

PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU SMK TARUNA TERPADU 1 BOGOR

¹⁾ Azrin Mutiara dan ²⁾ Syarif Gerald. P

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

azrinmuti@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh harga diri (*self-esteem*) dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMK Taruna Terpadu 1 Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Variabel yang diteliti meliputi harga diri yang terdiri dari perasaan aman, menghormati diri, diterima, mampu, dan berharga, serta komunikasi interpersonal yang mencakup komunikasi verbal dan non-verbal. Sumber data penelitian ini diperoleh dari guru-guru yang bekerja di SMK Taruna Terpadu 1 Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik harga diri maupun komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara khusus, harga diri yang tinggi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen guru dalam menjalankan tugas, sedangkan komunikasi interpersonal yang baik berperan penting dalam menciptakan hubungan yang efektif antara guru dan siswa. Oleh karena itu, disarankan bagi pihak sekolah untuk meningkatkan pelatihan tentang komunikasi interpersonal serta mendukung pengembangan harga diri guru untuk meningkatkan kualitas kinerja di lingkungan pendidikan.

Kata kunci: *Self-Esteem*, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Peningkatan daya saing sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. SDM yang berkualitas harus dikelola, dibina, dan dilatih agar mampu memberikan kinerja optimal demi kemajuan institusi. Dalam konteks lembaga pendidikan, guru memiliki peran sentral sebagai penggerak utama proses pembelajaran. Kinerja guru yang baik menjadi indikator keberhasilan pendidikan, baik dari aspek akademik maupun pengembangan karakter peserta didik.

Namun, hasil pra-survei di SMK Taruna Terpadu 1 Bogor menunjukkan bahwa sebagian besar guru masih memiliki kinerja yang tergolong "cukup". Selain itu, aspek *self esteem* dan komunikasi interpersonal juga memperlihatkan kondisi yang kurang baik, di mana mayoritas guru merasa kurang dihargai, kurang aman dalam bekerja, serta belum memiliki kebebasan dalam berkomunikasi secara terbuka.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor internal seperti *self esteem* dan faktor eksternal seperti komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "Pengaruh *Self Esteem* dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMK Taruna Terpadu 1 Bogor" bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya..

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja Guru ?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja Guru ?
3. Apakah *self-esteem* dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja Guru ?

TINJAUAN PUSTAKA

Self-esteem

Self esteem atau harga diri merupakan penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasa berharga, mampu, dan dihargai. Individu dengan *self esteem* tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang stabil, meskipun menghadapi perubahan situasi. Sebaliknya, individu dengan *self esteem* rendah mudah terpengaruh oleh kondisi eksternal dan sering kali meragukan kemampuan dirinya.

Menurut Ghufon dan Risnawita (2016), *self esteem* adalah penilaian diri yang terbentuk dari hubungan seseorang dengan lingkungan sosialnya serta perlakuan orang lain terhadapnya. Vohs dan Baumeister (2016) menambahkan bahwa *self esteem* berkaitan dengan perasaan positif terhadap diri sendiri, prestasi, serta kesejahteraan psikologis. Reasoner (2010) menjelaskan bahwa *self esteem* dapat diwujudkan melalui sikap positif atau negatif seseorang terhadap dirinya.

Dengan demikian, *self esteem* dapat diartikan sebagai penghargaan diri yang mencakup keyakinan terhadap kemampuan, nilai, serta peran individu dalam lingkungannya. Tinggi rendahnya *self esteem* akan memengaruhi perilaku, motivasi, serta kinerja seseorang, baik dalam konteks pribadi, sosial, maupun profesional.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran pesan, informasi, ide, dan perasaan antara dua orang atau kelompok kecil secara langsung, baik melalui pesan verbal maupun nonverbal. Menurut Devito (2016), komunikasi interpersonal melibatkan kejujuran, tanggung jawab, serta perasaan dalam proses penyampaian pesan, dan terjadi secara tatap muka dengan adanya umpan balik langsung. Pearson dalam

Devito (2016) menegaskan bahwa komunikasi interpersonal bertujuan untuk mencapai kesamaan makna antara pembicara dan pendengar melalui interaksi yang seimbang.

Ruffiah (2018) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal dapat berlangsung di dalam masyarakat maupun organisasi dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu. Lisa dan Nanik (2019) menambahkan bahwa komunikasi ini memungkinkan setiap peserta untuk langsung menangkap reaksi lawan bicara, sedangkan Aulia Monika dan Suhairi (2021) menyebutnya sebagai proses penyampaian pikiran agar dapat dimengerti oleh orang lain.

