

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah

Ali Yahya¹, Musringudin², Betti Nuraini³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, Indonesia

Corresponding Author : musringudin@uhamka.ac.id

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received
10 March 2024
Revised
03 April 2024
Accepted
25 May 2024

Rendahnya motivasi kerja dapat terjadi yang disebabkan oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Pada penelitian ini, variabel yang diuji pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru adalah komunikasi interpersonal dan budaya sekolah. Motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta yang berada di Kecamatan Curug, Kabupaten Tangerang mengindikasikan belum maksimal. Dibutuhkan adanya *trigger* yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas. Komunikasi interpersonal kepala sekolah dan budaya sekolah ditengarai menjadi variabel yang dapat memengaruhi motivasi kerja. Populasi pada penelitian ini berjumlah 205 guru dengan jumlah sampel sebanyak 136. Penetapan jumlah sampel dilakukan menggunakan metode *proportional random sampling* dengan rumus *slovin* dan sampel uji coba 30 guru. Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuisisioner yang disebar melalui *google form*. Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan inferensial (pengujian hipotesis). Untuk menguji hipotesis menggunakan metode analisis jalur yang dihitung menggunakan *software SPSS versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_1) terhadap motivasi kerja guru (Y). Kedua, terdapat pengaruh langsung dan signifikan budaya sekolah (X_2) terhadap motivasi kerja guru (Y). Ketiga, terdapat pengaruh langsung dan signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_1) terhadap budaya sekolah (X_2).

Kata Kunci

Komunikasi Interpersonal, Budaya Sekolah, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di tanah air masih menjadi permasalahan yang sampai saat ini belum mendapat solusi tepat dan komprehensif. Dampaknya adalah *supply* sumber daya manusia yang unggul dan terampil tidak mencukupi *demand* dalam rangka percepatan pembangunan nasional. Kualitas Pendidikan sangat erat kaitannya dengan mutu pendidik/guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran di satuan Pendidikan. Semakin berkualitas pendidik dalam mengajar diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas Pendidikan, begitu sebaliknya jika kualitas pendidik rendah maka berpotensi mereduksi mutu Pendidikan. Menjadi penting untuk memetakan kualitas pendidik melalui variable motivasi guru sebagai pintu masuk untuk memperbaiki Pendidikan secara umum.

Motivasi kerja menjadi salah satu variable yang dianggap memengaruhi kinerja guru. Kurangnya motivasi kerja guru yang berarti gairah guru dalam menjalankan profesinya mulai luntur dan kurang bersemangat menunaikan tugasnya. Baik dalam membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, serta dalam proses evaluasi hasil belajar. Melalui motivasi kerja yang tinggi tenaga pendidik diharapkan menunjukkan rasa bangga, senang, dan bersemangat selama menjalankan tugasnya sehingga akan berdampak positif terhadap hasil belajar. Pada akhirnya dapat berkontribusi pada perkembangan dan pertumbuhan organisasi (satuan Pendidikan) menjadi lebih kompetitif.

Ketika seseorang memiliki motivasi kerja, pegawai akan berupaya secara optimal dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya. Menurut Sitorus (2020), motivasi kerja adalah segala keinginan, harapan, dan tujuan yang dimiliki individu, dengan memperkuat motivasi pegawai berarti menjaga dan mengarahkan perilaku kerja pegawai berada pada jalur yang benar untuk mencapai target dan tujuan organisasi sesuai lingkup kerjanya. Menjadi penting suatu institusi atau organisasi merawat motivasi kerja pegawainya agar tetap berada di level tinggi jika menginginkan tugas dan tanggung jawabnya dilaksanakan secara optimal demi hasil yang maksimal. Pinder (2008) menjelaskan bahwa *"Work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration"*. Pinder menguraikan tentang motivasi kerja sebagai sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Suatu dorongan yang akan memengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan. Dorongan dari dalam diri seseorang sangat erat dengan harapan, tujuan, dan target individu untuk di capai, sementara factor eksternal menjadi tugas organisasi tempat bernaung untuk menyiapkan dan menyediakan *trigger* atau faktor yang dapat menyemangati pegawai. Kanfer et al. (2008) menyatakan bahwa *"work motivation is a psychological process that influences how personal effort and resources are allocated to actions pertaining to work, including the direction, intensity, and persistence of these actions"*. Bahwa motivasi kerja adalah proses psikologis yang tidak dapat dilihat secara fisik, tetapi dapat diidentifikasi efeknya. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan terefleksikan dalam perilaku kerja positif, sehingga berkontribusi pada capaian kinerja organisasi.

Dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan semangat dalam diri seseorang yang mendorong dirinya melakukan sesuatu dengan kerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Guru dengan motivasi kerja tinggi

tercermin dalam gairah dan tindakan nyata untuk bergerak mencapai tujuan, melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.

Motivasi kerja menurut Hasnawati et al. (2019) dapat ditingkatkan dengan optimalisasi komunikasi interpersonal. Hasil penelitian Yodiq (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja guru dapat ditingkatkan melalui komunikasi interpersonal. Sementara penelitian Luky et al. (2021) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berkontribusi positif dan signifikan terhadap meningkatnya motivasi kerja.

Komunikasi interpersonal diartikan sebagai bentuk komunikasi yang sering terjadi ketika interaksi tatap muka diantara individu. Komunikasi interpersonal (komunikasi antarpribadi) memiliki ciri dan sifat yang khas yakni "transaksional" melibatkan pengaruh timbal balik (*feedback*) dan bertujuan untuk mengelola hubungan satu sama lain (Suwanto & Arviana, 2023). Gamble & Gamble (2020) mendefinisikan komunikasi interpersonal yaitu: "*interpersonal communication is about relationship, interpersonal communication takes two, interpersonal communication establishes connection, interpersonal communication is a lifelong project*". Yaitu komunikasi interpersonal adalah tentang hubungan, komunikasi interpersonal membutuhkan dua hal, komunikasi interpersonal membangun koneksi, komunikasi interpersonal adalah proyek seumur hidup.

Bahwa komunikasi interpersonal dapat terjadi dan terjalin diantara dua orang atau lebih, secara langsung dengan bahasa yang dimengerti antara kedua komunikator untuk membangun koneksi, sehingga menimbulkan *effect* atau umpan balik seketika. Komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Komunikasi interpersonal menjadi mudah diterima dalam penyampaian pesan dan dapat menumbuhkan keakraban, penghormatan antara pimpinan dan bawahan, sehingga informasi tersampaikan secara jelas tanpa multitafsir. Pada akhirnya akan membantu untuk meningkatkan kinerja pendidik (Ulfa et al., 2021). Komunikasi interpersonal yang baik akan menumbuhkan suasana yang kondusif dan dinamis. Maka komunikasi interpersonal harus dimiliki dan dibangun dengan baik oleh setiap warga sekolah terutama oleh seorang pemimpin.

Kepala sekolah sebagai manajer hendaknya memiliki kemampuan dan kemapanan komunikasi interpersonal yang baik untuk menciptakan suasana harmonis dan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga instruksinya dapat diterima dan dikerjakan dengan baik tanpa beban oleh bawahannya. Komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik akan berdampak terhadap lingkungan kerja yang nyaman dan budaya sekolah yang positif.

Selain komunikasi interpersonal, variabel motivasi juga dipengaruhi oleh budaya sekolah/organisasi (Stiawati & Maisaroh, 2022). Hasil penelitian Sutrisno (2010) menunjukkan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Pallawagau (2021) dalam penelitiannya menemukan motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan budaya organisasi. Tenney (2024) *“To keep employees motivated, leaders have to both foster a positive culture that empowers, engages, and energizes employees and eliminate behaviors that turn cultures toxic and hurt morale”*. Sangat jelas bahwa dalam rangka menjaga motivasi kerja guru di sekolah, pemimpin atau kepala sekolah harus menciptakan budaya positif yang memberdayakan, melibatkan, dan meningkatkan, serta mengurangi perilaku atau sikap yang dapat menurunkan moral pegawai. Wahjoedi (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja guru akan meningkat jika didukung oleh budaya organisasi yang kuat.

