

Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap  
Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen. Th. 2020

**Dwi Novitasari**

Prodi Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen dan [dwinovitasari006@gmail.com](mailto:dwinovitasari006@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi intrinsik, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen. Target populasi pada penelitian ini adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, dan uji koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows* versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas dan reliabilitas semua variabel dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan uji t variable pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata kunci: pengembangan karir, motivasi intrinsik, dan komunikasi interpersonal**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of career development, intrinsic motivation, and interpersonal communication on teacher performance at SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen. The target population in this study were civil servant teachers (PNS) with a total sample of 32 respondents. The technique of collecting data by distributing questionnaires. The data analysis used was validity test, reliability test, classic assumption test, t test, and determination coefficient test. Data processing aids using SPSS for windows version 24. The results showed that based on validity and reliability tests all variables were declared valid and reliable. Based on the t test, career development variables have a significant effect on teacher performance, intrinsic motivation has a significant effect on teacher performance, interpersonal communication has a significant effect on teacher performance.*

**Keywords: career development, intrinsic motivation, and interpersonal communication**

## PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa 2004:4). Lebih lanjut dikatakan oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Kinerja Guru dalam lembaga pendidikan merupakan persoalan yang krusial dan mengharuskan setiap lembaga melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu (Sagala, 2009 : 38). Upaya pembenahan kinerja guru dalam lembaga pendidikan terus dilakukan dengan cara, antara lain adalah meningkatkan kualitas Guru, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam memecahkan berbagai masalah dan tumbuhnya tanggung jawab lembaga pendidikan terhadap persoalan dan tuntutan dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri maupun dari luar. Fenomena kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen antara lain seperti proses belajar mengajar tidak sederhana seperti apa yang kita lihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas tetapi dalam melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator. Berikut adalah data tingkat kelulusan siswa SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen:

**Tabel I - 1**  
**Data Kelulusan Siswa SMP Negeri 1 Sruweng**

No.	Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa	Prosentase Kelulusan
1.	2015/2016	247	100%
2.	2016/2017	253	100%
3.	2017/2018	250	100%
4.	2018/2019	254	100%

*Sumber: SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen. 2019*

Tabel 1-I menunjukkan bahwa jumlah siswa SMP Negeri 1 Sruweng pada tahun 2015/2016 sampai dengan tahun 2018/2019 mengalami peningkatan, dan prosentase kelulusan siswa bisa bertahan di 100% siswa dinyatakan lulus. Jika dilihat dari data kelulusan siswa bahwa guru sangat berperan dalam bagaimana menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran dan melakukan evaluasi belajar siswa supaya sekolah bisa lebih meningkat.

Pengembangan karir guru yaitu adanya peningkatan pribadi yang dilakukan guru untuk mencapai sesuatu rencana karir sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Fenomena pengembangan karir guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen dinyatakan baik. Pengembangan karir dilakukan berdasarkan pendidikan formal, keterampilan kerja, prestasi kerja, kenaikan jabatan, kenaikan pangkat merupakan hak guru, pelatihan guru, jenjang karir dan perencanaan kerja, guru terus menerus memperhatikan dan menyusun program pengembangan secara berkesinambungan.

Menurut Sardiman, 2011 Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri seorang guru sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau

menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Selain pengembangan karir, hal yang lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antara dua individu yang mana individu-individu tersebut secara fisik saling berinteraksi, saling memberikan umpan balik satu sama lain. Arni Muhammad (2005:5). Komunikasi yang terjadi di SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen antara guru dengan guru berjalan dengan baik penuh dengan keharmonisan dan keterbukaan dalam berkomunikasi. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen”**.

#### **KAJIAN PUSTAKA** **Pengembangan Karir**

Menurut Prof. Dr. Sondang (2009) Pengembangan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Indikator Pengembangan Karir yang baik antara lain Perlakuan yang adil dalam berkarir, Kepedulian para atasan langsung, Informasi tentang berbagai peluang, Minat untuk dipromosikan, Kepuasan.

#### **Motivasi**

Menurut Sardiman (2011) motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan yang memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar dapat tercapai. Sama halnya menurut Dimiyati dan Mujiono (2009) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk dalam kegiatan belajar motivasi mendorong seseorang untuk belajar untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Indikator Motivasi Intrinsik meliputi, Prestasi, Pengakuan, Peluang untuk maju, Tanggung Jawab, Pengembangan.

