

Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru di SD KARTIKA XIX-6

Astia Aprina, Yiyin Bayinah, Johan Arifin, Efrita Norman

Universitas Bunga Bangsa Cirebon

astiaaprina19@gmail.com , yiyinbayinah10@gmail.com,

johanarifin01@guru.sd.belajar.id, efitanorman@bungabangsacirebon.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the relationship between teachers' interpersonal communication, work motivation, and teacher performance at SD Kartika XIX-6, a private school that faces different challenges compared to state schools. Teacher performance is an important factor in determining the quality of education, which is influenced by communication effectiveness and work motivation. Good communication between teachers plays an important role in building collaboration, supporting the exchange of ideas, and providing emotional support. This can increase teacher morale and motivation in facing teaching challenges. In addition, high work motivation, which is influenced by the support of colleagues and leaders, as well as the existence of both financial and non-financial incentives, directly contributes to increasing teaching effectiveness and student learning outcomes. This research uses a case study approach with descriptive quantitative methods, collecting data through direct interviews with teachers at SD Kartika XIX-6. The research results show that there is a significant positive relationship between effective communication, work motivation, and increased teacher performance. It is hoped that this study can contribute to the development of effective strategies to improve teacher performance, especially in private schools.

Keywords: *Interpersonal Communication, Work Motivation, Teacher Performance, Elementary School, Teacher Collaboration, Private Education, Performance Improvement Strategies*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara komunikasi antar pribadi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru di SD Kartika XIX-6, sebuah sekolah swasta yang menghadapi tantangan berbeda dibandingkan sekolah negeri. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan, yang dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi dan motivasi kerja. Komunikasi yang baik antar guru berperan penting dalam membangun kolaborasi, mendukung pertukaran ide, serta memberikan dukungan emosional. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi guru dalam menghadapi tantangan pengajaran. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi, yang dipengaruhi oleh dukungan rekan kerja dan pimpinan, serta adanya insentif baik finansial maupun non-finansial, secara langsung berkontribusi pada peningkatan efektivitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dengan metode kuantitatif deskriptif, mengumpulkan data melalui wawancara langsung dengan para guru di SD Kartika XIX-6. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara komunikasi efektif, motivasi kerja, dan peningkatan

kinerja guru. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru, terutama di sekolah-sekolah swasta.

Kata Kunci: Komunikasi Antar Pribadi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Sekolah Dasar, Kolaborasi Guru, Pendidikan Swasta, Strategi Peningkatan Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Kinerja yang optimal dari seorang guru di sekolah, khususnya di SD, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja. Guru tidak hanya bertanggung jawab atas transfer pengetahuan kepada siswa, tetapi juga memainkan peran kunci dalam mengembangkan lingkungan belajar yang kondusif. Hubungan komunikasi yang baik antar guru, serta motivasi kerja yang tinggi, berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan hasil belajar siswa (Norman, 2021). Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara komunikasi antar pribadi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru menjadi penting untuk memahami bagaimana variabel-variabel ini saling berkaitan dalam konteks pendidikan dasar.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa komunikasi antar pribadi yang efektif antara guru dapat meningkatkan motivasi kerja serta memperbaiki kinerja guru di dalam kelas (Effendy & Rustandi, D., 2019). Komunikasi yang baik di antara rekan kerja memungkinkan adanya pertukaran ide dan dukungan emosional yang sangat penting bagi guru dalam menghadapi tantangan mengajar (Rahman & Arifin, Z., 2022). Di sekolah dasar, di mana interaksi antar guru sering terjadi, komunikasi interpersonal yang baik dapat memfasilitasi kerja sama yang lebih baik di antara guru, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian yang menunjukkan bagaimana komunikasi antar pribadi secara langsung memengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru.

Selain komunikasi antar pribadi, motivasi kerja juga merupakan variabel penting yang memengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja adalah faktor internal yang mendorong guru untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Maslow (2018), kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri merupakan faktor motivasi penting yang dapat meningkatkan kinerja kerja (Maslow, 2018). Guru yang termotivasi cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi dalam mengajar dan memberikan yang terbaik bagi siswa mereka (Hermawan & Nugroho, A., 2020). Namun, studi empiris mengenai hubungan antara motivasi kerja guru dan kinerja mereka di sekolah dasar masih terbatas, terutama dalam konteks sekolah-sekolah swasta seperti SD Kartika XIX-6.

