

## Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

*Maria Arika Purwaningratri*

*SDS Saint Peter*

*arikamaria@gmail.com*

### INFO ARTIKEL

---

DOI: 10.19166/jkp.v1i2.4929

---

*Riwayat Artikel:*

Diterima:

8 Desember 2021

Disetujui:

15 Desember 2021

Tersedia online:

26 Desember 2021

---

*Kata Kunci:*

*Interpersonal Communication, compensation, job motivation, teachers' job performances.*

### ABSTRACT

---

*Teacher performances is the most important thing to know that the learning process is running well. The learning process is the way to achieve the learning goals and foundation's goals. Teacher performances can be affected by several things, such as interpersonal communication, job compensation, and job motivation on teacher performances in SDS Saint Peter Kelapa Gading. Therefore, this research is going to find out the impact of interpersonal communication, job compensation, job motivation towards teachers' performances. This research used the quantitative approach and path analysis method. The subjects of this research are 30 teachers of SDS Saint Peter. The data taken on 4 March 2016 until 11 March 2016. The data were processed by the SmartPLS software to try out the research instrument and hypothesis. Based on the data processing, there are five findings show that (1) interpersonal communication has a positive impact in teachers performances, (2) job compensation has a positive impact on teachers performances, (3) interpersonal communication has a positive impact on job motivation, (4) compensation has a positive impact on job motivation, (5) job motivation has a positive impact on teachers performances. In this research, interpersonal communication is strongly influenced toward the teachers' performances.*

## PENDAHULUAN

SDS Saint Peter merupakan satu satunya sekolah berstandar kurikulum nasional dan internasional yang berlandaskan iman Katolik di Kelapa Gading. Didasari dengan perkembangan zaman yang melaju pesat karena arus globalisasi, maka SDS Saint Peter ini didirikan pada tahun 2004 untuk menjawab keinginan para orang tua siswa di sekitar Kelapa Gading.

Pada kenyataannya, di SDS Saint Peter ditemukan bahwa tingkat kehadiran guru masih rendah pada dua tahun belakangan ini. Pada tahun 2014, 84% guru yang hadir selama setahun penuh. Selain itu, tingkat ketepatan waktu guru mengumpulkan dokumen wajib sekolah adalah 60% setiap tahunnya. Setelah ditinjau lebih jauh melalui wawancara dengan wakil kepala sekolah, angka keterlambatan bervariasi setiap harinya. Rata-rata ada 10–15 guru dari 39 guru yang terlambat setiap hari. Hal ini cukup berpengaruh saat para siswa sedang melakukan kegiatan doa pagi dan para guru baru datang memasuki kelas.

Pada bulan November 2015, Uji Kompetensi Guru dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dari 30 guru yang mengikuti UKG, ada 3 guru yang memperoleh nilai di atas 7, 19 guru mendapat nilai 5,5, dan 7 guru mendapat nilai di bawah standar kelulusan. Hasil Uji Kompetensi Guru tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru belum menunjukkan kompetensi pedagogis yang cukup sebagai pendidik. Hal ini berkaitan dengan kinerja guru yang sangat dibutuhkan sekolah untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Pada organisasi sekolah tugas utama guru adalah mengajar. Untuk memiliki wewenang mengajar, guru wajib memiliki kemampuan berupa tingkat kemahiran yang diperoleh melalui pendidikan yang sesuai dari lembaga pendidikan tenaga keguruan dan dinyatakan dengan ijazah. Namun yang terpenting adalah mewujudkan kemampuan tersebut dalam perilaku melalui pelaksanaan tugas dalam situasi kerja yang relevan dan realistis. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru adalah perwujudan kemampuan dan keterampilan berdasarkan kewenangan yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas utamanya, yaitu keterampilan mengajar. Namun pelaksanaan tugas tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Hubungan antara anggota organisasi di dalam sekolah juga sangat berpengaruh terhadap kelangsungan sekolah itu sendiri. Dalam berkomunikasi di dunia pekerjaan pun harus jelas untuk menunjang proses pembelajaran. Para guru diharapkan memiliki komunikasi yang efektif kepada rekan kerja, orang tua dan juga para siswa. Apabila guru sebagai fasilitator dan pemberi materi pelajaran di kelas tidak mampu berkomunikasi dengan baik, maka proses pembelajaran tidak akan berlangsung efektif. Menurut Lukman dan Adolfina (2015), kompensasi adalah imbalan dari tugas yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaannya. Kompensasi adalah aspek yang sering digunakan untuk meramalkan kinerja dan kualitas kerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan hasil pekerjaan yang diakukan akan jauh lebih baik.

