak jelas dan minimnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah perlu meningkatkan keterampilan komunikasi, membangun budaya kerja inklusif, dan

menciptakan sistem umpan balik yang efektif untuk meningkatkan komunikasi interpersonal, kinerja, motivasi guru, dan kualitas pendidikan di sekolah.

Motivasi kerja guru di SMP Islam Namira Medan masih rendah, ditandai dengan kurangnya kebahagiaan dalam bekerja, komunikasi yang tidak efektif, ketidakpuasan, kurangnya efektivitas dalam tugas, dan rendahnya semangat kerja serta pengembangan tugas. Manajemen sekolah perlu meningkatkan motivasi kerja guru dengan memberikan pelatihan, penghargaan, dan dukungan yang lebih baik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif antara kepala sekolah dan guru di SMP Islam Namira Medan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja guru. Koefisien korelasi sebesar 0,805 dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ menegaskan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal, semakin tinggi motivasi kerja guru, dengan kontribusi sebesar 64,8%. Meskipun berada pada kategori sedang, masih ada masalah seperti rendahnya perasaan senang dalam bekerja dan kurangnya efektivitas dalam tugas. Oleh karena itu, perbaikan komunikasi interpersonal sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Islam Namira Medan.

REFERENSI

- Abidin, S. (2019). Penguatan Komunikasi Interpersonal Keluarga Migran di Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 181–187. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i2.76>
- Akbal, M. (2016). Pendidikan Kewarganegaraan dalam Pembangunan Karakter Bangsa. *Seminar Nasional Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar Dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 485–493.
- Anwar, M. (2017). Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2).
- Auza, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Nonverbal dalam mewujudkan Komunikasi yang Efektif antara Agen dan konsumen PT. Axa Financial Indonesia cabang Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 156–161. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.32>
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 3(1), 1–30.
- Hardjana, A. M. (2003). *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal Yogyakarta: Kanisius*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasyimi, H., Mariatin, M., & Pasaribu, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Satuan Reserse Kriminal Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 8–17. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.282>
- Isbianti, P., & Andriani, D. E. (2021). Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Klaten Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 75–85. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.39020>
- Nasution, W. N. (2015). Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah. *Tarbiyah*, 22(1), 66–86.
- Ningsih, I. M. (2012). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja. *Journal of Experimental Psychology: General*, 136(1), 23–42.
- Nurdin, A. (2020). *Teori Komunikasi Interpersonal Disertai Contoh Fenomena Praktis*. Prenada Media.
- Oktaviani, S., Tunru, A. A., & Deran, K. K. (2023). ANALISIS KEMITRAAN GURU DAN ORANG TUA SISWA DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER DISIPLIN PADA SISWA KELAS IVA DI SDN 023 SAMARINDA UTARA. *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 8(2), 182–188.
- Pembangunan, M. S., Ilmu, F., & Politik, I. (2020). *Soekirman dalam Mengembangkan Program Literasi di The Role of Serdang Bedagai Regent ' s leadership Ir . H . Soekirman in Developing Literacy Programs in Serdang Bedagai District*. 9(2), 210–218.
- Prasetyo, A., & others. (2023). *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Pada Guru Sekolah SMP Islam Namira Medan*.
- Ritonga, B. J. A., Siregar, N. S. S., & Novri, N. (2020). Teknik Komunikasi Interpersonal Guru BP dalam Menangani Siswa Bermasalah (Studi Kualitatif di SMA Negeri 11 Medan). *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 2(2), 115–121. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v2i2.346>

- Roslina, D. (2009). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Eefektifitas Kepemimpinan Pada RSUP H. Adam Malik Medan Demi. *Analitika Jurnal Magister Psikologi UMA, 1(2)*, 79–90.
- Sembiring, M., Turnip, K., & Hardjo, S. (2015). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Semangat Kerja Dengan Keterlibatan Kerja. *Jurnal Magister Psikologi Universitas Medan Area, 7*, 39–49.
- Shofiyah, N., Barlean, A. F., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur: Kepemimpinan Tim Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen, 1(3)*, 176–196.
- Yusuf. (2021). *Komunikasi Efektif: Membangun Relasi dan Mencapai Tujuan*. Samudra Biru.
- Zulhafni, & Hardjo, S. (2011). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Perilaku Agresif Pada Anggota Satuan Reserse Kriminal Polda Sumatera Utara. *Jurnal Analitika, 3(1)*, 1–10.