
Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan *Self-Esteem* Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta

Aulia^{1,a*}, Dedi Heri Sutendi^{1,b}, Kurniawati^{1,c}, Widiarti^{1,d}

¹Magister Psikologi Sains Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan

*aulia@psy.uad.ac.id

*dedi2007044025@webmail.uad.ac.id

*kurniawati2007044015@webmail.uad.ac.id

*widiarti2008044035@webmail.uad.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of interpersonal communication and self-esteem on the work motivation of SD Muhammadiyah DIY teachers. This research was conducted using a quantitative method approach and testing techniques using multiple linear regression analysis. The population used in this study were teachers of SD Muhammadiyah DIY. The sampling technique in this research is using purposive sampling. The measuring instrument used in this study consisted of three measuring scales, namely the work motivation scale, the interpersonal communication scale (ICS) and the Rosenberg self-esteem scale (RSES). The results showed that interpersonal communication and self-esteem simultaneously had a very significant effect on increasing the work motivation of SD Muhammadiyah DIY teachers. The contribution of interpersonal communication and self-esteem to work motivation is 59.9% and partially interpersonal communication and self-esteem factors have a positive effect on teacher work motivation.

Keywords: interpersonal communication; self-esteem; work motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal dan *self-esteem* terhadap motivasi kerja guru SD Muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif dan teknik pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah guru SD Muhammadiyah di DIY. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala alat ukur yaitu skala motivasi kerja, *interpersonal communication scale* (ICS) dan *Rosenberg self-esteem scale* (RSES). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi interpersonal dan *self-esteem* secara sangat signifikan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru SD Muhammadiyah DIY. Besarnya kontribusi komunikasi interpersonal dan *self-esteem* terhadap motivasi kerja sebesar 59,9% dan secara parsial faktor komunikasi interpersonal dan *self-esteem* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.

Kata kunci: komunikasi interpersonal; motivasi kerja; *self-esteem*

Pendahuluan

Pandemi Covid 19 dengan berbagai kebijakan pembatasan aktifitas telah berdampak pada semua sektor termasuk pendidikan. Salah satu komponen utama yang merasakan dampak pandemi dalam dunia pendidikan adalah guru. Studi yang dilakukan Afriani dan Hastuti (2021) menemukan sebanyak 34,6% guru SMP tidak termotivasi untuk mengajar selama pandemi. Sementara motivasi seorang guru menjadi salah satu kunci keberhasilan pembelajaran, mengingat dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Amalda dan Prasajo (2018) yang mengungkapkan motivasi kerja guru mempengaruhi prestasi siswa sebesar 13,1%. Dengan demikian, motivasi kerja guru masih menjadi sesuatu yang penting untuk dikaji, meski penelitian terkait dengan motivasi kerja sebelumnya sudah sangat banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya.

Hal ini juga terjadi pada guru-guru SD Muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) saat menjalani pembelajaran jarak jauh berlangsung yaitu sebagian guru menunjukkan menurunnya motivasi kerja. Penurunan motivasi kerja ini tampak dari kurang antusiasnya dalam berkoordinasi dengan guru yang lain atau kepala sekolah melalui media daring. Guru-guru di SD Muhammadiyah di DIY juga mengalami perasaan tertekan karena tuntutan atas capaian belajar dari orangtua siswa pada masa pandemi ini. Para guru merasa kesulitan membagi waktu antara waktu kerja dan waktu untuk pribadi karena pembelajaran media daring menuntut fleksibilitas waktu belajar. Para guru juga harus memiliki waktu yang lebih dalam memberikan pelayanan bagi siswa dan orangtua siswa yang membutuhkan banyak penjelasan bahkan keluhan terkait tugas-tugas sekolah dan informasi program sekolah yang lainnya. Keadaan ini membuat guru semakin tertekan dan muncul pula perasaan kurang dihargai oleh orangtua siswa. Menyadari hal ini sekolah telah berupaya mengadakan kegiatan pengajian ataupun webinar untuk memotivasi guru agar terus bersemangat saat pandemi, namun sejauh ini belum banyak perubahan yang tampak.