#### **Teori Tentang Motivasi**

Menurut Sardiman (2007) ada beberapa teori tentang motivasi, yakni :

1. Teori Hierarki Kebutuhan  
Mungkin bisa dikatakan bahwa teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow.
2. Teori X dan Teori Y  
Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai dengan Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y.
3. Two Factors Theory Herzberg  
Menurut Herzberg et al, terdapat *two-factorstheory* yang secara khusus membagi motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Robbins, 2006). Motivasi intrinsik merupakan perilaku yang dimotivasi oleh keinginan internal.
4. Tantangan  
Faktor pertama adalah tantangan. Penting untuk menetapkan tantangan dalam tujuan kita. Dengan begitu, proses pencapaian

tujuan itu memungkinkan untuk diraih, walaupun belum tentu pasti. Dengan cara ini ketika kita akhirnya mengatasi setiap rintangan untuk mencapai tujuan itu, secara langsung ini meningkatkan kualitas diri kita.

5. Rasa Ingin Tahu

Faktor kedua untuk memaksimalkan motivasi intrinsik, adalah memiliki rasa ingin tahu. Ini terjadi ketika sesuatu dalam lingkungan fisik menarik perhatian kita, maka sensorik keingintahuan kita akan aktif, atau ketika aktivitas yang kita lakukan merangsang diri kita untuk belajar lebih banyak.

6. Memiliki Kontrol

Faktor ketiga adalah kontrol. Ini adalah kemampuan untuk memiliki kontrol yang lebih besar atas diri kita dan lingkungan kita, sehingga kita dapat menentukan apa yang akan kita kejar di dalam hidup.

7. Kerjasama dan Persaingan

Faktor terakhir yang tidak kalah pentingnya adalah memiliki kerjasama dan persaingan. Ini adalah kepuasan yang kita dapatkan dari membantu orang lain, atau mengejar tujuan bersama melalui saling mendukung dan persahabatan.

**Komunikasi Interpersonal**

Menurut Cangara (2010) komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Definisi umum komunikasi interpersonal menurut Enjang (2009) adalah komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap peserta menangkap reaksi yang lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal. Selain itu, Kellerman dan Peter (2001) dalam bukunya Interpersonal.

Indikator Komunikasi Interpersonal,  
Pernyataan Positif, Perasaan Bertanggung Jawab, Kehadiran, Umpan Balik, Reaksi Spontan,

Perasaan Bebas Berpendapat,  
Perhatian, Kejujuran.

**PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Begitu pula dengan penelitian ini, terdapat berbagai penelitian terdahulu dengan topik mengenai pengembangan karir, motivasi intrinsik dan komunikasi interpersonal.

Beberapa penelitian sebelumnya yang sejenis dengan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian dilakukan oleh Bahri pada tahun 2016, yang berjudul "Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja serta Impikasinya pada Kinerja Pegawai". Penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besaran pengaruh langsung produktivitas terhadap kinerja.
2. Penelitian dilakukan oleh Meryance, Rafani, & Pratiwi pada tahun 2014, yang berjudul "Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkal pinang". Hasil penelitian tersebut dengan menggunakan analisis jabatan adalah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian dilakukan oleh Siti Munasih tahun 2016 yang berjudul "Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasional (studi pada guru SD Negeri Kecamatan Doro Kabupaten Pekalongan)". Penelitian ini dilakukan pada Guru. Hasil penelitian ini adalah Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

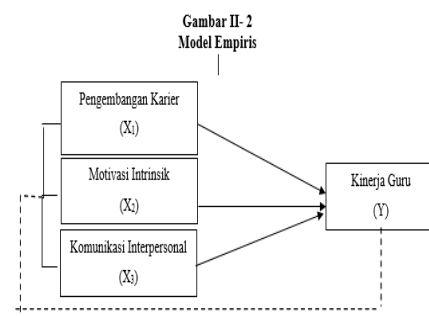
4. Penelitian yang dilakukan oleh Darmadi pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru”. Hasil penelitian ini adalah Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru”.
5. Penelitian dilakukan oleh Pusparani dan Hadi pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB sebagai Variabel Intervening.” Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Dengan OCB sebagai Variabel Intervening memiliki pengaruh yang positif dengan variabel kinerja.
6. Penelitian dilakukan oleh Afif Sulistianto (2014) yang berjudul “Pengaruh Supervisi kepala sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Paninggaran, Pekalongan”. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Paninggaran, Pekalongan.

#### Hubungan Antar Variabel

1. Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Menurut Bahri (2016), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besaran pengaruh langsung produktivitas terhadap kinerja.
2. Variabel Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Subani (2009), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan faktor motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Variabel Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Hubungan yang tidak baik yang diciptakan oleh guru dengan anak didiknya akan

mengakibatkan terjadinya hubungan yang kurang harmonis, misalnya guru terlalu kaku dalam mengajar, terlalu keras dalam membimbing, terlalu lembut dalam mengajar. Hal tersebut bisa mempengaruhi proses komunikasi atau penyampaian pesan kepada murid tersebut.

#### MODEL EMPIRIS



#### Hipotesis

- $H_1$  : Diduga secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen.
- $H_2$  : Diduga secara parsial motivasi intrinsik terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen.
- $H_3$  : Diduga secara parsial komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen.
- $H_4$  : Diduga secara simultan, pengembangan karir, motivasi intrinsik dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen.

