

PENTINGNYA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH GUNA MENUMBUHKAN MOTIVASI KERJA GURU

Hamonangan Limbong¹, Helena Turnip², Ledyana Situngkir³

¹Sekolah Luar Biasa Negeri Batam, ^{2,3}Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Corresponding author: limbonghamonangan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan studi literatur (literature review) yaitu sebuah pencarian dan merangkum beberapa literatur empiris yang sesuai dan relevan dengan tema. Hasil dari bahasan dari penelitian ini mengungkapkan pentingnya komunikasi antarpribadi seorang kepala sekolah digunakan untuk memberi semangat dan mendorong kerja yang baik bagi para guru. Kepala sekolah yang mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal yang baik, jika dia dapat untuk memberi dampak positif terhadap kinerja guru. Bagi seorang kepala sekolah yang bertugas sebagai pimpinan di suatu institusi pendidikan, Komunikasi interpersonal menjadi suatu yang sangat penting karena dengan komunikasi interpersonal dapat menumbuhkan serta meningkatkan saling pengertian antara guru sebagai bawahan dan kepala sekolah sebagai atasan, menumbuhkan dan dorongan atas motivasi kerja para guru.

Kata Kunci: *Komunikasi Interpersonal, motivasi kerja*

ABSTRACT

This research was conducted using a literature review (literature review), which is a search and summarizes some empirical literature that is appropriate and relevant to the theme. The results of the discussion from this study reveal the importance of interpersonal communication for a school principal to be used to encourage and encourage good work for teachers. Principals who have good interpersonal communication skills, if they can have a positive impact on teacher performance. For a school principal who serves as a leader in an educational institution, interpersonal communication is very important because interpersonal communication can foster and increase mutual understanding between teachers as subordinates and principals as superiors, growing and encouraging the work motivation of teachers.

Key Word : *Interpersonal Communication, Work Motivation*

Article Info

Received on: 27 Februari 2023

Revised on: 27 Maret 2023

Accepted on: 31 Maret 2023

PENDAHULUAN

Komunikasi adalah salah yang sangat penting dan sangat relevan bagi setiap manusia selama manusia masih hidup yang terjadi antara satu manusia dengan manusia lainnya. Dari masa kanak-kanak hingga akhir hayatnya, seseorang akan terus berkomunikasi. Melalui komunikasi, seseorang dapat mengungkapkan apa yang ada dipikirkannya, apa yang dirasakan, serta apa yang menjadi harapan dan bagaimana kesannya terhadap orang lain maupun

sebaliknya. Dengan komunikasi tidak hanya menjadikan manusia untuk tumbuh menjadi manusia seutuhnya, tetapi melalui komunikasi ia membentuk dan menciptakan hubungan sosial manusia dan membawanya ke semua kelompok sosial. Melalui komunikasi, seseorang juga dapat mempengaruhi orang lain baik secara positif maupun negatif.

Suatu kepemimpinan dari seorang kepala sekolah akan dikatakan berhasil apabila dapat melakukan peningkatan kualitas pada gurunya. Oleh karena itu dalam menumbuhkan semangat kerja para guru, seorang kepala sekolah akan memberikan dorongan bagi yang tidak atau kurang termotivasi untuk bekerja dengan motivasi, dan memotivasi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Biasanya kata motivasi dimaksudkan sebagai apa yang menghasilkan energi dan mengarahkan perilaku individu. Motivasi sering diartikan sebagai tenaga penggerak dibalik tindakan seseorang, karena merupakan faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu. Umumnya, hal yang memotivasi seseorang dalam melaksanakan tugas adalah kebutuhan dan keinginannya.

Kepala sekolah sebagai atasan perlu adanya suatu kejelian untuk melihat situasi bahwa pendidik perlu diperhatikan karena mereka bagian dari administrasi pendidikan. Pendidik (guru) harus memiliki kemampuan khusus atau keterampilan khusus untuk melayani peserta didik dengan sebaik-baiknya. Maka dari itu diperlukan hubungan antara keduanya di atas. Oleh karena itu, diperlukan tinjauan literature yang lebih rinci tentang tentang peran komunikasi interpersonal pada pemimpin sekolah dalam upaya memotivasi kerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Metode kepustakaan adalah satu jenis metode penelitian kualitatif yang lokasi dan tempat penelitiannya dilakukan di pustaka, dokumen, arsip, dan lain sejenisnya dimana penelitian ini digunakan untuk mempelajari sumber bacaan baik primer maupun sekunder yang dapat memberikan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan, apa yang ditulis dalam penelitian ini dibangun dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki argumentasi serupa. Temuan dinyatakan dengan jelas dan tidak diringkas secara statistik.

PEMBAHASAN

Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Kata “komunikasi” berasal dari bahasa latin “*Communico*” yang artinya membagi.

Dalam berbagai lini kehidupan manusia, komunikasi sangat diperlukan terlebih dalam kehidupan berkelompok. Pada dasarnya, komunikasi sangat bergantung pada proses pertukaran pesan antar anggota organisasi tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Handoko (2003) menjelaskan komunikasi sebagai suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi. Proses tersebut berlangsung dalam semua dimensi interaksi manusia, baik dalam konteks kehidupan sosial maupun dalam pembelajaran tertentu. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai hubungan kontak antar manusia, baik individu maupun kelompok.

Kegiatan komunikasi dalam kehidupan manusia merupakan suatu hal yang sangat penting. Harold D. Lasswell dalam Cangara (2006) menyebutkan ada tiga fungsi dasar yang menyebabkan sehingga manusia perlu untuk berkomunikasi, yaitu (1) hasrat manusia untuk mengontrol lingkungannya, (2) upaya manusia beradaptasi dengan lingkungannya, dan (3) upaya melakukan transformasi warisan sosialisasi, dimana peran komunikasi sangatlah berperan penting guna untuk melakukan suatu pertukran informasi untuk mempertahankan kedudukannya maka anggota masyarakat dituntut untuk pertukaran nilai, perilaku dan peranan.

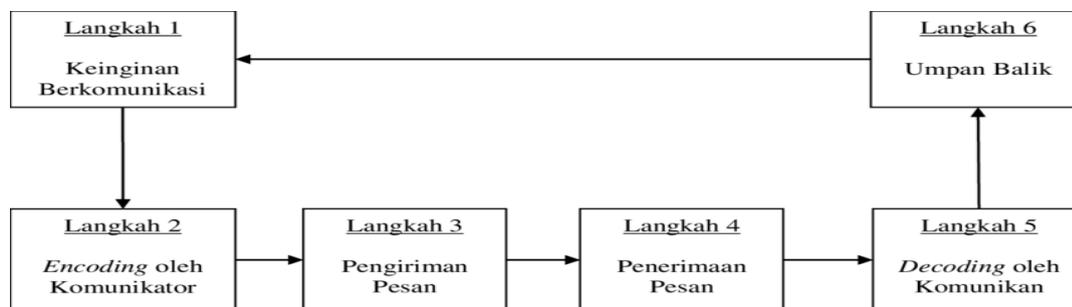
Mulyana (2005) mengungkapkan "komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal". Defenisi lain juga diungkapkan oleh Effendy (2003:8) mengungkapkan pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikator dengan komunikan. Peranan komunikasi pada jenis ini dianggap paling tepat dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Proses yang terjadi bersifat langsung, dimana sipengirim pesan mengetahui tanggapan komunikasi ketika itu juga.

Muhammad (2007) mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal akan berjalan efektif apabila: (1) bertemu satu sama lain secara personal, (2) empati secara tepat terhadap pribadi yang lain dan berkomunikasi yang dapat dipahami satu sama lain secara berarti, (3) menghargai satu sama lain, bersifat positif dan wajar tanpa menilai atau keberatan, (4) menghayati pengalaman satu sama lain dengan serius, menerima dan berempati satu sama lain, (5) merasakan iklim yang mendukung dan mengurangi keterbukaan timbal balik dan kecenderungan untuk mendistorsi makna; meningkatkan rasa aman dengan orang lain, dan (6) Menunjukkan perilaku amanah dan meningkatkan rasa aman dengan orang lain. Menurut Carl

I. Hovland dalam Onong Uchjana (1984) menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal adalah upaya sistematis untuk merumuskan secara tegas prinsip-prinsip komunikasi dan pembentukan pendapat dan sikap. Menurutnya, komunikasi interpersonal tidak hanya dijadikan sebagai sumber informasi, tetapi juga sebagai pembentukan pola fikir dan penentu sikap dalam kehidupan social manusia. Komunikasi interpersonal merupakan suatu kegiatan untuk mengubah tingkahlaku orang lain. Berdasarkan defenisinya, maka komunikasi adalah proses mengubah tingkah laku oranglain. Namun, seseorang akan dapat berubah baik dalam bersikap, berpendapat, atau berperilaku terhadap oranglain apabila komunikasi yang terjadi tersebut bersifat komunikatif.