Berkaitan dengan motivasi kerja guru, hasil penelitian Abós, dkk. (2018) menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi internal yang tinggi akan lebih menghargai dan menikmati mengajar, terhindar dari rasa kelelahan, dan lebih terlibat dalam pekerjaan, mengajar dengan cara yang lebih bersemangat. Barin dkk. (2018) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru yang terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi: 1) penghargaan; 2) kompetensi; 3) perkembangan intelektual; 4) kondisi psikologis; 5) sikap positif; 6) karir; 7) etos profesional; 8) perencanaan; 9) hubungan dengan orang lain; dan 10) pengalaman. Adapun faktor ekstrinsik terdiri: 1) kesempatan menjadi pegawai negeri sipil; 2) mutasi guru; 3) kurikulum dan buku pelajaran; 4) gaji; 5) tata usaha; 6) kondisi sekolah; 7) siswa; 8) orang tua; 9) kolega; 10) masyarakat; 11) keamanan kerja; 12) beban kerja yang berat; dan 13) budaya. Rasheed dkk. (2016) mengungkapkan bahwa motivasi guru dikaji menggunakan pendekatan *human resource management* (HRM). Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi guru dengan pendekatan HRM antara lain berkaitan dengan: 1) kompensasi; 2) desain pekerjaan dan lingkungan kerja; 3) sistem manajemen kinerja; dan 4) pelatihan dan pengembangan.

Dalam studi lain tentang motivasi kerja guru, Yavuz dkk. (2019) mengembangkan alat ukur dengan melakukan sintesa dari tiga teori utama motivasi, yaitu (1) teori dua faktor Herzberg, (2) teori kebutuhan Mc. Clelland, dan (3) teori harapan Vroom. Alat ukur tersebut didasari

framework bahwa motivasi kerja guru terdiri dari 5 faktor yaitu (1) kebutuhan, (2) keyakinan (3), kekuasaan (4) dorongan, dan (5) pencapaian Yavuz dkk. (2019). Alat ukur yang merupakan sintesa dari beberapa teori tersebut sangat komprehensif untuk dapat menjelaskan bagaimana motivasi kerja guru.

Berdasarkan fenomena dan kajian teoritis di atas, salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja di masa pandemi yaitu komunikasi interpersonal. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan Muslih (2020) bahwa komunikasi yang dilakukan secara efektif sangat diperlukan pada masa pandemi covid-19. Informasi yang berisi kata-kata maupun ekspresi saling menguatkan satu sama lain akan menumbuhkan rasa empati dan kepedulian antar sesama. sehingga memotivasi seorang individu untuk bersikap dan bekerja lebih baik daripada sebelumnya (Muslih, 2020). Hasil penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa komunikasi dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Sugiarto & Putra, 2020). Beberapa peneliti lain juga telah memberikan perhatian pada faktor komunikasi, dalam hal ini dijelaskan bahwa kurangnya intensitas tatap muka antar guru, kepala sekolah, siswa dan orangtua mengakibatkan kualitas komunikasi interpersonal mengalami penurunan sehingga berpengaruh negatif pada motivasi guru dalam bekerja (Das & Banerjee, 2021). Begitu pula di lingkungan pendidikan lainnya, komunikasi yang terjalin antara dosen dan mahasiswa mendorong motivasi mereka dalam belajar (Chan & Wang, 2016).

Komunikasi interpersonal sendiri menurut Devito (2009) merupakan proses penyampaian pesan baik secara verbal ataupun non-verbal antar dua orang atau lebih yang saling mempengaruhi. Diungkapkan oleh Devito (2009) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal tersusun dari lima aspek yaitu: 1) keterbukaan; 2) empati; 3) sikap mendukung; 4) sikap positif; dan 5) kesetaraan. Tujuan yang ingin dicapai seseorang saat melakukan komunikasi interpersonal yaitu 1) untuk belajar, yaitu melalui komunikasi dengan orang lain maka seseorang akan belajar mengenai dirinya dan orang lain; 2) untuk berhubungan, yaitu dengan berkomunikasi maka seseorang akan menjaga hubungan dengan orang lain; 3) untuk meyakinkan, yaitu dengan komunikasi akan berusaha melakukan persuasi antarpribadi; 4) untuk menghibur, yaitu dengan melakukan komunikasi dapat menghibur orang lain dengan cerita yang menarik, mengaitkan cerita dengan humor; 5) untuk menolong, yaitu dengan berkomunikasi dapat membantu, memberikan dukungan dan perhatian kepada orang lain (Devito, 2009).

