



PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 SALATIGA

Wemisera Weya¹, Pandi Afandi²

^{1,2} STIE AMA Salatiga, Indonesia

E-mail: wemiweya97@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.2094>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 26 August 2026

Keywords:

Work Motivation

Interpersonal Communication

Conflict Management

Teacher Performance



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, interpersonal communication, and conflict management on teacher performance at SMP Negeri 2 Salatiga. The study employs a quantitative approach with an explanatory research design to examine the causal relationships between the research variables. The respondents consisted of 54 teachers selected using a total sampling technique. Data were collected via a four-point Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work motivation has a positive influence on teacher performance, although its partial effect is not significant at the 5% significance level. Interpersonal communication was found to have a positive and significant influence on teacher performance, highlighting the crucial role of social interaction quality in the work environment for enhancing performance effectiveness. The conflict management variable also showed a positive influence on teacher performance but did not demonstrate statistical significance at the partial level. However, when analyzed simultaneously, work motivation, interpersonal communication, and conflict management significantly influenced teacher performance. The coefficient of determination (0.104) indicates that 10.4% of the variation in teacher performance can be explained by these three variables, while the remaining 89.6% is influenced by factors outside the research model.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan manajemen konflik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Salatiga. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji hubungan kausal antarvariabel penelitian. Responden penelitian terdiri dari 54 guru yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert empat poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, namun pengaruhnya secara parsial tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Komunikasi interpersonal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga kualitas interaksi sosial dalam lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. Variabel manajemen konflik juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja guru, tetapi secara parsial tidak menunjukkan signifikansi statistik. Secara simultan, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,104 menunjukkan bahwa 10,4% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel penelitian, sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Komunikasi Interpersonal; Manajemen Konflik; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Melalui pendidikan seseorang bisa menata kehidupan yang lebih baik, dan mampu beradaptasi dengan lingkungan, serta memiliki pengetahuan yang lebih luas. Dalam hal ini Pendidikan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Dan melalui pendidikan seseorang dapat membantu memajukan daerahnya sendiri dan ditentukan oleh kualitas pendidikan tersebut. Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah hal yang mudah untuk dicapai suatu negara khususnya Indonesia, untuk itu peran guru sebagai penggerak roda pendidikan sangatlah diperlukan.

Guru merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam proses pendidikan, meliputi kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Oleh karena itu, guru menjadi komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Peningkatan kualitas guru perlu terus diperhatikan karena hal tersebut berperan dalam mendukung peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Guru juga peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya.

Menurut Barnawi & Mohammad Arifin (2014: 13), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya dan dari seberapa besar guru tersebut telah memenuhi syarat Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru mencakup empat aspek utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 ayat (1). Keempat kompetensi tersebut menjadi dasar bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik profesional.

Menurut Supardi (2013) Kinerja Guru, kinerja guru dapat dilihat dari beberapa indikator penilaian, antara lain kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menjalin hubungan interpersonal yang baik, serta melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar peserta didik.

Penilaian kinerja guru sangat diperlukan, karena bermanfaat untuk mengetahui perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan karier, penyimpanan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal (Handoko, 1993: 135-137 dalam Supardi, 2013: 72). Kinerja guru yang baik diyakini dapat meningkatkan pembentukan karakter peserta didik yang baik dan begitu juga sebaliknya.

Motivasi kerja menurut Mitchell dalam Werner dan Desimone (2006:48), didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dipahami sebagai faktor yang mendorong munculnya semangat kerja individu



dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Inti dari definisi motivasi kerja yang telah dikemukakan diatas menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) yang dikeluarkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Salah satu prinsip dalam teori motivasi menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau lebih, dalam bentuk formal maupun informal Roger dalam (Rahmat, 2012). Komunikasi interpersonal dimengerti sebagai umpan balik yang saling berkaitan satu sama lain dengan tujuan untuk membantu seseorang meningkatkan efektifitas pribadi dan efektifitas antar pribadi. Komunikasi interpersonal mengharuskan individu untuk bertatap muka antara dua orang atau lebih dengan membawakan pesan verbal maupun non verbal sehingga masing-masing bisa memahami satu sama lain dan berinteraksi secara efektif. Sehingga semakin baik komunikasi interpersonal, maka semakin terbuka seseorang mengungkapkan dirinya dan semakin positif persepsinya terhadap orang lain melebihi persepsi dirinya. Untuk meningkatkan kinerja baik individu maupun kelompok dalam konteks pendidikan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka, semua pihak dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan yang lebih baik, baik dalam hasil belajar siswa maupun efektivitas pengajaran guru.

Manajemen konflik merupakan proses pengelolaan konflik yang melibatkan tindakan dan respons dari pihak-pihak yang terlibat maupun pihak ketiga secara rasional dan seimbang, dengan tujuan mengendalikan situasi perselisihan agar dapat diselesaikan secara konstruktif. antara beberapa pihak

(Wahyudi, 2017). Jika seseorang bisa manajemen konflik dengan baik, maka hasilnya juga akan lebih baik. Jika kepala sekolah maupun manajemen konflik antar guru-gurunya maka kondisi yang akan dirasakan juga akan lebih baik. Semakin baik seseorang manajemen konflik dirinya maka diharapkan semakin baik juga kinerjanya. Termasuk guru, jika kepala sekolah dan guru mampu manajemen konflik dengan baik, maka harapanya kinerja para guru juga akan lebih baik dan terarah serta kondusif.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi juga terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tidak selamanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Ida dan Agus (2010) sedangkan penelitian oleh Nugroho (2018), menemukan bahwa manajemen konflik yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4. Motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan manajemen konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013:45) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Supardi (2013:54) kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut Supardi (2013:40) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja (Supardi, 2013:54). Menurut Pandi Afandi (2018:151) kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa.

Menurut Arifin dan Barnawi dalam Anggun Retha Armani dan Margunani (2017) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2014:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Simamora dalam Siti Hidayah (2011), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kata motivasi melibatkan lebih dari gerak fisik dan mental.

Motivasi juga mempunyai dua sisi gerakan dan motif. Gerakan dapat melihat akan tetapi motif harus disimpulkan. Motif sering didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan atau impuls didalam diri individu.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang memberikan kekuatan yang menjadi pengendali, sehingga dengan itu seseorang tergerak untuk bertindak dalam rangka mencapai suatu tujuan (Isnarizal Shoim, Any Kustiyah, 2019).

Dalam oemar Hamalik (2009:158) motivasi kerja mendorong timbulnya Kelakuan dan mempengaruhi serta mengubah kelakuan, jadi fungsi motivasi kerja itu menurut Oemar Hamalik antara lain (1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, (2) motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan ketercapaian tujuan yang diinginkan, (3) motivasi berfungsi sebagai penggerak, dimana besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.



Komunikasi Interpersonal

Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru dan murid. Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi disekolah, yang kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sampai menentukan kemajuan dan keberhasilan sekolah. Salah satu cara untuk mencapai keberhasilan kepala sekolah harus mempunyai kemampuan berkomunikasi agar tugas yang disampaikan dapat diterima dan dijalankan oleh guru dengan baik. Selain itu, komunikasi yang efektif dapat memberikan semangat kepada guru dan tenaga kependidikan.

Menurut Rogers dalam buku Suranto komunikasi merupakan proses yang didalamnya terdapat suatu gagasan yang dikirimkan dari sumber kepada penerima dengan tujuan untuk mengubah perilakunya. Berdasarkan pendapat ini dapat dijelaskan bahwa terjadinya komunikasi karena adanya gagasan yang ingin disampaikan atau dikirimkan.

Menurut Simpson dan Weiner komunikasi merupakan penanaman (imparting), penyampaian (conveying), atau penukaran (ex change) ide-ide, pengetahuan, maupun informasi baik melalui pembicaraan, tulisan, maupun tanda-tanda. Berdasarkan pendapat ini dapat dijelaskan bahwa komunikasi adalah suatu penyampaian informasi dari komunikator ke komunikan dengan melalui pembicaraan ataupun tanda-tanda.

Menurut Agus (2003) komunikasi interpersonal merupakan interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung, dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula.

Berdasarkan pendapat ini dapat dijelaskan bahwa Komunikasi interpersonal terjadi karena adanya interaksi tatap muka antar dua orang atau lebih.

Menurut Devito komunikasi interpersonal merupakan proses pengirim dan penerimaan pesan-pesan antar dua orang atau sekelompok kecil orang, dengan beberapa effect atau umpan balik seketika.

Manajemen Konflik

Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga). Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) pada pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik.

Menurut Wirawan (2010:5) konflik adalah proses pertentangan yang di ekspresikan diantara dua atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola pikir dan interaksi yang menghasilkan keluaran sehingga suatu konflik bisa berupa sekecil bentuk tidak setuju ataupun sebesar perdebatan dan pada kenyataannya semua manusia pasti mengalami konflik baik dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain.

Dalam menata konflik dalam sebuah organisasi / sekolah diperlukan keterbukaan, kesabaran, serta kesadaran semua pihak dan juga memelurkan yang namanya manajemen konflik. Dimana yang memegang kendali atas manajemen konflik adalah kepala sekolah. Karena kepala sekolah dituntut dapat menyikapi serta mengatasi konflik melalui manajemen konflik sebagai alat untuk mencapai tujuan dari satuan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanatori yang bertujuan menguji pengaruh antarvariabel. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel penelitian melalui analisis statistik inferensial. Desain explanatory dipilih karena penelitian bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan manajemen konflik sebagai variabel independen, serta kinerja guru sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMP Negeri 2 Salatiga yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Penggunaan total sampling dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga dapat meningkatkan representativitas data dan mengurangi potensi bias sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Adalah teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis berupa daftar pertanyaan yang diedarkan kepada 54 responden. Data responden memiliki kemampuan membaca dan menulis yang memadai, maka penulis menggunakan metode tersebut.

Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Menurut Umar (2004:51) definisi konsep adalah sejumlah teori yang berkaitan dengan suatu objek. Sedangkan Menurut Sugiyono (2012:31) definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Pengukuran variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi Kerja

Diukur melalui kebutuhan kerja, kepuasan kerja, penghargaan, minat terhadap pekerjaan, dan tanggung jawab kerja.

Komunikasi Interpersonal

Diukur melalui keterbukaan, empati, dukungan sosial, sikap positif, dan kesetaraan komunikasi.

Manajemen Konflik

Diukur melalui kemampuan mengelola kesalahpahaman, perbedaan tujuan, perbedaan persepsi, interdependensi aktivitas, dan pengendalian emosi.



Kinerja Guru

Diukur melalui kemampuan perencanaan pembelajaran, penguasaan materi, penggunaan metode mengajar, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria penentuan berdasarkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh.

Jika nilai r hitung $> r$ tabel ($\alpha = 0,05$), maka item dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,70 untuk memastikan konsistensi internal instrumen penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan model regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Komunikasi Interpersonal

X_3 = Manajemen Konflik

e = Error term

Uji Hipotesis

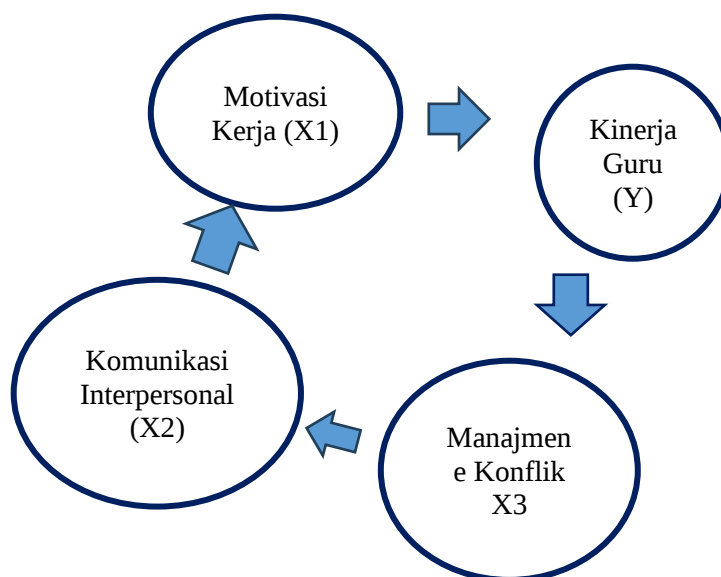
Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linier

berganda. Pengujian dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

Uji t , untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F , untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2), untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi pearson Product Moment. Apabila r hitung $>$ r tabel maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya, bila r hitung $<$ r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Dalam Uji validitas dilakukan dengan (n) 54 responden, sehingga r tabel $df = n-2$ ($54-2= 52$). Taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka r tabel menunjukkan angka 0,268.