Diantara alasan mengapa budaya organisasi menjadi variabel yang memiliki kontribusi positif untuk meningkatkan motivasi, menurut Mayer dan Rowen budaya sekolah adalah roh (spirit) dalam satuan Pendidikan yang sangat bermakna bagi seluruh aktivitas kependidikan di setiap institusi sekolah. Jika budaya di satuan pendidikan lemah, akan berdampak pada efektivitas Lembaga. Sebaliknya, budaya sekolah yang kuat akan menjadi pendorong untuk meningkatnya efektivitas satuan pendidikan (Darmawan, 2019). Sementara menurut Utami & Negara (2021) budaya sekolah dimaknai sebagai ciri khas, karakter atau watak, dan citra yang dimiliki sekolah dan dikenal luas oleh masyarakat sebagai pembeda dengan Lembaga lain.

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa makna budaya sekolah merupakan nilai-nilai yang dianut oleh satuan Pendidikan dan menjadi spirit dalam bersikap, berperilaku, dan beraktivitas di lingkungan sekolah. Dipraktekkan secara berkelanjutan oleh seluruh warga satuan Pendidikan sebagai tradisi. Budaya sekolah terbentuk dari hubungan kerja warga sekolah dan lingkungan sekitarnya. Budaya sekolah menggambarkan suasana hubungan kerja yang harmonis dan kondusif dalam institusi Pendidikan yang terjalin diantara guru, pimpinan sekolah, tenaga kependidikan, siswa, dan stakeholder lainnya (Dahlan et al., 2020). Budaya sekolah yang terkelola dengan baik akan memberi dampak positif terhadap motivasi dan etos kerja pendidik.

Hasil riset Siregar et al. (2023) menyebutkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan budaya organisasi. Tenney (2024) mengatakan *“Leaders keep teams motivated by building an organizational culture that supports a positive employee experience and a cooperative work environment that is psychologically safe for all team members by maintaining effective communication,*

giving feedback, recognizing contributions, being flexible, providing autonomy, encouraging collaboration, offering growth opportunities, and helping them see the impact of their work". Para pemimpin menjaga motivasi timnya dengan membangun budaya organisasi melalui pengalaman positif dan lingkungan kerja yang kooperatif, menjaga komunikasi yang efektif, memberi umpan balik, menghargai kontribusi, fleksibel, memberi ruang untuk mengambil keputusan, mendorong kolaborasi, menawarkan kesempatan untuk berkembang, dan membantu para pegawainya untuk melihat betapa berharganya kontribusi mereka terhadap organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta se-Kecamatan Curug, Kabupaten Tangerang. Dalam riset ini, terdapat tiga variabel yang diteliti yakni komunikasi interpersonal, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru. Sebagai variabel terikat adalah motivasi kerja guru. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada seluruh sampel yang terpilih. Butir pernyataan dalam kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator-indikator yang ada disetiap variable. Sebagai alat ukur menggunakan skala model likert.

Data dan informasi yang diperoleh melalui kuesioner, selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS versi 25. Data diuji menggunakan rumus uji t untuk mengukur derajat koefisien korelasi dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh antar variabel. Secara umum tahapan aktivitas yang dilaksanakan pada penelitian ini terdiri; (1) menyusun instrumen penelitian, (2) penentuan sampel didasarkan jumlah populasi yang ada, (3) uji validitas dan reliabilitas instrument, (4) pengumpulan data menggunakan kuestioner yang telah disiapkan, (5) analisis data menggunakan olah data statistik, (6) merumuskan kesimpulan dan rekomendasi.

Populasi serta Sampel dalam riset ini adalah tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Swasta se-Kecamatan Curug, Kabupaten Tangerang. Besaran populasi yang menjadi sampel dalam penelitian ditentukan dengan Teknik proporsional random sampling menggunakan rumus Slovin. Berikut data lengkap populasi dan satuan Pendidikan yang menjadi tempat penelitian.