Faktor lain dan penting untuk dikaji berkaitan dengan motivasi kerja guru adalah *self-esteem* yang dikuatkan dalam penelitian Sandu dkk. (2021) yang menjelaskan ada pengaruh positif antara *self-esteem* dan motivasi kerja pada pekerja di Rumania dimana semakin tinggi *self-esteem* pekerja maka semakin tinggi motivasi kerja baik itu pada karyawan swasta maupun pemerintah. Penghargaan diri (*self-esteem*) memegang peranan penting dalam menentukan motivasi kerja, sikap dan perilaku pada karyawan (Pierce dan Gardner, 2004). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mbuva (2017) yang menunjukkan bahwa *self-esteem* pada guru berperan penting untuk keberhasilan dalam mengajar. Diungkapkan dalam penelitian Winardi (2011) yang menyatakan bahwa harga diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsiah (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self-esteem* dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit X di Yogyakarta. Semakin tinggi harga diri pada perawat di rumah sakit X maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja perawat rumah sakit X. Sebaliknya, semakin rendah harga diri semakin rendah pula motivasi kerja perawat rumah sakit X.

Penelitian yang dilakukan oleh Dabone (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan *self-esteem* dengan motivasi kerja. Tingkat *self-esteem* yang tinggi mengarah pada kepuasan kebutuhan dasar seperti otonomi dan kompetensi di tempat kerja, memperkuat perasaan bahwa individu dapat berhasil. Semakin tinggi persepsi ini, semakin besar motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian Andjarwati (2014) *self-esteem* dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pekerjaan dan pelayanan kepada konsumen.

Berdasarkan pemaparan yang diuraikan di atas menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan *self-esteem* secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Namun belum ditemukan penelitian yang menguji pengaruh dari kedua variabel ini secara simultan terhadap motivasi kerja guru terlebih di masa pandemi saat ini sehingga peneliti tertarik untuk meneliti. Penelitian ini akan memberikan manfaat secara teoritis yaitu memperkaya keilmuan psikologi bidang industri dan organisasi. Penelitian ini terdiri dari dua hipotesis yaitu hipotesis mayor yaitu menguji secara simultan adanya pengaruh antara komunikasi interpersonal dan *self-esteem* terhadap motivasi kerja. Hipotesis minor pada penelitian ini yaitu: 1) terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja pada guru SD Muhammadiyah di DIY; 2) terdapat pengaruh positif antara *self-esteem* terhadap motivasi kerja guru SD Muhammadiyah di DIY.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling terhadap populasi guru-guru SD Muhammadiyah di DIY. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 115 guru SD Muhammadiyah yang tersebar di DIY dengan status sebagai pegawai negeri sipil sebanyak 5 orang (4.6%), guru tetap yayasan sebanyak 63 orang atau 58.3%, guru tidak tetap yayasan sebanyak 7 orang atau 6.5%, guru tidak tetap sebanyak 28 orang atau 25.9%, dan status honorer atau guru kontrak sebanyak 5 orang atau 4.6%.

Seluruh sampel mengisi mengisi tiga skala alat ukur yaitu skala motivasi kerja sebanyak 17 aitem, skala komunikasi interpersonal 6 aitem dan skala *self-esteem* sebanyak 12 aitem dengan model skala likert 1 hingga 4. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas dan validitas diperoleh hasil bahwa untuk skala motivasi kerja reliabilitasnya sebesar 0,928 dan validitasnya bergerak dari 0,482 hingga 0,774 Alat ukur komunikasi interpersonal memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,802 dan nilai validitasnya bergerak 0,582 hingga 0,749. Alat ukur *self-esteem* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,827 dan validitas bergerak 0,417 hingga 0,710. Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan dukungan perangkat lunak SPSS versi 22.

Hasil

Sebelum uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas. Berdasarkan ketiga uji klasik tersebut dihasilkan bahwa memenuhi uji normalitas dengan menggunakan nilai residual menghasilkan ketiga variabel terdistribusi secara normal yaitu masing masing nilainya $> 0,05$. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan *self-esteem* tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai *tolerance* 0,664 dan VIF 1,507 sedangkan uji linearitas menunjukkan bahwa *significansy linearity* sebesar 1,00 yang disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan *self-esteem* memiliki hubungan yang linear.