Dengan demikian, komunikasi interpersonal dapat disimpulkan sebagai proses interaksi langsung antara individu yang bertujuan membangun pemahaman bersama dan hubungan yang efektif. Kemampuan komunikasi interpersonal yang baik menjadi faktor penting dalam membentuk kerja sama, meningkatkan kinerja, serta menciptakan suasana harmonis di lingkungan kerja maupun organisasi.

Kinerja Guru

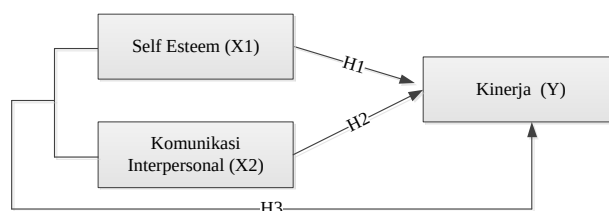
Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2), metode penelitian adalah "suatu ilmu atau studi mengenai sistem atau tata cara untuk melaksanakan penelitian. Jadi yang dibahas adalah metode- metode ilmiah untuk melaksanakan penelitian". Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:2), metode penelitian adalah "suatu ilmu atau studi mengenai sistem atau tata cara untuk melaksanakan penelitian. Jadi yang dibahas adalah metode- metode ilmiah untuk melaksanakan penelitian". Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2016: 118), dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi. Penentuan sampel dan penelitian ini sangat dibutuhkan untuk kejelasan penyebaran kuisisioner yang akan dilakukan.

Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, karena jumlah populasi diketahui secara pasti, dan seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Jumlah populasi yang digunakan adalah sebanyak 115 orang guru. Untuk menentukan jumlah responden yang akan digunakan dalam pengisian kuesioner, maka digunakan rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N * e^2)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi (dalam hal ini 115 guru)

e = margin of error yang ditoleransi (misalnya 0,05 atau 5%)

$n = 115 / (1 + 115 * 0.05^2)$ $n = 115 / (1 + 115 * 0.0025) = 115 / (1 + 0.3125) = 115 / 1.2875 \approx 89,34 = 89$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 89 orang responden

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	<i>Self Esteem</i> (X1), Reasoner (2010:4)	<i>Self esteem</i> berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari	1. Perasaan Aman 2. Perasaan MenghormatiDiri 3. Perasaan Diterima 4. Perasaan Mampu 5. Perasaan Berharga	Skala Likert
2.	Komunikasi Interpersonal (X2) DeVito (2016)	Suatu kecakapan atau keterampilan komunikasi yang dilakukan secara tatap muka antara dua orang atau diantara sekelompok kecil, dengan adanya beberapa efek dan umpan balik serta melibatkan sikap jujur, tanggung jawab dan melibatkan perasaan terhadap pesan yang akan disampaikan dalam suatu proses komunikasi yang sedang dilakukan	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Sikap Positif 5. Kesenjangan	Skala Likert
3.	Kinerja (Y) Model Kompetensi Guru Kemendikbudristek 2023	Kerangka dasar yang merepresentasikan profil ideal seorang guru profesional di era Merdeka Belajar.	1. Praktik Kinerja (<i>Teaching Practice</i>) 2. Perilaku Kerja (<i>Work Behavior</i>) 3. Pengembangan Kompetensi (<i>Professional Development</i>) 4. Tugas Tambahan (<i>Additional Responsibilities</i>)	Skala Likert

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:52), uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sah/valid tidaknya suatu kuisioner. "Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali (2016:47).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk menentukan apakah model regresi yang dirancang adalah alat prediksi yang berguna dan baik. Uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang akan dilakukan. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Self Esteem (X1), dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap variabel dependent Kinerja Guru (Y) SMK Taruna Terpadu 1 Bogor. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependent dan dua atau lebih variabel independent.

$$K = \alpha + \beta_1 SE + \beta_2 KI + e$$

Keterangan :

K = variabel dependent, Kinerja

α = bilangan konstanta

$\beta_{1,2}$ = koefisien regresi variabel independent

SE= Self Esteem

KI = Komunikasi Interpersonal

e = erorr term

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t (Uji t)

Untuk menguji adakah pengaruh yang signifikan secara statistik, maka diperlukan pengujian hipotesis. Hipotesis nol (H0) diuji dengan distribusi t ratio. Pengujian terakhir dilakukan dengan uji t, yaitu untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis

Uji Hipotesis F (Uji F)