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, motivasi intrinsik, dan komunikasi interpersonal sebagai *independent variabel*, dan kinerja guru sebagai *dependent variabel*. Subjek penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 1 Sruweng

Kebumen. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data adalah dengan menggunakan kuisisioner. Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### Jenis Data

##### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan dan menggunakan model pengumpulan data (Kuncoro, 2009:148).

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan *literature*, arsip, dokumen, peraturan dan kebijakan. Menurut Kuncoro (2009:148). Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner, studi pustaka dan wawancara.

#### POPULASI DAN SAMPEL

##### 1. Populasi

Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

##### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) di SMP Negeri 1 Sruweng

Kebumen berjumlah 32 responden. Sampling jenuh.

#### Teknik Analisis dan Alat Analisis Data

##### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran-gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2010).

##### Analisis Kuantitatif

Analisis statistik atau kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuisisioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Analisis kuantitatif merupakan metode analisis untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

##### 1. Uji Validitas

a. Berikut tabel validitas pengembangan karir:

Tabel IV-5  
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
X1_1	0,725	0,3009	0,000	Valid
X1_2	0,609	0,3009	0,000	Valid
X1_3	0,853	0,3009	0,000	Valid
X1_4	0,747	0,3009	0,000	Valid
X1_5	0,874	0,3009	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-5 diatas menunjukkan item instrumen Pengembangan Karir dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada pengembangan karir dinyatakan valid (sah).

- b. Validitas Motivasi Intrinsik bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-6**  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
X2_1	0,893	0,3009	0,000	Valid
X2_2	0,755	0,3009	0,000	Valid
X2_3	0,878	0,3009	0,000	Valid
X2_4	0,849	0,3009	0,000	Valid
X2_5	0,646	0,3009	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-6 diatas menunjukkan item instrument motivasi intrinsik dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada motivasi intrinsik dinyatakan valid (sah).

- c. Hasil uji validitas variabel Komunikasi Interpersonal sebagai berikut:

**Tabel IV-7**  
Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
X3_1	0,691	0,3009	0,000	Valid
X3_2	0,662	0,3009	0,000	Valid
X3_3	0,642	0,3009	0,000	Valid
X3_4	0,718	0,3009	0,000	Valid
X3_5	0,738	0,3009	0,000	Valid
X3_6	0,800	0,3009	0,000	Valid
X3_7	0,814	0,3009	0,000	Valid
X3_8	0,516	0,3009	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV – 7 diatas menunjukkan item instrument Komunikasi Interpersonal dinyatakan valid karena karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel IV-9**  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Nilai kritis	Keterangan
1.	Pengembangan Karir	0,825	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Intrinsik	0,866	0,60	Reliabel
3.	Komunikasi Interpersonal	0,852	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Guru	0,769	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-9 di atas hasil analisis diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60

sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

### a. Uji Multikolinieritas

Hasil analisis data dengan Program SPSS for Windows version 24, diperoleh output sebagai berikut:

**Tabel IV-10**  
Hasil Uji Multikolinieritas

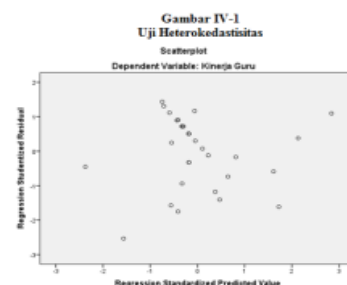
No	Variabel Bebas	Keterangan	
		Tolerance	VIF
1.	Pengembangan Karir	0,840	1,190
2.	Motivasi Interpersonal	0,713	1,402
3.	Komunikasi Interpersonal	0,686	1,457

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Table IV-10 dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:



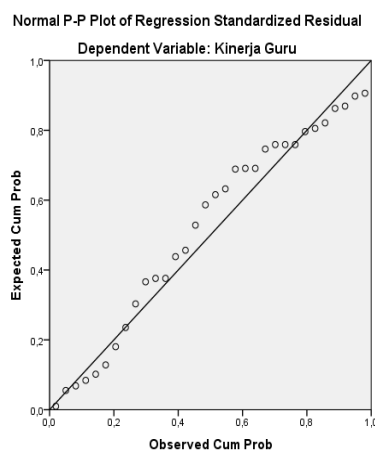
Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti Berdasarkan gambar

di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Normalitas

Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

**Gambar IV-2 Uji Normalitas**



Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan gambar di atas (*normal p-plot of regression standardized residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan hubungan antara variable independen terhadap variabel dependen. Berikut ini

merupakan hasil uji regresi linear berganda:

Tabel IV-11 Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-0,066	2,375		-0,028	0,978
Pengembangan Karir	0,261	0,118	0,247	2,202	0,036
Motivasi Intrinsik	0,481	0,118	0,496	4,070	0,000
Komunikasi Interpersonal	0,253	0,100	0,315	2,537	0,017

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
Sumber : Data Primer Diolah, 2020

**UJI HIPOTESIS**

1. Uji F

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Hasil uji f dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV-12 berikut:

Tabel IV-12 Hasil Uji (F) ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	101,658	3	33,886	22,163	0,000
	Residual	47,810	28	1,529		
	Total	144,469	31			

a. Dependent Variable : Kinerja Guru  
b. Predictors : (Constant), Komunikasi Interpersonal, Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik  
Sumber : Data Primer Diolah, 2020

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel bebas (pengembangan karir, motivasi intrinsik, dan komunikasi interpersonal) terhadap variable terikat (kinerja guru) dengan tingkat signifikansi. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV-12 berikut:

Tabel IV-13 Hasil Uji (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-0,066	2,375		-0,028	0,978
Pengembangan Karir	0,261	0,118	0,247	2,202	0,036
Motivasi Intrinsik	0,481	0,118	0,496	4,070	0,000
Komunikasi Interpersonal	0,253	0,100	0,315	2,537	0,017

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
Sumber : Data Primer Diolah, 2020



### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil uji adjusted R square analisis program *SPSS for Windows version 24*, dapat diterangkan dengan table berikut:

**Tabel IV-14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,839	0,704	0,672	1,237

Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik

Sumber: Data primer diolah, 2020

### PENUTUP

#### Simpulan

1. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi juga kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen.
2. Variabel motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka akan semakin meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen.
3. Variabel komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen.

#### Implikasi

##### Implikasi Praktis

1. Pengembangan karir, motivasi intrinsik dan komunikasi

interpersonal menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen.

2. Variabel pengembangan karir perlu ditingkatkan dalam mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu agar kinerja guru meningkat dapat dilakukan dengan cara guru mendapatkan perlakuan adil dan kepedulian atasan terhadap guru, penyampaian informasi yang jelas kepada guru, kesempatan mendapatkan promosi jabatan supaya guru mempunyai tingkat kepuasan dan bisa mengembangkan karir sesuai tujuan yang mau di capai.
3. Variabel motivasi intrinsik perlu ditingkatkan dalam mempengaruhi variabel kinerja guru. Maka sebaiknya guru mempunyai motivasi yang lebih kuat dari diri sendiri karena motivasi intrinsik sangat penting dalam peningkatan kinerja guru dengan cara mendapatkan pengakuan bahwa guru mampu atau bisa bertanggung jawab dalam berprestasi, peluang untuk maju bagi guru sangatlah penting karena, bisa untuk mengembangkan karir seorang guru dan kinerja guru tentunya lebih baik lagi.
4. Variabel komunikasi interpersonal harus ditingkatkan agar kinerja guru juga meningkat. Cara yang dapat dilakukan agar kinerja guru meningkat adalah dengan menjaga komunikasi yang baik terhadap guru ke kepala sekolah, terhadap sesama rekan guru, maupun guru terhadap siswa-siswi SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen.
5. Pihak Instansi diharapkan dapat meningkatkan ketertarikan guru agar kinerja guru lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penawaran khusus

seperti penyampaian informasi yang bisa membantu guru supaya tidak tertinggal oleh informasi yang sangat penting seperti, promosi jabatan, mutasi, kenaikan pangkat dan masih banyak yang lain.

### **Implikasi Teoritis**

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

1. Variabel Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut sangat penting karena semakin baik motivasi yang tumbuh maka apa yang di tuju akan tercapai.
2. Komunikasi interpersonal sangat mempengaruhi kinerja guru, ketika guru merasa percaya bisa berhubungan komunikasi dengan baik maka guru tidak akan merasa canggung untuk mengemukakan pendapat atau saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.M, Sardiman. 2011, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Jakarta: Rajawali Press.
- A.M. Sardiman. 2011. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. PT Rajagrafindo: Jakarta
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero). Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015.
- Arni, Muhammad. (2005). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara, h. 5
- Cangara, Hafied 2011 Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, 2002, Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar, Bandung: Remaja Roesda Karya, h. 2
- Depdiknas. 2004. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- <https://eprints.uny.ac.id/16146/3/BAB%20II.pdf>
- <https://media.neliti.com/media/publications/218727-penilaian-kinerja-dan-komitmen-dalam-eti.pdf>
- <https://www.spssstatistik.com/variabel-dependen-dan-independen/>
- [http://eprints.ums.ac.id/29284/12/10.\\_LAMPIRAN.pdf](http://eprints.ums.ac.id/29284/12/10._LAMPIRAN.pdf)
- Mulyasa, E. (2009). Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2004. Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya), h. 4
- Siagian, Sondang P.2004. Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.