

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA MTS ULUMUL QUR'AN MEDAN

Chon Cho Reynolds Manday¹, Nani Sri Rezeki²

STIE Professional Manajemen College Indonesia¹

Universitas Darma Agung²

Corresponding Author: cr.manday@gmail.com¹, srirezekinani@gmail.com²

Info Artikel

Submitted: 05 Oktober 2025

Revised : 11 Oktober 2025

Accepted: 21 Oktober 2025

Published: 06 Desember 2025

Keywords: Communication, Motivation and Performance

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi dan Kinerja

Abstract

This research entitled *Influence of Communication and Motivation of Headmaster to Teacher Performance at MTs Ulumul Qur'an Medan*. This study aims to find out how much influence of communication and principal's motivation on teacher performance. Data collection techniques used in this study is to use questionnaires given to the respondent. Data analysis technique used is multiple linear regression to know how big influence of communication and principal motivation to teacher performance by comparing t arithmetic with t table with population amount 30 people. Of the population were taken as many as 30 people or all teachers in MTs Ulumul Qur'an due to population less than 100 people. The results showed that the factors that most affect the performance of teachers is communication. Based on calculation result of regression analysis b_1 that is for communication variable (X_1) provided t arithmetic 5.073 and bigger than t table equal to 2,05183 meaning that there is significant influence from communication to teacher performance. For principal motivation variable (X_2) obtained t arithmetic 2,235 more and bigger than t table equal to 2,05183 which mean that there is significant influence from headmaster motivation to teacher performance. Based on the results of multiple linear regression calculation, it is known that teacher performance is influenced by communication and principal motivation with the equation $Y = 11,289 + 0,926X_1 + 0,240X_2 + e$ communication and principal motivation in this study simultaneously have a significant effect on teacher performance.

Abstrak

Penelitian ini berjudul *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada MTs Ulumul Qur'an Medan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan jumlah populasi sebesar 30 orang. Dari populasi tersebut diambil sampel sebanyak 30 orang atau seluruh guru di MTs Ulumul Qur'an dikarenakan populasi kurang dari 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja guru adalah komunikasi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi b_1 yaitu untuk variabel komunikasi (X_1) diperoleh t_{hitung} 5.073 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.05183 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi terhadap kinerja guru. Untuk variabel motivasi kepala sekolah (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,235 lebih dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.05183 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, diketahui bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi kepala sekolah dengan persamaan $Y = 11,289 + 0,926X_1 + 0,240X_2 + e$



PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, para pendidik (guru), orangtua siswa dan masyarakat. Oleh sebab itu kerjasama antara pihak sekolah selaku penyelenggara pendidikan dengan *stakeholder* pendidikan sangat dibutuhkan dan harus dilakukan demi tercapainya tujuan pendidikan. Berkaitan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan tersebut, banyak hal yang harus mendapat perhatian. Salah satunya adalah guru dan Kepala Sekolah.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kepala Sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah”. Kata Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga.

Tuntutan yang diemban setiap guru adalah untuk menjadikan peserta didik sebagai pribadi yang cerdas. Namun untuk menjadi guru tidak hanya menguasai pengetahuan saja, hal yang penting dan ditekankan oleh guru adalah pada pemahaman mengenai sebuah teori namun juga bagaimana dalam penerapan dalam kehidupan nyata. Agar guru memiliki kemampuan melaksanakan tanggung jawab tersebut maka guru perlu pembinaan secara kontiniu dan terprogram. Sekolah harus melakukan evaluasi-evaluasi terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Selain itu komunikasi juga harus terjalin dengan baik. Karena apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik pembinaan yang disusun secara kontiniu dan terprogram tidak akan berjalan dengan baik.

Kata Komunikasi sering didengar meskipun masing-masing orang mengartikan istilah komunikasi dengan berbeda-beda atau dengan caranya masing-masing. Dengan adanya kegiatan komunikasi yang baik sebagai akibat adanya hubungan dalam organisasi, masalah yang dijumpai kemungkinan besar tidak akan terlalu sulit diatasi. Komunikasi dalam bidang Pendidikan merupakan hal yang mendukung terciptanya hubungan antara penyelenggara pendidikan yang baik agar terciptanya tujuan pendidikan sebagaimana yang tertuju pada tujuan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan bernegara. Komunikasi merupakan suatu tindakan yang penting didalam kehidupan manusia tanpa terkecuali. Begitu

juga di dalam proses pendidikan, komunikasi dipandang perlu karena akan mengantarkan proses pendidikan menjadi lancar dan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001: 67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

1. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

2. Supervisi Pengajaran

Supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

3. Program Penataran

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk

kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.

4. Iklim yang Kondusif

Pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

5. Kondisi Fisik dan Mental

Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi

Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.

6. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

7. Peningkatan Kesejahteraan Guru

Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.

8. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari dari kegiatan administrasi.

Pengertian Komunikasi

Menurut Handoko (2001:272), “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”⁵. Komunikasi sebagai suatu pola komunikasi yang kompleks dan hubungan-hubungan lain dalam suatu kelompok manusia. Hubungan individu berupa pertukaran informasi ataupun bentuk komunikasi informal lainnya antar sesama karyawan bagian satu dengan bagian lainnya jarang terjadi, karena terbatasnya hubungan dan beda domisili, jarang melaksanakan rekreasi bersama, jarang bertemu dalam forum *employe meeting* dengan pihak pimpinan, sehingga ada sebagian besar karyawan yang belum saling kenal secara *face to face* maupun dengan pihak pimpinan.

Fungsi - Fungsi Komunikasi

Menurut Mulyana (2015:5-27) Fungsi-fungsi komunikasi adalah :

1. Komunikasi Sosial

Fungsi Komunikasi sebagai Komunikasi Sosial setidaknya Mengisyatkan bahwa komunikasi penting untuk membangun konsep-konsep diri kita, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan antara lain lewat komunikasi yang menghibur dan memupuk hubungan dengan orang lain.

2. Komunikasi Ekspresif

Erat kaitanya dengan komunikasi sosial adalah komunikasi ekspresif yang tepat dilakukan baik sendirian maupun dalam kelompok. Komunikasi ini tidak otomatis bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrument untuk menyampaikan perasaan-perasaan kita.

3. Komunikasi Ritual

Erat kaitanya dengan komunikasi ekspresif adalah komunikasi ritual yang biasanya dilakukan secara kolektif. Suatu komunitas sering melakukan upacara-upacara-upacara berlainan berlainan sepanjang tahun dan sepanjang hidup.

Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan, “Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal”.

Jenis –jenis Motivasi

Menurut sifatnya komunikasi dibagi menjadi dua bagian yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

1. Motivasi Positif adalah suatu dorongan yang mampu mengakibatkan timbulnya harapan pada seseorang yang dapat memuaskan dirinya baik secara material maupun psikologis.
2. Motivasi Negatif adalah suatu dorongan untuk bekerja yang didasarkan adanya rasa takut dan adanya tekanan dari luar.
3. Strategi mengembangkan Motivasi.

METODE PENELITIAN

Metodologi Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, yang menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari hasil tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data utama penelitian ini adalah data primer di samping data sekunder untuk pendukung. Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber utama atau responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari informasi dan keterangan melalui buku, dokumen dari pihak kedua.

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pernyataan (angket) terhadap yang diteliti. Angket dilakukan untuk memperoleh data utama penelitian ini yang diedarkan secara langsung kepada responden. Dalam penyebaran kuesioner, penulis membuat daftar pernyataan dalam bentuk tertutup, dimana responden juga dibatasi dalam memberikan jawaban dalam

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah melakukan tanya jawab secara langsung terhadap pihak-pihak yang terkait dalam materi penulisan. Wawancara dilakukan kepada pihak guru-guru MTs Ulumul Qur'an untuk memperoleh data pendukung penelitian ini.

c. Observasi

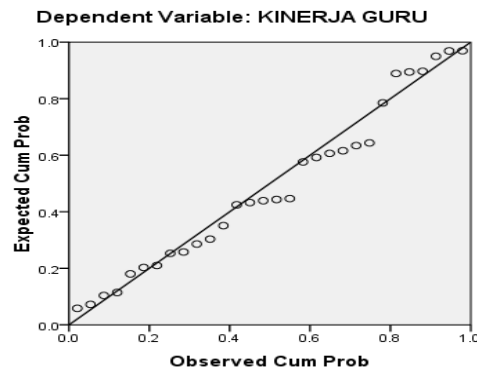
Observasi adalah aktivitas atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Observasi dilakukan kepada pihak guru-guru MTs Ulumul Qur'an untuk memperoleh data pendukung penelitian ini.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

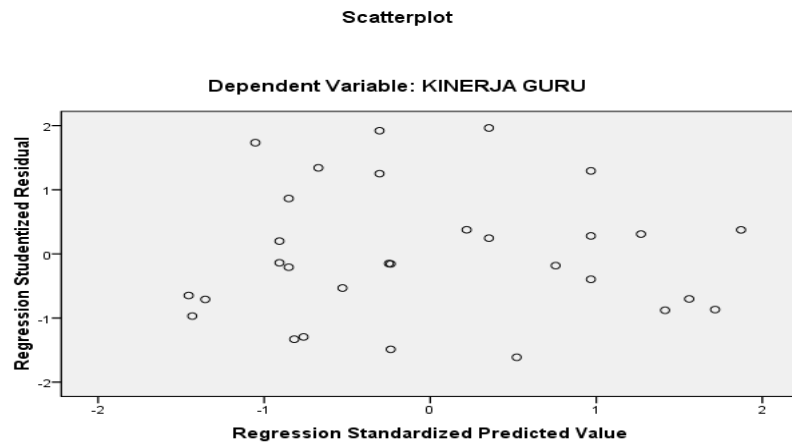
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.289	7.117		1.586	.124	
	KOMUNIKASI	.926	.183	.810	5.073	.000	.698
	MOTIVASI KEPALA SEKOLAH	.240	.194	.197	2.235	.001	.698