Dari keempat variabel yang terdiri dari 54 butir pertanyaan. Adapun cara memperoleh r tabel adalah $df = n-2$, maka $54-2=52$, kemudian angka 52 dicari dalam tabel r sehingga didapatkan r tabel sebesar 0,268.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	r tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	$> 0,268$	0.764	Valid dan Reliabel
Komunikasi Interpersonal	$> 0,268$	0.756	Valid dan Reliabel
Manajemen Konflik	$> 0,268$	0.730	Valid dan Reliabel
Kinerja Guru	$> 0,268$	0.787	Valid dan Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian berada pada kisaran $0,787 > 0,764 > \text{Alpha}$ Pembanding (0,70) sehingga kuesioner penelitian dapat dikatakan valid dan reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil dari analisis regresi linear berganda sebagai berikut : Berdasarkan hasil table hasil *output* SPSS diatas, didapatkan Persamaan regresi berganda.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t Hitung	Sig
Motivasi Kerja	-.057	-.250	.804
Komunikasi Interpersonal	.751	2.840	.007
Manajemen Konflik	.309	1.249	.218
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)			

Rumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,762 - 0,057 X_1 + 0,751 X_2 + 0,309 X_3$$

Dari hasil perhitungan, diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

nilai konstanta (a) sebesar 2,762 apabila tidak ada variabel motivasi kerja (X₁), komunikasi interpersonal (X₂), manajemen konflik (X₃), maka kinerja guru (Y) adalah sebesar 2,762. Satuan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis uji t atau pengujian tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai t-hitung > t-tabel (- 0,250 < 2,010)
- Komunikasi interpersonal signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai t-hitung (2,840 > 2,010).
- Manajemen konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai t-hitung > t-tabel (1,249 < 2,010)

Uji F

Berdasarkan pengujian secara serempak atau simultan (Uji F), dari hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 3.060 dan F tabel = 2,790 dengan signifikan 0,037, artinya variabel motivasi kerja, komunikasi interpersonal dan manajemen konflik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Determinasi (R²)

Besarnya nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar .0,104, berarti variabel *independen* motivasi kerja (X₁), komunikasi interpersonal (X₂) dan manajemen konflik (X₃) mampu

menjelaskan variabel *dependen* yaitu kinerja guru (Y) sebesar 10,4% sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti misalnya pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan manajemen konflik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Salatiga, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan manajemen konflik memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, komunikasi

interpersonal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas interaksi dan komunikasi antar guru dalam lingkungan sekolah berperan penting dalam mendukung efektivitas kerja dan pelaksanaan tugas profesional. Secara simultan, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar pihak sekolah meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal antar guru melalui koordinasi yang terbuka, kerja sama tim, serta budaya komunikasi yang konstruktif. Selain itu, sekolah juga perlu memperhatikan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan pengembangan kompetensi guru. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian serta menambahkan variabel lain agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

REFERENSI

- Undang- Undang No.14 Tahun (2005).Tentang Guru dan Dosen.Jakarta
: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Barnawi & Mohammad Arifin. (2014). Kinerja Guru : Profesional dan
Pengembangan Kapasitas Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Supardi, (2013). Kinerja Guru. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Supardi, (2013). Kinerja Guru. Jakarta : Rajawali Pers
- Handoko, T.,Hani.(1993). Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE
Yogyakarta.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). "Human Resource Development. (4th,
Fourth Edition). " USA. Arvard Business School Publishing.
- Rahmat, J. (2012). Psikologi Komunikasi. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Wahyudi, Arif., (2017). Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Pai Di Sekolah
Dasar Muhammadiyah Ponorogo. Diss. Universitas Muhammadiyah
Ponorogo.
- Listianto, R., & Setiaji, B., (2010).Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi
Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal dan Bisnis. Jl. 32
Nomor 1.
- Nugroho, E.,(2018). Manajemen Konflik dan Pengaruh Terhadap Kinerja Guru.
Jurnal Pendidikan dan Pengajaran.
- Ida, S.,& Agus, P., (2010). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersona
Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Organisasi.
- Pandi, A. (2018). Manajemen Kinerja Guru. Jakarta: PT RajaGrafindo
Persada.
- Hasibuan, Melayu S.P.(2001).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:
PT.Bumi Aksara.
- Siti Hidayah. (2011). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja. 87
Kota Semarang.
- Umar, Husain. (2004).Metode Riset Ilmu Administrasi. Jakarta: Gramedia Pustaka .
Utama



- Isnarizal Shoim, Eny Kustiyah. (2019). Analisis Motivasi, Kompetensi, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP AL-ISLAM 1:Surakarta.
- Agus, Hardjana. (2003). Komunikasi Interpersonal & Komunikasi Interpersonal. Penerbit Kanisius: Yogyakarta.
- Wirawan. (2010). Konflik dan Manajemen Konflik:Teori. Aplikasi, dan penelitian Jakarta: Salemba Humanika.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.