

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI
BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
DI KECAMATAN COLOMADU KABUPATEN KARANGANYAR**

SKRIPSI

Disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Program Pendidikan Strata I Psikologi



Oleh:
Yashinta Ayu Wardhani
G 0107098

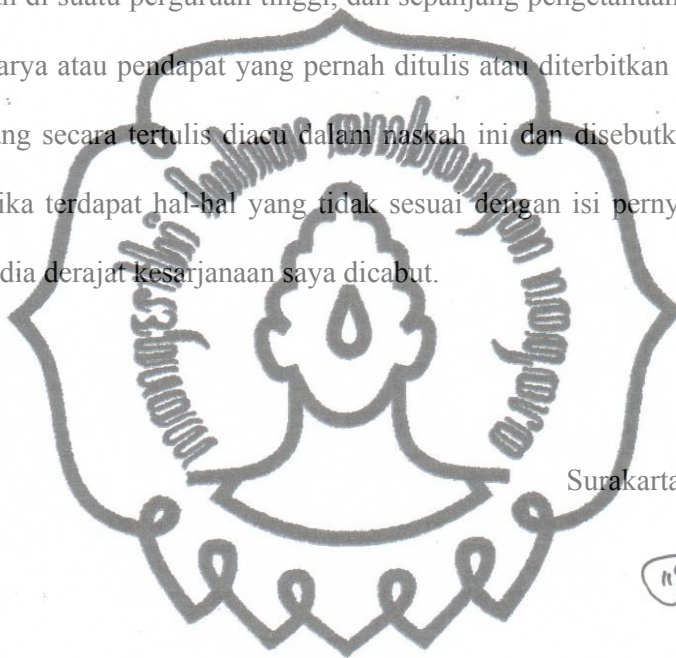
Pembimbing :
Dra. Sri Wiyanti, M.Si
Dra. Tuti Hardjajani, M.Si

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2012
commit to user

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



Surakarta, Juli 2012

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yashinta Ayu Wardhani'.

Yashinta Ayu Wardhani

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul : **Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar**

Nama Peneliti : Yashinta Ayu Wardhani
NIM : G 0107098
Tahun : 2012

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Pembimbing dan Penguji Skripsi
Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta

Pada hari : Jumat

Tanggal : 27 Juli 2012

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dra. Sri Wiyanti, M.Si.
NIP. 19520814 198403 2 001

Dra. Tuti Hardjajani, M.Si.
NIP. 19501216 197903 2 001

Koordinator Skripsi

Rin Widya Agustin, M.Psi.
NIP. 19760817 200501 2 002

commit to user

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi
dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Colomadu
Kabupaten Karanganyar**

Yashinta Ayu Wardhani, G 0107098, Tahun 2012

Telah diuji dan disahkan oleh pembimbing dan penguji skripsi
Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta

Pada Hari : Jumat
Tanggal : 27 Juli 2012

Ketua Sidang
Dra. Sri Wiyanti, M.Si.
NIP. 19520814 198403 2 001

(Signature)

Sekretaris Sidang
Dra. Tuti Hardjajani, M.Si.
NIP. 19501216 197903 2 001

(Signature)

Anggota Penguji :
Penguji I
Drs. Thulus Hidayat, S.U., M.A.
NIP. 130250480

(Signature)

Penguji II
Nugraha Arif Karyanta, S.Psi., M.Psi.
NIP. 19760323 200501 1 002

(Signature)

Surakarta, 09 AUG 2012

Ketua Prodi Psikologi,
Fakultas Kedokteran UNS
(Signature)
Drs. Hardjono, M.Si.
NIP. 19590119 198903 1 002



Koordinator Skripsi,

(Signature)

Rin Widya Agustin, M.Psi.
NIP. 19760817 200501 2 002

commit to user

MOTTO

Anda tidak pernah mencapai kesuksesan sesungguhnya sampai Anda menyukai
apa yang sedang Anda kerjakan.

(Dale Carnegie)

Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu
kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.

(Winston Churchill)

Pekerjaan hebat tidak dilakukan dengan kekuatan, tapi dengan ketekunan dan
kegigihan.

(Samuel Johnson)



Karya ini peneliti persembahkan bagi :

- *Ibu dan Bapak tercinta atas doa dan kasih sayang yang terus mengalir tiada henti.*
- *Kakak, keponakan, dan keluarga besar yang selalu memberi dukungan.*
- *Seluruh guru dan pembimbing yang telah memberikan ilmunya.*
- *Sahabat-sahabatku yang selalu ada dalam suka dan duka.*
- *Almamaterku tercinta.*

commit to user

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang diberikan sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan karya ini. Peneliti menyadari bahwa karya ini dapat terselesaikan dengan baik juga karena bantuan dari berbagai pihak. Rasa terima kasih sudah sepantasnya peneliti sampaikan kepada segenap pihak atas segala partisipasinya dalam pelaksanaan dan penyelesaian karya ini. Untuk itu dengan kerendahan hati, diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Zainal Arifin Adnan, dr., Sp PD-KR-FINASIM selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta yang memberikan kebijakan kepada peneliti untuk menyelesaikan studi.
2. Bapak Drs. Hardjono, M.Si. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian skripsi.
3. Ibu Dra. Sri Wiyanti, M.Si. selaku pembimbing utama atas segala bimbingan, waktu, masukan, kesabaran dan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dra Tuti Hardjajani, M. Si selaku pembimbing pendamping atas segala bimbingan, nasehat, dan kesabaran dalam mengarahkan dan membimbing peneliti selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Thulus Hidayat, SU, MA. dan Bapak Nugraha Arif Karyanta, M.Psi. selaku penguji yang telah memberikan waktu, saran, masukan, serta nasehat yang berarti kepada peneliti.

commit to user

6. Ibu Rin Widya Agustin, M.Psi. selaku Koordinator Skripsi Program Studi Psikologi atas segala waktu dan bantuan yang diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh staf pengajar di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta atas segala ilmu yang sangat berharga selama peneliti menempuh studi.
8. Staf tata usaha, staf perpustakaan, dan seluruh karyawan di Program Studi Psikologi atas segala dukungan dan bantuannya selama ini.
9. Ibu Yayuk Kristiningsih, S.Pd. selaku Kepala UPT PUD, NFI dan SD Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar atas ijin penelitian yang diberikan.
10. Bapak Saimin, S.Pd. selaku staf tata usaha UPT PUD, NFI dan SD Kecamatan Colomadu atas segala bantuan, waktu, dan masukannya sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
11. Ibu Sumarni, S.Pd. selaku Kepala SD Negeri 01 Malangjiwan, Bapak Sumanto, M.Pd. selaku Kepala SD Negeri 03 Malangjiwan, Bapak Muh. Showam, S.Pd. selaku Kepala SD Negeri 02 Bolon, Bapak Manto Murtejo, Ama.Pd. selaku Kepala SD Negeri 01 Ngasem, Ibu Tris Amay, M.Pd. selaku Kepala SD Negeri 01 Gawan, Bapak Eko Suparyono, S.Pd. selaku Kepala SD Negeri 01 Tohudan, Ibu Maria Yadimi, S.Pd. selaku Kepala SD Negeri 01 Blulukan, Sulistin Tri Purnami, S.Pd. selaku Kepala SD Negeri Baturan, Ibu Endang Tutik Kriswanti, S.Pd. selaku Kepala SD Negeri 02 Ngasem, Ibu

Ngatinah, S.Pd. selaku Kepala SD Negeri 03 Bolon, atas segala bantuan dan ijin penelitian yang diberikan.

12. Seluruh guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar atas bantuan, kesediaan, dan kerjasamanya untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
13. Bapak dan Ibuku (Fugimin, S.Pd. dan Endang Tutik Kriswanti, S.Pd.) atas segala cinta kasih, doa, dukungan, dan pengorbanan yang tiada henti. Semoga karya ini bisa membuat Bapak dan Ibu bangga.
14. Kakakku Arif, Wiwit, Watik dan keponakanku Arva atas senyum, tawa, segala bantuan, dorongan dan semangat yang tiada henti.
15. Sandi, Yuli, Noor Firiana, Septi, Hertin, Tegar, Halim dan seluruh teman-teman angkatan 2007 atas suka, duka, canda yang telah kita lewati bersama. Semoga persahabatan yang indah ini tidak akan pernah berakhir.
16. Kakak tingkat 2004, 2005, dan 2006, serta adik tingkat 2008, 2009, 2010, 2011 atas bantuan selama ini secara langsung maupun tidak langsung.

Peneliti berharap segala kebaikan dan bantuan Anda dapat dibalas oleh-Nya. Akhir kata peneliti berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi para guru terutama yang terkait dengan upaya peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar.

Surakarta, Juli 2012

Peneliti

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN COLOMADU KABUPATEN KARANGANYAR

Yashinta Ayu Wardhani

G 0107098

ABSTRAK

Guru merupakan komponen yang penting dalam proses belajar mengajar, karena mutu hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti menjalin komunikasi interpersonal yang baik antara guru dengan seluruh komponen sekolah dan meningkatkan motivasi berprestasi yang dimiliki guru.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1. Hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru; 2. Hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru; 3. Hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru kelas di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 23 sekolah. Sampling menggunakan *purposive cluster random sampling*, sehingga diperoleh 10 sekolah yang terdiri dari 48 guru yang telah memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kinerja guru, skala komunikasi interpersonal, dan skala motivasi berprestasi. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua adalah analisis korelasi parsial, dan selanjutnya untuk menguji hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi ganda.

Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi ($r_{x,y}$) sebesar 0,452, $p < 0,05$, dan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{x_2y}) sebesar 0,167, $p > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis regresi ganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,773, $p < 0,05$ dan F Hitung 33.409 > F Tabel 3,204. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

Nilai R^2 dalam penelitian ini sebesar 0,598 atau 59,8%, terdiri atas sumbangan efektif komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 45,75% dan sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 14,05%. Ini berarti masih terdapat 40,2% variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja guru selain komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi.

Kata Kunci: komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi, kinerja guru.

commit to user

**THE CORRELATION BETWEEN INTERPERSONAL COMMUNICATION
AND ACHIEVEMENT MOTIVATION TOWARD TEACHERS WORKING
PERFORMANCE OF ELEMENTARY SCHOOL IN SUBDISTRICT
COLOMADU REGION OF REGENCY KARANGANYAR**

Yashinta Ayu Wardhani

G 0107098

ABSTRACT

The teacher is an important component in the learning process, because the quality of education depends on the ability of teachers to implement the learning process. Efforts to improve teacher performance can be done in various ways, such as having good interpersonal communication between teachers and schools and improve the achievement motivation that teachers have.

The purpose of this research is to find out : (1) Positive correlation between interpersonal communication and teachers working performance; (2) Positive correlation between achievement motivation and teachers working performance; (3) Positive correlation between interpersonal communication and achievement motivation toward teachers working performance of elementary school in subdistrict Colomadu region of regency Karanganyar.

The population in this research is teachers of elementary school in subdistrict Colomadu region of regency Karanganyar, consist of 23 schools. Purposive Cluster Random Sampling is used as a sampling so that 10 schools consist of 48 teachers as the sample. Data collection instrument in this research consists of teachers working performance scale, interpersonal communication scale, and achievement motivation scale. Data analysis technique in this research consists of partial correlation analysis for examining the first and the second hypothesis, and multiple regression analysis for examining the third hypothesis.

Partially the result shows the significant positive correlation between interpersonal communication and teachers working performance with the coefficient of correlation ($r_{x,y}$) 0,452, $p < 0,05$; no significant correlation between achievement motivation and teachers working performance indicated by the coefficient of correlation (r_{x_2y}) 0,167, $p > 0,05$. Based on the result of multiple regression analysis, it obtains the value of correlation coefficient (R) 0,773, $p < 0,05$ and F_{count} 33.409 $>$ F_{table} 3,204. The result shows significant positive correlation between interpersonal communication and achievement motivation toward teachers working performance.

The value of R^2 in this research is 0,598 or 59,8% consisting of effective contribution of interpersonal communication for teachers working performance that equals to 45,75% and effective contribution of achievement motivation for teachers working performance that equals to 14,05%. It indicates that there is 40,2% of another variables more influential toward teachers working performance beside interpersonal communication and achievement motivation.

Keywords: interpersonal communication, achievement motivation, teachers working performance

commit to user

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR BAGAN	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	15
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Guru	
1. Pengertian kinerja guru	16

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru	20
3. Penilaian Kinerja Guru.....	24
4. Aspek-Aspek dalam Penilaian Kinerja Guru	26
B. Komunikasi Interpersonal	
1. Pengertian Komunikasi Interpersonal	31
2. Fungsi Komunikasi.....	34
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	37
4. Aspek-Aspek dalam Komunikasi Interpersonal	40
C. Motivasi Berprestasi	
1. Pengertian motivasi berprestasi	43
2. Karakteristik Individu dengan Motivasi Berprestasi Tinggi....	47
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi.....	49
4. Aspek-Aspek dalam Motivasi Berprestasi.....	52
D. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru	
1. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru.....	55
2. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru....	61
3. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru	64
E. Kerangka Pemikiran.....	70
F. Hipotesis	74

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	75
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	
1. Kinerja Guru	75
2. Komunikasi Interpersonal.....	76
3. Motivasi Berprestasi	77
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	
1. Populasi.....	77
2. Sampel	78
3. Teknik Sampling.....	79
D. Teknik Pengumpulan Data	
1. Sumber Data.....	79
2. Teknik Pengumpulan Data.....	80
E. Validitas dan Reliabilitas	
1. Validitas.....	84
2. Reliabilitas.....	85
F. Teknik Analisis Data.....	86

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian	
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	87
2. Persiapan Penelitian	91
3. Pelaksanaan Uji Coba	96
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala	97

5. Penyusunan Alat Ukur untuk Penelitian.....	102
B. Pelaksanaan Penelitian	
1. Penentuan Subjek Penelitian.....	106
2. Pengumpulan Data.....	106
3. Pelaksanaan Skoring.....	107
C. Analisis Data	
1. Uji Asumsi.....	108
2. Uji Hipotesis.....	110
3. Analisis Deskriptif.....	113
4. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.....	115
D. Pembahasan.....	115
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	123
B. Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA.....	126
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Kinerja Guru.....	81
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Komunikasi Interpersonal	82
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Motivasi Berprestasi.....	83
Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Kinerja Guru Sebelum Uji Coba.....	93
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum Uji Coba	94
Tabel 6. Distribusi Aitem Skala Motivasi Berprestasi Sebelum Uji Coba....	95
Tabel 7. Distribusi Aitem Skala Kinerja Guru yang Valid dan Gugur.....	98
Tabel 8. Distribusi Aitem Skala Komunikasi Interpersonal yang Valid dan Gugur.....	100
Tabel 9. Distribusi Aitem Skala Motivasi Berprestasi yang Valid dan Gugur	102
Tabel 10. Distribusi Penyusunan Aitem Skala Kinerja Guru untuk Penelitian	103
Tabel 11. Distribusi Penyusunan Aitem Skala Komunikasi Interpersonal untuk Penelitian	104
Tabel 12. Distribusi Penyusunan Aitem Skala Motivasi Berprestasi untuk Penelitian	105
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas.....	108
Tabel 14. Hasil Uji Linearitas Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru	109
Tabel 15. Hasil Uji Linearitas Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru.....	109
Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Ganda.....	110

Tabel 17. Hasil Uji F-Test	111
Tabel 18. Hasil Analisis Korelasi Parsial antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru	112
Tabel 19. Hasil Analisis Korelasi Parsial antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru	113
Tabel 20. Deskripsi Data Penelitian.....	114
Tabel 21. Kriteria Kategorisasi Subjek Penelitian.....	114



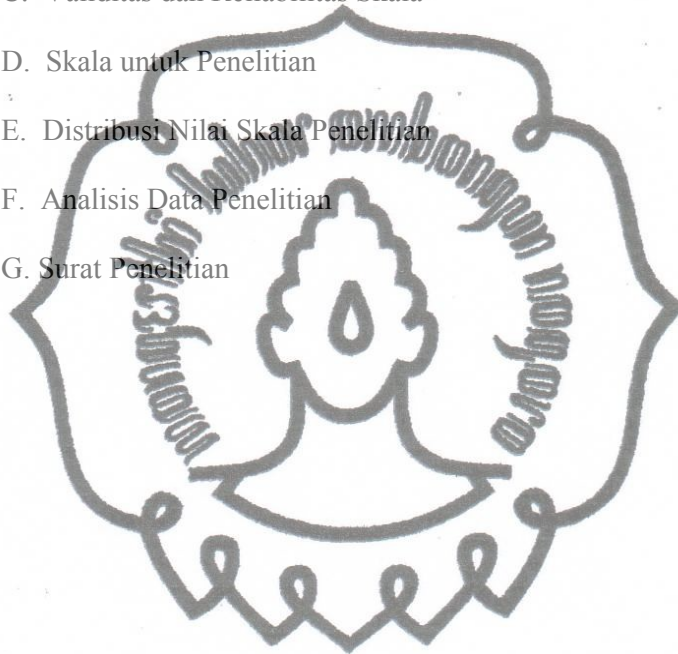
DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Pemikiran 74



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A. Skala Uji Coba
- Lampiran B. Distribusi Nilai Uji Coba Skala
- Lampiran C. Validitas dan Reliabilitas Skala
- Lampiran D. Skala untuk Penelitian
- Lampiran E. Distribusi Nilai Skala Penelitian
- Lampiran F. Analisis Data Penelitian
- Lampiran G. Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Menyadari akan hal tersebut, maka tidak mengherankan apabila kemudian pemerintah dan masyarakat memberi perhatian yang cukup besar terhadap masalah pendidikan. Perhatian besar pemerintah dan masyarakat itu salah satunya tampak dalam upaya mewujudkan masyarakat yang dapat mengenyam pendidikan secara merata. Pemerintah maupun masyarakat mengupayakan adanya sarana pendidikan berupa sekolah atau madrasah dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan menengah, sehingga dengan adanya sarana tersebut masyarakat dapat menikmati proses pendidikan dalam suatu lembaga formal. Pemerintah serius mengupayakan bidang pendidikan karena dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan dapat menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan kehidupan di masyarakat yang semakin kompleks. Di sisi lain, rendahnya mutu pendidikan akan berdampak pada ketidakmampuan generasi muda untuk bersaing di dunia kerja yang semakin ketat dan membutuhkan pengetahuan yang tinggi di berbagai bidang.