Analisis data pada uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda seperti disajikan dalam tabel 1 dan tabel 2 berikut ini:

Tabel 1. Uji F Simultan

R	F	R Square	Sig
0,774	84,353	0,599	0,002

Tabel diatas menjelaskan bahwa koefisien korelasi antara variabel komunikasi interpersonal dan *self-esteem* secara simultan berkorelasi positif terhadap motivasi kerja guru dengan nilai R sebesar 0,774, nilai F = 84,353 dengan nilai p = 0,002 ($p < 0,01$). Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis mayor yang diajukan penelitian diterima yang artinya bahwa komunikasi interpersonal dan *self-esteem* memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja guru-guru SD Muhammadiyah di DIY. Besarnya kontribusi variabel komunikasi interpersonal dan *self-esteem* terhadap motivasi kerja guru secara bersama-sama sebesar 59,9% dan sebesar 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Description
(Constant)		3.230	.002	
Komunikasi Interpersonal (X1)	0.482	6.587	.000	Hipotesis diterima
Self-esteem (X2)	0.388	5.300	.000	Hipotesis diterima

Hasil uji hipotesis minor yang pertama menunjukkan bahwa standar koefisien beta (β) = 0,482, $t = 6,587$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,001$) yang berarti hipotesis minor pertama di terima, dengan menunjukkan pengaruh positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru SD Muhammadiyah di DIY yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal pada guru maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang terjadi pada guru-guru SD Muhammadiyah di DIY.

Hipotesis minor kedua menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara *self-esteem* dengan motivasi kerja guru-guru SD Muhammadiyah di DIY dengan standar koefisien beta (β) = 0,388, $t = 5,300$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,001$) yang berarti hipotesis minor kedua diterima, hasil (β) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara *self-esteem* dan motivasi kerja guru-guru SD Muhammadiyah di DIY. Hasil analisis deskriptif kategori motivasi kerja guru-guru SD Muhammadiyah di DIY menunjukkan 14 guru atau 12% pada kategori tinggi, 82 guru atau 71% pada kategori sedang dan 20 guru atau 17% pada kategori rendah.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama komunikasi interpersonal dan *self-esteem* berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Muhammadiyah DIY. Besarnya kontribusi $R^2 = 0.599$ bahwa komunikasi interpersonal dan *self-esteem* terhadap motivasi kerja guru SD Muhammadiyah DIY berpengaruh sebesar 59,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan *self-esteem* merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru SD Muhammadiyah DIY. Pengaruh secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (49.9%) dan *self-esteem* (44.5%) berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja guru SD Muhammadiyah DIY.

Guru dalam menjalankan aktivitas sebagai pendidik membutuhkan stimulus atau dorongan sebagai motivasi kerja, dorongan ini dapat bersifat internal maupun eksternal. Komunikasi interpersonal sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi komunikasi kerja guru sesuai dalam studi yang dijelaskan Windasari (2011) tentang pentingnya komunikasi interpersonal yang efektif karena mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sopiah (2008) bahwa fungsi komunikasi yang efektif dapat membangkitkan motivasi karyawan. Hasil studi lainnya yang juga turut menguatkan temuan penelitian ini adalah seperti yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo (2003) bahwa salah satu faktor eksternal yang bersumber dari luar individu yang turut berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah komunikasi.

Temuan yang selaras antara penelitian saat ini dan literatur sebelumnya seperti yang diungkapkan oleh Ahlaini (2018), bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru. Putri (2020) juga mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Komunikasi langsung antar pribadi akan memudahkan menyampaikan apa yang diinginkan dengan sikap perasaan positif, memberikan dukungan dan kesetaraan antar guru hal ini memberikan semangat bagi para guru dalam beraktifitas (Suntani dkk., 2021). Berdasarkan dari kajian penelitian sebelumnya peneliti berasumsi bahwa keterbukaan dalam berkomunikasi antar rekan guru akan memudahkan menyampaikan pesan dan timbal balik akan tercipta. Hal ini sangat membantu dalam menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja guru.