Tabel 1.
Jumlah Responden

Daftar Madrasah Ibtidaiyah	Populasi	Jumlah Sampel Proporsional
1	13	9
2	13	9

3	9	6
4	13	9
5	17	11
6	11	7
7	14	9
8	12	8
9	12	8
10	16	11
11	14	9
12	12	8
13	14	9
14	18	12
15	17	11
Jumlah	205	136

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* ditunjukkan pada nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* untuk variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah diperoleh skor signifikansi 0,922. Pada variabel budaya sekolah diperoleh skor signifikansi 0,331, dan untuk variabel motivasi kerja guru berada pada tingkat signifikansi 0,662. Derajat signifikansi ketiga variabel berada pada level yang lebih tinggi dibandingkan dengan standar taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, penyebaran data pada ketiga variabel menunjukkan penyebaran yang berdistribusi normal.

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Komunikasi Interpersonal	Budaya Sekolah	Motivasi Kerja Guru
N		136	136	136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,4994	3,1212	2,7078
	Std. Deviation	1,29251	1,36385	1,06735
Most Extreme Differences	Absolute	,046	,080	,061
	Positive	,046	,062	,061
	Negative	-,041	-,080	-,049
Test Statistic		,046	,080	,061

Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}	,033 ^c	,200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,922 ^e	,331 ^e	,662 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,915	,319	,650
		Upper Bound	,928	,343	,674
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.					

Hasil uji linieritas motivasi kerja guru (Y) dengan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X₁) didapat nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* 0,134 > 0,05 yang berarti variabel motivasi kerja guru (Y) dengan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X₁) dapat dinyatakan terpenuhi dan linier.

Tabel 3.
Hasil Uji Linieritas Y dengan X₁

ANOVA Table			Sum of	Mean			
			Squares	df	Square	F	Sig.
Motivasi	Between	(Combined)	56,441	37	1,525	1,535	,049
Kerja Guru *	Groups	Linearity	8,693	1	8,693	8,751	,004
Komunikasi		Deviation	47,747	36	1,326	1,335	,134
Interpersonal		from					
Kepala		Linearity					
Sekolah	Within Groups		97,357	98	,993		
Total			153,798	135			

Hasil uji linearitas motivasi kerja guru (Y) dan budaya sekolah (X₂) mendapat nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* 0,304 > 0,05 sehingga bisa dinyatakan antara variabel motivasi kerja guru (Y) dengan budaya sekolah (X₂) terpenuhi dan linier.

Tabel 4.
Hasil Uji Linieritas Y dengan X₂

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja Guru Budaya Sekolah	Between Groups *	(Combined) Linearity Deviation from Linearity	47,740	34	1,404	1,337	,135
			8,246	1	8,246	7,853	,006
			39,494	33	1,197	1,140	,304
	Within Groups		106,058	101	1,050		
	Total		153,798	135			

Hasil uji linearitas budaya sekolah (X₂) dengan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X₁) mendapat nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* 0,338 > 0,05 data tersebut mengindikasikan antara variabel budaya sekolah (X₂) dengan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X₁) terpenuhi dan linier.

Tabel 5.
Hasil Uji Linieritas X₂ dengan X₁

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Budaya Sekolah Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	Between Groups *	(Combined) Linearity Deviation from Linearity	85,100	37	2,300	1,358	,119
			17,512	1	17,512	10,337	,002
			67,588	36	1,877	1,108	,338
	Within Groups		166,013	98	1,694		
	Total		251,113	135			

Hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* 0,930 > 0,10 sehingga dapat dimaknai tidak terjadi masalah multikolinearitas. Selain itu nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* = 1,075 < 10,00 maka bisa diartikan bahwa tidak terjadi hubungan linear antar variabel atau bebas dari multikolinearitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	,930	1,075
Budaya Sekolah	,930	1,075

a. Dependent Variable: Motivasi kerja Guru

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Korelasi Antar Variabel

Hubungan Antar Variabel	Korelasi	Nilai	Interpretasi
Komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru	r_{1y}	0,238	Rendah
Budaya sekolah dengan motivasi kerja guru	r_{2y}	0,232	Rendah
Komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan budaya sekolah	r_{12}	0,264	Rendah