Ghozali (2017:98) menjelaskan bahwa penggunaan uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis, peneliti harus menghitung nilai Ftabel dan Fhitung dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Self Esteem* (X1)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Perasaan Aman	1	0.836	0,361	Valid
	2	0.932	0,361	Valid
Perasaan Menghormati Diri	3	0.836	0,361	Valid
	4	0.618	0,361	Valid
Perasaan Diterima	5	0.932	0,361	Valid
	6	0.932	0,361	Valid
Perasaan Mampu	7	0.836	0,361	Valid
	8	0.932	0,361	Valid
Perasaan Berhaga	9	0.474	0,361	Valid
	10	0.794	0,361	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal (X2)

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Keterbukaan	1	0.988	0,361	Valid
	2	0.870	0,361	Valid
Empati	3	0.919	0,361	Valid
	4	0.828	0,361	Valid
Dukungan	5	0.908	0,361	Valid
	6	0.717	0,361	Valid
Sikap Positif	7	0.936	0,361	Valid
	8	0.694	0,361	Valid
Kesetaraan	9	0.618	0,361	Valid
	10	0.661	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Praktik Kinerja	1	0.752	0,361	Valid
	2	0,762	0,361	Valid
Perilaku Kerja	3	0.824	0,361	Valid
	4	0.849	0,361	Valid
Pengembangan Kompetensi	5	0.812	0,361	Valid
	6	0.774	0,361	Valid
Tugas Tambahan	7	0.674	0,361	Valid
	8	0.618	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

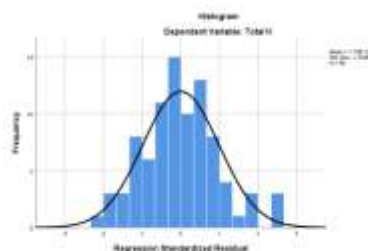
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Self Esteem</i> (X1)	0,933	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,940	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,892	Reliabel

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Gambar 2. Uji Normal

Berdasarkan histogram residual yang dihasilkan, terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva yang menyerupai lonceng (bell-shaped curve), yang merupakan distribusi normal. Penyebaran data relatif simetris di sekitar nilai tengah, dan tidak terdapat penyimpangan mencolok dari bentuk distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

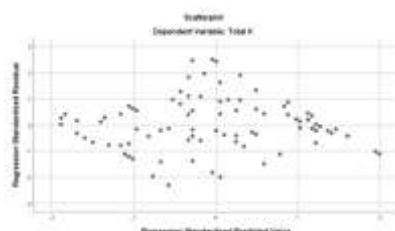
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total X1	.730	1.370
Total X2	.730	1.370

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil uji nilai untuk variable X1 dan X2 tolerance $0,730 \geq 0.10$ dan nilai VIF $1.370 \leq 10$, dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.733	1.365		6.396	.000		
	Total SE	.360	.041	.540	8.808	.000	.730	1.370
	Total KI	.358	.048	.462	7.542	.000	.730	1.370
a. Dependent Variable: Total K								

a. Dependent Variable: Total K

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

$$K = 8,733 + 0,360 SE + 0,358 KI + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasi nya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 8,733 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Self Esteem dan Komunikasi Interpersonal sebesar 0, maka tingkat Kinerja Guru sebesar 8,733.
2. Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,360$ mempunyai arti jika nilai Self Esteem ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,360 satuan, dengan asumsi Komunikasi Interpersonal, dinyatakan konstan/tetap.
3. Nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,358$ mempunyai arti bahwa jika Komunikasi Interpersonal ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,358 satuan, dengan asumsi Self Esteem, dinyatakan konstan/tetap

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.733	1.365		6.396	.000		
	Total SE	.360	.041	.540	8.808	.000	.730	1.370
	Total KI	.358	.048	.462	7.542	.000	.730	1.370
a. Dependent Variable: Total K								

a. Dependent Variable: Total K

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk thitung Variabel Self Esteem 8,808 > ttabel 1.66 dengan demikian Ho ditolak Ha diterima, sehingga Self Esteem berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Untuk thitung Variabel Komunikasi Interpersonal 7,542 > ttabel 1.66 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4832.138	2	2416.069	139.382	.000 ^b
	Residual	1490.739	86	17.334		
	Total	6322.876	88			
a. Dependent Variable: Total K						
b. Predictors: (Constant), Total KI, Total SE						

a. Dependent Variable: Total K

b. Predictors: (Constant), Total KI, Total SE

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil perhitungan Fhitung 139,382 > Ftabel 2,48 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Self Esteem, dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan nilai signifikan (Sig) dari Output Anova :