Temuan penelitian ini juga menjelaskan bahwa secara parsial adanya pengaruh *self-esteem* terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Andjarwati (2014) bahwa *self-esteem* dapat mempengaruhi motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pekerjaan. *Self-esteem* memegang peranan penting dalam menentukan motivasi kerja, sikap dan perilaku pada karyawan (Pierce & Gardner, 2004). Selanjutnya Luthans (2006) menyatakan bahwa orang dengan penghargaan diri lebih tinggi memiliki sikap, perasaan, dan kepuasan hidup yang positif dan tidak terlalu cemas, putus asa, dan depresi.

Self-esteem berhubungan langsung dengan perasaan individu termasuk pada karyawan di tempat kerja (Taormina & Gao, 2013). Hasil penelitian Syamsiah (2017) menunjukkan bahwa harga diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. *Self-esteem* menurut Gabriel (2016) merupakan kebutuhan akan penghargaan yang mengacu pada harga diri dan pengakuan serta rasa hormat yang ditunjukkan oleh orang lain seperti karyawan di tempat kerja.

Diskusi yang telah dipaparkan di atas menjelaskan bahwa variabel *self-esteem* dalam lingkungan dan subjek yang berbeda dapat memiliki hubungan pengaruh yang berbeda dengan variabel motivasi. Dalam motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah di Yogyakarta variabel *self-esteem* dan komunikasi interpersonal sangat berpengaruh, sehingga sekolah sangat perlu meningkatkan memperhatikan keduanya untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Penting bagi kepala sekolah untuk memahami penyebab dan dorongan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja guru. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menjalin hubungan yang baik di lingkungan kerja atau menciptakan komunikasi yang efektif dan memberikan penghargaan pada setiap guru baik dengan saling menasehati, menyayangi, memperhatikan, simpati untuk menumbuhkan motivasi kerja guru. Pada akhirnya kondisi ini diharapkan dapat memberikan efek positif bagi setiap guru di sekolah, karena komunikasi kerja dan *self-esteem* tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga kinerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja (Almubaroq, 2019; Deany dkk., 2016; Hasan & Khaerana, 2020; Hidayat & Setiawan, 2018; Indriyani dkk., 2020; Oktarina dkk., 2020; Sejati, 2017; Usman, 2019).

Upaya meningkatkan motivasi kerja menurut Sidorova (2015) dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal dimana para karyawan akan memiliki kecenderungan untuk membagi pekerjaan menjadi pekerjaan yang favorit dan tidak favorit akan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan hanya yang diminati dan mengabaikan yang tidak diminati sehingga

perlu kontrol dan pengawasan. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dengan melakukan penilaian dari pihak eksternal dan pengakuan terhadap prestasi (Sidorova, 2015). Selain faktor yang telah dijelaskan diatas berikut ini faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan perusahaan X yang meliputi faktor kebutuhan, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan penghargaan atas prestasi kerja (Sarinadi, 2014). Adapun faktor budaya perusahaan, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, penilaian kerja, stress kerja juga mempengaruhi motivasi kerja. (Ainnisya & Susilowati, 2018; Damayanti, 2016; Juliningrum & Sudiro, 2013; Munawaroh, 2019; Sugiarto dan Nanda, 2020)

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan *self-esteem* secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi kerja guru yang mengajar di Sekolah Dasar Muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 59,9%, sedangkan sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya secara parsial juga menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja. Begitupula variabel *self-esteem* memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini dapat menjadi pertimbangan dalam kebijakan organisasi untuk memberikan perhatian terkait komunikasi interpersonal dan *self-esteem*. Berdasarkan hal tersebut maka rekomendasi untuk peneliti selanjutnya agar memilih sampel penelitian tidak hanya pada guru di DIY, akan tetapi lebih luas lagi untuk menambah jumlah sampel dengan melibatkan guru sekolah dari berbagai daerah. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti budaya perusahaan, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, penilaian kerja, dan stress kerja.

Daftar Pustaka

- Abós, Á., Haerens, L., Sevil, J., Aelterman, N., & García-González, L. (2018). Teachers' motivation in relation to their psychological functioning and interpersonal style: A variable- and person-centered approach. *Teaching and Teacher Education*, 74, 21–34. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.04.010>
- Afriani, M., & Hastuti, R. (2021). Gambaran Motivasi Mengajar Guru Tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada Masa Pandemi Covid-19. *Psikodimensia*, 20(1), 76. <https://doi.org/10.24167/psidim.v20i1.3027>
- Ahlaini, M. N. (2018). *Hubungan komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MA Al-Hikmah Bandar Lampung*. Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 11(1), 133–140.
- Almubaroq, M. F. (2019). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang*. Universitas Brawijaya.
- Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi belajar dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11–211. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515>
- Andjarwati. (2014). Hubungan antara Harga Diri dengan Motivasi Kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 10, 66-75.

- Barin, M., Han, T., & Sari, Ş. (2018). Factors affecting teacher motivation and demotivational-reasoning in a second service area school in Turkey: A single-case research. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 14(4), 226–242.
- Dabone, I. (2019). Employees' motivation at work according to their level of self-esteem and social well-being. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 8(4), 84–94.
- Damayanti, S. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Tingginya*, 2(2), 139–149.
- Deany, A. S., Sukartha, I. M., & Dewa Gede Wirama. (2016). Pengaruh self esteem, self efficacy, locus of control, dan emotional stability pada kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 5.11, 5(11), 3713–3740.
- Gabriel, A. O. (2016). *Influence of Self Esteem and Motivation on Employee Job Performance in RCCG Of Ogun State* (Issue August). Department of Economics and Business Studies, Redeemer's University Ede, Osun State.
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145–155. <https://doi.org/10.35906/jep01.v6i2.604>
- Hidayat, H., & Setiawan, I. A. (2018). Pengaruh self-esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang). *Sains Manajemen Dan Akuntansi*, VIII(2), 65–85.
- Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, M. (2020). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 665–676.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Mbuva, J. (2017). Exploring Teachers' Self-Esteem and Its Effects on Teaching, Students' Learning and Self-Esteem. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 17(3), 123–134.
- Munawaroh, I. (2019). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 22. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1554>
- Oktarina, E., Makhdalena, & Caska. (2020). Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kota Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 84–94.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591–622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>
- Putri, T. (2020). *Pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SDN 23 Cubadak*. Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.
- Rasheed, M. I., Humayon, A. A., Awan, U., & Ahmed, A. ud D. (2016). Factors affecting teachers' motivation: An HRM challenge for public sector higher educational institutions of Pakistan (HEIs). *International Journal of Educational Management*, 30(1), 101–114. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2014-0057>
- Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. In *Princeton NJ: Princeton University Press*. (Vol. 21, Issue July, pp. 1154–1157). Princeton University Press.
- Sandu, M. L., Enache, R. G., & Miloş, C. A. (2021). The self-esteem and work motivation of Romanian employees in the Covid-19. *Technium Social Sciences Journal*, 22(2), 397–408. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/124>
-

-
- Sarinadi, N. N. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus. *Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 15–28.
- Sejati, P. (2017). Hubungan Motivasi kerja dengan Prestasi kerja guru dan karyawan di smk muhammadiyah 1 selemantan purnama sejati. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sidorova, T. (2015). The social and psychological determinants of faculty members' work motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186(4), 1188–1191. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.029>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Suntani, U. T., Sasongko, R. N., Kristiawan, M., Walid, A., & Kusumah, R. G. T. (2021). The role of principal nterpersonal communication on teacher's work motivation. *Education Quarterly Reviews*, 4(2), 146–151. <https://doi.org/10.31014/aior.1993.04.02.206>
- Syamsiah, S. (2017). Hubungan antara harga diri dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit X di Yogyakarta. Mercu Buana Yogyakarta.
- Taormina, R. J., & Gao, J. H. (2013). Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs. *American Journal of Psychology*, 126(2), 155–177. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.126.2.0155>
- Usman, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1–18.
- Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT Radja Grafindo Persada.
- Windsari, R. M. (2011). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, TBK. Divisi consumer service (DCS) area Karawang. Universitas Telkom.
- Yavuz, B. T., Yenel, K., Sonmez, E., & Kan, A. (2019). Teachers' job motivation: scale development study. *Sakarya University Journal of Education*, 9(3), 408–433. <https://doi.org/10.19126/suje.461444>