Hasil koefisien jalur dari X_1 ke X_2 didapat nilai sebesar $\rho_{21} = 0,264$.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Jalur X_1 ke X_2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,146	,328		6,546	,000
Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	,279	,088	,264	3,169	,002

a. Dependent Variable: Budaya Sekolah

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur dari X_1 ke Y diperoleh nilai sebesar $\rho_{y1} = 0,190$. dan nilai koefisien jalur dari X_2 ke Y adalah $\rho_{y2} = 0,181$.

Tabel 9.
 Hasil Uji Koefisien Jalur X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,716	,293		5,855	,000
Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	,157	,071	,190	2,210	,029
Budaya Sekolah	,142	,067	,181	2,112	,037

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Pembahasan

Hasil uji hipotesis 1 variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru (Y). Berdasarkan nilai beta standar koefisien sebesar 0,190, artinya pengaruhnya positif. Perolehan nilai signifikansi yang berada diangka $0,029 < 0,05$, menunjukkan pengaruhnya yang signifikan, dan dilihat dari nilai $t_{hitung} = 2,210 > t_{tabel} = 1,97796$, artinya berpengaruh secara signifikan. Temuan ini mengonfirmasi hasil riset Erawati et al. (2021) tentang pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru.

Uji hipotesis 2 tentang pengaruh variabel budaya sekolah (X_2) terhadap motivasi kerja guru (Y) menunjukkan perolehan nilai beta standar koefisien sebesar 0,181, yang bermakna terdapat pengaruh positif. Dilihat dari nilai signifikansi dengan skor $0,037 < 0,05$, menyatakan pengaruhnya yang signifikan. Berdasarkan nilai $t_{hitung} = 2,112 > t_{tabel} = 1,97796$, berti memiliki pengaruh signifikan. Nilai epsilon pada hipotesis 1 dan 2 diperoleh dari rumus $= \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,087} = \sqrt{0,913} = 0,956$. diperoleh persamaan regresi model substruktur 2: $Y = a + bX_1 + bX_2 + \varepsilon_2 = Y = 1,716 + 0,190 X_1 + 0,181 X_2 + 0,956 \varepsilon_2$. Hasil penelitian ini selaras dengan temun penelitian Stiawati & Maisaroh (2022).

Uji Hipotesis 3 pengaruh positif langsung variable komunikasi interpersonal (X_1) terhadap budaya sekolah (X_2) sebagai berikut: Dilihat dari nilai beta standar koefisien sebesar 0,264, artinya pengaruhnya positif. Dari data nilai signifikansi yang berjumlah $0,002 < 0,05$, bermakna memiliki pengaruh yang signifikan, dan dilihat dari nilai $t_{hitung} = 3,169 > t_{tabel} = 1,97796$, artinya pengaruhnya signifikan. Nilai epsilon pada hipotesis 1 dan 2 diperoleh dari rumus $= \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,70} = \sqrt{0,30} = 0,548$. Diperoleh persamaan regresi model substruktur 1 sebagai berikut: $X_2 = a + bX_1 + \varepsilon_1 = X_2 = 2,146 + 0,190 X_1 +$

0,548 ϵ_1 . Hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *Adjusted R Square* berada pada: H_1 sebesar 4,9%, H_2 sebesar 4,7%, dan H_3 sebesar 6,3%. Hasil penelitian Hasnawati et al. (2019) mengonfirmasi bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.

Secara keseluruhan data hasil uji hipotesis menyatakan bahwa: Pertama, Komunikasi interpersonal kepala sekolah menyumbang pengaruh langsung positif sebesar 95,1% terhadap motivasi kerja guru. Artinya jika kepala sekolah mampu meningkatkan kompetensi komunikasi interpersonal dengan optimal maka akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja guru secara signifikan. Selebihnya 4,9% dipengaruhi faktor lain di luar variabel komunikasi interpersonal. Kedua, Budaya sekolah menyumbang pengaruh langsung positif sebesar 95,3% terhadap motivasi kerja guru. Artinya jika ada kenaikan nilai positif pada variabel budaya sekolah maka nilai motivasi kerja guru juga akan meningkat secara signifikan. Faktor lain di luar variabel budaya sekolah memberi kontribusi 4,7% terhadap motivasi kerja. Ketiga, Komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_1) menyumbang pengaruh langsung positif sebesar 93,7% terhadap budaya sekolah (X_2). Hal ini menunjukkan bahwa jika komunikasi interpersonal berjalan dengan baik dan positif akan berdampak pada budaya sekolah yang semakin meningkat secara positif, dan 6,3% dipengaruhi variabel lain di luar komunikasi interpersonal. Penelitian Siregar et al. (2023) menegaskan tentang adanya pengaruh positif Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar secara.

KESIMPULAN

Data penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung positif dan signifikan komunikasi interpersonal (X_1) terhadap motivasi kerja guru (Y) di Madrasah Ibtidaiyah Swasta se-kecamatan Curug, sehingga satuan pendidikan dapat mengoptimalkan komunikasi interpersonal untuk mendorong motivasi kerja guru. Kedua, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya sekolah (X_2) terhadap motivasi kerja guru (Y). Data tersebut menyatakan jika budaya sekolah semakin baik, maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja guru di satuan pendidikan. Ketiga, Komunikasi interpersonal (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap budaya sekolah (X_2) sehingga dapat dimaknai jika komunikasi interpersonal disatukan pendidikana berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan budaya sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 218–225.

- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(2), 244-256.
<https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>
- Erawati, N., Ariawan, I., & Divayana, D. (2021). Kontribusi Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMA Jembatan Budaya. *JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA*, 12(2), 192-201.
https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v12i2.505
- Gamble, T. K., & Gamble, M. W. (2020). *The Interpersonal Communication Playbook* (2nd ed.). SAGE Publications, inc.
- Hasnawati, Makhdalena, & Junus, N. (2019). Pengaruh Kepercayaan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 178.
<https://doi.org/10.31258/jmp.7.2.p.178-194>
- Kanfer, R., Glad Chen, & Robert D. Pritchard. (2008). *WORK MOTIVATION: Past, Present, and Future*. Routledge: Taylor & Francis Group.
- Luky, A. Z., Kurniawati, T., & Cerya, E. (2021). *The Effect of Interpersonal Communication and Work Motivation on Employee Performance in Padang City Regional Company Offices (PDAM)*.
- Pallawagau, A. (2021). The Impact of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *Management, Business and Social Science (IJEMBIS) Peer Reviewed-International Journal*, 1(1).
<https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis>
- Pinder, C. C. (2008). *Work Mptivation in Organizational Behavior* (2nd ed.). Psychology Press.
- Siregar, M., Wau, Y., & Hambali. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, dan Perilaku Inovatif, terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Labuhan Batu. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 6.
<http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (I. Silviani, Ed.). Scopindo Media Pustaka.
- Stiawati, T., & Maisaroh, I. (2022). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 1 Kota Cilegon. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6).
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (1st ed.). Prenada Media.

- Suwanto, & Arviana, N. (2023). *Komunikasi Interpersonal: Panduan Membangun Keterampilan Relasional Kontemporer*. PT. Bumi Aksara.
- Tenney, M. (2024). *Inspire Greatness: How to Motivate Employees with a Simple, Repeatable, Scalable Process*. Business Leadership Today. <https://businessleadershiptoday.com/does-culture-play-a-role-in-employee-motivation/>
- Ulfa, A., Fitria, H., & Nurkhalis. (2021). Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1).
- Utami, G. S., & Negara, I. G. A. O. (2021). Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 168. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i1.32218>
- Wahjoedi, T. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 2053–2060. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>
- Yodiq, M. (2015). Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 24–35.