Kemampuan pengetahuan dan kualitas pendidikan tidak secara serta merta dimiliki oleh para sarjana, tetapi pendidikan yang berkualitas perlu dimulai sejak pendidikan dasar atau sekolah dasar. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah dasar merupakan tempat pengembangan ilmu pengetahuan, kecakapan dan

commit to user

keterampilan yang diberikan secara lengkap sebagai dasar bagi pengembangan pendidikan berikutnya. Pendidikan dasar adalah suatu tahap penting dalam jenjang pendidikan anak, karena dari sinilah awal yang menentukan perkembangan pendidikan anak selanjutnya. Sekolah dasar merupakan landasan awal untuk memperluas pengetahuan serta wawasan hingga tercapainya kriteria untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Ilmu pengetahuan dan wawasan di Sekolah dasar merupakan pondasi yang penting untuk menentukan prestasi siswa selanjutnya. Untuk dapat mencapai pendidikan dasar yang berkualitas, diperlukan guru yang berkualitas pula, karena guru Sekolah Dasar merupakan peletak dasar ilmu pengetahuan, sikap dan nilai yang menjadi bekal di dalam kehidupan.

Guru merupakan komponen yang penting dalam proses belajar mengajar, yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1, disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru memiliki pengaruh yang besar dalam terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas, karena mutu hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Mutu pendidikan akan berhasil dicapai jika pendidikan dilaksanakan dengan proses yang menggunakan teknik dan metode yang sesuai dengan kondisi dan situasi siswa serta

menggunakan sarana prasarana yang memadai. Untuk dapat melaksanakan hal tersebut diperlukan guru yang memiliki kemampuan dan kreativitas tinggi serta memiliki semangat dan motivasi berprestasi yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi pula. Dengan kata lain, guru yang memiliki dasar motivasi yang tinggi cenderung bekerja dengan baik yang berarti mereka memiliki prestasi kerja atau kinerja yang lebih baik pula.

Tenaga guru merupakan salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru adalah sosok yang langsung bertanggung dengan peserta didik. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Realisasinya, dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya, guru mampu menunjukkan bahwa dirinya mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Martinis Yamin dan Maisah (2010) menyatakan bahwa melalui pendidikan yang bermutu akan mampu menghasilkan generasi bangsa Indonesia yang berkualitas. Oleh karena itu, prestasi kerja (kinerja) yang tinggi dari seorang guru diharapkan dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kualitas generasi muda Indonesia, sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan masa depan. Melihat hal tersebut, kinerja guru perlu ditingkatkan baik sebagai pendidik maupun pembimbing. Upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti memberikan insentif, motivasi, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik dan komunikasi efektif dengan sesama guru dan muridnya.

Kinerja atau prestasi kerja menurut Sutarto Wijono (2010) diartikan sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Pengertian ini memberikan makna bahwa prestasi kerja atau kinerja (*job performance*), berkenaan dengan sesuatu yang dihasilkan individu melalui tingkah laku dalam pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diartikan bahwa prestasi kerja atau kinerja tidak hanya berdasarkan kuantitas pekerjaan tapi juga mencakup kualitas dari hasil pekerjaan tersebut. Guru yang mempunyai prestasi kerja yang baik cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan berusaha memberikan yang terbaik sesuai dengan kemampuannya, tidak hanya mementingkan banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan, tapi juga bertanggung jawab atas hasil pekerjaan tersebut.

Martinis Yamin dan Maisah (2010) mendefinisikan kinerja guru sebagai segala aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya menjalankan perannya dalam dunia pendidikan guna membimbing peserta didik mencapai kedewasaan baik secara fisik, psikologis maupun sosial. Aktivitas guru yang dimaksud disini adalah segala kegiatan yang terkait dengan tujuan pendidikan yaitu menghasilkan anak didik yang berkualitas, yang meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu para peserta didik menjadi pribadi yang matang baik secara fisik maupun psikologis. Segala kegiatan yang dilaksanakan oleh seorang guru harus mampu dipertanggungjawabkan dengan baik oleh pribadi guru yang bersangkutan, sehingga dalam pelaksanaan aktivitas guru setiap hari tidak seyogyanya dilakukan

secara sembarangan atau asal-asalan. Hal ini penting karena peran seorang guru adalah sebagai figur yang menjadi contoh bagi para siswanya.

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) guru dalam dunia pendidikan diartikan sebagai hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya di dalam proses belajar mengajar di sekolah. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru tersebut telah melaksanakan segala tugas dan kewajibannya terkait dengan profesi yang disandangnya, baik dalam hal kedisiplinan maupun yang terkait dengan pengembangan pendidikan. Alice Tjandralila Rahardja (2004) dalam jurnal penelitian mengenai Hubungan Antara Komunikasi Antarpribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta, menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : keterampilan yang dimiliki; kemampuan dasar atau *ability*; usaha yang dilakukan harus didukung oleh sarana atau alat dan teknologi yang tersedia; adanya insentif (penghargaan atau pujian yang diberikan); lingkungan kerja yang mendukung; dan adanya motivasi terus menerus. Faktor-faktor yang telah disebutkan di atas memiliki andil penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Kinerja akan menjadi optimal apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi dengan baik, dan sebaliknya kinerja akan menjadi tidak optimal apabila faktor-faktor tersebut diabaikan keberadaannya.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat sekarang ini mendorong pemerintah untuk mewujudkan suatu proses pendidikan dan pembelajaran yang terus meningkat seiring kebutuhan akan ilmu yang juga terus meningkat. Di sekolah, guru memiliki peran yang cukup penting dalam

mengupayakan kemajuan proses pembelajaran. Oleh karena itu, dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya, diperlukan hubungan yang baik di antara komponen sekolah. Bentuk hubungan tersebut dapat terjalin dengan baik melalui komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merupakan sarana penting untuk dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam segala aspek kehidupan, khususnya dalam lembaga pendidikan di sekolah. Selain itu, komunikasi interpersonal juga merupakan bentuk realisasi dari salah satu aspek yang penting dalam kinerja guru yaitu kompetensi sosial. Bagi seorang guru, komunikasi merupakan hal yang sangat penting karena menjadi pekerjaan rutin seorang guru yaitu ketika proses belajar mengajar dengan siswa maupun ketika berperan sebagai bagian dari komponen organisasi sekolah secara keseluruhan. Komunikasi yang baik akan mampu memberikan manfaat yang baik bagi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru di sekolah.

DeVito (1997) mendefinisikan komunikasi mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Komunikasi digunakan untuk menyampaikan informasi. Apabila seseorang berkomunikasi dengan orang lain, berarti orang tersebut telah menyampaikan informasi kepada orang lain. Orang yang menerima informasi akan memberikan reaksi atau respon sehingga terjalinlah hubungan interaktif antara kedua orang tersebut. Pemahaman mengenai nilai-nilai komunikasi telah disampaikan oleh berbagai pakar dengan berbagai definisi yang berbeda-beda.

Komunikasi merupakan suatu bentuk kegiatan yang memiliki banyak manfaat. Kartini Kartono (2002) mengungkapkan beberapa manfaat dari komunikasi, yaitu menghubungkan semua unsur yang berkaitan pada semua lapisan, sehingga menimbulkan rasa solidaritas dan loyalitas; meningkatkan rasa tanggung jawab anggota; memunculkan saling pengertian dan saling menghargai tugas setiap anggota. Berdasarkan manfaat komunikasi yang telah disebutkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi antar individu dapat meningkatkan keharmonisan dalam dunia kerja, termasuk guru yang berinteraksi dengan muridnya pada pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Apabila komunikasi antar komponen pendidikan tidak berjalan efektif, maka koordinasi antara guru dengan muridnya akan terganggu. Akibatnya akan menimbulkan ketidakharmonisan hubungan antar komponen pendidikan dan akan mengganggu proses pencapaian target dan tujuan yang diharapkan.

Uraian tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sardinah (2009) mengenai Iklim Kerjasama Guru Ditinjau dari Komitmen dan Komunikasi Interpersonal pada SD Negeri di Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat menjalin hubungan yang akrab dan hubungan kerjasama yang harmonis di sekolah sehingga kesulitan yang dialami dapat diatasi dan pekerjaan dapat terlaksana dengan lancar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini mengandung pengertian bahwa sebuah organisasi kerja seperti sekolah membutuhkan koordinasi yang baik antara anggota satu dengan yang lain agar tercipta keharmonisan, saling pengertian, kesepahaman antara sub kerja yang satu dengan

lainnya, sehingga dapat dicapai kinerja yang memadai. Pada dasarnya suatu kelompok dibangun atas dasar interaksi antar anggotanya. Jika kerjasama dalam suatu kelompok dapat terselenggara dengan baik, maka tujuan yang diharapkan akan dapat terwujud, namun jika terdapat ketidakharmonisan dalam kerjasama tersebut, berarti komunikasi interpersonal sulit dicapai akibatnya tujuan yang diharapkanpun akan semakin jauh dari kenyataan.

DeVito (1997) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai proses penyampaian pesan dan penerimaan pesan antar individu maupun kelompok, dengan berbagai dampak yang menyertainya dan dengan peluang untuk saling memberikan umpan balik. Komunikasi interpersonal dalam dunia pendidikan, khususnya yang terjadi di Sekolah Dasar dapat berupa pertanyaan atau diskusi dengan guru lain yang lebih berpengalaman, sehingga pengetahuan guru menjadi bertambah dan hasil kerjanya pun meningkat. Selain itu, komunikasi interpersonal juga dapat terjalin antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan siswa, serta antara guru dengan wali siswa. Komunikasi berarti proses penyampaian informasi kepada orang lain yang akan menimbulkan reaksi sebagai balasan.

Komunikasi dapat berupa komunikasi verbal dan non verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan kata-kata, sedangkan komunikasi non verbal adalah komunikasi yang tidak menggunakan kata-kata tetapi menggunakan bahasa tubuh atau isyarat. Apabila guru mempunyai ketrampilan berkomunikasi yang memadai maka kinerja guru akan meningkat, karena gagasan dan pemikiran dapat disampaikan dengan baik dan lancar. Alice Tjandralila Rahardja (2004) mengungkapkan bahwa melalui komunikasi dapat terbentuk rasa

saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang dan menyebarkan pengertian. Komunikasi yang baik mengakibatkan kinerja yang tinggi, karena masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipecahkan bersama-sama. Kemampuan guru berkomunikasi akan memperlihatkan sifat diri positif, terpercaya dan terbuka kepada rekan sekerja dan siswa. Kualitas komunikasi dapat juga direalisasikan melalui kualitas suara yang diperdengarkan dengan baik, artinya guru yang mempunyai suara jelas, termasuk intonasi dan ekspresi yang baik akan membuat siswa maupun guru yang lain mau mendengarkan dan memperhatikan isi pembicaraan guru tersebut.

Prestasi kerja atau kinerja guru seperti yang telah dijelaskan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja seorang guru menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010) salah satunya dipengaruhi oleh faktor personal atau individual yang meliputi unsur kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

Sartain (dalam Ngalim Purwanto, 1990) mendefinisikan motivasi atau dorongan sebagai suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (*goal*) atau perangsang (*incentive*). Motivasi yang dimiliki individu yang berasal dari dalam diri akan mengarahkan individu untuk dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Apabila individu tidak memiliki tujuan atau cita-cita yang ingin dicapai maka dorongan untuk berusaha atau bertindak akan menjadi lemah dan tidak bersemangat sehingga kinerja individupun cenderung rendah.

Motif dibedakan menjadi dua golongan, yaitu *physiological drive* dan *social motives*. *Physiological drive* (motif biologis/ fisiologis) ialah dorongan yang bersifat fisiologis/ jasmaniah, seperti lapar, haus, dan sebagainya, sedangkan *social motives* (motif sosial) ialah dorongan yang berkaitan dengan kehidupan sosial (Ngalim Purwanto, 1990). Motif sosial merupakan motif yang kompleks, dan merupakan sumber dari banyak perilaku manusia. Motif ini dipelajari dalam suatu kelompok sosial (*social group*). McClelland (dalam Bimo Walgito, 2004) membedakan motif sosial menjadi (1) motif berprestasi (*achievement motivation*) atau disebut dengan *need for achievement* (*n-achievement*); (2) motif berafiliasi atau juga disebut kebutuhan afiliasi (*need for affiliation* atau *n-affiliation*); (3) motif berkuasa atau kebutuhan berkuasa (*need for power* atau *n-power*).

Mulyasa (2005) menyatakan bahwa para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para guru memiliki motivasi yang positif, maka cenderung memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan sekolah. Hal ini dapat berarti bahwa seorang guru akan melakukan semua pekerjaan dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi). Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa adanya motivasi tidak akan ada kegiatan nyata yang dapat menunjukkan kinerja guru.

Davidoff (1981) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berasal dari kebutuhan untuk mengejar keberhasilan, mencapai cita-cita atau keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sulit. Motivasi berprestasi cenderung mengarah pada kepentingan masa depan dibandingkan dengan masa lalu dan

individu tersebut cenderung menjadi lebih kuat dalam menghadapi kegagalan karena dapat memperkirakan situasi yang akan datang guna memperoleh prestasi yang lebih baik dalam bekerja. Senada dengan hal tersebut, McClelland (dalam Miftah Thoha, 1993) menyatakan bahwa seorang individu dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika individu tersebut mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Di dalam dunia kerja peranan motivasi sangat penting, orang akan cenderung bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang guru merupakan bagian dari komponen yang berperan penting dalam suatu organisasi kerjanya di sekolah. Organisasi kerja memberi pengaruh tinggi terhadap pencapaian motivasi yang lebih tinggi. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang kinerja terbaik yang bisa dilakukannya, karena seorang guru mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya, bukan hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan.

Kinerja guru biasanya terkait dengan kenaikan jabatan atau pangkat. Penilaian kinerja guru (PKG) merupakan istilah baru yang akan digunakan untuk menilai kinerja guru khususnya untuk kenaikan pangkat sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB (Reformasi Birokrasi) Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya (Rusdianto, 2011). Peraturan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai tenaga profesional yang mempunyai fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Selain itu, peraturan ini juga

bertujuan memberikan ruang serta mendukung pelaksanaan tugas dan peran guru agar menjadi guru yang profesional. Melalui adanya penilaian kinerja guru ini diharapkan para guru akan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitasnya guna memenuhi angka kredit untuk keperluan kenaikan jabatan. Data yang dikemukakan Sukartono (dalam Deni Kurniawan As'ari, 2009) saat membuka pertemuan guru, menyebutkan bahwa persentase guru PNS di Jawa Tengah yang sudah berhasil naik pangkat ke golongan IV-B masih sangat rendah. Jumlah persentasenya untuk guru SD (0,20%), SMP (2,04%), SMA (1,65%), dan SMK (1,46%). Menurut beliau, banyaknya jumlah guru yang hanya sampai pada golongan IV-A disebabkan karena sebagian besar guru masih mengalami kendala dalam mengumpulkan angka kredit pengembangan profesi. Pengumpulan nilai angka kredit diperoleh melalui penilaian yang dilakukan oleh berbagai pihak terhadap guru yang bersangkutan ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, meliputi kegiatan pembelajaran dan dalam hal kedisiplinan.

Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang tidak terlepas dari masalah-masalah yang ada dan terkait dengan proses pendidikan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru yang ada di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Colomadu, penulis memperoleh informasi bahwa di sekolah tersebut masih terlihat adanya masalah terkait dengan kinerja guru, antara lain dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan disiplin tugas. Masalah yang muncul dalam perencanaan pembelajaran adalah masih ada guru yang belum

membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar. Selain itu juga terlihat masalah dalam pelaksanaan pembelajaran, yaitu guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga proses belajar mengajar terasa membosankan bagi siswa, selain itu juga masih banyak guru yang belum dapat menggunakan sarana dan prasarana elektronik seperti komputer untuk menunjang kegiatan belajar mengajarnya. Masalah lain yang muncul yang terkait dengan kinerja guru dalam hal disiplin tugas, antara lain yaitu masih terdapat guru yang belum mengikuti peraturan sekolah. Hal ini dapat terlihat ketika guru terlambat hadir dalam pelaksanaan upacara atau ketika guru tidak mengikuti jadwal jam kerja yang ditetapkan oleh sekolah, misalnya : guru meninggalkan sekolah sebelum jam kerja berakhir. Berbagai masalah tersebut, dapat menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar belum optimal. Masalah-masalah yang muncul tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga diperlukan pengefektifan komunikasi interpersonal antara guru dengan komponen sekolah yang lain serta perlunya peningkatan motivasi berprestasi untuk setiap guru yang ada untuk dapat menunjang pengoptimalan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar ?
2. Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar ?
3. Apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar ?

C. Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.
3. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Apabila hipotesis dalam penelitian ini dapat terbukti, manfaat yang dapat diperoleh adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan pengertian kepada kepala sekolah mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Dasar.
- b. Memberikan pemahaman kepada guru mengenai pentingnya menjalin komunikasi interpersonal yang baik dalam kegiatan pembelajaran di Sekolah Dasar.
- c. Memberikan pemahaman mengenai pentingnya motivasi berprestasi dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban guru di Sekolah Dasar.