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Self Esteem dan Komunikasi Interpersonal, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.759	4.163

a. Predictors: (Constant), Total KI, Total SE

b. Dependent Variable: Total K

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar 0,759 hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan Self Esteem, dan Komunikasi Interpersonal, dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Guru adalah sebesar 75,9 %, sisanya 24,1% dipengaruhi faktor lain diluar variabel penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. *Self-Esteem* berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.
Hasil penelitian membuktikan bahwa guru dengan tingkat harga diri yang tinggi dengan perasaan aman, dihargai, mampu, dan berharga memiliki landasan psikologis yang kokoh untuk berkarya. Kondisi ini mendorong munculnya motivasi intrinsik, komitmen yang lebih dalam, serta rasa tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, yang pada akhirnya termanifestasi dalam bentuk kinerja yang lebih unggul.
2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.
Hasil penelitian kualitas komunikasi yang terjalin di lingkungan sekolah merupakan faktor penentu kinerja. Komunikasi yang efektif, yang dicirikan oleh sikap terbuka, empati, saling mendukung, dan kesetaraan, berhasil menciptakan iklim kerja kolaboratif dan suportif. Iklim seperti ini memfasilitasi koordinasi yang lancar, penyelesaian konflik secara konstruktif, serta memberikan kenyamanan psikologis, sehingga para guru dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif., koordinasi yang efektif, dan kenyamanan psikologis, yang mendorong efektivitas dan produktivitas kerja guru..
3. Secara simultan, *Self-Esteem* dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian kombinasi antara kondisi psikologis individu (*self-esteem*) dan kualitas hubungan sosial (*komunikasi interpersonal*) merupakan variabel dalam kinerja guru yang optimal

SARAN

1. Peningkatan *Self-Esteem* Guru
Disarankan untuk program pemberian penghargaan (*reward and recognition system*). Pengakuan ini dapat diberikan secara formal (seperti dalam upacara atau rapat) maupun informal.
2. Komunikasi Interpersonal
Disarankan untuk membuat forum komunikasi rutin (selain rapat formal) yang memungkinkan terjadinya dialog terbuka, umpan balik dan diskusi antar guru serta antara guru dan pimpinan. Forum ini harus dikelola dengan prinsip kesetaraan, empati, dan sikap positif. Pimpinan sekolah, khususnya kepala sekolah dan wakil, mengembangkan keterampilan komunikasi interpersonal yang lebih empatik dan suportif. Mengadakan pelatihan interpersonal *communication* dan *conflict resolution* dapat membantu pimpinan dalam membangun iklim kerja yang lebih kondusif dan memperhatikan dinamika sosial di antara guru.
3. Kinerja Guru
Menyelaraskan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB): Program PKB hendaknya dirancang berdasarkan kebutuhan guru dan tidak hanya mengejar administratif. Fokus pada pelatihan yang aplikatif, seperti pengintegrasian teknologi, akan lebih langsung mendukung peningkatan kualitas mengajar. Sistem penilaian kinerja guru sebaiknya tidak hanya sebagai alat kontrol, tetapi lebih sebagai alat pengembangan. Proses penilaian harus disertai dengan umpan balik yang mendetail dan rencana pengembangan individu, sehingga guru memahami yang perlu ditingkatkan dan merasa didukung

DAFTAR PUSTAKA

- A. DeVito, J. (2016), *The Interpersonal Communication Book* (Syria Studies: Pearson Education, Inc, 2016)
- Aulia Aulia, Kurniawati Kurniawati, Dedi Heri Sutendi, Widiarti Widiarti, (2022), Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Self-Esteem Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta, Seminar Nasional Psikologi 2022, ISSN 2962-2492
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2016). *Strength Model of Self-Regulation as Limited Resource: Assessment, Controversies, Update*. In J. M. Olson, & M. P. Zanna (Eds.), *Advances In Experimental Social Psychology* (pp. 67-127). (Advances in Experimental Social Psychology; Vol. 54). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2016.04.001>
- Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghufron, M. Risnawati, N.R. (2016). Teori - Teori Psikologi. Yogyakarta: ArRuzz Media

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja RosdaKarya

Reasoner, Robert. (2010). *The True Meaning of Self Esteem*. Retrieved in 2010. Diakses: <http://www.self-esteem-nase.org/what.php>

Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Wardhani, Y., Prasetya, S, G. (2021). Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Praktis) (1; Cet. 1). Bogor: Universitas Binaniaga Indonesia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis