

## PERAN KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI GURU DAN TENAGA PENDIDIK SMP NEGERI 153 JAKARTA

Rini Trihandayani <sup>1</sup>, Arfiani Yulianti Fiyul <sup>2</sup>

Program Studi Megister Manajemen

Universitas Islam Syekh Yusuf

Email : [2407030010@students.unis.ac.id](mailto:2407030010@students.unis.ac.id)<sup>1</sup> [arfiani.yulianti@unis.ac.id](mailto:arfiani.yulianti@unis.ac.id)<sup>2</sup>

---

### Abstract

The purpose of this research is to explore the benefits of internal communication to improve the motivation of teachers and educational personnel (GTK). This study was conducted through a survey approach involving a sample of 44 teachers and educational personnel at SMPN 153 Jakarta. The results of the study illustrate that the quality of good internal communication plays a major role in supporting the increase in employee motivation. Effective internal communication can increase awareness of the school's Vision and Mission, strengthen the relationship between teachers and educational personnel, and provide constructive feedback. This study recommends that the school environment can improve smooth communication within the organization as a means of increasing the work motivation of GTK SMPN 153 Jakarta.

### Article History

Submitted: 20 Juli 2025

Accepted: 23 Juli 2025

Published: 24 Juli 2025

### Key Words

internal communication, GTK motivation, GTK performance

---

### Abstrak

Tujuan dari riset ini adalah untuk mengeksplorasi manfaat komunikasi internal untuk meningkatkan motivasi guru dan tenaga pendidikan (gtk). Studi ini dilakukan melalui pendekatan survei dengan melibatkan sampel 44 guru dan tenaga kependidikan di SMPN 153 Jakarta. Hasil penelitian Menggambarkan bahwa kualitas komunikasi internal yang baik berperan besar dalam menunjang peningkatan motivasi karyawan. Komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan kesadaran akan Visi dan Misi sekolah, memperkuat hubungan antara guru dan tenaga kependidikan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Penelitian ini merekomendasikan agar di lingkungan sekolah dapat meningkatkan Komunikasi yang lancar di dalam organisasi sebagai sarana peningkatan motivasi kerja GTK SMPN 153 Jakarta.

---

### Sejarah Artikel

Submitted: 20 Juli 2025

Accepted: 23 Juli 2025

Published: 24 Juli 2025

### Kata Kunci

komunikasi internal, motivasi GTK, kinerja GTK

---

## Pendahuluan

Dorongan kerja menjadi salah satu elemen utama yang menentukan tingkat kinerja serta produktivitas pegawai di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan antusiasme dan etos kerja yang kuat, produktif, dan semakin berkomitmen terhadap organisasi. Namun, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk komunikasi internal.

Komunikasi internal merupakan proses komunikasi yang terjadi di dalam organisasi, antara karyawan, atasan, dan manajemen. Komunikasi internal yang efektif dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi, meningkatkan kesadaran akan tujuan dan visi organisasi, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.

Komunikasi internal dalam organisasi Berperan sebagai salah satu aspek utama dalam mewujudkan iklim kerja yang positif. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah memungkinkan karyawan memahami tujuan organisasi, menyampaikan ide, serta menerima umpan balik atas pekerjaan mereka. Dalam banyak kasus, kegagalan komunikasi internal menjadi penyebab utama turunnya semangat kerja dan motivasi karyawan.

Motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka merasa dihargai, diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, dan dipahami secara emosional. Melalui penerapan komunikasi internal yang baik, organisasi mampu membangun suasana kerja yang positif serta mendorong peningkatan produktivitas. Sejumlah studi terdahulu juga mengungkapkan bahwa komunikasi internal yang optimal berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dengan cara meningkatkan kepercayaan diri, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Namun, masih banyak organisasi yang belum memanfaatkan komunikasi internal secara efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

## **Komunikasi Internal**

Komunikasi internal dapat diartikan sebagai proses interaksi yang menyangkut pertukaran gagasan di dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Menurut Effendy (2001:2), komunikasi internal mencakup berbagai metode yang bisa dijelaskan sebagai berikut, yaitu: komunikasi individual (Personal communication). Komunikasi Individual merupakan interaksi antara dua orang yang dapat terjadi langsung dengan dua cara: 1. Interaksi secara langsung (face to face communication) Interaksi secara langsung berlangsung dalam bentuk dialog sambil saling memandang sehingga tercipta hubungan pribadi (personal contact). Komunikasi melalui media (mediated communication) Komunikasi melalui media adalah interaksi yang melibatkan perangkat, seperti telepon atau memo. Karena menggunakan perangkat, maka antara kedua individu tidak terjalin hubungan pribadi. Salah satu fungsi komunikasi internal adalah memberikan bantuan kepada anggota organisasi agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. (Smith, 2005; Mayer, 2004 dalam Medina 2015). (Munthe & Tiorida, 2017).

Menurut Pace dan Faules (1998:191) Dalam praktiknya, komunikasi antara karyawan dan manajemen (komunikasi vertikal ke atas) tidak se sederhana yang dibayangkan. Ada sejumlah faktor yang membuat komunikasi ke atas tidak memenuhi ekspektasi, antara lain: Kecenderungan karyawan untuk menyimpan pendapatnya.

Penelitian menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami kesulitan saat berbicara dengan pimpinanya, dan strategi terbaik untuk mendapatkan penilaian baik dalam kinerja organisasi adalah dengan menunjukkan kesepakatan dengan pimpinan.

Rasa bahwa pimpinan organisasi tidak peduli terhadap masalah yang dihadapi karyawan. Karyawan sering melaporkan bahwa manajer mereka tidak memperhatikan isu yang akan di hadapi. Ada keyakinan di kalangan staf bahwa para pemimpin tidak memiliki waktu untuk mendengarkan aspirasi dari bawahan, dan para pemimpin tampaknya terlalu sibuk menangani hal-hal yang dianggap lebih mendesak, sehingga staf merasa bahwa pimpinan tidak menunjukkan perhatian terhadap masalah-masalah yang ingin disampaikan. (Asyifa, 2016).

Kurangnya apresiasi terhadap komunikasi ke atas yang dilakukan oleh staf. Sering kali, para pemimpin tidak memberikan pengakuan yang jelas maupun sembunyi-sembunyi untuk memastikan bahwa saluran komunikasi ke atas tetap terjaga.

Zelko dan Dance (dalam Muhammad, 2014:66) menyatakan pemahaman mengenai komunikasi dalam organisasi merupakan suatu sistem yang saling berhubungan, meliputi komunikasi di dalam dan di luar organisasi. Komunikasi internal adalah interaksi yang terjadi di dalam organisasi, seperti komunikasi antara karyawan dan manajer, komunikasi dari manajer kepada karyawan, serta komunikasi antar rekan kerja yang berada pada level yang sama.

Menurut Suranto AW, (2011:105) terdapat sejumlah indikator dalam komunikasi kerja, di antaranya:

- 1) Pemahaman Merupakan kapasitas untuk menangkap pesan dengan teliti sesuai dengan apa yang dimaksudkan oleh pihak yang berkomunikasi.
- 2) Kesenangan Jika proses komunikasi tidak hanya berhasil dalam menyampaikan informasi, tetapi juga berlangsung dengan suasana yang menyenangkan untuk kedua belah pihak. Sebenarnya, tujuan berkomunikasi tidak hanya terbatas pada pertukaran pesan, tetapi juga dimaksudkan untuk membangun interaksi yang menyenangkan guna memperkuat hubungan antar manusia.
- 3) Hubungan yang makin baik Dalam komunikasi yang efektif, secara tidak langsung meningkatkan kualitas hubungan antar pribadi. Di tempat kerja, komunikasi seringkali dilakukan tidak hanya untuk memberikan informasi atau memengaruhi pandangan, tetapi terkadang terdapat niat tersirat di baliknya, yaitu untuk menjalin hubungan yang baik.
- 4) Tindakan kedua belah pihak Yang terlibat dalam komunikasi melaksanakan tindakan sesuai dengan pesan yang disampaikan.

Komunikasi yang efektif membutuhkan kepekaan dari kedua belah pihak, Motivasi Pamela & Oloko, (2015)

Dalam organisasi yang sukses, motivasi menjadi elemen penting untuk memastikan kelangsungan operasional, sekaligus menjadi dorongan utama agar organisasi mampu bertahan..(Sulaeman, 2019)

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis dan memaparkan secara sistematis. bagaimana hubungan antara pelaksanaan komunikasi internal dan variabel yang diteliti di SMPN 153 Jakarta dengan tingkat motivasi kerja guru dan tenaga pendidik. Pendekatan kuantitatif dipilih agar data yang diperoleh dapat diolah secara statistik.

## **Hasil dan Pembahasan**

Hasil penelitian ini menguatkan teori komunikasi organisasi yang menyatakan Terjalannya komunikasi internal yang baik mampu mendorong peningkatan motivasi dan semangat kerja warga sekolah. Kepada guru dan tenaga pendidik SMP Negeri 153 Jakarta merasa dihargai ketika informasi disampaikan secara jelas dan adanya keterbukaan komunikasi dengan atasan serta sesama rekan kerja.

Beberapa responden dalam wawancara semi-terstruktur menyebutkan bahwa:

“Ketika pimpinan menyampaikan arahan dengan jelas dan terbuka, saya merasa lebih percaya diri dan semangat dalam bekerja.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa komunikasi bukan hanya alat penyampaian informasi, tetapi juga menjadi sumber motivasi emosional dan psikologis bagi kepada guru dan tenaga pendidik SMP Negeri 153 Jakarta.

Temuan ini juga sejalan dengan pendapat Robbins (2017), yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi membantu meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat keterikatan karyawan, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja.(Krot, 2020)

Selain itu, hambatan komunikasi seperti keterlambatan informasi, tidak adanya umpan balik, atau kurangnya komunikasi dua arah dapat menjadi faktor penghambat motivasi kerja.

## **Implikasi Penelitian**

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa organisasi perlu membangun sistem komunikasi internal yang lebih terbuka, dua arah, dan responsif. Pelatihan komunikasi bagi pimpinan, penggunaan media internal yang efektif, serta budaya komunikasi terbuka bisa menjadi strategi untuk mendorong motivasi kerja.

## **Kesimpulan Akhir Dan Saran Pengembangan**

### **Kesimpulan Akhir**

Berdasarkan temuan penelitian yang melibatkan 45 responden, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dalam organisasi tergolong dalam kategori baik, dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 4,18. Capaian ini mengindikasikan bahwa proses pertukaran informasi antar anggota organisasi berlangsung secara efektif dan tidak mengalami hambatan yang berarti.

Motivasi kerja kepada guru dan tenaga pendidik SMP Negeri 153 Jakarta Menunjukkan tingkat yang relatif tinggi, dengan rata-rata skor sebesar 4,09. Artinya, sebagian besar kepada guru dan tenaga pendidik SMP Negeri 153 Jakarta merasa termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi internal dan motivasi kerja, Dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,734 dan signifikansi sebesar 0,000, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara efektivitas komunikasi internal dan tingkat motivasi kerja guru serta tenaga kependidikan di SMP Negeri 153 Jakarta.

Dengan demikian, komunikasi internal berperan penting dalam membangun semangat kerja, komitmen, serta produktivitas individu di lingkungan organisasi.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu disadari, antara lain:

Jumlah responden terbatas hanya pada satu unit kerja (45 orang), sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh organisasi atau sektor industri lainnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sederhana (deskriptif dan korelasional) dan belum menggali hubungan sebab-akibat secara mendalam.

Wawancara dilakukan dalam skala terbatas, sehingga pemahaman terhadap konteks budaya di SMP Negeri 153 Jakarta masih perlu dikaji lebih lanjut pada studi selanjutnya.

### **Saran Pengembangan**

Sebagai tindak lanjut dari temuan studi ini, berikut beberapa saran yang diajukan oleh penulis:

Kepala SMP Negeri 153 Jakarta disarankan untuk lebih aktif dalam membangun komunikasi dua arah dengan kepada guru dan tenaga pendidik, tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga mendengarkan masukan dan keluhan. Diharapkan lebih aktif dalam membangun komunikasi yang dua arah dan terbuka dengan guru dan tenaga pendidik. Komunikasi yang lancar dapat menghasilkan iklim kerja yang sehat dan berkontribusi pada peningkatan motivasi karyawan.. meningkatkan frekuensi komunikasi internal formal dan informal, melibatkan guru dan tenaga pendidik dalam proses pengambilan keputusan yang relevan.

Penggunaan media komunikasi internal, seperti email, grup WhatsApp resmi, papan pengumuman digital, dan forum diskusi internal, perlu dioptimalkan agar informasi lebih cepat dan merata diterima oleh seluruh guru dan tenaga pendidik.

Pelatihan komunikasi efektif sebaiknya diberikan secara rutin, terutama kepada para kepala sekolah agar komunikasi vertikal dan horizontal semakin baik.

Untuk peneliti selanjutnya, Agar hasil penelitian menjadi lebih menyeluruh, direkomendasikan menggunakan pendekatan campuran dan memperluas cakupan penelitian.

## Penutup

Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal bukan sekadar alat koordinasi, tetapi juga elemen strategis dalam meningkatkan motivasi dan performa kerja guru dan tenaga pendidik SMP Negeri 153 Jakarta. Oleh karena itu, membangun sistem komunikasi yang sehat harus menjadi prioritas dalam manajemen di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajijah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Asyifa, N. (2016). Implementasi Komunikasi Internal dalam Membangun Loyalitas karyawan. *Wacana: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 15(1), 22–44. <http://journal.moestopo.ac.id/index.php/wacana/article/viewFile/38/16>
- Krot, V. (2020). Науково-Практична Конференція «Нефрологія: Up To Date». *Actual Problems of Nephrology*, 25, 72–76. <https://doi.org/10.37321/nephrology.2019.25-13>
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.549>
- Purba, D. F., & Rangkuti, F. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei pada 16 Sekolah Perkumpulan Strada Cabang Jakarta Utara Timur). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 727–732. <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>
- Sulaeman, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agra Energi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 193–205. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3456>