Dalam konteks sekolah swasta seperti SD Kartika XIX-6, tantangan yang dihadapi oleh guru dapat berbeda dibandingkan dengan sekolah negeri. Beberapa studi menunjukkan bahwa guru di sekolah swasta cenderung memiliki tingkat motivasi kerja

yang lebih rendah akibat tekanan finansial dan kurangnya kesempatan pengembangan profesional (Saragih, 2021). Oleh karena itu, sangat penting untuk mengeksplorasi bagaimana komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut. Menurut penelitian terbaru, motivasi kerja yang tinggi dan komunikasi yang efektif dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah swasta (Arian Fitry, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan menganalisis hubungan antara komunikasi antar pribadi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru di SD Kartika XIX-6. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah dasar, serta menjadi dasar bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja guru di sekolah-sekolah swasta. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sekolah dan kebijakan pendidikan yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **studi kasus** untuk mengeksplorasi hubungan antara komunikasi antar pribadi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru di SD KARTIKA XIX-6. Studi kasus dipilih karena dapat memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika dan interaksi antara variabel-variabel tersebut dalam konteks spesifik. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengamati fenomena secara holistik, serta memberikan peluang untuk pengumpulan data secara lebih mendalam dan menyeluruh. Desain studi ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan observasi langsung. Peneliti akan mengumpulkan data dari wawancara guru di SD KARTIKA XIX-6.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah draft wawancara yang sebelumnya disusun menjadi *interview guide*. *Interview guide* adalah alat penting dalam penelitian kualitatif yang membantu peneliti mengarahkan wawancara dengan cara yang terstruktur. Instrumen ini memungkinkan peneliti untuk menyiapkan pertanyaan yang relevan dan memastikan bahwa semua topik penting dibahas. Kvale (2007) menekankan bahwa "wawancara yang terstruktur memberikan kerangka kerja yang jelas untuk eksplorasi, sambil tetap memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan pertanyaan sesuai dengan respons yang diberikan oleh partisipan" (hal. 37) (Kvale, 2007). Dengan demikian, *interview guide* tidak hanya memfasilitasi pengumpulan data yang sistematis tetapi juga meningkatkan kedalaman informasi yang diperoleh. Namun, peneliti harus tetap fleksibel dan responsif terhadap arah percakapan untuk menggali informasi lebih dalam ketika diperlukan (Dearnley, 2005).

3. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dengan menggunakan interview guide dimulai dengan penentuan tujuan penelitian yang jelas, yang membantu menetapkan fokus wawancara. Selanjutnya, peneliti mengembangkan interview guide dengan menyusun daftar pertanyaan yang mencakup pertanyaan pembuka, inti, dan penutup. Pertanyaan tersebut dirancang agar relevan dengan tujuan penelitian dan memfasilitasi diskusi yang mendalam (Kvale, 2007). Setelah itu, peneliti memilih responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan untuk memastikan bahwa mereka relevan dengan topik yang diteliti. Jika ada lebih dari satu peneliti, penting untuk melakukan pelatihan agar semua peneliti memahami cara menggunakan interview guide secara efektif.

Wawancara dilaksanakan dengan menggunakan interview guide, di mana peneliti harus tetap fleksibel dan siap untuk menggali lebih dalam jika muncul jawaban yang menarik atau tidak terduga (Dearnley, 2005). Selama wawancara, peneliti mencatat dan/atau merekam percakapan (dengan izin responden) untuk memastikan data yang akurat dan lengkap. Setelah wawancara, data yang telah direkam ditranskripsikan ke dalam bentuk teks untuk memudahkan analisis. Proses analisis dilakukan dengan metode kualitatif, seperti analisis tematik, untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul. Akhirnya, peneliti menyusun laporan penelitian yang mencakup latar belakang, metode, hasil, dan kesimpulan, serta menyajikan kutipan langsung dari responden untuk memperkuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil wawancara dengan salah satu guru, yang menjabat sebagai Wali Kelas 5 di SD Kartika XIX-6, memberikan wawasan mendalam mengenai pola komunikasi antar guru, motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja guru. Salah satu guru menjelaskan bahwa komunikasi antar guru di sekolahnya tidak hanya penting untuk koordinasi, tetapi juga berfungsi sebagai sarana untuk membangun hubungan interpersonal yang kuat. Pola komunikasi ini mencakup berbagai saluran, baik formal maupun informal, yang memungkinkan guru untuk saling bertukar ide dan pengalaman. Melalui diskusi terbuka, mereka dapat berkolaborasi dalam merencanakan pengajaran yang lebih efektif dan adaptif terhadap kebutuhan siswa.

a. Pola Komunikasi Antar Guru

Di SD Kartika XIX-6, pola komunikasi antar guru ditandai dengan sifat kolaboratif yang tinggi. Komunikasi formal berlangsung dalam bentuk rapat berkala, di mana guru membahas perkembangan siswa dan strategi pengajaran. Selain itu, interaksi informal di ruang guru serta komunikasi melalui aplikasi seperti *WhatsApp* menciptakan iklim di mana guru merasa nyaman untuk berbagi

pikiran dan bertukar saran. Ini menjadi landasan penting dalam membangun budaya kolaboratif yang tidak hanya berfokus pada tugas mengajar, tetapi juga pada kesejahteraan sosial dan emosional siswa, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung.

b. Frekuensi dan Efektivitas Komunikasi

Frekuensi interaksi antar guru cukup tinggi, terutama dalam bentuk obrolan santai di ruang guru yang menciptakan rasa kebersamaan. Bentuk komunikasi yang paling efektif adalah komunikasi terbuka yang mendorong guru untuk saling berbagi ide dan umpan balik. Dalam situasi ini, guru merasa dihargai dan didengar, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan diri mereka. Komunikasi yang transparan dan konstruktif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana semua pihak merasa terlibat dan berkontribusi terhadap tujuan bersama, yaitu meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

c. Tantangan dalam Komunikasi

Walaupun komunikasi antar guru berjalan baik, ada beberapa tantangan yang muncul, terutama terkait dengan perbedaan pendapat dan gaya komunikasi masing-masing individu. Tantangan ini sering kali dapat menyebabkan kesalahpahaman atau konflik kecil yang bisa mengganggu dinamika kerja. Namun, Ibu Ana menekankan bahwa tantangan tersebut dapat diatasi dengan sikap saling pengertian dan keterbukaan. Dengan mengenali perbedaan ini sebagai peluang untuk belajar, guru-guru dapat memperkuat hubungan dan mencari solusi bersama. Ini sejalan dengan prinsip manajemen konflik, di mana pendekatan kooperatif dapat menghasilkan kesepakatan yang saling menguntungkan.

d. Peran Pimpinan dalam Komunikasi

Kepala sekolah memiliki peran krusial dalam menciptakan dan memfasilitasi komunikasi yang efektif di antara guru. Dengan menyediakan ruang untuk diskusi terbuka dan mendorong penggunaan teknologi dalam komunikasi, kepala sekolah dapat membantu membangun jembatan antar guru. Selain itu, kepala sekolah juga perlu aktif dalam menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi, misalnya dengan mengadakan pelatihan atau lokakarya yang meningkatkan keterampilan komunikasi dan kerja sama. Peran kepemimpinan yang kuat ini tidak hanya mendukung komunikasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

e. **Motivasi Kerja Guru**

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting yang memengaruhi kualitas pengajaran. Ibu Ana menjelaskan bahwa berbagai elemen seperti kemajuan siswa, dukungan dari rekan kerja, serta kesempatan untuk pengembangan profesional memiliki dampak signifikan pada motivasi mereka. Dukungan yang dirasakan dari pimpinan dan rekan-rekan kerja sangat berpengaruh, terutama dalam hal berbagi ide dan strategi mengajar. Selain itu, adanya insentif dan penghargaan baik yang bersifat finansial maupun non-finansial—menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan semangat kerja. Pengakuan terhadap kinerja guru juga berkontribusi pada rasa percaya diri dan kepuasan kerja.

f. **Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja**

Terdapat hubungan yang jelas antara komunikasi yang baik antar guru dengan motivasi kerja mereka. Ibu Ana menyatakan bahwa komunikasi yang efektif bukan hanya memperkuat hubungan interpersonal, tetapi juga mendorong pertukaran ide dan umpan balik yang konstruktif. Ketika guru merasa terlibat dalam proses komunikasi yang terbuka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berinovasi dan meningkatkan metode pengajaran mereka. Motivasi yang tinggi berimplikasi positif pada kinerja guru, yang terlihat dalam hasil belajar siswa yang meningkat. Guru yang bersemangat dan antusias dalam mengajar akan mampu menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan efektif.

2. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil wawancara, beberapa poin penting dapat disorot untuk mendalami hubungan antara komunikasi, motivasi, dan kinerja guru.

a. **Komunikasi sebagai Faktor Utama dalam Kolaborasi Guru**

Komunikasi yang efektif antar guru menjadi salah satu faktor utama dalam mendorong kolaborasi. Dalam lingkungan sekolah, kolaborasi sangat penting karena dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan memberikan dukungan sosial bagi guru. Teori komunikasi interpersonal menekankan bahwa interaksi yang sering dan terbuka tidak hanya membangun hubungan yang lebih kuat antar individu, tetapi juga meningkatkan kepercayaan dan dukungan di antara mereka. Hal ini sejalan dengan pandangan Ibu Ana, yang percaya bahwa komunikasi yang terbuka dan kolaboratif merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Ketika guru merasa terhubung satu sama lain, mereka lebih cenderung untuk saling membantu dan berkontribusi pada pengembangan profesional.

b. Tantangan dalam Komunikasi Antar Guru

Meskipun ada kemajuan dalam komunikasi antar guru, perbedaan gaya komunikasi dan pandangan tetap menjadi tantangan yang harus dihadapi. Ketidakcocokan dalam cara berkomunikasi bisa menimbulkan kebingungan atau ketegangan. Namun, dengan pendekatan yang kooperatif dan keterbukaan, tantangan ini bisa dikelola dengan baik. Ini sesuai dengan teori manajemen konflik yang menyatakan bahwa perbedaan persepsi dan pendapat dapat diselesaikan melalui dialog yang konstruktif. Dengan saling mendengarkan dan berusaha memahami sudut pandang masing-masing, guru dapat menemukan solusi yang saling menguntungkan dan menghindari konflik yang tidak perlu.

c. Dukungan Pimpinan sebagai Pendorong Komunikasi dan Motivasi

Kepala sekolah berperan sebagai pendorong utama dalam mendukung komunikasi dan meningkatkan motivasi kerja guru. Dalam konteks manajemen sekolah, pemimpin yang efektif tidak hanya bertanggung jawab atas aspek administratif tetapi juga harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi. Pengakuan atas kinerja guru, baik melalui penghargaan formal maupun informal, dapat berfungsi sebagai motivator yang kuat. Teori motivasi Herzberg menjelaskan bahwa pengakuan dan pencapaian adalah faktor pendorong motivasi intrinsik. Dengan demikian, kepala sekolah perlu memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan kerja guru agar dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

d. Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja yang tinggi memungkinkan guru untuk lebih fokus dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran yang efektif. Teori motivasi menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri mereka sendiri cenderung lebih inovatif dalam metode pengajaran. Mereka terdorong oleh keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi siswa, dan hal ini tercermin dalam kualitas pengajaran mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat berdampak negatif pada proses pembelajaran, di mana guru mungkin kurang bersemangat dan tidak kreatif dalam menyampaikan materi. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk menciptakan kondisi yang mendukung agar motivasi guru tetap tinggi.

e. Hubungan Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Ada hubungan yang erat antara komunikasi yang baik, motivasi kerja, dan kinerja guru. Komunikasi yang terbuka memberikan dukungan sosial yang dapat meningkatkan motivasi individu. Ketika guru merasa didengar dan dihargai,

motivasi mereka untuk berkontribusi meningkat. Pada saat yang sama, motivasi yang tinggi berdampak positif pada kinerja guru, karena mereka lebih cenderung untuk mengimplementasikan praktik pengajaran yang baik dan berusaha mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan teori motivasi dan kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja individu, menciptakan siklus positif yang menguntungkan bagi seluruh ekosistem pendidikan.

KESIMPULAN

Dari hasil wawancara dengan guru di SD Kartika XIX-6, dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Komunikasi yang baik tidak hanya mempererat hubungan antar guru, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan produktif. Motivasi kerja yang tinggi, yang didorong oleh dukungan rekan kerja dan pimpinan, serta adanya insentif, berkontribusi langsung pada efektivitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru di masa depan, penting bagi sekolah untuk terus membangun budaya komunikasi yang terbuka dan mendukung. Selain itu, menciptakan program pengembangan profesional yang berfokus pada peningkatan motivasi dan keterampilan komunikasi juga sangat diperlukan. Ini akan membantu guru untuk beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arian Fitry, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Islami di Sekolah Menengah Pertama. *Ta'dib*, 11(2). <https://doi.org/10.54604/tdb.v11i2.38>
- Dearnley, C. (2005). A reflection on the use of semi-structured interviews. *Nurse Researcher*, 12(1), 7–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.7748/nr2005.10.12.1.7.c5966>
- Effendy & Rustandi, D., E. (2019). Pengaruh komunikasi antar pribadi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 26(2), 143–154.
- Hermawan & Nugroho, A., A. (2020). Motivasi kerja guru dan pengaruhnya terhadap kinerja di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 34(3), 109–121.
- Kvale, S. (2007). Doing interviews. *SAGE Publications*, None, None.
- Maslow, A. H. (2018). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Norman, E. (2021). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Kartika*, 32(1), 12–24.
- Rahman & Arifin, Z., F. (2022). Pengaruh komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi kerja. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 45(2), 234–243.
- Saragih, E. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di sekolah swasta. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 29(3), 201–210.