

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian 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. Menurut Muhammad komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang membentuk hubungan dengan orang lain. Hubungan tersebut dapat diklasifikasikan dalam beberapa cara antara lain interaksi intim, percakapan sosial interogasi atau pemeriksaan dan wawancara.¹ Sedangkan menurut Purwanto menyatakan pendapatnya sebagai berikut :

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi, dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan dapat bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu.²

Hal ini juga diungkapkan oleh Suranto bahwa :

Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan dengan penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi dikatakan terjadi secara langsung (primer) apabila pihak-pihak yang terlibat komunikasi dapat saling berbagi informasi tanpa melalui media tertentu.³

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai

¹ Arni Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. (Jakarta ; Bumi Aksara.2005). h.13

² Djoko Purwanto. *Komunikasi Bisnis*. (Jakarta ; Erlangga, 2006). h.21

³ Suranto A.W, *Komunikasi Sosial Budaya*, (Yogyaakarta : Graha Ilmu, 2010), h. 13

komunikasikan maupun komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya terjadi perubahan tingkah laku.

Salah satu tantangan besar didalam berkomunikasi pada suatu organisasi pendidikan (sekolah) adalah bagaimana menyampaikan informasi atau mengkomunikasikan gagasan keseluruhan elemen sekolah sehingga memperoleh umpan balik yang tepat. Tantangan ini timbul karena para guru enggan mengemukakan pikiran dan gagasan mereka dengan alasan kurang memiliki *relationship* yang baik dengan kepala sekolah. Pada lain pihak, kepala sekolah jarang mengkomunikasikan pikiran secara terbuka sehingga guru merasa sulit menyampaikan pikiran secara langsung.

Untuk dapat memahami apa yang terjadi ketika saling berkomunikasi, maka kepala sekolah perlu lebih dekat mengenal diri pribadi dan orang lain (guru). Selain itu, dengan menguasai komunikasi interpersonal dapat membuka wawasan diri untuk mulai memahami orang lain dan dapat berinteraksi secara positif. Informasi-informasi yang didapatkan kepala sekolah dapat memudahkan untuk memprediksi bagaimana pola pikir setiap guru tersebut dan bagaimana cara menyikapi suatu permasalahan. Apabila sudah ada informasi tersebut, maka akan lebih mudah seorang kepala sekolah dalam menghadapi guru dan dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya konflik.

2. Proses Komunikasi Interpersonal

Proses komunikasi interpersonal adalah bagaimana komunikator menyampaikan pesan kepada komunikan, sehingga dapat menciptakan suatu

persamaan makna antara komunikan dengan komunikator. Proses komunikasi interpersonal bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif (sesuai dengan tujuan komunikasi) dan termasuk juga suatu proses penyampaian informasi dari pihak satu ke pihak yang lain dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Menurut Suranto mengidentifikasi komponen-komponen agar komunikasi interpersonal dapat berjalan yaitu sebagai berikut :⁴

- a. Komunikator atau pengirim pesan.
- b. Pesan atau informasi.
- c. Media atau Saluran.
- d. Komunikan atau Penerima.
- e. Umpan balik atau *feedback* sering juga disebut respon.
- f. Gangguan komunikasi.

Pada proses komunikasi interpersonal tidak selalu keenam komponen komunikasi muncul secara bersamaan. Ada persyaratan minimal agar komunikasi interpersonal terlaksana, yakni sekurang-kurangnya meliputi tiga komponen yaitu komunikator, pesan dan komunikan. Artinya, jika ketiga komponen sudah ada maka komunikasi interpersonal dapat terlaksana yang selanjutnya terbentuklah suatu proses komunikasi.

Menurut Effendy proses komunikasi interpersonal terdiri dari dua tahap, yaitu:

- a. Proses komunikasi primer.
- b. Proses komunikasi sekunder.⁵

⁴ Suranto AW. *Komunikasi Perkantoran "Prinsip Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran"*. (Yogyakarta ; Media Wacana. 2005). h. 17-19

Menurut Effendy “proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan (symbol) sebagai media”. Komunikasi primer dapat berlangsung secara individu maupun kelompok. Dalam komunikasi primer secara individu berlangsung kontak pribadi dan disebut juga komunikasi antar pribadi. Komunikasi primer merupakan jenis komunikasi yang efektif untuk mengubah sikap, pendapat dan tingkah laku.⁶ Effendy mengemukakan juga “bahwa komunikasi sekunder adalah proses penyampaian pesan kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama”. Dalam komunikasi sekunder tidak terdapat kontak pribadi, karena menggunakan alat seperti telepon, teleks, faximile, memorandum, dan pengumuman. Efektivitas dan efisiensi komunikasi bermedia hanya dalam menyampaikan pesan-pesan yang bersifat informatif.⁷

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses. Hal ini berarti bahwa proses komunikasi interpersonal merupakan saluran informasi dan serangkaian kegiatan pertukaran makna yang harus dilalui dalam menyampaikan informasi secara timbal balik dan berkelanjutan sehingga komunikasi interpersonal dapat berjalan dengan baik. Terjadinya kegagalan dalam komunikasi interpersonal juga dikarenakan adanya mis komunikasi antar kedua pihak yang tidak memperhatikan / menjalankan

⁵ Onong U. Effendi. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. (Bandung ; Remadja Karya. 2005). h. 11-16

⁶ Ibid

⁷ Ibid

proses komunikasi dengan benar. Oleh karena itu, dengan memperhatikan sistematika komunikasi interpersonal, maka akan tercipta komunikasi interpersonal yang efektif.

3. Komponen-komponen Komunikasi Interpersonal

Pada proses komunikasi interpersonal terdapat komponen – komponen komunikasi yang saling berperan dan terintegrasi didalamnya sehingga proses komunikasi tersebut dapat berlangsung secara baik. Menurut Wiryanto komponen-komponen komunikasi interpersonal antara lain :

- a. Pengirim-penerima.
- b. *Enconding dan Deconding*.
- c. Pesan.
- d. Saluran.
- e. Gangguan.
- f. Umpan balik.
- g. Bidang pengalaman.
- h. Akibat.
- i. Etika.⁸

Dalam komunikasi interpersonal melibatkan paling tidak dua orang. Setiap orang yang terlibat dalam komunikasi interpersonal memformulasikan dan mengirim pesan sekaligus menerima dan memahami pesan. *Enconding* adalah tindakan yang menghasilkan pesan yaitu pesan-pesan yang akan disampaikan diformulasikan terlebih dahulu dengan menggunakan kata-kata, simbol dan sebagainya. Dan sebaliknya tindakan untuk menginterpretasikan dengan memahami pesan-pesan yang diterima disebut *deconding*, dalam komunikasi interpersonal pesan bisa berbentuk verbal (kata-kata) atau non verbal (gerakan,

⁸ Wiryanto, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. (Yogyakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 32

simbol) atau gabungan keduanya, Para pelaku komunikasi interpersonal pada umumnya bertemu secara tatap muka, sehingga terjalin hubungan antara pengirim dengan penerima informasi, dalam komunikasi interpersonal sering terjadi kesalahpahaman yang disebabkan adanya gangguan saat berlangsungnya komunikasi interpersonal. Gangguan ini mencakup tiga hal :

- a. Gangguan fisik, biasanya berasal dari luar dan mengganggu transmisi fisik seperti kegaduhan intruksi dan lain-lain. Kondisi tersebut akan menimbulkan kekacauan dalam informasi.
- b. Gangguan psikologis, yaitu timbul karena perbedaan gagasan dan penilaian subjektif diantara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi seperti emosi, perbedaan nilai-nilai, sikap dan status.
- c. Gangguan semantik, terjadi karena kata –kata atau simbol yang digunakan dalam komunikasi memiliki arti ganda sehingga penerima gagal menangkap maksud dari pengirim pesan.⁹

Umpan balik sangat penting dalam komunikasi interpersonal karena pengirim dan penerima secara terus-menerus dan bergantian memberikan umpan balik secara verbal maupun non verbal, komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila para pelaku yang terlibat dalam komunikasi interpersonal mempunyai bidang pengalaman yang sama sehingga pembicaraan bisa berjalan dengan lancar, dalam proses komunikasi interpersonal selalu timbul adanya berbagai akibat, baik positif maupun negatif pada pihak-pihak yang terlibat dalam proses komunikasi interpersonal, Etika meliputi komunikasi yang pantas dan tidak pantas dilakukan dalam komunikasi interpersonal.