2. Manfaat Praktis

- a. Informasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memberikan pembinaan terhadap guru Sekolah Dasar, khususnya pembinaan di bidang kinerja guru Sekolah Dasar.
- b. Memberikan masukan kepada guru mengenai komunikasi interpersonal yang baik yang bermanfaat dalam kehidupan di Sekolah Dasar.
- c. Memberikan rekomendasi kepada guru mengenai cara meningkatkan motivasi berprestasi guna meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar.

BAB II

LANDASAN TEORI

2. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Guru merupakan salah satu komponen yang penting dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Pada setiap diri guru terletak tanggung jawab untuk membawa siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1, disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Istilah guru menurut Syaiful Sagala (2009) secara sederhana dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Keberadaan guru sangat diperlukan oleh masyarakat karena memiliki tugas yang penting. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Kunandar (2009) yang mendefinisikan guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal. Guru merupakan komponen yang sangat penting dalam

commit to user

proses pelaksanaan pendidikan karena guru memikul tanggung jawab yang besar guna menghasilkan anak didik yang berkualitas.

Istilah kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja. Suyadi Prawirosentono (1999) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum. Hal tersebut menunjukkan, kinerja seseorang dinilai baik apabila individu mampu memperoleh hasil kerja yang memuaskan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan guna mencapai tujuan organisasi dengan baik. Tujuan organisasi merupakan tujuan utama yang harus dicapai dan dipenuhi oleh individu yang bekerja. Individu yang mampu menjalankan wewenang dan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik maka akan mampu membantu organisasi tempat individu bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Hardani Widhiastuti (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses pencapaian suatu tugas yang sangat dibutuhkan dalam segala bentuk usaha ataupun organisasi, baik dipandang dari segi individual maupun kelompok. Kinerja seseorang dipandang dari hasil kerja yang dapat dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila tugas tersebut mampu dijalankan dengan baik dan benar maka kinerja individu tersebut akan dinilai memuaskan, sedangkan apabila tugas yang dibebankan kepada individu tersebut tidak mampu dilaksanakan atau

tidak mampu diselesaikan maka kinerja individu tersebut akan dinilai kurang memuaskan.

Istilah kinerja atau prestasi kerja menurut Sutarto Wijono (2010) diartikan sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas. Hal tersebut berarti bahwa prestasi kerja atau kinerja (*job performance*) berkenaan dengan sesuatu yang dihasilkan individu melalui tingkah laku dalam pekerjaannya. Ada kecenderungan bahwa orang dengan tingkat prestasi kerja disebut dengan orang yang produktif. Namun sebaliknya, individu dengan tingkat prestasi kerja yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi maka individu tersebut cenderung dikatakan sebagai orang yang tidak produktif dan berprestasi rendah.

Guion (dalam Sutarto Wijono, 2010) menyatakan bahwa kinerja mempunyai dua hal, yaitu *pertama*, secara kuantitas mengacu pada hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan. *Kedua*, secara kualitas, kinerja mengacu pada kesempurnaan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Penjelasan tersebut mengandung pengertian bahwa prestasi kerja atau kinerja tidak hanya berdasarkan kuantitas pekerjaan tapi juga mencakup kualitas dari hasil pekerjaan tersebut. Individu yang mempunyai prestasi kerja yang baik akan cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan berusaha memberikan yang terbaik sesuai dengan kemampuannya, tidak hanya mementingkan kecepatan waktu penyelesaian pekerjaan saja, tapi juga bertanggung jawab atas ketepatan dan kualitas dari hasil pekerjaan tersebut.

Kinerja yang dimaksud meliputi semua jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh semua pekerja atau pegawai termasuk di dalamnya adalah guru.

Keke T. Aritonang (2005) menyatakan bahwa kinerja guru adalah prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Lebih jauh dijelaskan bahwa kinerja guru dilihat berdasarkan aspek kualitas kerja dalam memenuhi semua tanggung jawab, mampu bersikap jujur baik dalam menjalankan profesinya maupun dalam kehidupannya sehari-hari. Selain itu, guru yang baik akan mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan semua pihak yang ada di sekitarnya mulai dari hubungan dengan atasan (kepala sekolah), dengan rekan sejawat (sesama guru), dengan peserta didik, dengan pihak orang tua/ wali siswa, serta mampu membina hubungan baik dengan masyarakat di sekitarnya, baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan tempat tinggal.

Martinis Yamin dan Maisah (2010) mendefinisikan kinerja guru sebagai segala aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya menjalankan perannya dalam dunia pendidikan guna membimbing peserta didik mencapai kedewasaan baik secara fisik, psikologis maupun sosial. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab guru dalam dunia pendidikan merupakan tanggung jawab yang besar karena terkait langsung dengan peserta didik di sekolah. Apabila seorang guru mampu menjalankan segala perannya secara optimal maka diharapkan akan mampu menghasilkan peserta didik dengan kemampuan yang optimal pula sesuai dengan hasil kerja dari guru yang bersangkutan.

Uraian tersebut di atas, menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja guru merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh guru, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui segala aktivitas yang dilakukan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di sekolah.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja guru atau tenaga pengajar mencakup banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Alice Tjandralila Rahardja (2004) meyakini bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu :

- a. keterampilan yang dimiliki
- b. kemampuan dasar atau *ability*
- c. usaha yang dilakukan didukung oleh alat, teknologi atau sarana yang tersedia
- d. insentif yang diberikan (penghargaan atau pujian)
- e. lingkungan kerja yang mendukung
- f. motivasi yang terus menerus

Faktor-faktor tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Keterampilan yang dimiliki

Keterampilan merupakan hal yang sangat penting terutama bagi seorang guru. Keterampilan yang dimiliki guru pada umumnya terkait dengan kecakapan dan kemampuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Keterampilan dan kecakapan yang dimiliki oleh masing-masing guru berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai

pengalaman dan latihan yang pernah dilakukan oleh guru yang bersangkutan. Seorang guru dikatakan terampil apabila dapat mengajar dengan baik sehingga peserta didik mudah memahaminya dan menumbuhkan motivasi belajar pada peserta didik.

b. Kemampuan dasar atau *ability*

Pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik apabila didasari dengan suatu kemampuan tertentu. Kemampuan tersebut akan dapat menjadi penunjang dalam pelaksanaan segala tugas dan tanggung jawab. Begitu pula dengan profesi seorang guru, seseorang yang menekuni profesi ini diharapkan sudah memiliki kemampuan terkait dengan pembelajaran di sekolah. Kemampuan dasar yang sudah dimiliki seorang guru akan mampu membantu guru dalam menjalankan profesinya.

c. Usaha yang dilakukan didukung oleh alat, teknologi atau sarana yang tersedia

Perkembangan teknologi dan sistem informasi yang terus berkembang, mendorong berkembangnya sistem dan metode pengajaran yang diterapkan guru di sekolah. Sistem dan metode pengajaran yang bervariasi akan membuat pembelajaran menjadi semakin menarik dan membuat para peserta didik mampu memahami materi dengan baik. Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses belajar mengajar.

d. Insentif yang diberikan (penghargaan atau pujian)

Penghargaan atau pujian yang diterima oleh seorang guru dapat membantu meningkatkan semangat kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Penghargaan dan pujian yang diterima seorang guru akan mampu menjadi penyemangat untuk dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan. Pujian dan penghargaan tersebut dapat berasal dari rekan kerja maupun dari pihak atasan yaitu dari kepala sekolah.

e. Lingkungan kerja yang mendukung

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi guru sehingga guru tersebut akan mampu menunjukkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja yang menimbulkan rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kooperatif serta atasan yang mampu mengayomi dan mendukung anak buahnya.

f. Motivasi yang terus menerus

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kinerja seseorang. Motif ini berasal dari dalam diri sendiri tapi kemunculannya dapat didorong oleh situasi dan individu lain yang ada di sekitarnya. Motivasi yang diperoleh seorang guru akan mampu menjadi pendorong bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya dan mampu memacu para guru untuk mengoptimalkan kemampuannya sehingga diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala (dalam Martinis Yamin dan Maisah, 2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, antara lain :

- a. Faktor personal
- b. Faktor kepemimpinan
- c. Faktor tim
- d. Faktor sistem
- e. Faktor kontekstual

Faktor tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Faktor personal

Merupakan faktor yang berasal dari individu yang bersangkutan. Faktor tersebut meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap guru.

- b. Faktor kepemimpinan

Merupakan faktor yang berasal dari kepala sekolah selaku pemimpin dalam suatu organisasi kependidikan. Faktor ini meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada para guru selaku koleganya.

- c. Faktor tim

Merupakan faktor yang berasal dari kelompok tempat individu bekerja. Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan sekerja, kepercayaan terhadap sesama guru, kekompakan, dan keeratan hubungan sesama guru.

d. Faktor sistem

Merupakan faktor yang terkait dengan sistem serta budaya organisasi tempat individu bekerja. Faktor tersebut meliputi sistem kerja yang ada di sekolah, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, dan kultur kerja atau budaya kerja yang dimiliki oleh sekolah.

e. Faktor kontekstual (situasional)

Merupakan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan yang sering berubah-ubah sesuai dengan perkembangan zaman terutama yang terkait dengan dunia pendidikan, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan.

Uraian tersebut di atas, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi keterampilan, kemampuan, sarana, penghargaan, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, dan sistem kerja di sekolah.

3. Penilaian Kinerja Guru

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional guna mewujudkan insan Indonesia yang berkualitas. Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dari Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2010) tertulis bahwa Sistem Penilaian Kinerja Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam

unjuk kerjanya. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya Penilaian Kinerja Guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional. Selain itu, penilaian kinerja guru juga dapat digunakan untuk menentukan secara tepat kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu para guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Penilaian kinerja guru juga akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional.

Secara umum, Penilaian Kinerja Guru memiliki 2 fungsi utama seperti yang tertulis dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dari Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2010), yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah.
- b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Hasil Penilaian Kinerja Guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian Kinerja Guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, Penilaian Kinerja Guru merupakan pedoman untuk mengetahui keberhasilan unsur - unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan guru dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

4. Aspek-Aspek Dalam Penilaian Kinerja Guru

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dari Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2010), penilaian kinerja guru didasarkan pada empat domain kompetensi yang harus dimiliki guru sebagaimana yang telah disebutkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 yang meliputi :

- a. Kompetensi paedagogik
- b. Kompetensi kepribadian
- c. Kompetensi profesional
- d. Kompetensi sosial

Keempat kompetensi di atas, turut dijelaskan oleh beberapa tokoh seperti Martinis Yamin dan Maisah (2010), Mulyasa (2008) serta oleh Syaiful Sagala (2009).

Adapun penjelasan dari keempat kompetensi tersebut adalah :

a. Kompetensi paedagogik

Mulyasa (2008) menyatakan bahwa kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini meliputi beberapa hal, yaitu pemahaman wawasan dan landasan pendidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, Evaluasi Hasil Belajar (EHB), serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Hal ini berarti bahwa melalui kompetensi ini, seorang guru diharapkan dapat menentukan desain strategi pembelajaran yang sesuai dengan keunikan masing-masing peserta didik. Selain itu melalui kompetensi ini pula seorang guru dapat turut membantu dalam mengenali masing-masing peserta didik sehingga akan mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui berbagai kegiatan yang dapat diterapkan di sekolah. Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif sehingga pembelajaran dapat berjalan efektif dan efisien.

b. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian seseorang. Syaiful Sagala (2009) menyatakan beberapa kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian seorang guru yaitu mantap dan stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik. Hal ini mengandung pengertian bahwa guru harus memiliki kepribadian seperti yang telah disebutkan. Kepribadian yang mantap dan stabil mengandung pengertian bahwa seorang guru harus memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma dan aturan yang berlaku. Kepribadian dewasa berarti guru mempunyai kemandirian untuk bertindak sebagai pendidik dan profesional sebagai seorang guru. Guru yang memiliki kepribadian arif dan bijaksana akan menampilkan tindakan yang didasarkan pada pemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak, sedangkan kepribadian berwibawa mengandung arti bahwa guru harus menunjukkan perilaku yang disegani sehingga berpengaruh positif terhadap peserta didik. Sebagai seorang guru, individu harus memiliki akhlak mulia dan memiliki perilaku yang dapat diteladani oleh para peserta didik. Kepribadian guru penting karena guru merupakan teladan bagi siswa, sehingga guru harus selalu berusaha memilih dan melakukan perbuatan yang positif agar dapat mengangkat citra baik dan kewibawaannya, terutama di hadapan siswa.

c. Kompetensi profesional

Martinis Yamin dan Maisah (2010) menyatakan bahwa kompetensi profesional berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi di sekolah dan substansi keilmuannya serta penguasaan terhadap stuktur dan metodologi keilmuannya. Hal ini berarti bahwa seorang guru harus memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami segala konsep, struktur, dan metode keilmuan yang terkait dengan materinya, serta yang terakhir adalah guru harus mampu menerapkan konsep-konsep keilmuannya dalam kehidupan sehari-hari. Guru yang profesional akan mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien serta mampu memotivasi siswa untuk mengoptimalkan potensinya dalam rangka pencapaian standar pendidikan yang ditetapkan. Kompetensi profesional guru mengacu pada segala perbuatan yang dilakukan oleh seorang guru terkait dengan pelaksanaan tugas-tugas kependidikan.

d. Kompetensi Sosial

Martinis Yamin dan Maisah (2010) menyatakan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan lingkungan sekitar. Kemampuan komunikasi dan bergaul yang dimiliki oleh guru dapat terjalin dengan pihak lain yang juga terkait dengan dunia kependidikan, seperti yang telah diungkapkan oleh Hamzah B. Uno (2008) yang menyebutkan bahwa kompetensi sosial yang dimiliki oleh seorang guru menyangkut kemampuan berkomunikasi dengan peserta

didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Hal ini berarti bahwa kompetensi sosial guru memegang peranan penting terutama dalam kehidupan di tengah masyarakat, guru perlu memiliki kemampuan untuk berbaur dengan masyarakat sekitar. Keluwesan bergaul harus dimiliki oleh guru karena hal ini sangat penting agar tidak terjadi kekakuan dalam pergaulan dan berakibat kurang diterimanya guru tersebut oleh masyarakat. Guru sebagai makhluk sosial diharapkan dapat berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik, serta mempunyai rasa empati terhadap orang lain.

Kompetensi sosial juga berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Kemampuan sosial sangat penting karena manusia disamping merupakan makhluk individual juga makhluk sosial. Segala kegiatannya relatif dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain. Kompetensi sosial ini meliputi kemampuan berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan, mampu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional guna mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Penggunaan teknologi penting adanya terkait dengan perkembangan zaman yang semakin modern yang menuntut para guru untuk berkembang pula dengan memanfaatkan teknologi guna mendukung tugasnya mewujudkan peserta didik yang berkualitas.

Uraian tersebut di atas, menyatakan bahwa aspek-aspek dalam kinerja guru didasarkan pada empat kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki

oleh seorang guru, meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

3. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

DeVito (1997) mendefinisikan komunikasi mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Hal tersebut berarti bahwa dalam suatu komunikasi terdapat beberapa individu yang terlibat yang saling bertukar informasi melalui pesan yang disampaikannya dan saling memberikan umpan balik atas segala informasi yang diperoleh tersebut. Umpan balik tersebut dapat digunakan sebagai pendukung ataupun penentang dari isi informasi yang disampaikan. Komunikasi dapat membantu individu dalam mengetahui pendapat dari pihak lain mengenai informasi yang disampaikannya sehingga informasi yang diperoleh dapat menjadi lebih lengkap dan tepat.

H. A. W. Widjaja (2002) menyebutkan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Hal ini berarti bahwa komunikasi akan dapat berhasil baik apabila dapat timbul rasa saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak baik pengirim maupun penerima pesan dapat memahami isi informasi dengan baik. Rasa saling pengertian disini tidak berarti bahwa kedua belah pihak yang terlibat

komunikasi harus menyetujui gagasan atau informasi tersebut, melainkan dimungkinkan terjadi ketidaksetujuan pada suatu informasi namun keduanya saling memahami informasi atau isi pesan tersebut. Pemahaman kedua pihak ini adalah hal yang sangat penting dalam komunikasi agar dapat dikatakan sebagai komunikasi efektif.

Everett M. Rogers (dalam Cangara, 2006) membuat definisi bahwa komunikasi adalah proses pengalihan suatu ide dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah lakunya. Komunikasi merupakan salah satu cara yang dianggap paling efektif untuk digunakan dalam modifikasi perilaku. Hal ini berarti, komunikasi adalah proses penyaluran ide atau gagasan kepada orang lain dengan tujuan untuk mengubah perilaku, melalui komunikasi yang tepat seorang komunikator akan dapat menyampaikan segala ide dan gagasannya kepada orang lain dan berusaha untuk meyakinkannya guna mengikuti dan menyetujui ide atau gagasan tersebut. Perubahan perilaku dapat tercapai apabila ide atau gagasan tersebut dapat diterima dengan baik oleh komunikan (penerima pesan), melalui proses komunikasi yang tepat diharapkan dapat menyamakan pola pikir dan pandangan pada kedua pihak yang berkomunikasi.

Kartini Kartono (2002) menyatakan bahwa pengertian komunikasi mencakup dua hal, yaitu : (1) Komunikasi merupakan arus informasi dan emosi yang terdapat dalam masyarakat, baik yang berlangsung secara vertikal maupun secara horisontal. (2) Komunikasi merupakan sarana individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada

individu dan kelompok lain. Uraian tersebut menunjukkan bahwa proses komunikasi dapat terjalin secara vertikal, yaitu komunikasi dengan individu lain yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi maupun yang lebih rendah, selain itu komunikasi juga dapat dilakukan antara rekan sejawat yang memiliki kedudukan yang sama. Pengertian komunikasi yang lain, menunjukkan bahwa melalui komunikasi setiap individu berkesempatan untuk menyampaikan segala pemikiran dan perasaannya kepada individu lain.

Onong Uchyana Effendy (1986) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara komunikator dengan seorang komunikan, yang terjadi arus balik bersifat langsung. Lebih lanjut juga dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal dianggap paling efektif dalam upaya modifikasi perilaku seseorang karena sifatnya yang dialogis atau berupa percakapan, sehingga terjadi pemahaman di antara keduanya. Hal yang dimaksud dengan arus balik bersifat langsung artinya komunikator dapat mengetahui tanggapan komunikan saat itu juga atau pada saat komunikasi berlangsung. Komunikator dapat mengetahui secara pasti mengenai tingkat keberhasilan proses komunikasi tersebut melalui umpan balik yang muncul.

DeVito (dalam Alo Liliweri, 1991) mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang yang lain, atau sekelompok orang dengan efek dan umpan balik yang langsung. Hal ini berarti, dalam suatu proses penyampaian dan penerimaan pesan yang dilakukan antara kedua belah pihak atau lebih dapat diperoleh

umpan balik secara langsung. Respon atau umpan balik merupakan bagian yang penting dalam komunikasi interpersonal dan sangat menentukan untuk mengetahui bahwa proses komunikasi telah berjalan efektif dan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, komunikasi interpersonal merupakan suatu proses pertukaran informasi, ide atau gagasan yang dilakukan antara dua orang atau lebih yang terlibat dalam penyampaian dan penerimaan pesan dan secara langsung dapat diketahui umpan baliknya.

2. Fungsi Komunikasi

Verderber (dalam Deddy Mulyana, 2005) mengemukakan bahwa komunikasi itu mempunyai dua fungsi, yaitu fungsi sosial dan fungsi pengambilan keputusan. Kedua fungsi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Fungsi sosial

yakni untuk tujuan kesenangan, untuk menunjukkan ikatan dengan orang lain, membangun dan memelihara hubungan antara individu satu dengan yang lain.

b. Fungsi pengambilan keputusan

yakni memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu pada suatu saat tertentu.

H. A. W. Widjaja (2002) menyatakan bahwa komunikasi memiliki berbagai fungsi pada setiap sistem sosial dalam kehidupan manusia, yaitu :

- a. Fungsi informasi
- b. Fungsi sosialisasi
- c. Fungsi perdebatan dan diskusi
- d. Fungsi pendidikan
- e. Fungsi memajukan kebudayaan

f. Fungsi hiburan

g. Fungsi integrasi

Fungsi-fungsi di atas dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Fungsi Informasi

Komunikasi memiliki fungsi informasi karena digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, menyebarkan berita, data, gambar, fakta, opini serta komentar yang dibutuhkan agar dapat dimengerti oleh komunikan dan beraksi secara jelas terhadap kondisi lingkungan dan orang lain agar dapat mengambil keputusan secara tepat.

b. Fungsi Sosialisasi

Komunikasi mempunyai fungsi sosialisasi karena digunakan sebagai penyediaan sumber ilmu pengetahuan yang memungkinkan orang bersikap dan bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif sehingga sadar akan fungsi sosialnya dan dapat aktif di masyarakat.

c. Fungsi Perdebatan dan Diskusi

Komunikasi memiliki fungsi diskusi karena digunakan untuk menyediakan dan saling bertukar fakta yang diperlukan untuk memungkinkan mencapai persetujuan atau mendapatkan pemahaman adanya perbedaan pendapat

mengenai masalah publik, menyediakan bukti-bukti yang relevan yang diperlukan untuk kepentingan umum.

d. Fungsi Pendidikan

Komunikasi mempunyai fungsi pendidikan karena digunakan untuk menyalurkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan sehingga mendorong perkembangan intelektual, membentuk watak dan mendidik keterampilan serta kemahiran yang diperlukan pada semua bidang kehidupan.

e. Fungsi Memajukan Kebudayaan

Komunikasi memiliki fungsi memajukan kebudayaan karena digunakan untuk menyebarkan hasil kebudayaan dan seni dengan maksud melestarikan warisan masa lalu, mengembangkan kebudayaan dengan memperluas pemahaman seseorang, membangun imajinasi dan mendorong kreativitas dan kebutuhan estetikanya.

f. Fungsi Hiburan

Komunikasi memiliki fungsi hiburan karena dapat digunakan untuk menyebarluaskan simbol, suara dan *image* dari drama, tari, kesenian, kesusastraan, musik, olahraga, dan permainan untuk keperluan rekreasi atau kesenangan, baik bagi kelompok maupun individu.

g. Fungsi Integrasi

Komunikasi memiliki fungsi integrasi karena digunakan untuk menyediakan kesempatan bagi suatu kelompok dan individu untuk memperoleh pesan yang diperlukan agar dapat saling mengenal dan mengerti serta menghargai kondisi, pandangan dan keinginan orang lain.

Uraian yang telah disampaikan di atas, menunjukkan bahwa komunikasi memiliki fungsi yang sangat penting bagi kehidupan manusia, meliputi fungsi sosialisasi, fungsi pengambilan keputusan (diskusi), fungsi informasi, fungsi pendidikan, fungsi memajukan kebudayaan, fungsi hiburan, dan fungsi integrasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (1993) merumuskan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau yang disebut dengan komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan. Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Faktor dari pihak *sender*

Hal-hal yang dapat mempengaruhi komunikasi yang berasal dari pihak *sender* atau komunikator, meliputi :

1). Keterampilan *sender*

Sender atau komunikator merupakan pengirim informasi, ide atau pesan tertentu kepada komunikan. *Sender* perlu menguasai cara penyampaian ide atau gagasan baik secara tertulis maupun lisan.

2). Sikap *sender*

Sikap *sender* sangat mempengaruhi proses komunikasi, terutama memberi efek pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan akan ditolak oleh *receiver*, begitu pula sikap *sender* yang ragu-ragu

tentu saja akan mengakibatkan *receiver* juga cenderung menjadi tidak percaya akan informasi yang disampaikan. Oleh karena itu, seorang *sender* harus mampu meyakinkan *receiver* terhadap isi pesan yang diberikan kepadanya.

3). Pengetahuan *sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan pesan kepada *receiver* dengan jelas dan tepat. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah memahami isi pesan yang disampaikan.

4). Media saluran yang digunakan oleh *sender*

Media atau saluran yang digunakan dapat berpengaruh dalam keberhasilan komunikasi. Penggunaan media atau saluran yang tepat akan dapat membantu dalam penyampaian ide, informasi, atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan dapat menarik perhatian *receiver*.

b. Faktor dari pihak *receiver*

Hal-hal yang dapat mempengaruhi komunikasi yang berasal dari pihak *receiver* atau komunikator, meliputi :

1). Keterampilan *receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan dari *sender* akan dapat dimengerti dengan baik apabila *receiver* mempunyai keterampilan mendengar (untuk komunikasi lisan) dan membaca (untuk komunikasi tertulis).

2). Sikap *receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi keefektifan komunikasi, misalnya *receiver* bersikap meremehkan, berprasangka buruk kepada *sender*, maka komunikasi dan pesan tersebut menjadi tidak efektif dan tidak berarti bagi *receiver*. Oleh karena itu, *receiver* harus bersikap positif terhadap *sender*, artinya sebagai *receiver* dapat bersikap percaya dan menerima serta mencoba memahami informasi yang disampaikan oleh *sender*.

3). Pengetahuan *receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah untuk menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari pihak *sender*. Apabila pengetahuan *receiver* kurang luas, akan sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dipahami oleh *receiver*.

4). Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh pada penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang terdapat pada *receiver* sangat menentukan keberhasilan dalam penerimaan dan pemahaman pesan tersebut. Apabila alat indera yang dimiliki *receiver* mengalami gangguan, maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

4. Aspek-Aspek dalam Komunikasi Interpersonal

DeVito (1997) mengungkapkan beberapa aspek penting dalam komunikasi interpersonal, yaitu :

- a. Keterbukaan (*openness*)
- b. Empati (*empathy*)
- c. Sikap mendukung (*supportiveness*)
- d. Sikap positif (*positiveness*)
- e. Kesetaraan (*equality*)

Aspek-aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Keterbukaan

Kualitas keterbukaan mengacu pada tiga aspek dari komunikasi interpersonal. *Pertama*, komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka kepada orang yang diajak berinteraksi. *Kedua*, komunikator harus bersedia untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Orang yang diam, tidak kritis, dan tidak tanggap pada umumnya merupakan peserta percakapan yang menjemukan. *Ketiga*, komunikator mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang dilontarkan adalah miliknya yang dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini berarti, komunikator dapat secara terbuka mengungkapkan pendapat, pemikiran serta perasaannya secara jujur atas segala stimulus yang datang dan bersedia bertanggung jawab atas pemikirannya tersebut.

- b. Empati

Henry Banrack (dalam DeVito, 1997) mendefinisikan empati sebagai

commit to user

kemampuan seseorang untuk mengetahui sesuatu yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu. Hal ini memiliki pengertian bahwa empati merupakan kemampuan seseorang untuk menempatkan dirinya pada peranan atau posisi orang lain, dalam arti bahwa seseorang secara emosional maupun intelektual mampu memahami yang dirasakan dan dialami orang lain. Selain itu, melalui empati seseorang berusaha melihat dan merasakan seperti yang dilihat dan dirasakan orang lain. Orang yang empatik mampu memahami emosi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap, serta harapan dan keinginan individu lain untuk masa mendatang. Pengertian yang empatik ini, akan membuat seseorang lebih mampu menyesuaikan komunikasinya.

c. Sikap Mendukung

Komunikasi interpersonal yang efektif tidak dapat berlangsung tanpa adanya situasi yang mendukung. Komunikator harus memperlihatkan sikap mendukung dengan cara-cara :

(1) Deskriptif, bukan evaluatif

Deskriptif berarti ketika berkomunikasi, sebaiknya mempersepsikan suatu komunikasi tersebut sebagai permintaan akan informasi atau uraian mengenai suatu kejadian tertentu, daripada dipersepsikan sebagai suatu bentuk penilaian. Bentuk suasana seperti itu, biasanya akan membuat individu tidak merasa dihina, tetapi merasa dihargai.

(2) Spontan, bukan strategic

Gaya spontan membantu menciptakan suasana mendukung. Orang

yang spontan dalam berkomunikasi dan terus terang serta terbuka dalam mengutarakan pikirannya, biasanya bereaksi dengan cara yang sama yaitu terus terang dan terbuka.

(3) Provisional, bukan sangat yakin

Bersikap provisional artinya berpikiran terbuka, ada kemauan untuk mendengar pandangan yang berbeda dan bersedia menerima pendapat orang lain, bila memang pendapatnya keliru.

d. Sikap Positif

Sikap positif mengacu pada sedikitnya dua aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikasi interpersonal terbina jika orang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri. Kedua, perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat penting bagi terjalannya interaksi yang efektif.

e. Kesetaraan

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara, artinya harus ada pengakuan bahwa kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan bahwa masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Selain itu, komunikasi dapat lebih efektif apabila para pelakunya mempunyai nilai, sikap, perilaku dan pengalaman yang sama. Namun, hal ini tidak berarti bahwa ketidaksamaan menyebabkan tidak komunikatif, hanya saja kesamaan pola pikir akan lebih dapat meningkatkan keefektifan komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas, aspek-aspek dalam komunikasi interpersonal meliputi aspek keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan.

C. Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi Berprestasi

Kata motif berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti bergerak atau *to move*. Bimo Walgito (2004) mengungkapkan bahwa motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat. Motif berasal dari dalam diri individu mendorong individu untuk berperilaku guna mencapai tujuan yang diinginkannya. Motif ini akan cenderung mengarahkan perilaku individu untuk tetap fokus dalam mencapai tujuannya.

Berelson Steiner (dalam Kartini Kartono, 2002) mendefinisikan motif adalah suatu keadaan batiniah yang memberikan energi kepada aktivitas-aktivitas atau menggerakkannya dan mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku menuju pada satu tujuan. Pernyataan di atas memiliki maksud bahwa motif akan mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau usaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal tersebut senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Sartain (dalam Ngalim Purwanto, 1990) yang menyatakan bahwa motivasi atau dorongan adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (*goal*) atau perangsang (*incentive*). Pendapat tersebut mengarahkan bahwa tingkah laku yang dilakukan oleh

individu tersebut belum akan berhenti apabila tujuannya belum tercapai. Motif tersebut berupa dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Motif merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu yang mampu menggerakkan diri untuk bertingkah laku.

Motivasi menurut Sardiman (1992) dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan perasaan tidak suka itu. Hal ini berarti, motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu sendiri tumbuh di dalam diri seseorang. Motivasi dapat muncul dikarenakan kondisi yang terjadi di lingkungan sekitar individu yang dapat mempengaruhi sisi psikologisnya yang nantinya mampu memunculkan dorongan atau keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Pernyataan senada juga turut diungkapkan oleh Winardi (2002), yaitu motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri maupun oleh kekuatan dari luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi. Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa situasi dan kondisi lingkungan yang ada disekitar individu dapat mempengaruhi motivasi yang dimiliki oleh seseorang, yang juga akhirnya akan mempengaruhi tingkah laku dari individu tersebut.

Tabrani Rusyan (1989) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Hal

ini mengandung pengertian bahwa motivasi dapat muncul ketika individu memiliki keinginan untuk dicapai sehingga cenderung untuk bertindak laku tertentu guna memperoleh keinginan tersebut. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang atau terdorong oleh adanya unsur lain di luar individu, dalam hal ini adalah tujuan. Rangsang berupa tujuan yang ingin dicapai menimbulkan respon dari individu berupa perilaku. Ketika tujuan sudah ditetapkan, individu akan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut melalui perilakunya.

Sartain (dalam Ngalim Purwanto, 1990) membagi motif menjadi dua golongan, yaitu *physiological drive* dan *social motives*. Lebih lanjut, dapat dijelaskan bahwa *Physiological drive* (motif biologis/fisiologis) ialah dorongan-dorongan yang bersifat fisiologis atau jasmaniah, seperti lapar, haus, seks, dan sebagainya, sedangkan *social motives* (motif sosial) ialah dorongan-dorongan yang berkaitan dengan kehidupan sosial. Motif sosial merupakan motif yang kompleks, dan merupakan sumber dari banyak perilaku atau perbuatan manusia. Motif ini dipelajari dalam suatu kelompok sosial (*social group*). Lebih lanjut dijelaskan oleh McClelland (dalam Bimo Walgito, 2004) bahwa motif sosial dibedakan menjadi (1) motif berprestasi (*achievement motivation*) atau juga disebut dengan *need for achievement* (*n-achievement*); (2) motif berafiliasi atau juga disebut kebutuhan afiliasi (*need for affiliation* atau *n-affiliation*); (3) motif berkuasa atau kebutuhan berkuasa (*need for power* atau *n-power*).

Motivasi berprestasi berasal dari kebutuhan untuk mengejar keberhasilan, mencapai cita-cita atau keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sulit (Davidoff, 1981). Hal ini memiliki pengertian bahwa motivasi berprestasi cenderung mengarah pada kepentingan masa depan dibandingkan masa lalu dan individu tersebut cenderung menjadi lebih kuat dalam menghadapi kegagalan karena dapat memperkirakan situasi yang akan datang guna memperoleh prestasi yang lebih baik dalam bekerja. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan berusaha keras untuk mencapai keberhasilan yang diinginkannya.

Kebutuhan untuk berprestasi (motivasi berprestasi) menurut McClelland (dalam Alex Sobur, 2003) adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya. Pernyataan ini dapat diartikan bahwa seorang individu dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika mempunyai keinginan untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan dapat lebih baik dari yang dicapai orang lain. Aplikasi dari motivasi berprestasi ini pada kehidupan adalah individu akan mengerjakan sesuatu dengan gigih dan akan bekerja lebih bertanggung jawab guna memperoleh umpan balik atas prestasinya. Pelaksanaannya dalam kehidupan, individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung berusaha untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik daripada individu yang lain, mereka akan mengerahkan segala daya upaya untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Oleh karena itu, orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi

dapat dikatakan cenderung bersifat kompetitif, sehingga cenderung merasa bersaing dengan orang lain untuk memperoleh prestasi kerja atau kinerja yang memuaskan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dinyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam individu untuk dapat meraih suatu prestasi atau tujuan tertentu, dan prestasi atau tujuan tersebut akan dapat tercapai melalui berbagai usaha yang dilakukan.

2. Karakteristik Individu dengan Motivasi Berprestasi Tinggi

Individu yang memiliki motivasi tinggi mempunyai karakteristik yang berbeda dengan individu lain. Sudarwan Danim (2010) dan Miftah Thoha (1993) mengungkapkan sejumlah karakteristik individu yang berprestasi tinggi, yaitu :

- a. Berani mengambil resiko yang moderat
- b. Menghendaki umpan balik segera
- c. Keberhasilan diperhitungkan secara teliti
- d. Menyatu dengan tugas

Karakteristik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Berani mengambil resiko moderat

Orang-orang yang motif berprestasinya tinggi, berani mengambil resiko yang moderat. Resiko moderat artinya adalah resiko yang berada di antara resiko tertinggi dan resiko terendah. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih berhati-hati dalam mengukur jarak keberhasilan,

menggunakan cara-cara yang tidak terlalu mudah tapi juga tidak terlalu sulit.

b. Menghendaki umpan balik segera

Seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangi semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi tersebut merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya dikemudian hari. Umpan balik positif tidak membuatnya terlena dan umpan balik negatif tidak menimbulkan frustrasi yang berlebihan.

c. Memperhitungkan keberhasilan

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi lebih mementingkan pencapaian tugas yang dibebankan kepadanya tanpa memperhitungkan secara berlebihan imbalan yang akan diperoleh. Seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan materi.

d. Menyatu dengan tugas

Individu yang motivasi berprestasinya tinggi menerima tugas sebagai bagian dari hidupnya. Tugas-tugas atau pekerjaan yang dihadapi atau dilimpahkan kepadanya tidak dipandang sebagai beban akan tetapi dilihat sebagai suatu kewajaran. Ketika individu berprestasi tinggi telah memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai benar-benar berhasil mencapainya secara gemilang.

Menurut Fabiola Hendrati (2005), ada beberapa ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah :

- a. Memiliki dorongan kuat untuk menetapkan tujuan yang menantang.
- b. Menggunakan keahlian serta kemampuan yang diperlukan, bekerja keras untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilannya, selain itu juga cenderung bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Hal ini senada dengan pernyataan dari Ashar Sunyoto Munandar (2001) yang menyatakan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana individu tersebut memiliki tanggung jawab pribadi, dapat memperoleh umpan balik dan lebih memilih melakukan tugas pekerjaan dengan resiko sedang atau moderat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diperoleh informasi bahwa karakteristik individu yang berprestasi tinggi, antara lain adalah berani mengambil resiko yang moderat, menghendaki umpan balik, memperhitungkan keberhasilan, menyatu dengan tugas, memiliki dorongan kuat untuk menetapkan tujuan yang menantang, dan yang terakhir adalah mau bekerja keras untuk mewujudkan suatu tujuan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi


Singgih Gunarsa (1995) menyatakan bahwa ada beberapa faktor atau

kondisi yang mendukung berkembangnya motivasi berprestasi dalam diri seseorang, yaitu :

- a. Pola asuh
- b. Lingkungan pergaulan
- c. Lingkungan fisik

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Pola asuh



Cara orang tua bertindak dalam melakukan pola asuh terhadap anak memegang peranan penting dalam menanamkan dan membina dorongan berprestasi. Teeven dan Smith (dalam Catharina Tri Anni, 2010) menyatakan bahwa pola asuh orang tua berpengaruh terhadap perkembangan motif berprestasi anak. Berkaitan dengan penelitian ini, guru merupakan tokoh sentral dalam mengasuh anak didiknya di sekolah. Jika sebagai orang tua, guru tidak mampu mengasuh anak didiknya untuk berprestasi maka sulit diharapkan para siswa mampu mencapai prestasi belajar yang optimal. Oleh karena itu, motivasi berprestasi tinggi pada seorang guru sangat diperlukan agar ia dapat menjadi *role model* bagi siswa-siswanya.

- b. Lingkungan pergaulan

Lingkungan pergaulan yang ada di sekitar guru turut berpengaruh besar terhadap dorongan berprestasinya. Rekan kerja guru yang baik akan dapat memacu munculnya motivasi berprestasi yang tinggi bagi guru yang lain, begitu pula sebaliknya rekan guru yang cenderung pasif dan tidak

mendukung munculnya motivasi pada rekan guru lain akan menyebabkan tingkat motivasi berprestasi yang ada menjadi rendah.

c. Lingkungan fisik

Berbagai sarana dan prasarana pendukung yang ada di sekitar individu dapat berpengaruh besar terhadap dorongan berprestasi seseorang. Segala peralatan yang dimiliki sekolah guna mendukung proses pembelajaran dari guru kepada siswa sangatlah penting untuk memunculkan motivasi yang tinggi pada diri pribadi guru tersebut. Sarana dan prasarana yang baik dan lengkap akan dapat memicu motivasi untuk dapat memanfaatkan semuanya guna menghasilkan prestasi yang lebih unggul dari orang lain.

Selain beberapa faktor tersebut, Fernald (1997) juga turut mengungkapkan beberapa hal yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang, yaitu :

- a. Keluarga
- b. Peran gender
- c. Kepuasan diri dan pujian

Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Keluarga

Motivasi berprestasi seseorang dapat dipengaruhi oleh keluarga dan lingkungan sosial seperti orang tua dan teman. Keluarga memiliki peran yang sangat penting dalam memunculkan motivasi berprestasi pada anak. Pola asuh yang diterapkan oleh orang tua dengan tepat, dapat mempengaruhi motivasi berprestasi anak.

b. Peran gender (*gender roles*)

Prestasi yang tinggi biasanya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara para pria, yang menurut Stein dan Bailey (dalam Lili Garliah, 2005) sering disebut sebagai motivasi menghindari kesuksesan. Wanita cenderung takut akan kesuksesan yang artinya pada wanita terdapat kekhawatiran bahwa dirinya akan ditolak oleh masyarakat apabila memperoleh kesuksesan.

c. Kepuasan diri dan Pujian

Salah satu alasan, mengapa suatu pekerjaan dilakukan, adalah karena pekerjaan tersebut dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi individu tersebut ketika mampu melaksanakannya dengan baik. Selain itu, individu akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh orang lain. Selain itu, pemberian pujian atau penghargaan juga dapat meningkatkan semangat seseorang untuk lebih berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas, faktor atau kondisi yang mendukung berkembangnya motivasi berprestasi dalam diri individu adalah pola asuh, lingkungan, jenis kelamin, serta kepuasan diri dan pujian dari orang lain.

4. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi

Aspek motivasi berprestasi dimaksudkan sebagai bagian yang mendukung terbentuknya motivasi berprestasi. McClelland (1987)

menggambarkan beberapa aspek untuk melihat adanya motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu :

- a. Kreatif dan inovatif
- b. Ukuran atas hasil dan umpan balik
- c. Tanggung jawab pribadi
- d. Pemilihan tugas
- e. Berorientasi sukses

Aspek-aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kreatif dan inovatif

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bosan dengan rutinitas dan berusaha menghasilkan sesuatu yang baru dan original, terlibat dalam kegiatan inovasi, mampu berdaya cipta, dan penuh semangat. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi lebih suka pada perbedaan dan kekhasan tersendiri sesuai dengan kompetensi profesional yang dimiliki.

- b. Ukuran atas hasil dan umpan balik

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung membutuhkan umpan balik untuk mengetahui keberhasilan pekerjaan yang dilakukan. Umpan balik diartikan *reward* bisa dalam bentuk keuntungan, masukan dari orang lain, dan penghargaan. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung senang menyelesaikan tugas dengan tuntas dan setiap tugas akan diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan dan ukuran yang jelas. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi

selalu ingin mengetahui hasil nyata dari tindakannya, agar segera dapat memperbaiki kesalahannya.

c. Tanggung jawab pribadi

Pengambilan tanggung jawab secara pribadi atas perbuatannya menentukan standar prestasi. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi menyukai situasi yang terdapat peluang bagi prestasi pribadi, menerima penghargaan atas keberhasilan maupun tumpuan kesalahan serta kegagalan, dan cenderung menampilkan perilaku tertentu melebihi atau mengungguli orang lain tanpa mengabaikan kepentingan orang lain.

d. Pemilihan tugas

Ada beberapa kategori tugas yang cenderung dilaksanakan oleh individu dengan motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

1) Tugas-tugas yang menantang

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi senang dengan tugas-tugas yang menguji kemampuan yang dimilikinya.

2) Tugas dengan resiko sedang

Individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung untuk memilih resiko yang relatif sedang (moderat) supaya kesempatan berhasil lebih besar daripada gagal.

e. Berorientasi sukses

Berorientasi sukses artinya apabila individu dihadapkan pada situasi berprestasi maka akan merasa optimis bahwa sukses akan diraihinya dan dalam mengerjakan tugas akan lebih terdorong oleh harapan untuk sukses

dari pada menghindari yang berakhir dengan kegagalan. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bertahan dalam menghadapi rintangan, tidak mudah putus asa, optimis, dan percaya diri serta membuat tujuan-tujuan yang hendak dicapainya di waktu yang akan datang, sangat menghargai waktu, dan lebih dapat menanggukhan pemuasan untuk mendapatkan penghargaan di waktu mendatang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, telah diketahui bahwa aspek-aspek dalam motivasi berprestasi adalah kreatif dan inovatif, ukuran atas hasil dan umpan balik, tanggung jawab pribadi, pemilihan tugas, dan individu tersebut berorientasi sukses.

D. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru

1. Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Guru

Disadari ataupun tidak dalam kesehariannya manusia selalu melakukan komunikasi, baik komunikasi dengan diri sendiri atau pun dengan orang lain. Dengan kata lain, bahwa komunikasi digambarkan seperti halnya manusia membutuhkan oksigen untuk bernafas. Manusia adalah makhluk yang dinamis di dalam lingkungan sosialnya. Agar dapat berkembang, manusia melakukan interaksi dengan sesamanya. Hubungan yang baik diperoleh melalui komunikasi yang baik. Oleh karena itulah, manusia melakukan komunikasi untuk mendapatkan hubungan atau ikatan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupannya, salah satunya melalui komunikasi

interpersonal yang baik. Kemampuan berkomunikasi interpersonal yang baik akan mampu membangun kerjasama antara satu orang dengan orang lain, sehingga antara individu satu dengan yang lainnya akan saling memahami, saling toleransi, saling mengisi dan saling memberi, dengan demikian potensi dari masing-masing individu akan semakin berkembang. Pada sebuah organisasi, faktor komunikasi merupakan hal yang penting. Organisasi adalah hubungan antara dua orang atau lebih dalam suatu kelompok untuk mencapai sebuah tujuan. Suatu organisasi merupakan satu kesatuan yang memiliki unit-unit kerja sebagai pendukungnya. Setiap bagian dari unit-unit tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing yakni untuk meningkatkan kualitas organisasi, dan untuk dapat menyatukan unit-unit kerja tersebut diperlukan adanya sebuah komunikasi.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu orang ke orang lain. DeVito (1997) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai proses penyampaian pesan dan penerimaan pesan antar individu maupun kelompok, dengan berbagai dampak yang menyertainya dan dengan peluang untuk saling memberikan umpan balik. Komunikasi berarti proses penyampaian informasi kepada orang lain yang akan menimbulkan reaksi sebagai balasan. Komunikasi diperlukan untuk membangun hubungan baik antara satu orang dengan orang lain. Komunikasi antar individu akan dapat mewujudkan rasa saling memahami, saling toleransi, saling mengisi dan saling memberi. Dengan demikian potensi dari masing-masing individu akan semakin berkembang.

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi dalam bidang pendidikan. Guru merupakan bagian penting dari unit kerja organisasi sekolah. Oleh karena itu, keberadaan seorang guru dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga terlihat prestasi pekerjaannya, yaitu usaha penerapan gagasan, ide, konsep dengan efektif dan efisien dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan. Seorang guru diharapkan dapat menguasai komunikasi dengan baik. Berkomunikasi bagi guru berarti memiliki kemampuan dan keberanian untuk menyampaikan kata-kata dengan lancar, jelas, dan intonasi yang tepat. Kemampuan komunikasi merupakan kunci keberhasilan. Tanpa menguasai kemampuan berkomunikasi yang baik, dapat dipastikan akan sulit untuk menyampaikan maksud atau pemikiran kepada orang lain. Pergaulan akademik guru di sekolah, tidak hanya terbatas pada komunikasi dengan peserta didik saja, tetapi guru juga mengadakan komunikasi dengan rekan guru, kepala sekolah, dan wali siswa. Komunikasi yang terjalin antara guru dengan peserta didik merupakan pekerjaan rutin bagi guru. Komunikasi ini dapat berlangsung ketika penyampaian materi pelajaran, memberikan nasehat, saran maupun pendapat. Bentuk komunikasi ini dapat membuat para guru mampu menjalin hubungan baik dengan siswa serta membantu dalam memahami pribadi masing-masing siswa, sehingga para guru akan mampu memberikan pembelajaran yang sesuai dengan siswa secara optimal.

Kegiatan akademik di sekolah tentunya tidak dapat dijalankan oleh guru seorang diri. Guru harus bekerja sama dengan rekan sesama guru, kepala

sekolah, dan karyawan. Oleh karena itu, kekompakan dan kebersamaan guru dengan rekan kerja juga sangat dibutuhkan. Salah satu caranya adalah dengan berkomunikasi dengan baik. Luthans (2006) mengungkapkan bahwa bagi seorang individu, komunikasi dengan rekan kerja yaitu dengan orang yang relatif sama statusnya pada level organisasi yang sama, dapat memberikan dukungan sosial yang diperlukan. Individu akan merasa lebih nyaman apabila mendapat dukungan dari rekan kerja karena merasa memiliki nasib yang sama. Komunikasi antara guru dengan kepala sekolah juga penting dalam kegiatan akademik di sekolah. Guru harus menjalin komunikasi yang baik dengan kepala sekolah untuk kemajuan sekolah, salah satunya dengan cara menyampaikan permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran atau mengajukan ide kepada kepala sekolah untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Menurut Robbins (2002), pola komunikasi dengan atasan (kepala sekolah) digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pimpinan, menginformasikan kepada kepala sekolah tentang kemajuan dalam menuju sasaran kerja, dan menyampaikan masalah yang terjadi. Selain pentingnya komunikasi dengan rekan kerja dan kepala sekolah, guru juga harus pandai dalam menjalin komunikasi dengan wali murid (Mulyana A.Z., 2010). Apabila komunikasi tersebut dapat terbentuk dengan baik maka guru dapat membagi tugas dalam pengawasan dan pembinaan peserta didik bersama wali murid. Dengan demikian, orang tua dapat mengkomunikasikan perkembangan peserta didik selama di rumah. Begitu pula sebaliknya, guru juga harus mengkomunikasikan perkembangan peserta didik selama di

sekolah. Uraian tersebut di atas, telah menyatakan dengan jelas bahwa komunikasi yang dilakukan guru di sekolah meliputi komunikasi interpersonal dengan peserta didik, rekan guru, kepala sekolah, dan wali murid.

Komunikasi Interpersonal merupakan bentuk realisasi dari salah satu aspek yang terdapat dalam kinerja guru, yaitu dalam kompetensi sosial. Komunikasi interpersonal merupakan hal yang sangat penting bagi guru karena merupakan suatu hal yang rutin dilakukan. Komunikasi terjadi ketika proses belajar mengajar di kelas, dan juga ketika kegiatan guru sehari-hari sebagai bagian dari organisasi sekolah yang diharuskan untuk mampu menjalin hubungan yang baik antar seluruh komponen sekolah. Pentingnya komunikasi interpersonal bagi kinerja guru turut didukung melalui penelitian yang dilakukan oleh Sardinah (2009) mengenai Iklim Kerjasama Guru Ditinjau dari Komitmen dan Komunikasi Interpersonal pada SD Negeri di Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat menjalin hubungan yang akrab dan hubungan kerjasama yang harmonis di sekolah sehingga kesulitan yang dialami dapat diatasi dan pekerjaan dapat terlaksana dengan lancar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini mengandung pengertian bahwa sebuah organisasi kerja seperti sekolah membutuhkan koordinasi yang baik antara anggota satu dengan yang lain agar tercipta keharmonisan, saling pengertian, kesepahaman antara sub kerja yang satu dengan yang lainnya, sehingga dapat dicapai prestasi kerja (kinerja) yang

memadai. Suatu organisasi (sekolah) dibangun dan dikelola dengan komunikasi. Artinya, ketika proses komunikasi antar komponen dari unit-unit kerja tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka organisasi tersebut semakin kokoh dan kinerja guru akan meningkat. Selain itu, komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi terwujudnya prestasi kerja yang optimal. Sebuah organisasi kerja seperti sekolah membutuhkan koordinasi yang baik antara anggota satu dengan yang lain agar tercipta keharmonisan, saling pengertian, kesepahaman antara bagian yang satu dengan yang lainnya, sehingga dapat dicapai kinerja yang memadai. Oleh sebab itu, dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik dalam lingkungan sekolah, diharapkan kinerja guru pun akan semakin baik pula, karena setiap individu dalam bekerja tidak hanya menginginkan sekedar gaji dan prestasi, tetapi bekerja merupakan pemenuhan kebutuhan akan interaksi sosial.

Berdasarkan uraian di atas, kemampuan komunikasi interpersonal yang baik diduga ada hubungan yang positif dengan kinerja guru, atau dengan kata lain semakin baik komunikasi interpersonal seorang guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Guru yang mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal tinggi diduga akan dapat menjalin hubungan yang baik dengan seluruh bagian yang terlibat dalam kegiatan akademik meliputi peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, dan wali murid. Hubungan yang terjalin baik dengan semua komponen akan dapat menciptakan iklim kerjasama yang baik sehingga membantu dalam pencapaian kinerja guru yang optimal.

2. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru

Motivasi dapat diartikan sebagai pendorong seseorang untuk mau melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Motivasi merupakan suatu bentuk reaksi terhadap kebutuhan manusia yang berupa keinginan terhadap sesuatu yang belum terpenuhi dalam hidupnya sehingga terdorong untuk melakukan suatu perilaku guna memenuhi dan memuaskan keinginannya. Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan, dengan kata lain perilaku pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Sondang P. Siagian (1989) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila seseorang memiliki motivasi tinggi, yang bersangkutan akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu.

Salah satu jenis motivasi yang bertujuan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik menurut McClelland adalah motivasi berprestasi. Kebutuhan untuk berprestasi (motivasi berprestasi) menurut McClelland (dalam Alex Sobur, 2003) adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya. Pernyataan ini mengandung pengertian bahwa seorang individu dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika mempunyai keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan yang berprestasi lebih baik dari yang dicapai orang lain. Berkaitan dengan dunia pendidikan, guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri

individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung berusaha untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik daripada individu yang lain, mereka akan mengerahkan segala daya upaya untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Hal tersebut dapat diartikan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dapat dikatakan cenderung bersifat kompetitif, sehingga ia akan cenderung merasa bersaing dengan orang lain untuk memperoleh prestasi kerja atau kinerja yang optimal. Motivasi berprestasi inilah yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik terutama sebagai pengajar. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna untuk mencapai kinerja yang optimal.

Martinis Yamin dan Maisah (2010) mendefinisikan kinerja guru sebagai segala aktivitas yang ditunjukkan oleh para guru dalam tanggung jawabnya menjalankan perannya dalam dunia pendidikan. Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai oleh guru setelah melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan keberhasilan tujuan organisasi yaitu keberhasilan pendidikan. Kinerja guru yang optimal akan tercapai jika mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Catharina Tri Anni (2010) yang berjudul Pengembangan Model Peningkatan Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kendal, menyatakan bahwa salah satu faktor yang menjadi

kendala dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kinerja guru. Kinerja guru erat kaitannya dengan motivasi berprestasi, dengan motivasi berprestasi ini guru akan memiliki dan mengejar *standard of excellence* dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam individu untuk dapat meraih suatu prestasi (tujuan) tertentu melalui perilaku yang dilakukan.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya motivasi. Motivasi merupakan suatu bagian yang penting dalam suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan (sekolah). Mulyasa (2005) menyatakan bahwa para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para guru memiliki motivasi yang positif, maka akan cenderung memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan sekolah. Hal ini dapat berarti bahwa seorang guru akan melakukan semua pekerjaan dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi). Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa adanya motivasi tidak akan ada kegiatan yang nyata. Kegiatan nyata yang dilakukan oleh guru akan dapat menunjukkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, motivasi berprestasi yang tinggi diduga ada hubungan yang positif dengan kinerja guru. Guru dengan motivasi berprestasi tinggi diduga akan menunjukkan perilaku yang menunjang peningkatan kinerjanya, atau dengan kata lain semakin tinggi motivasi berprestasi guru maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

3. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sektor pendidikan mendapat perhatian yang besar dari pemerintah. Pendidikan merupakan bagian penting dalam upaya mewujudkan bangsa Indonesia yang cerdas. Terkait dengan pentingnya sektor pendidikan ini, sekolah-sekolah juga terus melakukan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasinya. Sekolah merupakan organisasi yang di dalamnya terdiri dari sekumpulan unit-unit kerja, meliputi kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan siswa yang kesemuanya itu dituntut untuk melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya guna mengembangkan serta memajukan kualitas sekolah. Guru merupakan bagian dari unit kerja di sekolah. Tugas seorang guru adalah membimbing, mengarahkan, mengajar, dan mendidik terhadap para siswanya. Sesuai dengan profesi yang disandangnya, diharapkan guru mampu memberikan sumbangan yang besar terhadap kemajuan dan perkembangan sekolah. Guru dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik sehingga dapat dicapai keberhasilan proses belajar mengajar untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan, guru berada dalam barisan terdepan pendidikan yang berhadapan langsung dengan peserta didik melalui proses interaksi belajar mengajar di sekolah. Hal ini sesuai dengan pernyataan Prajudi Atmosudirdjo (dalam Martinis Yamin dan Maisah, 2010) yang

menyebutkan bahwa guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, di pundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Oleh karena itu, guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didik, Maka dari itu, dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang di embannya, guru diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Martinis Yamin dan Maisah (2010) mendefinisikan kinerja guru sebagai segala aktivitas yang ditunjukkan oleh para guru dalam tanggung jawabnya menjalankan perannya dalam dunia pendidikan guna membimbing peserta didik mencapai kedewasaan baik secara fisik, psikologis maupun sosial.

Alice Tjandralila Rahardja (2004) dalam penelitiannya mengenai Hubungan Antara Komunikasi Antarpribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta, mengungkapkan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan hubungan yang baik di antara komponen sekolah. Bentuk hubungan tersebut dapat terjalin dengan baik melalui komunikasi interpersonal. Apabila guru mempunyai ketrampilan berkomunikasi yang memadai maka kinerja guru akan meningkat, karena gagasan dan pemikiran dapat disampaikan dengan baik dan lancar. Selain itu, melalui komunikasi dapat terbentuk rasa saling

pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang dan menyebarkan empati. Komunikasi yang baik mengakibatkan kinerja yang tinggi, karena masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipecahkan bersama-sama. Kemampuan guru berkomunikasi akan memperlihatkan sifat diri positif, terpercaya dan terbuka kepada rekan sekerja dan siswa. Kualitas komunikasi dapat juga direalisasikan melalui kualitas suara yang diperdengarkan, artinya guru yang mempunyai suara jelas, termasuk intonasi dan ekspresi yang baik akan membuat siswa maupun guru yang lain mau mendengarkan dan memperhatikan isi pembicaraan guru tersebut.

Sebuah organisasi kerja seperti sekolah membutuhkan koordinasi yang baik antara anggota satu dengan yang lain agar tercipta keharmonisan, saling pengertian, kesepahaman antara sub kerja yang satu dengan yang lainnya, sehingga dapat dicapai kinerja yang memadai. Selain itu, komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi terwujudnya kinerja yang optimal. Pentingnya faktor lingkungan kerja bagi terwujudnya prestasi kerja yang optimal senada dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Salmah Lilik (2004) yaitu mengenai Hubungan Motivasi Berprestasi, Kemandirian, Dan Penyesuaian Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Sebelas Maret Surakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memacu individu untuk bekerja optimal, sehingga

menghasilkan prestasi kerja yang optimal pula. Pada dasarnya suatu organisasi dibangun atas dasar interaksi antar anggotanya. Jika kerjasama dalam suatu kelompok dapat terselenggara dengan baik, maka tujuan yang diharapkan dari kelompok tersebut akan dapat terwujud, namun jika terdapat ketidakharmonisan dalam kerjasama tersebut, berarti komunikasi interpersonal sulit dicapai akibatnya tujuan yang diharapkan pun akan semakin jauh dari kenyataan.

DeVito (1997) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai proses penyampaian pesan dan penerimaan pesan antar individu maupun kelompok, dengan berbagai dampak yang menyertainya dan dengan peluang untuk saling memberikan umpan balik. Komunikasi interpersonal dalam dunia pendidikan, khususnya yang terjadi di Sekolah Dasar dapat berupa percakapan atau diskusi dengan guru lain yang lebih berpengalaman, sehingga pengetahuan guru akan menjadi bertambah dan hasil kerjanya pun meningkat. Selain itu, komunikasi interpersonal juga dapat terjalin antara kepala sekolah dengan guru dan antara guru dengan anak didik serta guru dengan orang tua atau wali siswa. Komunikasi berarti proses penyampaian informasi kepada orang lain yang akan menimbulkan reaksi sebagai balasan.

Salah satu faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kinerja guru yang kurang baik. Prestasi kerja atau kinerja guru seperti yang telah dijelaskan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang

guru menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010) antara lain dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Lebih lanjut, berdasarkan penelitian dari Catharina Tri Anni (2010) mengenai Pengembangan Model Peningkatan Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Kendal, diungkapkan bahwa kinerja guru erat kaitannya dengan motivasi berprestasinya, dengan motivasi berprestasi ini guru akan memiliki dan mengejar *standard of excellence* dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Motivasi berprestasi adalah usaha yang gigih untuk berprestasi sebaik mungkin dalam segala aktivitas kehidupan.

Davidoff (1981) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berasal dari kebutuhan untuk mengejar keberhasilan, mencapai cita-cita atau keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sulit. Motivasi berprestasi cenderung mengarah pada kepentingan masa depan dibandingkan dengan masa lalu dan individu tersebut cenderung menjadi lebih kuat dalam menghadapi kegagalan karena dapat memperkirakan situasi yang akan datang guna memperoleh prestasi yang lebih baik dalam bekerja. Senada dengan hal tersebut, menurut McClelland (dalam Alex Sobur, 2003) menyatakan bahwa kebutuhan untuk berprestasi (motivasi berprestasi) adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya. Pernyataan ini mengandung pengertian bahwa seorang individu dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika mempunyai keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan yang berprestasi lebih baik dari yang dicapai

orang lain. Berkaitan dengan dunia pendidikan, guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung berusaha untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik daripada individu yang lain, mereka akan mengerahkan segala daya upaya untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Oleh karena itu, orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dapat dikatakan cenderung bersifat kompetitif, sehingga ia akan cenderung merasa bersaing dengan orang lain untuk memperoleh prestasi kerja atau kinerja yang memuaskan.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya motivasi. Motivasi merupakan suatu bagian yang penting dalam suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan (sekolah). Mulyasa (2005) menyatakan bahwa para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para guru memiliki motivasi yang positif, maka akan cenderung memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan sekolah. Hal ini dapat berarti bahwa seorang guru akan melakukan semua pekerjaan dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi). Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa adanya motivasi tidak akan ada kegiatan nyata yang terwujud dalam kinerja guru yang positif. Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai oleh guru setelah melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan

keberhasilan tujuan organisasi yaitu keberhasilan pendidikan, dengan guru sebagai pelaku utamanya. Oleh karena itu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Tanpa adanya kinerja guru yang berhasil baik maka proses kegiatan belajar mengajar tidak dicapai secara optimal. Kinerja guru yang optimal akan tercapai jika mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi berprestasi yang timbul dari dalam diri guru itu sendiri, mustahil kinerja guru yang positif akan dicapai, karena adanya motivasi berprestasi ini akan mendorong seorang guru untuk meningkatkan prestasi sebagai perwujudan dari kebanggaan dan peningkatan karir.

Berdasarkan uraian di atas, kemampuan komunikasi interpersonal yang baik dan motivasi berprestasi tinggi secara bersama-sama diduga ada hubungan yang positif dengan kinerja guru, atau dengan kata lain semakin baik komunikasi interpersonal dan semakin tinggi motivasi berprestasi guru maka makin tinggi pula kinerja guru tersebut. Guru yang mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal tinggi dan motivasi berprestasi tinggi diduga akan lebih mampu dalam melaksanakan segala peran dan tanggung jawabnya dalam dunia pendidikan, sehingga dapat dikatakan akan mempunyai kinerja atau prestasi kerja yang tinggi.

H. Kerangka Pemikiran

Pendidikan merupakan bagian yang penting dalam pembentukan pribadi manusia. Pemerintah bersama masyarakat berupaya untuk menyediakan berbagai

sarana pendidikan seperti sekolah, sehingga dengan adanya sarana tersebut masyarakat dapat menikmati proses pendidikan dalam suatu lembaga formal. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah dasar merupakan tempat pengembangan ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, nilai dan sikap yang diberikan secara lengkap sebagai dasar bagi pengembangan pendidikan berikutnya. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, diperlukan guru yang berkualitas pula, karena guru Sekolah Dasar merupakan peletak dasar ilmu pengetahuan, sikap dan nilai yang menjadi bekal di dalam kehidupan.

Guru merupakan komponen yang penting dalam proses belajar mengajar di sekolah, karena guru adalah sosok yang langsung bersinggungan dengan peserta didik. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Realisasinya, dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru mampu menunjukkan bahwa dirinya mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Semangat kerja yang tinggi dari seorang guru diharapkan dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kualitas generasi muda Indonesia. Melihat hal tersebut, kinerja guru perlu ditingkatkan baik sebagai pendidik maupun pembimbing. Upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan insentif, motivasi, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik dan komunikasi efektif dengan sesama guru dan muridnya.

Sekolah merupakan organisasi yang di dalamnya terdiri dari sekumpulan unit-unit kerja, meliputi kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan siswa yang

kesemuanya itu dituntut untuk melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya guna mengembangkan serta memajukan kualitas sekolah. Guru adalah bagian dari unit kerja organisasi sekolah. Untuk itu keberadaan seorang guru dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga terlihat prestasi pekerjaannya, yaitu usaha penerapan gagasan, ide, konsep dengan efektif dan efisien dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, dengan adanya komunikasi interpersonal yang efektif dalam lingkungan sekolah, diharapkan kinerja guru pun akan semakin baik pula, karena setiap individu dalam bekerja tidak hanya menginginkan sekedar gaji dan prestasi, tetapi bekerja juga merupakan pemenuhan kebutuhan akan interaksi sosial. Suatu organisasi (sekolah) dibangun dan dikelola dengan komunikasi. Artinya, ketika proses komunikasi antarkomponen dari unit-unit kerja tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka organisasi tersebut semakin kokoh dan kinerja guru akan meningkat.

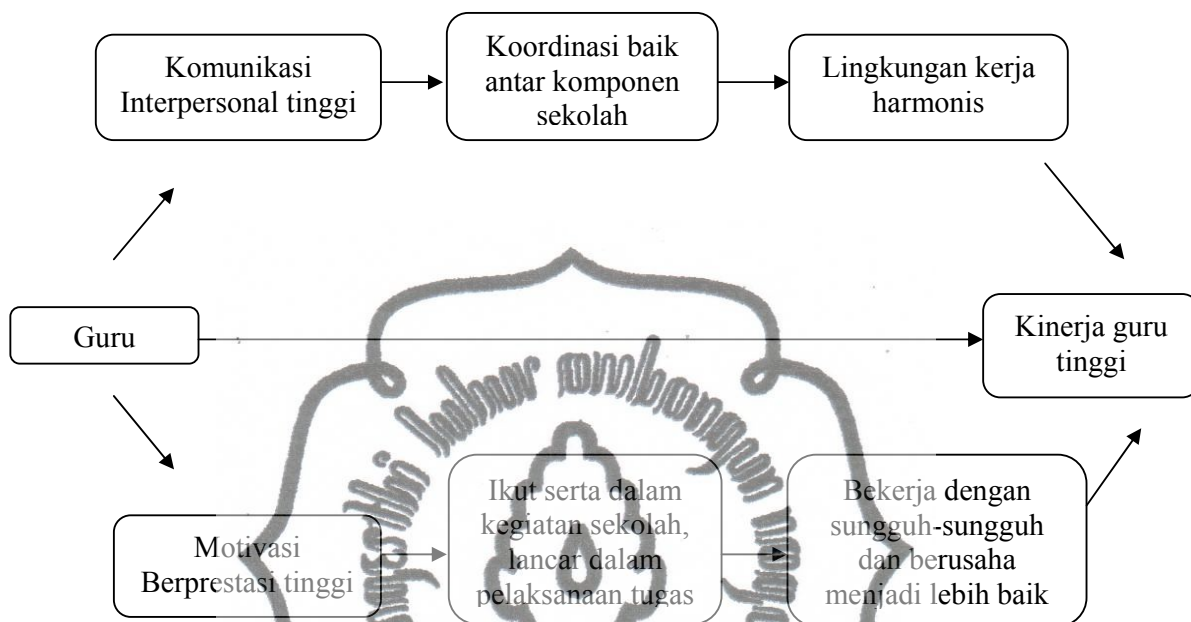
Prestasi kerja atau kinerja guru seperti yang telah dijelaskan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja seorang guru menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010) salah satunya dipengaruhi oleh faktor personal/ individual yang meliputi unsur kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Senada dengan pernyataan tersebut, Mulyasa (2005) menyatakan bahwa para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para guru memiliki motivasi yang positif, maka akan cenderung memperlihatkan minat,

mempunyai perhatian, dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan sekolah. Hal ini dapat berarti bahwa seorang guru akan melakukan semua pekerjaan dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi).

Mulyasa (2005) menyatakan bahwa para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para guru memiliki motivasi yang positif, maka cenderung memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan sekolah. Hal ini dapat berarti bahwa seorang guru akan melakukan semua pekerjaan dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi). Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa adanya motivasi tidak akan ada kegiatan nyata yang dapat menunjukkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, kemampuan komunikasi interpersonal yang baik dan motivasi berprestasi tinggi secara bersama-sama diduga ada hubungan yang positif dengan kinerja guru, atau dengan kata lain semakin baik komunikasi interpersonal dan semakin tinggi motivasi berprestasi guru maka makin tinggi pula kinerja guru.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Bagan 1. Kerangka Pemikiran

I. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.
2. Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.
3. Terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian perlu dilakukan identifikasi sebelum penelitian dilaksanakan. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas dan membatasi masalah, sehingga variabel yang diteliti dalam penelitian lebih terfokus, dan memudahkan pelaksanaan penelitian, serta menghindari pengumpulan data yang tidak diperlukan. Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian (Sumadi Suryabrata, 2008). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel tergantung : Kinerja Guru
2. Variabel bebas : a. Komunikasi Interpersonal
b. Motivasi Berprestasi

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seorang guru, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam rangka melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas.

Kinerja guru dalam penelitian ini akan diungkap melalui Skala Kinerja Guru yang disusun berdasarkan aspek yang terdapat dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dari Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2010). Didalamnya tertulis bahwa penilaian kinerja guru didasarkan pada empat domain kompetensi yang harus dimiliki guru. Kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 yang meliputi kompetensi paedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden berarti semakin tinggi kinerjanya, dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh responden berarti semakin rendah kinerja yang dimiliki.

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan atau informasi di antara dua orang atau lebih, yang dilakukan baik secara langsung yaitu melalui tatap muka maupun secara tidak langsung yaitu melalui media tertentu, sehingga pesan tersebut dapat dipahami oleh kedua belah pihak melalui suatu proses umpan balik.

Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini akan diungkap melalui Skala komunikasi interpersonal yang disusun berdasarkan aspek komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh DeVito (2007) yang terdiri atas keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*).

Semakin tinggi skor yang diperoleh responden berarti semakin tinggi komunikasi interpersonalnya, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh responden berarti semakin rendah komunikasi interpersonal yang dimiliki.

3. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri individu yang menggerakkan dan mengarahkan pada suatu pelaksanaan segala tugas dan tanggung jawab guna meraih hasil kerja (prestasi) yang memuaskan.

Motivasi berprestasi dalam penelitian ini akan diungkap melalui Skala motivasi berprestasi yang disusun berdasarkan aspek motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland (1987), terdiri atas kreatif dan inovatif, ukuran atas hasil dan umpan balik, tanggung jawab pribadi, pemilihan tugas, dan berorientasi sukses. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden maka motivasi berprestasi semakin tinggi, begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh responden maka motivasi berprestasi yang dimiliki semakin rendah.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh subjek yang akan diselidiki dalam suatu penelitian (Sutrisno Hadi, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah guru kelas SD Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Sekolah Dasar Negeri yang ada di kecamatan Colomadu kabupaten Karanganyar

berjumlah 23 sekolah. Lebih lanjut diungkapkan bahwa, populasi merupakan kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Saifudin Azwar, 2003). Karakteristik populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Berstatus sebagai guru kelas Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.
- Sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Memiliki masa kerja menjadi guru minimal 5 tahun.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan dijadikan sebagai subjek dalam suatu penelitian (Sutrisno Hadi, 2004). Sampel mempunyai jumlah yang lebih sedikit daripada populasi. Guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini mempunyai karakteristik, yaitu guru tersebut berstatus sebagai guru kelas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar, sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, dan memiliki masa kerja minimal 5 tahun.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari guru kelas yang ada pada 23 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. 8 sekolah akan digunakan untuk uji coba, dan 10 sekolah lainnya untuk digunakan sebagai sampel penelitian.

3. Teknik Sampling

Sutrisno Hadi (2004) menyatakan bahwa sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yang digunakan adalah *purposive cluster random sampling*. Teknik *cluster random sampling* digunakan untuk menentukan 10 sekolah yang akan digunakan sebagai sampel dan 8 sekolah yang digunakan untuk keperluan uji coba. Setelah diperoleh sekolah yang akan digunakan, kemudian pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Alasan menggunakan teknik ini karena yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru kelas Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu yang memenuhi karakteristik yang telah ditetapkan sebelumnya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian.

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data penelitian ini diperoleh langsung dari guru kelas Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar yang menjadi sampel penelitian. Data tersebut berupa respons atau tanggapan atas pernyataan yang ditulis di dalam skala penelitian. Data yang telah diperoleh tersebut kemudian dianalisis untuk keperluan penyusunan uji hipotesis.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala psikologi. Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur, yaitu Skala Kinerja Guru, Skala Komunikasi Interpersonal dan Skala Motivasi Berprestasi.

a. Skala Kinerja Guru

Skala kinerja guru ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru berdasarkan aspek kompetensinya. Skala Kinerja Guru dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek kinerja guru yang tercantum dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dari Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2010). Penilaian kinerja guru didasarkan pada empat domain kompetensi yang harus dimiliki guru, meliputi kompetensi paedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Skala Kinerja Guru direncanakan berjumlah 50 aitem, yaitu 25 aitem *favorable* dan 25 aitem *unfavorable*. Adapun *blueprint* skala kinerja guru ini adalah :

Tabel 1
Blueprint Skala Kinerja Guru

Konsep Dasar	No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem	
				Fav	Unfav		
Kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seorang guru, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan atau pengalaman dalam rangka melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas.	1.	Kompetensi Paedagogik	Mengenal karakteristik peserta didik	1, 31	12, 43	4	
			Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	20, 40	15, 36	4	
			Evaluasi hasil belajar	11, 39	22, 32	4	
			Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi potensinya	14, 37	3, 21	4	
	2.	Kompetensi Kepribadian	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan	5, 23	16, 38	4	
			Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif	13, 41, 47	7, 27, 50	6	
	3.	Kompetensi Profesional	Kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa	9, 33	24, 42	4	
			Kepribadian yang arif dan berwibawa	17, 45	28, 49	4	
			Kepribadian yang berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan	25, 48	8, 34	4	
			Mampu melakukan evaluasi dan pengembangan diri	4, 29	18, 44	4	
	4.	Kompetensi Sosial	Mampu berkomunikasi secara efektif	19, 46	6, 30	4	
			Mampu bergaul secara efektif	10, 35	2, 26	4	
	Jumlah				25	25	50

b. Skala Komunikasi Interpersonal

Skala ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi interpersonal guru berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh DeVito (2007) yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan.

Skala Komunikasi Interpersonal direncanakan berjumlah 50 aitem, yaitu *commit to user*

25 aitem *favorable* dan 25 aitem *unfavorable*. Adapun *blueprint* skala komunikasi interpersonal ini adalah :

Tabel 2

***Blueprint* Skala Komunikasi Interpersonal**

Konsep Dasar	No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem	
				<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>		
Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan atau informasi di antara dua orang atau lebih, yang dilakukan baik secara langsung yaitu melalui tatap muka maupun secara tidak langsung yaitu melalui media tertentu, sehingga pesan tersebut dapat dipahami oleh kedua belah pihak melalui suatu proses umpan balik.	1.	Keterbukaan	Kesediaan membuka diri	1, 25	14, 35	4	
			Bersedia menerima masukan	12, 43	6, 30	4	
			Mampu mengungkapkan pemikiran dan perasaan pribadi	17, 36	8, 26	4	
	2.	Empati	Mampu mengendalikan emosi	7, 20	8, 26	4	
			Merasakan yang dirasakan orang lain (memahami sudut pandang orang lain)	11, 32	21, 40	4	
	3.	Sikap Mendukung	Mampu memberi bimbingan dan dukungan	3, 27, 45	15, 37, 49	6	
			Memberi kesempatan untuk mengembangkan diri	9, 33	22, 46	4	
	4.	Bersikap positif	Bersikap positif pada diri sendiri	18, 41	4, 28	4	
			Bersikap positif pada orang lain	23, 34	10, 47	4	
	5.	Kesetaraan	Menerima pihak lain dengan baik	5, 38	19, 44	4	
			Menciptakan kondisi setara	13, 48	24, 42	4	
			Saling menghargai dan menghormati	29, 50	16, 39	4	
	Jumlah				25	25	50

c. Skala Motivasi Berprestasi

Skala Motivasi Berprestasi pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi berprestasi yang telah diungkap oleh McClelland (1987), yaitu kreatif dan inovatif, ukuran atas hasil dan umpan balik, tanggung jawab pribadi, pemilihan tugas, dan berorientasi sukses. Skala motivasi berprestasi direncanakan berjumlah 50 aitem, yaitu 25 aitem *favorable* dan 25 aitem *unfavorable*. Adapun *blueprint* skala motivasi berprestasi ini adalah :

Tabel 3
Blueprint Skala Motivasi Berprestasi

Konsep Dasar	No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem	
				<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>		
Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri individu yang menggerakkan dan mengarahkan pada suatu pelaksanaan segala tugas dan tanggung jawab guna meraih hasil kerja (prestasi) yang memuaskan.	1.	Kreatif dan Inovatif	Menghasilkan sesuatu yang baru	11, 25, 45	3, 16, 39	6	
			Memunculkan ide cemerlang	7, 18	22, 48	4	
	2.	Ukuran atas hasil dan umpan balik	<i>Feedback</i>	6, 35	31, 43	4	
			Hasil nyata dari tindakan	19, 24	12, 38	4	
	3.	Tanggung jawab pribadi	Berani menanggung akibat dari perilaku	1, 8, 36	17, 42, 50	6	
			Menampilkan perilaku optimal tanpa mengabaikan kepentingan orang lain	27, 32	5, 14	4	
	4.	Pemilihan tugas	Memilih tugas yang menantang	10, 33	15, 46	4	
			Memilih tugas berisiko sedang	21, 37	2, 29	4	
	5.	Berorientasi sukses	Tidak mudah putus asa	4, 20, 47	23, 40, 49	6	
			Mampu bekerja keras	34, 41	9, 28	4	
			Optimis untuk berhasil	13, 30	26, 44	4	
	Jumlah				25	25	50

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan bentuk skala Likert yang dimodifikasi. Skala Likert tergolong skala untuk orang dan pada rancangan dasarnya disusun untuk mengukur sikap (Sumadi Suryabrata, 2005). Pada skala model Likert perangsangnya adalah pernyataan. Respon yang diharapkan diberikan oleh responden adalah taraf kesetujuan atau ketidaksetujuan dalam variasi : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Tentu (TT), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada penelitian ini, peneliti mengganti keterangan alternatif jawaban menjadi : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Kategori respon dalam penelitian ini tidak mencantumkan “tidak tentu” untuk mencegah responden menjawab ragu-ragu.

Pernyataan dalam model Likert ada yang mendukung teori (pernyataan *favorable*) dan ada yang tidak mendukung teori (pernyataan *unfavorable*). Skala yang digunakan memakai skala interval. Skor untuk pernyataan *unfavorable* adalah SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4. Skor untuk pernyataan *favorable* adalah SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1.

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Alat ukur yang valid adalah alat ukur yang benar-benar mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Prosedur validitas skala melalui pengujian isi skala dengan menganalisis rasional atau lewat *professional judgement*. Aspek-

aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini selanjutnya dikonsultasikan dengan tenaga ahli yang dalam penelitian ini dilakukan oleh pembimbing.

Langkah selanjutnya adalah prosedur seleksi aitem berdasarkan data empiris dengan melakukan analisis kuantitatif terhadap parameter-parameter aitem. Pada tahap ini dilakukan seleksi aitem berdasarkan daya diskriminasinya. Daya diskriminasi aitem adalah sejauhmana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian daya beda yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Product Moment* dari Pearson dengan cara mengorelasikan masing-masing skor aitem dengan skor total. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0.

2. Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Saifudin Azwar, 1999). Uji dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach* yaitu dengan membelah aitem-aitem sebanyak dua atau tiga bagian, sehingga setiap belahan berisi aitem dengan jumlah yang sama banyak. Perhitungan uji reliabilitas skala selanjutnya akan dihitung dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sehingga menggunakan analisis statistik (Sumadi Suryabrata, 2008). Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hubungan antara satu variabel tergantung, yaitu kinerja guru dengan dua variabel bebas, yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk dapat menggunakan teknik analisis regresi ganda adalah uji asumsi dasar, meliputi :

- a. Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.
- b. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

Perhitungan analisis data dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**A. Persiapan Penelitian****1. Orientasi kancan penelitian**

Penelitian hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru dilaksanakan pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Sebelum melaksanakan penelitian, terlebih dahulu dilakukan survei untuk mengetahui informasi yang berkaitan dengan responden penelitian.

a. Sekolah Dasar Negeri 01 Malangjiwan

Sekolah Dasar Negeri 01 Malangjiwan berdiri dengan ijin operasional berupa Surat Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Tengah No. 421.2/017/IX/25/84 tanggal 15 Oktober 1984 dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 101031312001. Sekolah Dasar Negeri 01 Malangjiwan beralamat Nanasan, Malangjiwan. Sekolah Dasar Negeri 01 Malangjiwan berdiri di atas lahan seluas 1090 m² dengan luas bangunan 699 m², yang terdiri dari 6 ruang kelas.

b. Sekolah Dasar Negeri 03 Malangjiwan

Sekolah Dasar Negeri 03 Malangjiwan berdiri dengan ijin operasional berupa Surat Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Tengah No. 421.2/017/V/25/84 tanggal 15 Mei 1984 dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 101031312003. Sekolah Dasar Negeri 03 Malangjiwan beralamat Nanasan, Malangjiwan.

perpustakaan.uns.ac.id Sekolah Dasar Negeri 03 Malangjiwan berdiri di atas lahan seluas 1376 m² dengan luas bangunan 604 m², yang terdiri dari 6 ruang kelas. digilib.uns.ac.id

c. Sekolah Dasar Negeri 02 Bolon

Sekolah Dasar Negeri 02 Bolon berdiri dengan ijin operasional berupa Surat Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Tengah No. 421.2/017/VI/15/84 tanggal 15 Juni 1984 dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 101031312013. Sekolah Dasar Negeri 02 Bolon beralamat Bolon, Colomadu. Sekolah Dasar Negeri 02 Bolon berdiri di atas lahan seluas 3235 m² dengan luas bangunan 560 m², yang terdiri dari 6 ruang kelas.

d. Sekolah Dasar Negeri 01 Ngasem

Sekolah Dasar Negeri 01 Ngasem berdiri dengan ijin operasional berupa Surat Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Tengah No. 421.2/017/V/25/84 tanggal 25 Mei 1984 dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 101031312006. Sekolah Dasar Negeri 01 Ngasem beralamat di Desa Ngasem. Sekolah Dasar Negeri 01 Ngasem berdiri di atas lahan seluas 934,45 m² dengan luas bangunan 400 m², yang terdiri dari 6 ruang kelas.

e. Sekolah Dasar Negeri 01 Gawan

Sekolah Dasar Negeri 01 Gawan berdiri dengan ijin operasional berupa Surat Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Tengah No. 421.2/017/VI/15/84 tanggal 15 Oktober 1984 dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 101031312007. Sekolah Dasar Negeri 01 Gawan beralamat di Desa Gawan. Sekolah Dasar Negeri 01 Gawan berdiri di atas lahan seluas 2720 m² dengan luas bangunan 764 m², yang terdiri dari 6 ruang kelas.

f. Sekolah Dasar Negeri 01 Tohudan

perpustakaan.ums.ac.id

digilib.ums.ac.id

Sekolah Dasar Negeri 01 Tohudan berdiri dengan ijin operasional berupa Surat Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Tengah No. 421.2/017/VI/15/84 tanggal 15 Oktober 1984 dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 101031312008. Sekolah Dasar Negeri 01 Tohudan beralamat di Desa Tohudan. Sekolah Dasar Negeri 01 Tohudan berdiri di atas lahan seluas 918m² dengan luas bangunan 527 m², yang terdiri dari 6 ruang kelas.

g. Sekolah Dasar Negeri 01 Blulukan

Sekolah Dasar Negeri 01 Blulukan berdiri dengan ijin operasional berupa Surat Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Tengah No. 421.2/017/VI/25/92 tanggal 25 Juni 1992 dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 101031312011. Sekolah Dasar Negeri 01 Blulukan beralamat di Desa Blulukan. Sekolah Dasar Negeri 01 Blulukan berdiri di atas lahan seluas 1630 m² dengan luas bangunan 630 m², yang terdiri dari 6 ruang kelas.

h. Sekolah Dasar Negeri Baturan

Sekolah Dasar Negeri Baturan berdiri dengan ijin operasional berupa Surat Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Tengah No. 421.2/017/VI/25/84 tanggal 25 Juni 1984 dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 101031312014. Sekolah Dasar Negeri Baturan beralamat di Klemboran, Desa Baturan. Sekolah Dasar Negeri Baturan berdiri di atas lahan seluas 2139 m² dengan luas bangunan 406 m², yang terdiri dari 6 ruang kelas.

perpustakaan.ums.ac.id i. Sekolah Dasar Negeri 02 Ngasem

digilib.ums.ac.id

Sekolah Dasar Negeri 02 Ngasem berdiri dengan ijin operasional berupa Surat Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Tengah No. 425.1/1-11/SD/1975 tanggal 31 Januari 1975 dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 101031312020. Sekolah Dasar Negeri 02 Ngasem beralamat di Desa Ngasem. Sekolah Dasar Negeri 02 Ngasem berdiri di atas lahan seluas 3180 m² dengan luas bangunan 682 m², yang terdiri dari 6 ruang kelas.

j. Sekolah Dasar Negeri 03 Bolon

Sekolah Dasar Negeri 03 Bolon berdiri dengan ijin operasional berupa Surat Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Tengah No. 421.2/017/VI/25/84 tanggal 421.2/017/VI/25/84 dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 101031312028. Sekolah Dasar Negeri 03 Bolon beralamat di Kendon, Kelurahan Bolon. Sekolah Dasar Negeri 03 Bolon berdiri di atas lahan seluas 1383 m² dengan luas bangunan 341 m², yang terdiri dari 6 ruang kelas.

Berdasarkan hasil survei, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian terhadap guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan survei awal didapatkan informasi bahwa guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar menunjukkan bermacam-macam kinerja yang belum optimal. Hal tersebut dapat diketahui dari adanya sejumlah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar yang belum dapat mengoptimalkan penggunaan komputer sebagai alat penunjang proses

perpustakaan.uns.ac.id pembelajaran, selain itu juga masih terdapat guru yang belum disiplin digilib.uns.ac.id terkait dengan waktu mengajar.

- b. Penelitian mengenai “hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru” belum pernah dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.
- c. Jumlah guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar cukup banyak sehingga memenuhi kriteria untuk penelitian.
- d. Diperolehnya ijin untuk melaksanakan penelitian Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian perlu dilakukan agar proses penelitian dapat berjalan lancar dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hal-hal yang perlu dipersiapkan antara lain perijinan dan penyusunan alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi penelitian meliputi segala urusan perijinan yang diajukan pada pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan penelitian. Permohonan ijin tersebut meliputi tahap-tahap sebagai berikut :

- 1) Peneliti membuat surat pengantar dari Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta kepada Kepala UPT PUD NFI dan SD Kecamatan Colomadu Disdikpora Kabupaten

perpustakaan.uns.ac.id Karanganyar dengan nomor 1036/UN27.06.7.1/PN/2012, tertanggal 10
 digilib.uns.ac.id

April 2012 agar dapat melakukan penelitian pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

- 2) Peneliti mengajukan surat ijin penelitian kepada Kepala UPT PUD NFI dan SD Kecamatan Colomadu Disdikpora Kabupaten Karanganyar.
- 3) Berdasarkan surat ijin dari pihak UPT PUD NFI dan SD Kecamatan Colomadu Disdikpora Kabupaten Karanganyar, dapat dilaksanakan penelitian pada Sekolah Dasar Negeri yang dipilih sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah skala kinerja guru, skala komunikasi interpersonal dan skala motivasi berprestasi.