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	11.289	7.117		1.586	.124
Komunikasi	.926	.183	.810	5.073	.000
Motivasi Kepala Sekolah	.240	.194	.197	2.235	.001

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, $Y = 11,289 + 0,926X_1 + 0,240X_2 + e$. Hal ini dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi berganda dari semua variabel bebas menunjukkan nilai positif. Hal ini berarti baik variabel Komunikasi maupun Motivasi Kepala Sekolah memiliki pengaruh
2. Dari kedua variabel bebas yang digunakan memberi pengaruh yang dominan adalah variabel komunikasi dengan koefisien regresinya sebesar 0,926.

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.289	7.117		1.586	.124		
	Komunikasi	.926	.183	.810	5.073	.000	.698	1.433
	Motivasi Kepala Sekolah	.240	.194	.197	2.235	.001	.698	1.433

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

1. Nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5.073 > t_{tabel} = 2.05183$. berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel Komunikasi. Dengan demikian secara parsial bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.
2. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kepala Sekolah 0,001 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2.235 < t_{tabel} = 2.05183$. berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel Motivasi Kepala Sekolah. Dengan demikian secara parsial bahwa variabel Motivasi Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.693	2	136.847	14.598	.000 ^a
	Residual	253.107	27	9.374		
	Total	526.800	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kepala Sekolah, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 14,598 > F_{tabel} 0.381$ (df=k-1=3-1=2) sedangkan dk=n-k-1(n-k=30-3=27). Dimana n= sampel, dan k= variabel bebas penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu komunikasi dan motivasi kepala sekolah dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinan (R square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.484	3.06175

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kepala Sekolah, komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi, yaitu komunikasi dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 0.721 artinya variabel komunikasi dan motivasi kepala sekolah memiliki hubungan yang sangat erat karena nilai koefisienya (R) mendekati 1.
2. Variabel independen lebih dari satu sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*. *Adjusted R Square* merupakan nilai R^2 yang disesuaikan sehingga gambarnya lebih mendekati mutu penjangkauan model dan populasi dari Tabel IV. 17 dapat dibaca bahwa *Adjusted R Square* (R^2) adalah 0,484 artinya 48,4 % variabel komunikasi (X1) dan

motivasi kepala sekolah (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja, sedangkan sisanya 44,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* juga bisa disebut *Standard* deviasi, dalam kasus ini nilainya sebesar 3.06175. Semakin kecil *Standard* deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru bersifat sinergis dan mendasar. Keduanya membentuk lingkungan psikologis dan operasional yang menentukan seberapa efektif, efisien, dan antusias guru melaksanakan tugasnya.

1. Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Komunikasi Kepala Sekolah (KS) berfungsi sebagai *saluran* yang memastikan guru beroperasi dalam kerangka kerja yang jelas dan suportif.

A. Membangun Kejelasan dan Arah

- a. Perumusan Tujuan yang Jelas: KS mengkomunikasikan visi, misi, dan target sekolah (kurikulum, disiplin, dan prestasi) kepada guru. Komunikasi yang efektif menghilangkan ambiguitas peran sehingga guru tahu persis apa yang diharapkan dari mereka (misalnya, standar penilaian, metode pengajaran yang dianjurkan).
- b. Pengurangan Kesalahan: Komunikasi yang terbuka dan dua arah memastikan bahwa setiap kebijakan baru atau perubahan prosedur dipahami sepenuhnya. Ini meminimalkan kesalahpahaman dan mengurangi waktu yang terbuang karena kesalahan implementasi, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi kerja.

B. Mendorong Pengembangan dan Akuntabilitas

- a. Umpan Balik Kinerja: Komunikasi adalah alat utama untuk memberikan umpan balik (feedback) yang spesifik dan konstruktif. KS mengkomunikasikan hasil observasi kelas atau evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, mendorong pembelajaran berkelanjutan guru.
- b. Menciptakan Rasa Kepemilikan: Ketika KS secara aktif mendengarkan masukan dan keluhan guru, komunikasi menjadi partisipatif. Guru merasa dihargai, ide-ide mereka dipertimbangkan, dan ini meningkatkan komitmen emosional (engagement) terhadap sekolah.

2. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Motivasi KS berfungsi sebagai penggerak dan penyemangat yang memengaruhi tingkat usaha dan ketekunan guru dalam bekerja.