Sedangkan menurut Suranto komponen komunikasi interpersonal antara lain :

- a. Sumber /komunikator.

⁹ Abizar. *Komunikasi Organisasi*. Depdikbud Dirjen Pendidikan Tinggi . (Jakarta ; 2008).

- b. *Econding*.
- c. Pesan.
- d. Saluran.
- e. Penerima/komunikan.
- f. *Deconding*.
- g. Respon.
- h. Gangguan (*noise*).
- i. Konteks komunikasi.¹⁰

Sumber Komunikator merupakan orang yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi, yakni keinginan untuk membagi keadaan internal sendiri, baik yang bersifat emosional maupun informasional dengan orang lain, aktivitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan non verbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikan, pesan adalah seperangkat simbol-simbol baik verbal maupun non verbal, atau gabungan keduanya, yang mewakili keadaan khusus komunikator untuk disampaikan kepada pihak lain, sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau yang menghubungkan orang ke orang lain secara umum. Komunikasi selalu terjadi dalam suatu konteks tertentu, paling tidak ada tiga dimensi ruang, waktu dan nilai. Konteks ruang menunjuk pada lingkungan kongkrit dan nyata tempat terjadinya komunikasi interpersonal, seperti ruangan, halaman dan jalan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen komunikasi interpersonal merupakan unsur dalam proses terjadinya komunikasi interpersonal. Apabila komponen sudah ada dan dapat dijalankan

¹⁰ Suranto A.W, *Komunikasi Interpersonal*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 7

dengan baik sesuai dengan kebutuhan, maka proses komunikasi interpersonal dapat berlangsung secara efektif.

4. Tujuan komunikasi interpersonal

Pada kehidupan manusia, komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh komunikator dengan komunikan memiliki tujuan yang ingin diperoleh dan disepakati. Oleh karena itu keberhasilan komunikasi interpersonal tidak terlepas dari tujuan komunikasi itu sendiri. Menurut Muhammad mengemukakan tujuan dari komunikasi interpersonal antara lain :

- a. Menemukan diri sendiri
- b. Menemukan dunia luar
- c. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti
- d. Berubah sikap dan tingkah laku.¹¹

Hubungan interpersonal akan terbentuk dengan baik manakala ditandai dengan adanya empati, sifat positif, saling keterbukaan, dan sikap percaya. Kegagalan komunikasi terjadi bila isi pesan dipahami akan tetapi hubungan diantara komunikan menjadi rusak. Selain itu, menurut Bovee dan Thill dan dikutip dan diterjemahkan oleh Purwanto ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam komunikasi interpersonal, antara lain :

- a. Menyampaikan informasi.
- b. Berbagi pengalaman.
- c. Menumbuhkan simpati.
- d. Melakukan kerjasama.
- e. Menceritakan kekecewaan.
- f. Menumbuhkan motivasi.¹²

¹¹ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 165-167

¹² Djoko Purwanto, *Komunikasi Antar Pribadi*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2006), h. 22-23

Ketika berkomunikasi dengan orang lain, tentu saja seseorang memiliki berbagai macam harapan dan tujuan. Salah satu diantaranya adalah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain agar orang tersebut mengetahui sesuatu, komunikasi interpersonal juga memiliki tujuan untuk saling membagi pengalaman pribadi kepada orang lain mengenai hal-hal yang menyedihkan. Tujuan komunikasi interpersonal yang lainnya adalah untuk melakukan kerjasama antara seseorang dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi keduanya, komunikasi interpersonal juga dapat digunakan seseorang untuk menceritakan rasa kecewa atau kesalahan kepada orang lain. Pengungkapan segala bentuk kekecewaan atau kekesalan secara tepat secara tidak langsung akan dapat mengurangi beban pikiran, melalui komunikasi interpersonal, seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu yang baik dan positif. Motivasi adalah dorongan kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut Suranto tujuan komunikasi interpersonal meliputi :

- a. Mengungkapkan perhatian kepada orang lain
- b. Menemukan diri sendiri
- c. Menemukan dunia luar
- d. Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis
- e. Mempengaruhi sikap dan tingkah laku
- f. Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu
- g. Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi
- h. Memberikan bantuan (konseling).¹³

Tujuan dari komunikasi interpersonal itu sendiri merupakan suatu *action oriented*, yaitu tindakan yang berorientasi pada tujuan tertentu. Oleh sebab itu

¹³. Suranto A.W, *Komunikasi Interpersonal*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 19

kualitas komunikasi perlu ditingkatkan untuk menumbuhkan hubungan interpersonal. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yang juga dikemukakan oleh Suranto, antara lain:

- a. Toleransi
- b. Kesempatan-kesempatan yang seimbang
- c. Sikap menghargai orang lain
- d. Sikap mendukung, bukan sikap bertahan
- e. Sikap terbuka
- f. Pemilikan bersama atas informasi
- g. Kepercayaan
- h. Keakraban
- i. Kesejajaran
- j. Kontrol
- k. Respon
- l. Suasana emosional.¹⁴

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam komunikasi interpersonal agar memiliki sikap yang terbuka antara kepala sekolah dan guru sehingga menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerjasama yang baik. Hubungan perlu ditumbuhkan dan ditinggalkan dengan memperbaiki hubungan kerjasama antara berbagai pihak tidak terkecuali dalam lembaga pendidikan (sekolah) salah satunya antara kepala sekolah dengan guru.

5. Aspek –aspek komunikasi interpersonal

Pada suatu komunikasi interpersonal diharapkan mengetahui aspek-aspek yang harus diperhatikan agar satu sama lain dapat saling memahami dan memahami saat berkomunikasi. Aspek-aspek yang harus diperhatikan oleh pelaku komunikasi interpersonal agar komunikasi interpersonal terjalin secara efektif dalam buku yang ditulis oleh Wiryanto adalah :

¹⁴ *Ibid*, 30-33

- a. Keterbukaan.
- b. Empati.
- c. Dukungan.
- d. Sikap positif.
- e. Kesetaraan.¹⁵

Keterbukaan dalam komunikasi interpersonal dapat dipahami sebagai keinginan untuk membuka diri dalam rangka berinteraksi dengan orang lain. Kualitas keterbukaan mengacu pada sejauh mana komunikator terbuka pada komunikan dan demikian juga sebaliknya, kesediaan komunikator bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang, serta mengakui perasaan dan pikiran yang ada, orang yang empatik mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka untuk masa yang akan datang. Sikap empati adalah adanya usaha masing-masing pihak untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain dalam upaya melakukan pemahaman terhadap orang lain.

Sikap positif, Dalam komunikasi interpersonal diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memandang dirinya secara positif dan menghargai orang lain. Sikap positif tidak dapat lepas dari menghargai upaya mendorong dan menghargai akan pentingnya orang lain. Dorongan positif pada umumnya berbentuk pujian atau penghargaan, dan terdiri dari perilaku yang diharapkan. Komunikasi interpersonal akan efektif apabila suasananya setara. Artinya adanya pengakuan kedua belah pihak sama-sama berharga terhadap apa yang disampaikan. Dan adanya pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak sama – sama bernilai dan berharga dan masing-masing pihak mempunyai sesuatu

¹⁵ Wiryanto, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. (Yogyakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 36

yang penting untuk disampaikan. Kesamaan dalam komunikasi akan menjadikan suasana menjadi lebih baik, akrab dan lebih nyaman.

Ada beberapa indikator komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik, menurut Suranto antara lain :

- a. Pemahaman.
- b. Kesenangan.
- c. Pengaruh pada sikap.
- d. Hubungan yang makin baik.
- e. Tindakan.¹⁶

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator, apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Dalam berbagai situasi tetap berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di sekolah, sering kali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk melakukan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang – kadang terdapat maksud implisit dibaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

Selain itu terdapat pula beberapa karakteristik menjadi komunikator yang efektif menurut Suranto antara lain :

¹⁶ Suranto A.W, *Komunikasi Interpersonal*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 37

- a. Kredibilitas.
- b. Daya tarik.
- c. Kekuasaan.
- d. Kemampuan intelektual.
- e. Integritas atau keterpaduan sikap dan perilaku dalam aktivitas sekolah sehari-hari.
- f. Kepercayaan.
- g. Kepekaan sosial.
- h. Kematangan tingkat emosional.
- i. Berorientasi kepada kondisi psikologis komunikan.
- j. Memiliki lingkup pandangan dan lingkup pengalaman tentang diri komunikan.¹⁷

Kredibilitas, ialah kewibawaan seorang komunikator dihadapan komunikan, hal ini berkenan dengan keadaan yang menunjukkan penerima melihat komunikator sebagai seorang yang disenangi dalam bentuk peranan yang memuaskan. Selain itu daya tarik fisik artinya bahwa daya tarik fisik seorang komunikator, memudahkan tercapainya simpati dan perhatian dari komunikan seorang komunikator yang memiliki kekuasaan relatif lebih mudah mempengaruhi bawahannya. Ada rasa sungkan di kalangan bawahan terhadap komunikator yang memiliki wewenang atau kekuasaan.

Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang komunikator (kepala sekolah) diharapkan memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi agar komunikasi yang terjalin dengan guru dapat berjalan sesuai dengan situasi dengan kondisi yang menyenangkan dan saling menguntungkan sehingga mengantarkan kepada tercapainya tujuan yang ingin dicapai bersama.

¹⁷ *Ibid*, 36

6. Faktor penghambat komunikasi interpersonal

Tidaklah mudah untuk melakukan komunikasi interpersonal secara efektif, karena dalam komunikasi interpersonal sering terdapat hambatan-hambatan yang mengganggu jalannya komunikasi tersebut. Hambatan-hambatan dalam penyampaian pesan tentunya akan menyebabkan proses dalam komunikasi interpersonal tidak efektif. Menurut Suranto terdapat faktor-faktor penghambat komunikasi interpersonal pada umumnya, yaitu:

- a. Kebisingan
- b. Keadaan psikologi komunikan
- c. Kekukrangan komunikator atau komunikan
- d. Kesalahan penilaian oleh komunikator
- e. Kurangnya pengetahuan komunikator dan komunikan
- f. Bahasa
- g. Ini pesan berlebihan
- h. Bersifat satu arah
- i. Faktor teknis
- j. Kepentingan atau interest
- k. Prasangka
- l. Cara penyajian yang verbalistik dan sebagainya.¹⁸

Hambatan komunikasi interpersonal dalam organisasi dapat dibagi menjadi tiga, yaitu hambatan teknis, hambatan sematik, dan hambatan perilaku. Menurut Wursanto hambatan yang bersifat teknis adalah hambatan yang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti : (a. Kurangnya sarana dan prasarana yang diperlukan dalam proses komunikasi interpersonal, b. Penguasaan teknik dan metode komunikasi interpersonal yang tidak sesuai, c. Kondisi fisik yang tidak memungkinkan terjadinya proses komunikasi interpersonal), hambatan sematik adalah hambatan yang disebabkan kesalahan dalam menafsirkan, kesalahan dalam

¹⁸ Suranto AW. *Komunikasi Sosial Budaya*. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2007).h.63

memberikan pengertian terhadap bahasa (kata-kata, kalimat, kode-kode) yang dipergunakan dalam proses komunikasi interpersonal. Hambatan perilaku tampak dalam berbagai bentuk, seperti: (a. Pandangan yang bersifat apriori, b. Prasangka yang didasarkan pada emosi, c. Suasana otoriter, d. Ketidakmauan untuk berubah, e, sifat yang egosentris).¹⁹

Menurut Suranto menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menghambat efektivitas komunikasi interpersonal antara lain :

- a. Kredibilitas komunikator rendah
- b. Kurang memahami latar belakang sosial dan budaya
- c. Kurang memahami karakteristik komunikan
- d. Prasangka buruk
- e. Verbalitas
- f. Komunikasi satu arah
- g. Tidak digunakan media yang tepat
- h. Perbedaan bahasa.²⁰

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam proses organisasi tidaklah selalu berjalan baik, tentunya akan banyak terjadi hambatan-hambatan pada perjalanannya. Hambatan yang sering muncul adalah hambatan komunikasi interpersonal, karena komunikasi interpersonal adalah kunci utama dalam kesuksesan organisasi mengingat banyaknya orang yang terlibat didalamnya. Hambatan tersebut tentunya bukan menjadi suatu pengganjal dalam organisasi karena semua hambatan pastinya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat.

¹⁹ Wursanto, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h. 171

²⁰ Suranto AW. *Komunikasi Sosial Budaya*. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2010).h.17

7. Upaya dalam mengatasi hambatan komunikasi interpersonal

Hambatan dalam komunikasi interpersonal tentunya menjadikan komunikasi interpersonal tidak berjalan lancar untuk itu diperlukan pula usaha untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam komunikasi interpersonal tersebut. Suhartin mengemukakan beberapa cara untuk mengatasi hambatan dalam komunikasi interpersonal, diantaranya :

- a. Belajar dan berlatih.
- b. Memperdalam hubungan kemanusiaan.
- c. Menggunakan contoh-contoh konkrit cerita-cerita yang dapat diambil hikmahnya.
- d. Memahami sistem sosial, baik komunikator maupun komunikan harus dapat memahami kondisi sosial lawan bicaranya.
- e. *Positif thinking*, mencoba selalu berfikir positif.
- f. Jarak fisik, semakin dekat dengan lawan bicara maka akan semakin baik.
- g. Menggunakan bahasa yang dipahami oleh komunikator dan komunikan.
- h. Menggunakan bahasa yang tepat.
- i. Agar komunikasi berjalan lancar maka indera harus sehat.
- j. Komunikator harus menertibkan pembicaraan agar komunikasi menjadi tidak berlebihan.
- k. Komunikasi disarankan menggunakan cara berkomunikasi dua arah agar dapat berhasil dengan baik.²¹

Menurut Gitisudarmo dan Sudito untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam komunikasi interpersonal dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Meningkatkan umpan balik.
- b. Empati.
- c. Pengulangan.
- d. Menggunakan bahasa yang sederhana.
- e. Penentuan waktu yang efektif.
- f. Mendengarkan secara efektif.
- g. Mengatur arus informasi.²²

²¹ Suhartin Citrobroto. *Hambatan Dalam Berkomunikasi* (Bandung : Remaja Rosdakarya. 2002). h.10-12

²² Gitisudarmo dan Sudito. *Mengatasi Hambatan – hambatan Dalam Komunikasi*. (Jakarta: Erlangga. 2007). h.216

Dalam mengatasi hambatan-hambatan komunikasi interpersonal dapat dilakukan dengan cara meningkatkan umpan balik sehingga dengan cara ini dapat dipermudah untuk dapat mengetahui apakah pesan atau informasinya sudah diterima, dipahami, dan dilaksanakan atau tidak. Penyampaian pesan harus disesuaikan dengan keadaan penerima dan pengulangan untuk menjamin bahwa pesan yang dapat dimengerti dengan menggunakan bahasa yang sederhana, agar setiap orang dapat memahami isi pesan yang disampaikan. Penentuan waktu yang efektif dan mengatur arus informasi ini perlu diperhatikan agar pesan yang disampaikan penerima siap mendengarnya dan mendengarkan secara efektif sehingga komunikasi interpersonal antara bawahan dan atasan dapat berlangsung secara baik.

Pada proses komunikasi interpersonal terdapat strategi komunikasi interpersonal dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar faktor yang menjadi penghambat dapat diperbaiki, menurut Effendy terdapat strategi komponen komunikasi interpersonal yang digunakan antara lain :

- a. Mengenali sasaran komunikasi
- b. Pemilihan media komunikasi
- c. Pengkajian tujuan pesan komunikasi
- d. Pesan komunikator dalam komunikasi yaitu daya tarik sumber dan kredibilitas sumber.²³

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam mengatasi kendala komunikasi interpersonal pada organisasi (sekolah) terdapat beberapa solusi untuk meminimalisir yaitu menciptakan hubungan intim baik dengan atasan maupun bawahan. Selain itu apabila dalam komunikasi

²³ *Ibid.* h. 217

interpersonal ingin mencapai tujuan komunikasi interpersonal secara efektif, maka perlu memahami sifat komunikasi interpersonal secara tepat, guna dapat menentukan jenis media yang akan diambil dan cara yang digunakan.

Pada kehidupan manusia selalu memiliki bermacam-macam aktivitas, salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai prestasi yang diperhatikan, kemampuan kerja. Secara konseptual kinerja sering diterjemahkan sebagai prestasi kerja, penampilan kerja, ketepatan kerja dan produktivitas kerja. Kinerja antara satu orang dengan orang yang lain bisa saja berbeda namun dapat dikatakan bahwa indikator kerja yang positif adalah sikap, perilaku dan aktivitas yang secara nyata mendukung pelaksanaan program kerja dan pencapaian organisasi.²⁴

Menurut Suyadi Hasibuan, dikutip oleh Nawawi menjelaskan pengertian kinerja bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selanjutnya hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor, terdiri dari minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas, dan peran dan tingkat seorang pekerja. Karena itu, jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan tidak mungkin suatu individu dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan tenaga dan pikirannya secara maksimal.²⁵

²⁴ *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Depdikbud, 2001).

²⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bogor : Ghalia Indonesia. 2006). h.64.

Sedangkan kinerja guru lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja guru. Kinerja guru merefleksikan bagaimana guru memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Menurut Simamora mendefinisikan kinerja guru yaitu :

Tingkat hasil kerja guru, dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja guru baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.²⁶

Mengenai definisi tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai baik oleh seorang maupun sekelompok guru dalam suatu sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan penjelasan mengenai kinerja, dapat disimpulkan suatu kinerja merupakan kualitas dari hasil kerja seseorang (*job performance*) yang diperoleh dari suatu perbuatan-perbuatan dengan cara mengikuti prosedur kerja yang sesuai dan terarah dengan tidak melakukan pelanggaran moral dan etika supaya dapat mencapai hasil yang diinginkan. Pada lingkungan sekolah, seorang guru dapat mengembangkan potensinya secara optimal dalam menangani suatu pekerjaan maka dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Oleh karena itu peran lingkungan dalam sekolah seperti suasana kerja, peran kepala sekolah, iklim organisasi dan iklim komunikasi, serta kerja sama yang baik dengan sesama guru dan karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara individual maupun secara kelembagaan. Keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta hubungan kerja sama di lingkungan kerjanya maka akan memberikan hasil atau prestasi yang bisa

²⁶ Henry Simamora, *Kinerja Pegawai Teori pengukuran dan implikasi*. (Yogyakarta ; Graha Ilmu. 2005). h.50

mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang tenaga pendidik. Kinerja seseorang atau suatu organisasi bisa dilihat dari suatu aktivitas orang tersebut dalam melakukan tugas-tugas pokok dan kewajibannya sehingga timbul rasa tanggung jawab disertai nilai (prestasi) yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Somad faktor kinerja guru dapat terukur melalui :

- a. Kualitas dan kuantitas kerja.
- b. Kehadiran/disiplin.
- c. Kreativitas.
- d. Kejujuran.²⁷

Kualitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu waktu yang ditentukan dan kualitas pekerja dapat diukur dengan mengadakan observasi terhadap kerja guru dalam periode tertentu diobservasi dari barang yang sama, tetapi keduanya belum tentu berjalan seiring. Ada guru yang dalam bekerja dapat menghasilkan jumlah banyak. Tetapi kualitas rendah dan kurang. Kemungkinan lain terdapat pula seorang guru hanya dapat menghasilkan sedikit pekerjaan tetapi kualitas dari pekerjaan baik, menyangkut kekuatan mengikuti aturan waktu (jam) kerja, petunjuk kerja dan sebagainya, kedisiplinan kerja akan dapat menurunkan produktivitas kerja serta akan mengganggu konsentrasi kerja guru lain, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul, dan semangat untuk melaksanakan atau memprakarsai tugas-tugas dalam memperbesar tanggung jawab.

Kreativitas memegang peranan yang penting dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ditemukan dalam melaksanakan pekerjaan guru yang memiliki kreativitas tinggi menunjukkan bahwa kemampuan kerjanya juga tinggi,

²⁷ Abdul Somad, *Faktor Kinerja Guru* (Jakarta : Rineka Cipta).2003. h.68

sebaliknya guru yang kurang kreatif menunjukkan kemampuan kerjanya rendah atau kurang, ketulusan hati seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya

Pada hakikatnya standar kinerja seseorang dalam sekolah menurut Suranto dapat dilihat dari tiga indikator antara lain :

- a. Tugas *fungsiional*.
- b. Tugas *perilaku*.
- c. Tugas *etika*.²⁸

Standar kinerja seseorang dalam sekolah dapat dilihat dari tiga indikator di atas, Tugas *fungsiional* maksudnya ialah seberapa baik seseorang menyelesaikan aspek-aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas *perilaku* maksudnya ialah seberapa baik seseorang melakukan komunikasi dan interaksi antar personal dengan orang lain dalam sekolah : bagaimana dia mampu menyelesaikan konflik secara sehat dan adil, bagaimana ia memberdayakan orang lain, dan bagaimana ia mampu bekerja sama dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan sekolah. Tugas *etika* ialah seberapa baik seseorang mampu bekerja secara profesional sambil menjunjung tinggi norma etika, kode etik profesi, serta peraturan dan tata tertib yang dianut oleh suatu sekolah.

Sedangkan menurut Nawawi indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan sebuah organisasi (sekolah), mencakup lima unsur sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- b. Kualitas hasil kerja yang dicapai
- c. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
- d. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja

²⁸ Suranto A.W. *Standar Kinerja Dalam Sekolah* (Bandung : Refika Aditama 2006), h. 324

e. Kemampuan bekerjasama.²⁹

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja seseorang diperlukan usaha dari diri sendiri untuk mengubahnya. Rasa disiplin yang tinggi, cara menghargai waktu dan mengikuti prosedur yang telah ditentukan serta bagaimana bekerjasama dengan orang lain baik terutama dilingkungan intern merupakan contoh penting dalam meningkatkan kinerja seorang guru karena dalam dunia pendidikan, guru memiliki peranan penting dan mempunyai tugas fungsional dalam proses belajar mengajar.

Pada suatu organisasi, kinerja seseorang dapat dilihat dari cara bekerja, semangat kerja, disiplin kerja dan waktu, keterampilan diri bekerjasama dengan orang lain seperti mampu berkomunikasi, beradaptasi dilingkungan kerja dan memiliki pengetahuan serta kemampuan diri. Demikian juga dalam menentukan kinerja seorang guru dapat dilihat dari kemampuan mengajar, rasa disiplin kerja yang baik, kerjasama dengan rekan seprofesi dan sebagainya. Selain itu, salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja guru adalah lingkungan kerja atau suasana kerja yang komunikatif dan kondusif sehingga menimbulkan inisiatif dan kerjasama tim yang baik.

Guru yang inovatif adalah guru yang memiliki kinerja tidak hanya terpaku kepada sesuatu yang telah dibakukan, namun seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggungjawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggungjawab untuk mendidik, mengajar membimbing,

²⁹ Hadari Nawawi, *Kinerja Dalam Organisasi*, (Jakarta : PT. Prestasi Pustakakarya 2006), h. 67

mengarahkan, dan memandu peserta didik ke arah suatu upaya untuk mengembangkan sesuatu yang baru. Sejalan dengan hal tersebut, terdapat beberapa definisi tentang penilaian kerja, yaitu:

Penilaian kerja menurut Hasibuan yaitu kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Pada penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai.³⁰

Sedangkan dilihat dari sudut hak dan kepentingan seorang guru menurut

Siagian penilaian kerja dimaksudkan untuk :

Menghargai kinerja yang memuaskan. Kinerja yang kurang memenuhi harapan sekolah perlu diidentifikasi faktor-faktor penyebabnya dan dicari jalan keluarnya. Jika perlu kepala sekolah membantu seorang guru sehingga terwujud peningkatan kinerja dimasa depan.³¹

Hubungan sehari-hari antara kepala sekolah dan guru memberikan kesempatan bagi kinerja guru untuk dinilai. Oleh karena itu melalui penilaian yang berkesinambungan akan diperoleh hasil yang akurat, yaitu yang menggambarkan kemampuan sesungguhnya. Hal ini Gomes menjelaskan tiga tipe kriteria penilaian kinerja yaitu :

- a. Penilaian kerja berdasarkan hasil.
- b. Penilaian kerja berdasarkan perilaku.
- c. Penilaian kerja berdasarkan *judgment*, menilai dan atau mengevaluasi kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik misalnya kualitas kerja, kerjasama, inisiatif, kepiambadian, loyalitas, kejujuran dan lain-lain.³²

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi penerapan

³⁰ Hasibuan, *Penilaian Kerja* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000), h. 87

³¹ Siagian, *Hak dan Kepentingan Seorang Guru* (Jakarta : Ciputat Pers. 2008), h. 158

³² Gomes, *Kriteria Penilaian Kinerja*, (Jakarta : PT. Prenada Media Group. 2005), h. 126-127).

sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, adanya pengarahan dan dukungan kepala sekolah. Guru bersama kepala sekolah dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam waktu yang telah disepakati.

B. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahannya atau pengikut. Dari beberapa literatur, para ahli memberikan pengertian motivasi yang berbeda beda tergantung dari sudut pandang mereka masing-masing. Menurut Widjaja motivasi adalah perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan.³³

Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan perkataan lain motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi suatu peristiwa dalam masyarakat.

Menurut Simamora, menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kata motivasi melibatkan lebih dari gerak fisik mental. Motivasi juga mempunyai dua sisi gerakan dan motif. Gerakan dapat dilihat akan tetapi motif harus disimpulkan.

³³ Widjaja, *Motivasi Mau Melaksanakan Tugas Untuk Mencapai Tujuan*. 2006. h. 11

Motif sering didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan atau impuls di dalam diri individu.³⁴

Agar lebih jelas rumusan motivasi yang ada kaitannya dengan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi, menurut Siagian, mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.³⁵

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa alat-alat motivasi ada 3 yaitu:

- a. Material insentif Motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan nilai ekonomis.
- b. Non material Alat motivasi yang digunakan berupa benda atau barang yang tak bernilai jadi merupakan kebutuhan rohani.
- c. Kombinasi material dan non material di mana dapat memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani.³⁶

Menurut Westerman mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan atau secara singkat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara teratur dan dengan baik.³⁷

³⁴ Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN). 2004. h.456

³⁵ Siagian, Sondang. P. *Filsafat Administrasi*, (PT. Haji Masagung, Jakarta), 2001. h.138

³⁶ Hasibuan, S.P. Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, (PT. Bumi Aksara, Jakarta). 2001. h.71

³⁷ Westerman, Jhon., 1992., *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara). 2002. h.123

Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.³⁸ Selanjutnya Luthans mengemukakan definisi motivasi sebagai berikut:

“motivation on is a proces that with a physiological or psychological deficiency or need that activates a be havior or drive that is aimed at agoal or incentive”.³⁹

Jadi motivasi adalah suatu proses yang diawali adanya keinginan atau dorongan yang mengarahkan seseorang baik yang berifat fisiologi ataupun psikologis, atau adanya kebutuhan yang menggerakkan perilaku seseorang atau adanya keinginan untuk mencapai suatu tujuan, atau berupa imbalan tertentu. Menurut Moekijat mengemukakan kadang-kadang didefinisikan atau diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau gerak hati dalam individu.⁴⁰ Motif diarahkan kepada tujuan yang terjadi dengan sadar atau di bawah sadar. Selain itu Effendi mengemukakan bahwa motif adalah kondisi seseorang yang mendorong seseorang untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan.⁴¹

Hasibuan juga berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi seseorang untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan.⁴² Dari berbagai definisi motif yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa motif adalah daya dorong dalam diri manusia yang menimbulkan atau menyebabkan seseorang manusia itu berbuat sesuatu yang berhubungan erat dengan persoalan

³⁸ Robbins, Stephen. P., *Perilaku Organisasi*. Jilid 1: Edisi Terjemahan, (PT. Gramedia, Jakarta. 2003). h.208

³⁹ Luthans, *Organizational Behavior*. 6th Edition. (Singapore: Mc Grow Hill International Editions. 2002). h.254

⁴⁰ Moekijat. *Dasar-Dasar Motivasi*, (Bandung : Sumur Bandung. 2004). h.19

⁴¹ Effendy, Onong Uchjana. *Ilmu, Teori & Filsafat Komunikasi*. (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti. 1993). h.50

⁴² Hasibuan, S.P. Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, (PT. Bumi Aksara, Jakarta. 2001), h.95

seseorang terhadap kebutuhannya. Dengan kata lain pemahaman mengenai motif pegawai atau bawahan akan sangat membantu pimpinan dalam upaya mengarahkan kegiatan dan menjalankan program organisasi atau lembaga.

Ensiklopedia Nasional Indonesia menerangkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan kewajiban seseorang yang berawal dari adanya dorongan (*drives*) dan kebutuhan (*needs*), menimbulkan motif tertentu untuk berperilaku (*behavior*) dalam mencapai tujuan (*goals*) yang diharapkan. Motivasi seseorang ditentukan oleh motif yang dimilikinya. Motif adalah suatu kebutuhan, keinginan, tekanan, dorongan dan desakan hati yang membangkitkan dan mempertahankan gairah untuk mengerjakan sesuatu. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.⁴³

Selanjutnya Wursanto mengemukakan bahwa motivasi merupakan alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu.⁴⁴ Motivasi merupakan keinginan hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan keputusan yang terjadi pada diri manusia.

Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko yang mengemukakan motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang

⁴³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*. (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002). h.13

⁴⁴ Wursanto I.G., *Manajemen Kepegawaian* (Yogyakarta: Kansius. 2002). h.131

menimbulkan mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku.⁴⁵ Selain itu motivasi menurut Mangkunegara “*motivation as an energizing condition of the that serves to direct the organisin to ward the goal of a certain class*”. Bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.⁴⁶

Dengan merujuk penjelasan tersebut maka motivasi merupakan salah satu unsur yang terdapat disetiap diri manusia, di mana unsur tersebut dapat menciptakan dan mengubah sikap dan perilaku seseorang untuk dapatkan sesuatu yang diinginkan. Ini juga berkaitan dengan pendapat Winardi bahwa motivasi berkaitan dengan kebutuhan.⁴⁷ Sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Oleh karena itu, apabila kita melaksanakan tindakan-tindakan guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut maka kita “termotivasi” untuk mencapai hal tersebut.

Dengan penjelasan di atas jelaslah bahwa motivasi merupakan dorongan timbul karena adanya kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang, sehingga seseorang tersebut melakukan tindakan-tindakan yang dianggapnya dapat menciptakan perubahan di dalam dirinya maupun di dalam lingkungannya.

Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito, motivasi adalah usaha untuk kegiatan seorang atasan untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat dan

⁴⁵ Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE. 2005). h.93

⁴⁶ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Penerbit Rosdakarya. 2000). h.9

⁴⁷ Winardi,J, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Yakarta. 2000), h.440

kegairahan kerja dari para pekerja atau pegawai.⁴⁸ Selanjutnya Susilo mengatakan secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai pemberi motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja keras dengan ikhlas demi terciptanya tujuan organisasi secara efisien.⁴⁹ Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberi inspirasi atau pengaruh, semangat dan dorongan kepada orang lain agar bekerja lebih baik.

Selain itu Siagian mengatakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁵⁰ Selanjutnya Ranupandojo membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu:

- a. Motivasi positif yaitu proses untuk mencoba untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Hadiah mungkin dapat berwujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan sebagainya.
- b. Motivasi negatif yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, diberitahu bahwa mungkin akan kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.⁵¹

Lebih lanjut Hasibuan mengatakan bahwa penerapan motivasi positif sangat efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Tetapi kesemuanya itu tergantung oleh manajer itu sendiri, dalam

⁴⁸ Nitisemito. *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2006). h.130

⁴⁹ Susilo, Sarwoto, *Membangun Motivasi Kerja*, (Media Asri, Jakarta. 2001), h.136

⁵⁰ Siagian, Sondang. P. *Filsafat Administrasi*, (PT. Haji Masagung, Jakarta. 2001), h.138

⁵¹ Ranupandojo, H., *Manajemen Personalia, Edisi III*, (Yogyakarta: BPFE. 2009), h.204-

artian bahwa manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua jenis motivasi tersebut.⁵²

Dengan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu tugas pimpinan adalah memberikan motivasi kepada setiap pegawainya guna pencapaian tugas-tugas yang di bebaskan kepada mereka, sehingga dapat menciptakan adanya keselarasan antara tujuan organisasi dengan kebutuhan para pegawai tersebut. Untuk mewujudkan harapan itu, seorang pimpinan harus mampu mengetahui keinginan yang dibutuhkan oleh pegawainya yang juga dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi serta kerelaannya dalam melakukan tugastugas yang dibebaskan kepada mereka.

2. Dimensi Motivasi Kerja

Telah dikemukakan sebelumnya bahwa konsep motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari teori Herzberg. Khususnya pada komponen “Motivators” dari Herzberg adalah meliputi: (1) *achievement* (2) *recognition* (3) *work-itself* (4) *responsibility* (5) *advancement*⁵³.

Kelima dimensi motivasi kerja inilah yang kemudian digunakan dalam penelitian ini. Sesuai penjelasan Luthans, kelima komponen motivator tersebut sebagai berikut:⁵⁴

- a. *Achievement*; hal ini menyangkut tentang dorongan dan kesempatan seseorang pegawai/karyawan untuk berprestasi pada tugas tertentu. Artinya, suatu

⁵² Hasibuan, S.P. Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, (PT. Bumi Aksara, Jakarta. 2001), h.100

⁵³ Luthans. *Organizational Behavior*. Third Edition. (New York : The McGraw-Hill Companies Inc, 2002). h. 236

⁵⁴ Luthans. *Organizational Behavior*. Third Edition. (New York: The McGraw-Hill Companies Inc, 2002). h. 236-264

tugas/pekerjaan harus memungkinkan bagi seseorang pegawai/karyawan sebagai pelaksana tugas/pekerjaan tersebut untuk mencurahkan kemampuannya dalam mencapai prestasi tertentu. Oleh karena itu, disarankan bahwa suatu tugas/pekerjaan harusnya bersifat “menantang”, artinya beban tugas/pekerjaan dimaksud tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit untuk dicapai, dengan asumsi bahwa pegawai/karyawan bersangkutan memiliki keinginan untuk berprestasi.

- b. *Recognition*; hal ini menyangkut pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja. Artinya, seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila ada pengakuan diri atau penghargaan dari pimpinan dengan rekan sekerjanya.
- c. *Work-itself*; hal ini menyangkut tentang kejelasan uraian tugas; dan dukungan orang lain (pimpinan dan rekan sekerja) dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
- d. *Responsibility*; hal ini menyangkut tentang kesempatan dan kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Seseorang sulit bekerja baik apabila ia tidak berkesempatan atau ia tidak berkesempatan atau ia tidak memperoleh tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Demikian halnya, apabila seseorang tidak memiliki kejelasan tentang tanggung jawabnya terhadap suatu tugas/pekerjaannya dengan baik.
- e. *Advancement*, hal ini menyangkut tentang keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai/karyawan. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa salah satu tujuan (motif) seseorang pegawai/karyawan dalam bekerja adalah usaha

mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, dan usaha mengembangkan karir melalui promosi jabatan jauh lebih tinggi.

Pendidikan dalam kehidupan manusia sejak lalu hingga saat ini merupakan sebuah kebutuhan yang sangat penting. Kebutuhan akan pendidikan sudah tidak dapat kita pingkiri lagi, mengingat manusia adalah makhluk yang selalu berkembang dan beradaptasi. Salah satu cara manusia beradaptasi adalah dengan cara belajar. Belajar di sini dimaksudkan kepada belajar di dalam lembaga pendidikan.

Di dalam lembaga pendidikan yang selanjutnya disebut dengan sekolah, di dalam sekolah terdiri dari begitu banyak unsur atau pihak yang terlibat. Pihak yang terlibat dalam sekolah seperti kita ketahui yaitu terdiri dari kepala sekolah, pendidik atau guru, tenaga kependidikan atau karyawan, siswa dan warga sekolah.

Guru di dalam sekolah menempati salah satu posisi yang sentral, posisi yang sentral ini membuat guru sangat dihormati di dalam sekolah. Seperti yang sudah dikatakan di atas, guru adalah sebagai pendidik. Di dalam sekolah guru di posisikan sebagai seseorang yang harus mampu mendidik siswa sesuai tujuan pendidikan.

Di era modern ini guru merupakan sebuah profesi yang sangat mulai dilirik oleh banyak orang, fenomena ini muncul karena profesi keguruan tidak lagi dipandang sebagai profesi yang sebelah mata. Terlebih lagi sistem kompensasi yang sudah sangat meningkat dibandingkan era-era sebelumnya. Peningkatan upah guru menjadi salah satu daya tarik, akan tetapi pada era ini untuk menjadi seorang guru tidaklah mudah. Banyak hal yang harus dipenuhi untuk menjadi

seorang guru yang profesional bukan hanya orang yang dapat berbicara di dalam kelas.

Peningkatan kualitas ini dimaksudkan pula untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Pendidikan di Indonesia harus berkembang ke arah yang lebih maju dan lebih baik lagi guna menciptakan generasi bangsa yang berkualitas. Guru pada era ini bukan hanya sebagai pengajar yang menyampaikan ilmu pengetahuan (*Transfer of Knowledge*), akan tetapi guru adalah sebagai pendidik yang selain menyampaikan ilmu pengetahuan juga menyampaikan nilai-nilai (*Transfer of Value*).

“Guru merupakan pendidik dalam proses belajar mengajar di sekolah, tugas utamanya adalah mendidik dan mengajar siswa agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan maksimal.”⁵⁵ Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.⁵⁶ Lebih lanjut lagi menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga pengajar adalah tenaga pendidik yang khusus dengan tugas mengajar, yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen (pasal 27 ayat 3 Nomor 2/1989). Menurut Ali Mudlofir Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.⁵⁷

⁵⁵ Fatimah, Djailani, Khairudin, *Op., Cit*, H.11

⁵⁶ Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*,(Jakarta : Ciputat Pers,2002) h.8

⁵⁷ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional : Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*,(Jakarta : Rajawali Pers,2012) h.119-120

Sedangkan dalam Undang-undang No.14 pasal 20 Tahun 2005 yang dikutip oleh Jejen Musfah dikatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.⁵⁸

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah sebuah profesi yang memerlukan sebuah keterampilan khusus sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Guru memiliki peran untuk mengajar dan mendidik siswa kepada tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Akan tetapi lebih dalam lagi guru memiliki peran dan fungsi yang lebih spesifik.

3. Pengertian Motivasi kerja Guru

Sebagai makhluk hidup manusia membutuhkan motivasi, Akan tetapi manusia terkadang tidak menyadari dan tidak mengerti apa motivasi itu sendiri. Motivasi yang muncul lebih karena naluri seseorang dalam merespon dan memproses hal yang terjadi.

Guru sebagai manusia juga membutuhkan sesuatu yang bersifat stimulus atau dorongan, dalam hal ini dorongan tersebut adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong guru untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Karena pada dasarnya motivasi merupakan sebuah kebutuhan

⁵⁸ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan : Teori, Kebijakan, dan Praktik*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2015) h.172

umum manusia seperti yang sudah dijelaskan di atas. Guru akan senantiasa bekerja dengan giat apabila dalam kesehariannya guru tersebut dalam keadaan termotivasi sehingga dalam proses mendidik siswa di sekolah guru dapat bekerja sesuai yang diharapkan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”.⁵⁹ Motivasi yang diartikan sebagai penggerak dapat kita artikan lebih lanjut lagi menjadi sesuatu yang menjadi alasan manusia untuk bergerak, tentunya bukan hanya pada tahap menggerakkan anggota badan secara sederhana tetapi diartikan kepada menggerakkan seluruh anggota badan, menggerakkan pikiran dan menggerakkan seluruh fungsi yang ada pada manusia untuk mencapai tujuan atau hal yang ingin dicapai oleh manusia itu sendiri.

Sedangkan menurut Muhammad Ali dalam kamus *Bahasa Indonesia Modern*, motif diartikan sebagai ; sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang; dasar pemikiran dan pendapat; sesuatu yang menjadi pokok. Dari pengertian motif tersebut dapat diturunkan pengertian motivasi sebagai sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.⁶⁰

“Dasar bagi segala motivasi adalah harapan, harapan adalah syarat awal agar seseorang dapat termotivasi. Harapan adalah penyebab bagi sesuatu yang dihasilkan dan bahan bakar yang memberi tenaga kepada mesin. Tanpa harapan, tak seorang pun bisa termotivasi”.⁶¹

⁵⁹ Malayu S.P Hasibuan, Organisasi dan Motivasi,(Jakarta: PT. Bumi Aksara,2010), Cet ke 7, h.92

⁶⁰ Ishak harep & Hendri Tanjung, Manajemen Motivasi,(Jakarta; PT. Grasindo, 2003) h.12

⁶¹ Ricahard Denny, Sukses Memotivasi Jurus Jitu Meningkatkan Motivasi (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,2004) cet ke 2, h.2

“Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki).”⁶² “Sementara itu, Jerald Greenberg dan Robert A. Baron berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses, yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.”⁶³

Dari beberapa pendapat atau teori yang ada di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah sesuatu yang muncul dari sebuah harapan yang membangkitkan dan mengarahkan kepada sebuah perilaku yang menjadikan guru mempunyai kemauan dan semangat untuk mendidik secara profesional, sehingga tercapai sebuah tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama.

4. Tugas dan Fungsi Guru

Sebagai seorang guru, tentunya tidaklah mudah. Guru dituntut menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sebagai seorang pendidik. Lalu apa saja yang menjadi tugas dan fungsi seorang guru dalam mendidik. Menurut Mulyasa guru dalam mendidik murid bertugas sebagai berikut :

- a) Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan, dan pengalaman-pengalaman.
- b) Membentuk kepribadian anak yang harmonis sesuai cita-cita dasar pancasila.
- c) Sebagai perantara atau fasilitator dalam belajar.
- d) Guru sebagai pembimbing untuk membawa anak didik ke arah kedewasaan, tetapi pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak sesuai kehendaknya.
- e) Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat.
- f) Guru sebagai manajer.

⁶² Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada) cet ke-4, h..322

⁶³ *Ibid*

g) Guru sebagai administrator.⁶⁴

Lebih lanjut lagi mengenai tugas dan fungsi guru, menurut Djamaroh guru berfungsi sebagai berikut :

- a) Guru sebagai perencana kurikulum.
- b) Guru adalah perencana, pelaksana, dan pengembang kurikulum.
- c) Guru sebagai pemimpin.
- d) Guru sebagai pembimbing.
- e) Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak.
- f) Guru sebagai mentor.⁶⁵

Selanjutnya dalam pasal 40 ayat 2 UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa guru sebagai pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kewajiban sebagai berikut:

- a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
- b) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁶⁶

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai tugas dan fungsi guru di atas dapat disimpulkan bahwa guru sebagai pendidik dituntut mampu menguasai berbagai macam kemampuan untuk menunjang tugasnya sebagai pendidik. Guru sebagai pendidik harus dapat menjadi seorang pemimpin, administrator, manajer, mentor, fasilitator, serta menjadi teladan bagi siswa sehingga dapat menjadi contoh yang baik dalam kehidupan anak. Dalam hal ini demi terbinanya generasi bangsa yang mempunyai moral dan sikap sopan dan santun di masyarakat serta dapat menerapkan ilmunya dengan baik dan benar.

⁶⁴ H.M Yunus Abu Bakar, Syarifan Nurfan, Evi Fatimur dkk, Profesi Keguruan, (Surabaya : AprintA, 2009), h.2-7

⁶⁵ *Ibid*, h.2-8

⁶⁶ *Ibid*

5. Manfaat Motivasi Kerja Guru

Motivasi sebagai sebuah dorongan sebagai alasan mengapakan manusia mau melakukan sesuatu tentunya dapat dipahami sebagai sebuah hal yang bermanfaat. Manfaat dari motivasi sudah tidak dapat kita pungkiri, terlebih guru yang mempunyai tugas yang cukup berat dalam mendidik siswa.

Menurut Ishak Arep dan Hendri Tanjung “secara singkat, manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.”⁶⁷ lebih lanjut lagi dikatakan bahwa manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya.⁶⁸

Selain daripada di atas, motivasi juga dapat membuat seseorang mau dan mampu bekerja lebih keras. Seseorang yang termotivasi akan dengan mudah dapat melakukan pekerjaan yang lebih berat dari biasanya. Dalam hal pengawasan pula tidak akan membutuhkan pengawasan yang terlalu ketat.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi kerja bagi guru adalah untuk mendorong gairah kerja guru dalam melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh kesenangan hati serta dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi guru.

⁶⁷ Ishak Arep & Hendri Tanjung, *Op, Cit*, h.16

⁶⁸ *Ibid*

6. Pembinaan Motivasi Kerja Guru

Dalam memotivasi seseorang tentunya tidak dapat seperti membalikan tangan, ada proses panjang yang diperlukan dalam memotivasi. Tentunya di dalam proses ini yang dimaksud adalah pembinaan, pembinaan dalam rangka memotivasi ini sangat diperlukan. Terlebih di dalam sekolah, seorang guru harus selalu merasa dalam keadaan termotivasi dalam mengerjakan tugasnya sebagai pendidik.

Di dalam sekolah yang mempunyai tugas untuk membina motivasi guru adalah kepala sekolah. Kepala sekolah harus membina motivasi guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga tujuan dan target yang ditetapkan dapat di capai dengan hasil yang maksimal.

Menurut Champates pembinaan adalah hal untuk meningkatkan kinerja. Lewat pembinaan akan terjalin komunikasi dua arah antara manajer dengan karyawan sehingga dapat mengidentifikasi apa yang harus ditingkatkan dan bagaimana cara meningkatkan.⁶⁹

Sedangkan menurut Djakaria pembinaan adalah segala usaha, tindakan, dan kegiatan berhubungan dengan perencanaan, penyusunan, pengarahan, pembinaan serta pengendalian segala sesuatu berhasil secara tepat. Pembinaan itu meliputi kegiatan atau menyelenggarakan pengaturan sesuatu, supaya dapat dilakukan dan dapat dikerjakan dengan baik, teratur, rapi dan seksama menurut program atau rencana pelaksanaan (dengan ketentuan petun, norma, sistem, dan

⁶⁹ Fendy Levy Kambey, Suharmono, *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang)*, (Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol 0, No. 2, 2013), h.142

metode) secara efisien dan efektif mencapai tujuan serta memperoleh hasil yang diharapkan secara maksimal.⁷⁰

Lebih lanjut lagi menurut Gauzali pembinaan berarti pembaharuan atau usaha, tindakan atau kegiatan yang dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik lagi.⁷¹

Dari penjelasan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan motivasi kerja guru adalah upaya, usaha, atau tindakan yang di dalamnya terdapat unsur perencanaan, penyusunan, pengarahan serta pengendalian sesuatu yang dapat mendorong gairah kerja guru dalam melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh kesenangan hati yang nantinya akan dapat membuat produktivitas kerja guru memperoleh hasil yang lebih baik lagi.

C. Kajian Relevan

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian, maka peneliti mencantumkan penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh peneliti lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

Pertama penelitian yang dilakukan oleh saudari Hijrawati mahasiswa IAIN Kendari Angkatan 2013 yang melakukan penelitian dengan judul “*Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di SMP Negeri 22 SATAP Konawe Selatan Kabupaten Konawe Selatan*”. Dari hasil penelitian yang dilakukan di sekolah SMP Negeri 22 SATAP Konawe Selatan ia menemukan bahwa

⁷⁰ Sri wulandari, *Efektifitas Sistem Pembinaan Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Terhadap Tujuan Pembinaan*, (Serat Acitya, Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang), h. 5

⁷¹ Hendirani & Nulhaqim, *Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Mitra Binaan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai*, (Jurnal kependudukan Padjajaran, Vol 10, No. 2, 2008), h. 157

komunikasi yang dilakukan kepala sekolah sudah cukup efektif, komunikasi yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 22 SATAP ialah dengan menggunakan 2 metode yaitu dengan menggunakan komunikasi langsung bertatap muka dan menggunakan media seperti watsapp, sms grup, dan layanan telpon jika memang mendesak, dan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 22 SATAP ia menemukan bahwa komunikasi interpersonal yang dilakukan kepala sekolah terjadwal yakni pada hari Jumat dan Sabtu.⁷²

Kedua penelitian yang dilakukan oleh saudari Hasmidar dengan judul “*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Gurur Di SMAN 15 Konsel Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan*”. Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2017. Penelitian yang dilakukan pada judul ini adalah membahas atau menekankan pada efektifitas kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan seluruh warga sekolah yang ada di SMAN 15 Konsel. Pada penelitian tersebut menggunakan metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan hasil yang digunakan adalah presentase. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti (penulis), pada fokus penelitian, peneliti tidak hanya menggambarkan fenomena komunikasi interpersonal kepala sekolah akan tetapi juga membahas atau ingin menggambarkan fenomena komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam membina motivasi kerja guru.⁷³

Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Ovi Yazinta Sari dengan judul “*Hubungan Komunikasi interpersonal Kepala Sekolah dan Guru dengan Kinerja*

⁷² Hijrawati, *Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di SMP Negeri 22 SATAP Konawe Selatan Kabupaten Konawe Selatan*. 2013.

⁷³ Hasmidar. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Gurur Di SMAN 15 Konsel Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan*. 2013.

Guru di SMK Hamong Putera 1 Pakem” menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan guru dengan kinerja guru di SMK Hamong Putera 1 Pakem yang ditunjukkan dengan korelasi r_{xy} sebesar 0,572 , sedangkan nilai R_{square} (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,328 yang menunjukkan bahwa 32,8% dari variansi kinerja guru dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.⁷⁴

Peneliti telah melakukan penelusuran terhadap karya dan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, dan menjadi bahan yang amat berharga bagi penulis, terutama untuk memberikan gambaran sebelumnya, begitu juga sumber-sumber lain yang membahas mengenai komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, menjadi bahan yang sangat berguna sehingga penulis memberikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada para peneliti sebelumnya. Berbeda halnya dengan Skripsi ini, penulis mencoba mengkaji tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan penelitian yang relevan terdapat persamaan dan perbedaan yang dilakukan peneliti, Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah. Adapun perbedaan pada penelitian ini adalah tempat, waktu dan lokasi penelitian yang menjadi bahan peneliti. Dibandingkan dengan peneliti, peneliti sebelumnya lebih membahas kepada efektifitas komunikasi interpersonal kepala sekolah dan hubungan

⁷⁴ Ovi Yazinta Sari <http://eprints.uny.ac.id/8975/3/bab%20%20-08402244041.pdf>
Hubungan Komunikasi interpersonal Kepala Sekolah dan Guru dengan Kinerja Guru di SMK Hamong Putera 1 Pakem. Ttgl. 04 November 2017

komunikasi interpersonal kepala sekolah dan guru terhadap kinerja guru. Sedangkan peneliti lebih fokus terhadap pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MTs Miftahul Jannah Andowengga Kabupaten Kolaka Timur.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah penelitian jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih diuji secara empiris. Adapun yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 = Jika nilai korelasi lebih kecil dari 0 (nol) maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MTS Miftahul Jannah Andowengga Kabupaten Kolaka Timur).

H_1 = Jika nilai korelasi lebih besar dari 0 (nol) maka H_1 diterima (terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MTS Miftahul Jannah Andowengga Kabupaten Kolaka Timur).