Menurut Hasibuan (2002, p. 93) kinerja merupakan hasil kerja yang dimiliki karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan yang diwajibkan kepadanya yang ditunjang oleh beberapa aspek seperti kerapihan kerja, pengalaman dan konsentrasi dan ketepatan waktu. Kinerja adalah kombinasi dari tiga aspek penting, yaitu kemampuan dan tujuan seorang pekerja, kemampuan dan kompensasi dari deskripsi tugas yang diberikan, serta kontribusi dan ukuran motivasi seorang karyawan. Semakin besar ketiga aspek tersebut semakin tinggilah kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini dilakukan karena fenomena yang ada menunjukkan ketidakseimbangan antara apa yang diharapkan guru dan kenyataan yang terjadi di lapangan.

## **PENGAJUAN HIPOTESIS**

### ***Kaitan Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Guru***

Kemampuan berkomunikasi merupakan kompetensi seseorang untuk melakukan beragam tugas dalam pekerjaan. Salah satu kompetensi yang harus dikuasai seorang guru adalah kompetensi sosial. Dalam kompetensi ini guru dituntut memiliki kemampuan untuk bertindak objektif serta tidak diskriminatif, berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan orang lain, beradaptasi di tempat tugas dan terampil berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Giri dan Pavan Kumar (2010, p. 1) yang memaparkan analisis tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Data tersebut diambil dari 380 karyawan yang bekerja di bidang dan level yang berbeda dalam satu organisasi. Penelitian ini dilakukan karena saat ini ditemukan kecenderungan kurangnya komunikasi dalam suatu organisasi.

Peneliti melakukan pendekatan pada bidang Sumber Daya Manusia kemudian melakukan proses perizinan untuk pengambilan data. Instrumen penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian. Kuesioner ini berjumlah 62 nomor dan menggunakan skala Likert. Penyebaran demografisnya juga termasuk klasifikasi usia, jenis kelamin, dan status perkawinan.

Dalam Karimi (2011) juga ditemukan bahwa para karyawan menyatakan kurang puas dengan komunikasi yang ada di perusahaan dan kurangnya efektifitas dalam komunikasi juga mempengaruhi motivasi mereka untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.

Guru dituntut memiliki kemampuan di atas agar ia mampu melaksanakan tugas dan perannya secara optimal. Artinya, kemampuan bertindak objektif, berkomunikasi interpersonal, beradaptasi, dan terampil berkomunikasi merupakan hal-hal yang berpengaruh dalam kinerja guru. Sebagian besar karyawan dalam suatu perusahaan merasa termotivasi lewat komunikasi interpersonal organisasi yang saling menguatkan.

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam proses transfer ilmu antar guru untuk memperlancar proses pembelajaran, sehingga tujuan pembelajaran tercapai dan kinerja guru akan lebih baik. Berdasarkan pemaparan di atas, diduga bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah.

### ***Kaitan Kompensasi dan Kinerja Guru***

Salah satu cara manajemen organisasi untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi, karena pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh uang dan memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itu pulalah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Karyawan akan merasa dihargai jika pemberian kompensasi sesuai dengan beban pekerjaan seorang guru. Hal tersebut merupakan apresiasi yang menjadi tanggung jawab sebuah organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa ada timbal baik yang seimbang antara organisasi dan karyawan maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Putrayasa et al. (2014) di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) meneliti adanya pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap motivasi kerja. Setiap kali ada peningkatan kompensasi finansial sebesar 1%, maka motivasi kerja akan meningkat 30,1%.

Hameed et al. (2014) mengemukakan bahwa kompensasi sangat penting bagi kinerja dan juga bagi sebuah organisasi. Maka, semakin tinggi kompensasi yang diberikan suatu organisasi, semakin meningkat juga kinerja karyawannya. Kompensasi dalam berbagai bentuk secara langsung ataupun berupa pendidikan akan mendukung guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang sesuai pun akan mendukung kinerja guru sehingga mereka tidak

lagi khawatir akan kekurangan kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan pemaparan di atas, diduga bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah.

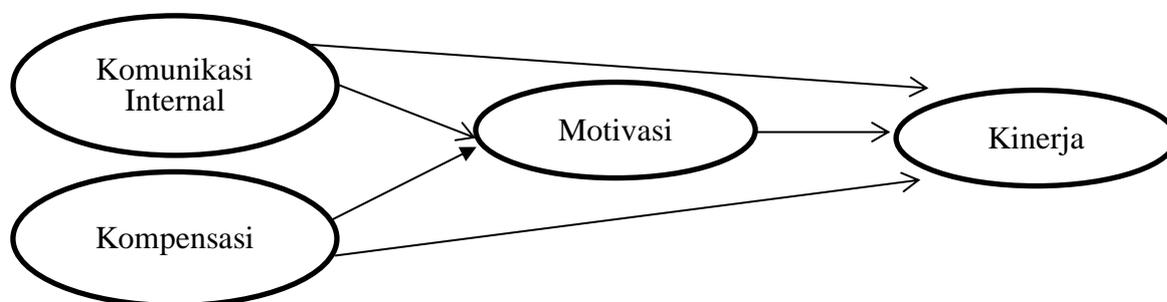
### ***Kaitan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru***

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Mengerti lebih jauh tentang motivasi merupakan hal yang penting karena kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Motivasi yang tinggi dapat berpengaruh dalam peningkatan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan menilai bahwa pekerjaannya adalah hal yang menarik dan penuh tantangan untuk mengembangkan potensi dirinya, sehingga merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam lingkungan kerja atau ketika melakukan pekerjaan itu sendiri. Mereka juga akan lebih berusaha mencapai hasil yang optimal dengan semangat yang tinggi. Motivasi yang tinggi dapat berpengaruh dalam peningkatan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Penelitian Mukuru (2013) menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasa puas dengan kompensasi dan lingkungan kerjanya. Sebagian karyawan merasa kurang termotivasi ketika tidak mendapatkan saran atau penghargaan setelah melakukan kinerja yang baik.

Motivasi yang ditunjukkan melalui persiapan yang matang sebelum pembelajaran hingga evaluasi pembelajaran dapat mengukur tingkat kinerja guru di sekolah. Berdasarkan pemaparan di atas, diduga bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru.

Model penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:



- H1: Terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap Motivasi Kerja di SDS Saint Peter Kelapa Gading
- H2: Terdapat pengaruh positif antara kompensasi kerja terhadap Motivasi Kerja di SDS Saint Peter Kelapa Gading
- H3: Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja guru di SDS Saint Peter Kelapa Gading
- H4: Terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SDS Saint Peter Kelapa Gading
- H5: Terdapat pengaruh positif antara kompensasi kerja terhadap kinerja guru di SDS Saint Peter Kelapa Gading

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa analisis jalur. Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya dilakukan untuk menguji kekuatan yang ada di antara berbagai variabel dari hubungan langsung dan tidak langsung menurut Sandjojo (2011).

Metode sensus dilakukan untuk mendapatkan data dengan menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah para guru di SDS Saint Peter Kelapa Gading. Pengumpulan data dilakukan di SDS Saint Peter dengan meminta izin Kepala Sekolah SDS Saint Peter untuk menyebarkan kuesioner kepada seluruh guru. Jumlah responden yang telah mengisi kuesioner sejumlah 30 responden. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS-SEM dengan bantuan program SmartPLS (Ringle et al., 2005).

Kemudian item-item kuesioner pada konstruk *komunikasi interpersonal*, *kompensasi kerja*, *motivasi kerja* dan *kinerja guru* diukur dengan 5 poin skala Likert yaitu 1= tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=netral, 4=setuju dan 5=sangat setuju.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini telah dilakukan penyebaran kuesioner sejumlah 30 lembar kepada seluruh populasi guru di SDS Saint Peter Kelapa Gading. Guru SDS Saint Peter terdiri dari 5 guru pria dan 25 guru wanita. Jumlah guru wanita lebih dominan karena jam kerja guru yang lebih memungkinkan untuk menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga. Sebagian besar guru di SDS Saint Peter telah berumah tangga dan memiliki anak.

Tabel 1. Data Partisipan

Jenis Kelamin	Jumlah Guru	Persentase
Pria	5	17%
Wanita	25	83%

Sebagian besar guru di SDS Saint Peter telah menyelesaikan pendidikan terakhirnya di jenjang Strata 1 dengan latar belakang berbagai jurusan. Ada salah satu guru yang sudah menyelesaikan pendidikan sampai jenjang Strata 2.

Tabel 2. Latar belakang pendidikan partisipan

Jenjang Pendidikan Terakhir	Jumlah Guru	Persentase
Strata 1	29	97%
Strata 2	1	3%

### Outer Model

Validitas konvergen dari model pengukuran dilihat dari besarnya *loading factor* dari masing-masing. Untuk memenuhi validitas konvergen, *loading factor* > 0,7 sangat direkomendasikan namun demikian *loading factor* 0,5 – 0,6 cukup untuk penelitian tahap awal. Berdasarkan teori tahap awal, maka digunakan nilai *loading factor* sebesar 0,5. *Loading factor* yang nilainya di bawah 0,5 didrop dari analisis ini karena memiliki validitas konvergen yang rendah. Setelah itu dianalisis kembali dan dilihat nilai AVEnya, ternyata belum mencapai 0,5.

Kemudian *loading factor* yang nilainya dibawah 0,6 didrop dari analisis ini untuk mendapatkan nilai AVE di atas 0,5. Lalu dianalisis kembali dan diperoleh nilai AVE berada di atas 0,5. Tabel di bawah ini merupakan hasil nilai *loading factor* dan nilai AVE pada analisis

terakhir.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	No.Item	Loading Factor	Keterangan
Kinerja Guru	Y22	0,949	Valid
	Y23	0,924	Valid
Komunikasi Interpersonal	X111	0,663	Valid
	X112	0,837	Valid
	X113	0,778	Valid
Kompensasi	X221	0,836	Valid
	X222	0,902	Valid
	X223	0,873	Valid
	X231	0,883	Valid
	X232	0,712	Valid
	X233	0,912	Valid
	X242	0,765	Valid
Motivasi Kerja	X321	0,641	Valid
	X331	0,694	Valid
	X341	0,832	Valid

**Tabel 4.** Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Guru	0,877
Komunikasi Interpersonal	0,582
Kompensasi	0,711
Motivasi Kerja	0,528

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat hampir semua butir pernyataan memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7. Hanya terdapat tiga butir pernyataan, yaitu X111, X321, dan X331 yang memiliki nilai *loading factor* 0,663, 0,641, dan 0,694. Namun, karena nilai AVE semua pernyataan di atas 0.5 (dapat dilihat dalam tabel 4.5) maka nilai *loading factor* tersebut masih dapat diterima. Tabel 4.3 dan tabel 4.4 di atas menunjukkan penelitian ini telah memenuhi prasyarat uji validitas konvergen.

Uji Validitas Diskriminan dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) suatu variabel dengan variabel lainnya. Jika nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel maka model memiliki validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 5.** Nilai AVE dan Akar AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Akar AVE
Kinerja Guru	0,877	0,936
Komunikasi Interpersonal	0,582	0,763
Kompensasi	0,711	0,843
Motivasi Kerja	0,528	0,727

Berdasarkan nilai akar AVE tabel di atas, maka hasil uji vaiditas diskriminan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Kinerja Guru	Komunikasi Interpersonal	Kompensasi	Motivasi Kerja
<b>Kinerja Guru</b>	0,936			
<b>Kompensasi</b>	0,075	0,843		
<b>Komunikasi Kerja</b>	0,690	0,297	0,763	
<b>Motivasi Kerja</b>	0,524	-0,145	0,599	0,727

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai akar kuadrat AVE dari setiap variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji validitas diskriminan.

### *Inner Model*

Pengujian kesesuaian model dilihat berdasarkan nilai R-Square yang dapat dilihat dalam tabel 7 dibawah ini.

**Tabel 7.** Nilai R-Square

Variabel	R Square
<b>Kinerja Guru</b>	0,578
<b>Motivasi Kerja</b>	0,360

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dijelaskan oleh komunikasi interpersonal dan kompensasi kerja sebesar 36% dan sisanya sebesar 64% dijelaskan oleh variabel lain. Sedangkan variabel kinerja guru dijelaskan oleh komunikasi interpersonal, kompensasi kerja dan motivasi kerja sebesar 57.8% dan sisanya 42.2% dijelaskan oleh variabel lain.

### *Pengujian Hipotesis*

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat besarnya nilai kefisien jalur. Apabila nilai koefisien jalur sama dengan nol, maka hipotesis ditolak. Sedangkan apabila nilai koefisien jalur tidak sama dengan nol, maka hipotesis diterima.

**Tabel 8.** Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Koefisien Jalur	Hasil
Terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja	Komunikasi Interpersonal → Motivasi Kerja	0.610	Didukung
Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi kerja	Kompensasi → Motivasi Kerja	0.036	Didukung
Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru	Motivasi Kerja → Kinerja Guru	0.156	Didukung
Terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru	Komunikasi Interpersonal → Kinerja Guru	0.686	Didukung
Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja guru	Kompensasi → Kinerja Guru	0.301	Didukung

### *Pembahasan*

Dalam sebuah organisasi, khususnya dalam hal ini adalah organisasi sekolah, memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja anggotanya. Penelitian ini yang berfokus pada variabel komunikasi interpersonal, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja guru. Setiap guru di sekolah akan berusaha untuk menunjukkan kinerja yang baik demi mencapai keberhasilan. Namun, beberapa hal akan mempengaruhi proses dalam mencapai hasil tersebut. Komunikasi

interpersonal merupakan hal yang sangat mendasar dan dibutuhkan seseorang untuk berhubungan dengan orang lain. Para guru sebagai anggota dalam organisasi sekolah memerlukan kemampuan komunikasi yang baik untuk berhubungan dengan rekan kerjanya. Dengan kemampuan komunikasi interpersonal yang efektif para guru dapat menyampaikan informasi atau berbagai pengetahuan sehingga pekerjaan yang dilakukan bersama akan mendapatkan hasil yang lebih baik. Komunikasi interpersonal yang efektif juga dapat berisikan tentang *sharing* antar guru yang saling membangun. Banyak hal yang akan tersampaikan melalui komunikasi interpersonal para guru di situasi formal maupun informal. Ketika komunikasi terjalin dengan cukup baik dan akrab maka terbangun suasana kekeluargaan yang memotivasi guru untuk datang ke sekolah dan semangat bekerja.

Faktor lain seperti kompensasi juga mempengaruhi motivasi dan kinerja guru. Walaupun para guru disebut sebagai pahlawan tanpa tanda jasa, tidak dipungkiri bahwa kebutuhan finansial juga menjadi kebutuhan utama para guru dalam bekerja. Namun tidak berarti kepuasan atau ketidakpuasan guru menjadi faktor utama sebagai penunjang kinerja. Dengan kemampuan komunikasi interpersonal, para guru dapat saling memotivasi walaupun kompensasi yang didapatkan belum cukup memuaskan. Hubungan baik yang tercipta antar guru dapat saling memotivasi satu sama lain walaupun ada permasalahan dalam kompensasi yang didapat. Kemampuan komunikasi interpersonal yang baik juga dapat membantu para guru untuk menyampaikan saran dan masukan secara bijak pada pihak yayasan.

Apabila budaya komunikasi interpersonal yang baik telah terbangun dan terjalin hubungan yang erat antar guru, motivasi kerja pun akan meningkat karena ada keinginan dari para guru untuk selalu berhubungan baik satu sama lain. Komunikasi interpersonal yang efektif juga akan melancarkan hubungan pihak atasan dan para guru dalam mendiskusikan sistem kompensasi yang lebih terstruktur dan transparan. Ketika kompensasi yang diharapkan para guru dapat dikomunikasikan dengan pihak yayasan, pihak yayasan juga seharusnya mau terbuka untuk mendengar saran. Dengan demikian guru akan merasa diterima dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik sebagai guru. Komunikasi interpersonal yang efektif akan melancarkan harapan guru dalam menyampaikan hal kompensasi kerja. Komunikasi interpersonal yang baik dan kompensasi yang sesuai beban kerja akan membuat motivasi guru terbangun sehingga kinerja guru akan lebih baik.

Situasi nyata yang terjadi di SDS Saint Peter Kelapa Gading adalah saat ini sebagian besar guru merasa mendapatkan kompensasi yang kurang sesuai dengan beban kerjanya. Dalam pembicaraan sehari-hari para guru yang merasakan hal yang sama tersebut saling memotivasi dan tetap melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan maksimal. Pada saat pengumpulan dokumen wajib guru, para guru tetap mengumpulkannya sebelum tanggal yang ditentukan. Para guru tetap datang tepat waktu ke sekolah walaupun dalam pembicaraan informal sering terdengar bahwa para guru menyatakan kekecewaannya terhadap yayasan, namun dengan adanya komunikasi interpersonal yang efektif dan terlihat dari hubungan kekerabatan yang erat dapat meningkatkan motivasi para guru dalam menghadapi keprihatinan dan kekecewaan guru dalam hal kompensasi kerja yang diterima, sehingga kinerja para guru di SDS Saint Peter tetap baik dan tidak berpengaruh negatif.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis didukung, dimana seluruh variable eksogenous berpengaruh positif terhadap variable endogenous. Pertama, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SDS Saint Peter. Kedua, komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SDS Saint Peter. Ketiga, kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SDS Saint Peter. Keempat, komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru di

SDS Saint Peter. Terakhir, kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru di SDS Saint Peter.

### ***Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya***

Penelitian ini hanya berfokus pada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu komunikasi interpersonal, kompensasi kerja, dan motivasi kerja. Penelitian selanjutnya dapat diteliti dengan pengaruh lain seperti komitmen kerja, kepemimpinan kepala sekolah, latar belakang pendidikan, budaya organisasi, *self efficacy* dan lain sebagainya yang berpengaruh terhadap kinerja guru melihat adanya permasalahan *turnover* yang cukup tinggi di sekolah ini. Dengan demikian dapat diperoleh hasil yang lebih baik untuk peningkatan kinerja guru untuk kemajuan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan di SDS Saint Peter. Hal ini dikarenakan jika guru memiliki kinerja yang baik maka mereka akan menunjukkan produktivitas kerja yang semakin baik sehingga visi, misi dan tujuan organisasi pun dapat tercapai. Bahkan, hal ini dapat menjadi nilai tambah bagi SDS Saint Peter dibandingkan sekolah lain.

Penelitian ini hanya menggunakan instrumen kuesioner sehingga jawaban yang diberikan oleh responden belum tentu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan butir pernyataan dalam kuesioner dan dapat dilengkapi dengan instrumen wawancara dan observasi sehingga hasil penelitian didukung dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Penelitian ini hanya dilakukan pada para guru lokal di tingkat sekolah dasar sehingga gambaran yang diperoleh tentang komunikasi interpersonal, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja guru hanya mengenai guru-guru lokal di tingkat SD. Penelitian selanjutnya sebaiknya juga dilakukan pada guru-guru di tingkat taman kanak-kanak, sekolah menengah pertama, dan sekolah menengah atas dengan melibatkan semua karyawan yang bekerja di SDS Saint Peter yang lokal maupun yang *expatriate*. Bahkan dapat juga dilakukan penelitian dengan membandingkan kondisi guru di sekolah lain. Dengan demikian dapat diperoleh hasil yang lebih baik untuk peningkatan kinerja guru dan kemajuan sekolah.

## **REFERENSI**

- Giri, V. N., & Pavan Kumar, B. (2010). Assessing the impact of organizational communication on job satisfaction and job performance. *Psychological Studies*, 55(2), 137–143. <https://doi.org/10.1007/s12646-010-0013-6>
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of compensation on employee performance (Empirical evidence from banking sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302–309. <https://ijbssnet.com/journal/index/2385>
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Perkasa
- Karimi, M. J. (2011). *The impact of communication on employee motivation in the Kenyan public service: A case study of postal corporation of Kenya*. University of Nairobi.
- Lukman, N. S., & Adolfina, A. (2015). Analisis lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 1013–1023. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7806>

Mukuru, E., & Kiruja, E. K. (2013). Effect of motivation on employee performance in public middle level technical training institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73–82. <http://managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/287>

Putrayasa, R., Susilo, H., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(1), 1–10. <https://media.neliti.com/media/publications/85060-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-motivasi-ke.pdf>

Ringle, C. M., Wende, S., & Will, A. (2005). *Smart PLS 2.0 M3*. University of Hamburg

Sandjojo, N. (2011). *Metode analisis jalur (path analysis) dan aplikasinya*. Penerbit Pustaka Sinar Harapan.