Proses Komunikasi Interpersonal

Proses komunikasi interpersonal tersebut terdiri dari enam langkah sebagaimana tertuang dalam gambar berikut :



Gambar 1 Proses komunikasi interpersonal (Suranto AW, 2011: 11)

Proses komunikasi interpersonal berjalan seperti sebuah siklus. Umpan balik yang diberikan sipengirim informasi (komunikan) akan menjadi bahan oleh si penerima informasi (komunikator) untuk merencanakan suatu pesan selanjutnya. Dalam kegiatan ini, peranan antara komunikator dan komunikan akan berlangsung secara interaktif tibal-balik sehingga diantara mereka akan saling bertukar peran. Sehingga menungkinkan proses ini akan berlangsung secara berkelanjutan untuk mencapai suatu satu tujuan yang sama antara komunikator dengan komunikan.

Suranto (2011) menjelaskan yang peranan dari setiap komponen yaitu;

- (1.) Sumber/komunikator yang memberikan pesan bersifat emosional maupun informasional untuk memperoleh pengakuan social hingga dapat mempengaruhi dan membentuk dari sikap dan tingkah laku seseorang.
- (2.) *Encoding* merupakan aktifitas internal komunikator dalam mengolah pesan pesan dengan pemilihan simbol-simbol verbal maupun non verbal yang disusun dan disesuaikan dengan karakteristik verbal.
- (3.) Pesan yang berupa hasil *encoding*.

(4.) Sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima. (5.) Penerima pesan yang disebut dengan komunikan. (6.) *Decoding* yaitu kegiatan internal yang terjadi dalam diri sipenerima yang terjadi dua proses dimulai dari proses sensasi yaitu, proses dimana indera menangkap stimulus dari sipengirim informasi kemudian proses persepsi, yaitu memberi makna (7.) Respons berupa balasan dari pesan masuk. (8.) Gangguan (*noise*) hal yang dapat mengganggu ataupun merusak penyampaian dan penerimaan pesan yang bersifat fisik dan phisikis. (9.) Proses komunikasi yang berisi tentang ruang lingkup berkomunikasi, waktu berkomunikasi dan tentang nilai dari komunikasi tersebut.

Keberlangsungan komunikasi sangat berpengaruh bagi setiap aktifitas disekolah. Komunikasi dapat mengurangi kesalahpahaman antar anggota organisasi. Masalah dapat diselesaikan melalui komunikasi terbuka dan kesediaan untuk menerima kesalahan objektif ketika itu benar-benar dibuat. Hubungan komunikasi interpersonal yang baik ini menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Robbins (2006) menyebutkan bahwa seorang pemimpin yang baik akan menempatkan dirinya ke dalam situasi bawahan dalam hal ini yang diperjuangkan, pengalaman yang dialami dan kerangka acuan pemikiran yang dipergunakan. Rasa empati pemimpin terhadap bawahan terhadap bawahannya memberikan wawasan tambahan yang berguna baginya dalam menghadapi berbagai karakter bawahannya. Pemimpin dengan rasa empati yang tinggi akan menjadikannya diterima oleh bawahan dan akan menimbulkan tingkat kinerja yang tinggi bagi bawahan.

Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Dengan artiannya motivasi merupakan sebuah proses psikologis dimana maksudnya meminta, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai pendorong yang mempengaruhi kemauan dari seseorang dalam melakukan sesuatu ketika bertingkah laku. Adanya faktor pendorong ini sering disamakan dengan motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Mangkunegara (2005) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri para guru yang terarah atau tertuju untuk mencapai visi dan misi sekolah. Sikap mental para guru yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Sekolah sebagai organisasi dikatakan berhasil dalam berbagai kegiatan terencananya apabila yang terlibat mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai bidang dan

tanggung jawabnya. Dalam hal ini, guru harus dibimbing dan didorong agar potensi yang dimiliki dapat ditransformasikan menjadi prestasi yang bermanfaat bagi organisasi. Rivai (Khadarisman, 2014) menjelaskan kembali motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu dari mereka. Hal ini senada dengan apa yang dikatakan Gibson (2009:103) yang mengemukakan motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Oleh karena itu, motivasi kerja dikatakan sebagai suatu pendorong atau penggerak dari perilaku seseorang kearah terlaksananya dari tujuannya. Dimana dorongan tersebut terdiri dari suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu kebutuhan (*needs*) dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan. Dorongan tersebut kemponennya berupa perilaku kerja untuk mencapai tujuan dan usaha yang kuat individu dalam bekerja.

a. Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan(2007) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Dimana faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a) Teori Motivasi Klasik

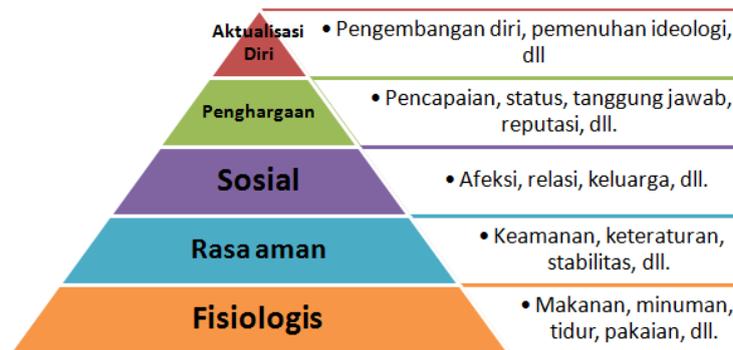
Teori ini mengemukakan bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Orang akan bekerja dengan giat apabila dia menerima imbalan berupa materi

b) Teori Maslow

Hierarki Kebutuhan Maslow bersifat pluralistik, artinya orang bertindak dan bertindak karena mereka memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda. Maslow berpendapat bahwa manusia memiliki hirarki kebutuhan. Maslow mengungkapkan ada lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut: (1)Kebutuhan fisiologis ; Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk keberlangsungan hidup seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya. (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan; yaitu keselamatan dari kecelakaan yang terjadi dan kebutuhan akan keselamatan di tempat kerja. (3) Kebutuhan sosial; kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan

masyarakat lingkungannya. (4) Kebutuhan akan penghargaan; pengakuan dan penghargaan diri. (5) Aktualisasi diri; aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

Berikut adalah gambaran dari hirarkti kebutuhan yang diungkapkan Maslow



Gambar 2. Teori Kebutuhan Maslow

c) Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu: (1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). (2) faktor pemeliharaan yang mempengaruhi kebutuhan psikologis seseorang; Keinginan ini mencakup seperangkat kondisi bagi seseorang, kepuasan kerja. Pekerjaan bekerja dengan baik jika dapat menimbulkan tingkat motivasi yang kuat.

d) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut Teori X, memotivasi karyawan membutuhkan pengawasan, paksaan, dan bimbingan yang ketat untuk membuat mereka mau bekerja keras. Jenis motivasi yang digunakan cenderung menggunakan motivasi negatif yaitu hukuman yang keras. Di sisi lain, menurut Teori Y, motivasi karyawan berasal dari peningkatan partisipasi, kolaborasi, dan komitmen dalam pengambilan keputusan.

e) Teori Mc Clelland

Teori ini mengklaim bahwa karyawan memiliki cadangan energi potensial. Energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan, motivasi, keadaan dan kemungkinan seseorang. Karyawan menggunakan energi karena didorong oleh (1) motivasi dan kekuatan utama yang relevan, (2) ekspektasi keberhasilan, dan (3) nilai insentif yang dikaitkan dengan tujuan. Hal yang dapat memotivasinya adalah (1) kebutuhan untuk berprestasi, (2) kebutuhan untuk dimiliki, dan (3) kebutuhan untuk berkuasa.

f) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu: (1) Upah yang adil dan layak, (2) Kesempatan untuk maju, (3) Pengakuan sebagai individu, (4) Keamanan kerja, (5) Tempat kerja yang baik, (6) Penerimaan oleh kelompok, (7) Perlakuan yang wajar, (8) Pengakuan atas prestasi

2) Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang membangun teorinya di atas tiga konsep yaitu: (1) Harapan (*expectancy*) adalah peluang yang diberikan terjadi karena perilaku. (2) Nilai (*valence*) adalah hasil dari perilaku tertentu yang memiliki nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu. (3) keterkaitan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b) Teori Keadilan

Keadilan adalah kekuatan pendorong yang mendorong keinginan untuk bekerja. Evaluasi dan tanggapan terhadap perilaku bawahan harus objektif.

c) Teori Penguatan

Teori ini didasarkan pada hubungan kausal antara perilaku dan kompensasi. Misalnya, kemajuan selalu bergantung pada pencapaian yang berkelanjutan.

Kurangnya motivasi kerja pada guru yang akan sangat mempengaruhi kinerja yang ditampilkan terhadap sekolah. Alasan rendahnya loyalitas karyawan antara lain: 1. Motivasi karyawan rendah. 2. Peran dan tanggung jawab tidak jelas karena struktur organisasi yang tidak jelas. 3. Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang; 4. Buruknya kualitas pengelolaan tercermin dari kurangnya perhatian terhadap kepuasan masyarakat. 5. Keterampilan manajemen yang buruk yang tidak mendukung kerja tim yang sukses; 6. Kurangnya keterbukaan terhadap pengembangan karir 7. Sistem kompoensasi yang kurang menjamin ketenangan balam bekerja; 8. Waktu yang kurang fleksible.

b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Hamzah (Ambarita, dkk 2014) mengatakan bahwa pimpinan perlu mengetahui

kebutuhan (*needs*) dari karyawan dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mereka. Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang berasal dari individu dan faktor eksternal yang berasal dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Di sisi lain, menurut Siagan (2006), motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi: 1) Kesadaran diri. 2) harga diri; 3) harapan pribadi; 4) kebutuhan; 5) keinginan; 6) kepuasan kerja. 7) Pekerjaan selesai. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: 1) macam dan sifat pekerjaan; 2) kelompok kerja di mana orang tersebut berpartisipasi. 3) organisasi tempat orang bekerja; 4) Kondisi lingkungan kerja. 5) gaji

Untuk merangsang teknik motivasi maka seorang pemimpin memerlukan beberapa metode (Ambarita dkk, 2014) yang baik untuk membangun motivasi tersebut , yaitu :

- a. Mendorong inisiatif, tanda yang pasti untuk memotivasi adalah banyaknya inisiatif. . Semua bawahan harus didorong untuk bercita-cita tinggi tetapi tetap realistis.
- b. Peningkatan kualitas komunikasi, komunikasi antara manajer dengan bawahan dilakukan dengan memberikan informasi tentang apa yang ingin dikomunikasikan oleh manajer dan sebaliknya.
- c. Ciptakan budaya tanpa cela. Menghukum kegagalan atau memotivasi mereka karena rasa takut tidak akan menghasilkan kesuksesan jangka panjang.
- d. Memenangkan kerja sama. Komponen yang paling penting ialah kerjasama antara manajer dan bawahan begitupun sebaliknya. Dengan memberikan insentif sederhana adalah adalah cara yang mudah dan penting untuk mendapatkan dan mempertahankan kerja sama.
- e. Saat mengevaluasi sikap, penting bagi manajer untuk memahami sikap bawahan. Memahami asumsi dan prioritas, dan memberikan perhatian khusus pada ambisi pribadi dan organisasi, sangat penting untuk memotivasi orang lain secara efektif
- f. Menjadi pemimpin yang baik.

Menurut Heller, pemimpin yang baik memiliki karakteristik : (a) komitmen yang kuat dalam bekerja, b) melakukan kerjasama dengan bawahan, c) dapat mempercayai orang lain, d) loyal dengan teman sekerja, e) menghindari politik kotor.

Pada proses komunikasi ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu,

1. Tujuan, perlu ditetapkan terlebih dahulu, kemudian para bawahan dimotivasi kearah tujuan tersebut.
2. Mengetahui kepentingan, pada prosesnya motivasi untuk mengetahui kepentingan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.
3. Komunikasi yang efektif, haruslah terjalin komunikasi antara bawahan dan atasan dengan baik. Anggota organisasi perlu mengetahui apa yang akan didapatinya dan apa yang menjadi syarat yang harus dipenuhi agar insentif itu dapat diperoleh.
4. Integrasi tujuan, dilakukan untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan para anggota organisasi. Tujuan perusahaan adalah *needs complex* yaitu untuk memperoleh keuntungan, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan .
5. Fasilitas
6. *Team work*

Pentingnya komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah guna menumbuhkan motivasi kerja guru

Guru sebagai pendidik juga harus membina hubungan yang baik kepala sekolah, rekan guru dan siswa. Demikian juga halnya dengan kepala sekolah. Dimana kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menempatkan dan memperlakukan dirinya setara dengan guru. Dimana guna meningkatkan komunikasi yang baik agar tujuan dari organisasi sekolah dapat terlaksana dengan baik. Guru dan kepala sekolah harus menjalin kerja sama regu dan berkomunikasi secara aktif. Hubungan antarpribadi digunakan untuk memberi semangat dan mendorong kerja yang baik. Antara guru dan kepala sekolah justru akan mendapat kesulitan dalam menjalankan tugasnya apabila hubungan antarpribadi tidak terpelihara. Berdasarkan berbagai uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah ialah suatu tindakan yang terjadi mengenai proses dari komunikasi antara kepala sekolah dan guru untuk menyampaikan sesuatu.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dari sekolah haruslah memiliki kecakpan dalam hal komunikasi interpersonal apabila mampu disinergikan akan memberi dampak positif terhadap kinerja guru. Dikatakan sebagai pemimpin, seorang kepala sekolah tidak hanya memberikan pengarahan dan pengawasan kepada para gurunya, namun ia juga mampu mengkomunikasikan hal - hal yang penting guna menciptakan suasana kerja yang kondusif

dan dinamis. Suasana yang sedemikian itu pada waktunya akan mampu mendorong semangat berkarya guru yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerjanya.

Visi dan misi sekolah berhasil diwujudkan apabila mereka yang bekerja di sekolah tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang kegiatan dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, guru perlu dibimbing dan didorong agar dapat mentransformasikan potensinya menjadi *outcome* yang bermanfaat bagi sekolah. Motivasi kerja, disebut sebagai pendorong pencapaian tujuan atau penggerak perilaku, merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga komponen: kebutuhan (*needs*), tuntutan tindakan dan perilaku (*drives*), dan tujuan yang diinginkan. Komponen promosi ini adalah tindakan dan kinerja seseorang untuk mencapai tujuan atau usaha individu di tempat kerja. Tugas dari kepala sekolahlah yang berusaha untuk mengetahui apa yang menjadi kebutuhan yang lebih menonjol dan paling diinginkan oleh para gurunya untuk mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan yang diinginkan. Komunikasi interpersonal kepala sekolah menjadi bagian yang sangat penting karena dapat meningkatkan saling pengertian antara bawahan dan atasan, meningkatkan koordinasi berbagai jenis kegiatan dan tugas yang berbeda, serta menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin haruslah bijaksana dalam menciptakan kondisi pekerjaan terhadap gurunya sehingga hal tersebut dapat mempercepat pencapaian tujuan dari visi dan misi sekolah. Lingkungan sekolah yang diharapkan oleh guru adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, baik secara lahir maupun mental.

Komunikasi interpersonal kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah merupakan suatu proses dimana adanya transfer dan pemahaman secara pribadi antara kepala sekolah dan guru dapat diwujudkan melalui hubungan antar individu. Pentingnya dialog dalam interaksi sosial seorang guru adalah untuk menggugah dan meningkatkan kemampuan profesional guru. Komunikasi menciptakan interaksi antara pimpinan dan bawahan, dan interaksi ini meninggalkan kesan di kedua belah pihak. Cara yang efektif untuk terlibat dalam dialog adalah dengan mengikuti lima aturan dialog: Menghormati, Empati, Mendengarkan, Kejelasan, Kerendahan Hati. Komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan guru sebagai pimpinan sekolah akan memiliki keterkaitan positif dalam menumbuhkan kinerja guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Biner dkk. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Andi Prastowo, Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hal. 190.
- Anggraini, C., Ritonga, D. H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3), 337-342.
- Arni, Muhammad. 2014. *Komunikasiorganisasi*. Jakarta:BumiAksara.
- Aw, Suranto. 2011. *Komunikas Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Bumi
- De Vito, Joseph A. 2005. *The Interpersonal Communion Book*. New York: Harper dan Rew, Publisher.
- Fikriah, A. (2019). Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan. *Al Islamiyah, Jurnal Pendidikan Dan Wawasan Studi Islam*, 1(2), 1-12.
- Flipoo, Edwin B. 1989. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko T. Tani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF
- Khadarisman. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Mangkunegara, An war Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Turnip, H. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif Guru TK Kecamatan Medan Perjuangan* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis Pendidikan Nasional*. Jakarta: Bumi Aksara.