A. Peningkatan Semangat Kerja dan Dedikasi

- a. Motivasi Intrinsik: KS memotivasi secara intrinsik dengan memberikan otonomi dalam merancang pembelajaran atau memberikan pengakuan atas pencapaian. Hal ini menumbuhkan rasa bangga dan kepuasan pribadi, membuat guru melakukan pekerjaan karena *cinta* pada profesi, bukan sekadar kewajiban.
- b. Motivasi Ekstrinsik: KS memberikan insentif eksternal seperti *reward*, apresiasi publik, atau peluang pelatihan. Motivasi ini mendorong guru untuk mencapai target yang ditetapkan dan mempertahankan standar kinerja tinggi.

B. Peningkatan Kehadiran dan Kedisiplinan

- a. Iklim Sekolah Positif: Motivasi yang diterapkan dengan adil dan merata menciptakan iklim kerja yang positif dan suportif. Ketika guru merasa dihargai dan diperhatikan, ketidakhadiran (*absenteeism*) cenderung menurun, dan kedisiplinan (ketepatan waktu, penyelesaian tugas) meningkat.
- b. Pengurangan Stres Kerja: KS yang suportif akan membantu guru mengatasi kesulitan, baik pribadi maupun profesional. Dukungan ini mengurangi stres dan *burnout*, memungkinkan guru untuk fokus penuh pada tugas inti mereka, yaitu mengajar.

Hubungan Sinergis dan Dampak pada Kinerja

Komunikasi dan motivasi tidak bekerja sendiri, melainkan saling memperkuat:

1. Komunikasi sebagai Dasar Motivasi: Upaya motivasi (seperti janji *reward* atau peluang pengembangan) harus dikomunikasikan secara transparan dan adil agar efektif. Jika komunikasinya buruk, program motivasi terbaik pun bisa menimbulkan kecurigaan dan rasa ketidakadilan.
2. Motivasi Mendorong Komunikasi: Guru yang termotivasi (merasa dihargai) lebih bersedia untuk berpartisipasi aktif dalam komunikasi, berbagi ide, dan memberikan umpan balik yang jujur kepada Kepala Sekolah.

Hasil Akhir: Sinergi kedua faktor ini menghasilkan guru yang jelas secara peran, termotivasi secara internal dan eksternal, serta aktif secara profesional, yang secara langsung diterjemahkan menjadi peningkatan kualitas pengajaran, hasil belajar siswa, dan kontribusi keseluruhan terhadap sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Komunikasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi b_1 yaitu untuk variabel komunikasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} = 5.073 < t_{tabel} 2.05183$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi terhadap kinerja guru.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi kepala sekolah, dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial koefisien b_2 yang untuk variabel motivasi kinerja guru (X_2) diperoleh $t_{hitung} 2.235 > t_{table} 2.05183$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu komunikasi dan motivasi kepala sekolah dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya sumbangan komunikasi (X_1), motivasi kepala sekolah (X_2) secara simultan dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,484 artinya 48,4 variabel komunikasi dan motivasi kepala sekolah dapat menjelaskan variabel kinerja guru.

Saran

1. Hendaknya seluruh guru MTs Ulumul Qur'an Medan dapat lebih lagi memperhatikan cara berkomunikasi dengan yang efektif dan efisien agar tidak terjadi kesalahpahaman antar guru.
2. Komunikasi merupakan alat terpenting dalam berorganisasi karena tanpa adanya komunikasi organisasi tidak akan berjalan dengan maksimal. Maka dengan itu disarankan dalam sebuah organisasi harus dibarengi dengan komunikasi yang baik agar tercapai sebuah organisasi yang baik.
3. Bagi kepala sekolah MTs Ulumul Qur'an Medan lebih sering memberikan motivasi kepada guru agar guru-guru di MTs Ulumul Qur'an lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

4. Diharapkan Kepala Sekolah agar secara berkala dan berkesinambungan dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. 2010.
- Erwhani, Indri. Asmara, Uray Husna. Dkk. *Gaya Kepemimpinan Dan komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Kesehatan Kota pontianak*, 2011
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetaakan ke IV. Semarang,UNDIP. 2009.
- Hasibuan Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung, 1994.
- Muhammad, Arni (2011). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.2008.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- S, Alex Nitisetimo.*Manajemen Personalialia*. Cetakan Delapan, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Sabarani, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Saydam, Gouzali.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung, 1996.
- Suad Husnan, Heidjrachman Ranupandojo. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE, Edisi Ketiga, 1984.
- Suhertian, Piet A. *Konsep Dasar dan Teknik Superfisi pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta. 1994.
- Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Mandar Maju, 2002.
- Utsman, Fathor Rachman, *Panduan Staistika Pendidikan*,Yogyakarta : Diva Press, 2013.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan permasalahanya* (Jakarta :PT. Rajagrafindo Persada),2011