1) Skala Kinerja Guru

Skala kinerja guru bertujuan untuk mengetahui kinerja guru yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini. Skala Kinerja Guru disusun berdasarkan aspek kinerja guru yang tercantum dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dari Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2010). Penilaian kinerja guru didasarkan pada empat domain kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi paedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Skala Kinerja Guru direncanakan sebanyak 50

perpustakaan.uns.ac.id aitem, yaitu 25 aitem *favorable* dan 25 aitem *unfavorable*. Distribusi aitem
 digilib.uns.ac.id
 skala kinerja guru sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4

Distribusi Aitem Skala Kinerja Guru Sebelum Uji Coba

Konsep Dasar	No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem
				<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seorang guru, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan atau pengalaman dalam rangka melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas.	1.	Kompetensi Paedagogik	Mengenal karakteristik peserta didik	1, 31	12, 43	4
			Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	20, 40	15, 36	4
			Evaluasi hasil belajar	11, 39	22, 32	4
			Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi potensinya	14, 37	3, 21	4
	2.	Kompetensi Kepribadian	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan	5, 23	16, 38	4
			Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif	13, 41, 47	7, 27, 50	6
	3.	Kompetensi Profesional	Kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa	9, 33	24, 42	4
			Kepribadian yang arif dan berwibawa	17, 45	28, 49	4
			Kepribadian yang berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan	25, 48	8, 34	4
			Mampu melakukan evaluasi dan pengembangan diri	4, 29	18, 44	4
	4.	Kompetensi Sosial	Mampu berkomunikasi secara efektif	19, 46	6, 30	4
			Mampu bergaul secara efektif	10, 35	2, 26	4
	Jumlah				25	25

2) Skala Komunikasi Interpersonal

Skala komunikasi interpersonal digunakan untuk mengungkap tingkat komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Penggunaan skala tersebut bertujuan untuk mengetahui komunikasi interpersonal guru berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh DeVito (2007) yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Skala Komunikasi Interpersonal direncanakan sebanyak 50 aitem, yaitu 25 aitem *favorable* dan 25 aitem *unfavorable*. Distribusi aitem skala komunikasi interpersonal sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Distribusi Aitem Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum Uji Coba

Konsep Dasar	No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem
				Fav	Unfav	
Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan atau informasi di antara dua orang atau lebih, yang dilakukan baik secara langsung yaitu melalui tatap muka maupun secara tidak langsung yaitu melalui media tertentu, sehingga pesan tersebut dapat dipahami oleh kedua belah pihak melalui suatu proses umpan balik.	1.	Keterbukaan	Kesediaan membuka diri	1, 25	14, 35	4
			Bersedia menerima masukan	12, 43	6, 30	4
			Mampu mengungkapkan pemikiran dan perasaan pribadi	17, 36	8, 26	4
	2.	Empati	Mampu mengendalikan emosi	7, 20	8, 26	4
			Merasakan yang dirasakan orang lain (memahami sudut pandang orang lain)	11, 32	21, 40	4
	3.	Sikap Mendukung	Mampu memberi bimbingan dan dukungan	3, 27, 45	15, 37, 49	6
			Memberi kesempatan untuk mengembangkan diri	9, 33	22, 46	4
	4.	Bersikap positif	Bersikap positif pada diri sendiri	18, 41	4, 28	4
			Bersikap positif pada orang lain	23, 34	10, 47	4
	5.	Kesetaraan	Menerima pihak lain dengan baik	5, 38	19, 44	4
			Menciptakan kondisi setara	13, 48	24, 42	4
			Saling menghargai dan menghormati	29, 50	16, 39	4
Jumlah				25	25	50

3) Skala motivasi berprestasi

digilib.uns.ac.id

Skala motivasi berprestasi digunakan untuk mengungkap tingkat motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Skala motivasi berprestasi disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi berprestasi yang telah diungkap oleh McClelland (1987), yaitu kreatif dan inovatif, ukuran atas hasil dan umpan balik, tanggung jawab pribadi, pemilihan tugas, dan berorientasi sukses. Skala motivasi berprestasi direncanakan sebanyak 50 aitem, yaitu 25 aitem *favorable* dan 25 aitem *unfavorable*. Distribusi aitem skala motivasi berprestasi sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Distribusi Aitem Skala Motivasi Berprestasi Sebelum Uji Coba

Konsep Dasar	No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem	
				Fav	Unfav		
Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri individu yang menggerakkan dan mengarahkan pada suatu pelaksanaan segala tugas dan tanggung jawab guna meraih hasil kerja (prestasi) yang memuaskan.	1.	Kreatif dan Inovatif	Menghasilkan sesuatu yang baru	11, 25, 45	3, 16, 39	6	
			Memunculkan ide cemerlang	7, 18	22, 48	4	
	2.	Ukuran atas hasil dan umpan balik	<i>Feedback</i>	6, 35	31, 43	4	
			Hasil nyata dari tindakan	19, 24	12, 38	4	
	3.	Tanggung jawab pribadi	Berani menanggung akibat dari perilaku	1, 8, 36	17, 42, 50	6	
			Menampilkan perilaku optimal tanpa mengabaikan kepentingan orang lain	27, 32	5, 14	4	
	4.	Pemilihan tugas	Memilih tugas yang menantang	10, 33	15, 46	4	
			Memilih tugas berisiko sedang	21, 37	2, 29	4	
	5.	Berorientasi sukses	Tidak mudah putus asa	4, 20, 47	23, 40, 49	6	
			Mampu bekerja keras	34, 41	9, 28	4	
			Optimis untuk berhasil	13, 30	26, 44	4	
	Jumlah				25	25	50

3. Pelaksanaan Uji Coba

perpustakaan.uns.ac.id

digilib.uns.ac.id

Uji coba skala penelitian dilaksanakan pada hari Senin sampai dengan Sabtu, tanggal 9 – 13 April 2012 terhadap guru kelas di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Jumlah guru kelas Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar adalah 138 yang terbagi dalam 23 sekolah. Untuk uji coba digunakan 8 sekolah dengan jumlah total 48 guru. Guru yang digunakan untuk uji coba penelitian adalah guru yang memenuhi kriteria untuk penelitian, sehingga responden untuk uji coba dan penelitian memiliki karakteristik yang sama. Skala uji coba dibagikan kepada guru-guru Sekolah Dasar Negeri yang dipilih untuk uji coba penelitian, semuanya 48 eksemplar. Skala berjumlah 48 eksemplar yang dibagikan, semuanya dapat terkumpul dan yang memenuhi syarat untuk penelitian berjumlah 42 eksemplar, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Sekolah Dasar Negeri 02 Malangjiwan : 5 guru
- b. Sekolah Dasar Negeri 01 Klodran : 6 guru
- c. Sekolah Dasar Negeri 01 Bolon : 5 guru
- d. Sekolah Dasar Negeri Gajahan : 6 guru
- e. Sekolah Dasar Negeri 03 Tohudan : 4 guru
- f. Sekolah Dasar Negeri 06 Malangjiwan : 6 guru
- g. Sekolah Dasar Negeri 02 Gedongan : 5 guru
- h. Sekolah Dasar Negeri 02 Blulukon : 5 guru

Keseluruhan skala yang digunakan untuk uji coba dikumpulkan, untuk kemudian dilakukan skoring dan selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya.

Setelah melaksanakan uji coba skala, data yang diperoleh ditabulasikan dan dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur. Validitas aitem skala kinerja guru, skala komunikasi interpersonal, dan skala motivasi berprestasi dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson, sedangkan perhitungan reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Guna mempermudah perhitungan validitas dan reliabilitas skala, maka digunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0 untuk menentukan aitem yang sah dan gugur. Hasil uji validitas aitem dan reliabilitas tiap-tiap skala tersebut adalah sebagai berikut:

a. Skala Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai korelasi antara skor aitem dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Pada taraf signifikansi 0,05 dan $N = 42$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,304. Hasil uji validitas skala kinerja guru dapat diketahui bahwa dari 50 aitem yang diujicobakan, terdapat 12 aitem yang dinyatakan gugur, yaitu aitem nomor 10, 13, 21, 24, 25, 26, 29, 37, 40, 42, 49 dan 50. Jumlah aitem yang valid sebanyak 38 aitem. Aitem yang valid mempunyai koefisien validitas (r_{ht}) bergerak dari 0,334 sampai dengan 0,692 dengan $p < 0,05$. Reliabilitas skala yang ditunjukkan dengan koefisien Alpha yaitu sebesar 0,915. Menurut Sekaran (dalam Duwi Priyatno, 2008) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Dengan demikian, skala kinerja guru ini dinyatakan cukup baik sebagai alat ukur penelitian. Hasil uji validitas dan

perpustakaan.uns.ac.id reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C. Distribusi aitem skala
 digilib.uns.ac.id kinerja guru yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7

Distribusi Aitem Skala Kinerja Guru yang Valid dan Gugur

Aspek	Indikator	No. Aitem				Jumlah	
		Favourable		Unfavourable		Valid	Gugur
		Valid	Gugur	Valid	Gugur		
Kompetensi Paedagogik	Pemahaman terhadap karakteristik peserta didik	1, 31	-	12, 43	-	4	-
	Perencanaan dan Pelaksanaan pembelajaran	20	40	15, 36	-	3	1
	Evaluasi hasil belajar	11, 39	-	22, 32	-	4	-
	Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi potensi	14	37	3	21	2	2
Kompetensi Profesional	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan	5, 23	-	16, 38	-	4	-
	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif	41, 47	13	7, 27	50	4	2
Kompetensi Kepribadian	Kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa	9, 33	-	-	24, 42	2	2
	Kepribadian yang arif dan berwibawa	17, 45	-	28	49	3	1
	Kepribadian yang berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan	48	25	8, 34	-	3	1
	Mampu melakukan evaluasi dan pengembangan diri	4	29	18, 44	-	3	1
Kompetensi Sosial	Mampu berkomunikasi secara efektif	19, 46	-	6, 30	-	4	-
	Mampu bergaul secara efektif	35	10	2	26	2	2
Jumlah						38	12

perpustakaan.uns.ac.id

b. Skala Komunikasi Interpersonal

digilib.uns.ac.id

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai korelasi antara skor aitem dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Pada taraf signifikansi 0,05 dan $N = 42$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,304. Hasil uji validitas skala komunikasi interpersonal dapat diketahui bahwa dari 50 aitem yang diujicobakan, terdapat 5 aitem yang dinyatakan gugur, yaitu aitem nomor 2, 8, 19, 27 dan 47. Jumlah aitem yang valid sebanyak 45 aitem. Aitem yang valid mempunyai koefisien validitas (r_{ht}) bergerak dari 0,342 sampai dengan 0,722 dengan $p < 0,05$. Reliabilitas skala yang ditunjukkan dengan koefisien Alpha yaitu sebesar 0,939. Menurut Sekaran (dalam Duwi Priyatno, 2008) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Dengan demikian, skala komunikasi interpersonal ini dinyatakan cukup baik sebagai alat ukur penelitian. Hasil uji validitas dan reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C. Distribusi aitem skala komunikasi interpersonal yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel berikut :

Distribusi Aitem Skala Komunikasi Interpersonal yang Valid dan Gugur

Aspek	Indikator	No. Aitem				Jumlah	
		Favorable		Unfavorable		Valid	Gugur
		Valid	Gugur	Valid	Gugur		
Keterbukaan	Kesediaan membuka diri	1, 25	-	14, 35	-	4	0
	Bersedia menerima masukan	12, 43	-	6, 30	-	4	0
	Mampu mengungkapkan pemikiran dan perasaan pribadi	17, 36	-	26	8	3	1
Empati	Mampu mengendalikan emosi	7, 20	-	31	2	3	1
	Merasakan yang dirasakan orang lain (memahami sudut pandang orang lain)	11, 32	-	21, 40	-	4	0
Sikap Mendukung	Mampu memberi bimbingan dan dukungan	3, 45	27	15, 37, 49	-	5	1
	Memberi kesempatan untuk mengembangkan diri	9, 33	-	22, 46	-	4	0
Sikap Positif	Bersikap positif pada diri sendiri	18, 41	-	4, 28	-	4	0
	Bersikap positif pada orang lain	23, 34	-	10	47	3	1
Kesetaraan	Menerima pihak lain dengan baik	5, 38	-	44	19	3	1
	Menciptakan kondisi setara	13, 48	-	24, 42	-	4	0
	Saling menghargai dan menghormati	29, 50	-	16, 39	-	4	0
Jumlah						45	5

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai korelasi antara skor aitem dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Pada taraf signifikansi 0,05 dan $N = 42$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,304. Hasil uji validitas skala keyakinan diri dapat diketahui bahwa dari 50 aitem yang diujicobakan, terdapat 9 aitem yang dinyatakan gugur, yaitu aitem nomor 6, 8, 9, 27, 28, 30, 36, 37, dan 38. Jumlah aitem yang valid sebanyak 41 aitem. Aitem yang valid mempunyai koefisien validitas (rht) bergerak dari 0,325 sampai dengan 0,643 dengan $p < 0,05$. Reliabilitas skala yang ditunjukkan dengan koefisien Alpha sebesar 0,924. Menurut Sekaran (dalam Duwi Priyatno, 2008) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Dengan demikian, skala motivasi berprestasi ini dinyatakan cukup baik sebagai alat ukur penelitian. Hasil uji validitas dan reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C. Distribusi aitem skala motivasi berprestasi yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel berikut :

Distribusi Aitem Skala Motivasi Berprestasi yang Valid dan Gugur

Aspek	Indikator	No. Aitem				Jumlah	
		Favorable		Unfavorable		Valid	Gugur
		Valid	Gugur	Valid	Gugur		
Kreatif dan Inovatif	Menghasilkan sesuatu yang baru	11, 25, 45	-	3, 16, 39	-	6	0
	Memunculkan ide cemerlang	7, 18	-	22, 48	-	4	0
Ukuran atas hasil dan umpan balik	<i>Feedback</i>	35	6	31, 43	-	3	1
	Hasil nyata dari tindakan	19, 24	-	12	38	3	1
Tanggung jawab pribadi	Berani menanggung akibat dari perilaku	1	8, 36	17, 42, 50	-	4	2
	Menampilkan perilaku optimal tanpa mengabaikan kepentingan orang lain	32	27	5, 14	-	3	1
Pemilihan tugas	Memilih tugas yang menantang	10, 33	-	15, 46	-	4	0
	Memilih tugas berisiko sedang	21	37	2, 29	-	3	1
Kreatif dan Inovatif	Tidak mudah putus asa	4, 20, 47	-	23, 40, 49	-	6	0
	Kerja keras	34, 41	-	-	9, 28	2	2
	Optimis	13	30	26, 44	-	3	1
Jumlah						41	9

5. Penyusunan Alat Ukur untuk Penelitian

Setelah dilakukan perhitungan validitas dan reliabilitas pada skala kinerja guru, skala komunikasi interpersonal, dan skala motivasi berprestasi, maka langkah selanjutnya adalah menyusun kembali skala-skala tersebut sebagai alat ukur. Aitem yang gugur tidak diikutsertakan dan aitem yang valid disusun dengan urutan yang baru untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Susunan aitem setelah uji coba pada skala kinerja guru, skala komunikasi interpersonal, dan skala motivasi berprestasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Distribusi Penyusunan Aitem Skala Kinerja Guru untuk Penelitian

Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Kompetensi Paedagogik	Pemahaman terhadap karakteristik peserta didik	1 (11), 31 (33)	12 (3), 43 (23)	4
	Perencanaan dan Pelaksanaan pembelajaran	20 (28)	15 (12), 36 (37)	3
	Evaluasi hasil belajar	11(18), 39 (31)	22 (6), 32 (26)	4
	Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi potensi	14 (9)	3 (20)	2
Kompetensi Profesional	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan	5(1), 23 (24)	16 (15), 38 (34)	4
	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif	41 (21), 47 (38)	7 (10), 27 (30)	4
Kompetensi Kepribadian	Kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa	9 (4), 33 (29)	-	2
	Kepribadian yang arif dan berwibawa	17 (19), 45 (32)	28 (8)	3
	Kepribadian yang berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan	48 (11)	8 (22), 34 (36)	3
	Mampu melakukan evaluasi dan pengembangan diri	4 (13)	18 (2), 44 (27)	3
Kompetensi Sosial	Mampu berkomunikasi secara efektif	19 (7), 46 (25)	6 (17), 30 (35)	4
	Mampu bergaul secara efektif	35 (16)	2 (5)	2
Jumlah				39

Keterangan :

Nomor aitem yang dicetak tebal dan berada di dalam kurung (...) merupakan aitem yang sah dan diberi nomor urut baru.

Distribusi Penyusunan Aitem Skala Komunikasi Interpersonal untuk Penelitian

Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Keterbukaan	Kesediaan membuka diri	1 (15) , 25 (38)	14 (6) , 35 (29)	4
	Bersedia menerima masukan	12 (24) , 43 (42)	6 (11) , 30 (37)	4
	Mampu mengungkapkan pemikiran dan perasaan pribadi	17 (3) , 36 (26)	26 (14)	3
Empati	Mampu mengendalikan emosi	7 (10) , 20 (33)	31 (21)	3
	Merasakan yang dirasakan orang lain (memahami sudut pandang orang lain)	11 (18) , 32 (35)	21 (4) , 40 (28)	4
Sikap Mendukung	Mampu memberi bimbingan dan dukungan	3 (7) , 45 (32)	15 (23) , 37 (36) , 49 (45)	5
	Memberi kesempatan untuk mengembangkan diri	9 (13) , 33 (40)	22 (2) , 46 (25)	4
Sikap Positif	Bersikap positif pada diri sendiri	18 (19) , 41 (44)	4 (8) , 28 (31)	4
	Bersikap positif pada orang lain	23 (22) , 34 (41)	10 (12)	3
Kesetaraan	Menerima pihak lain dengan baik	5 (1) , 38 (27)	44 (16)	3
	Menciptakan kondisi setara	13 (17) , 48 (39)	24 (5) , 42 (30)	4
	Saling menghargai dan menghormati	29 (9) , 50 (34)	16 (30) , 39 (43)	4
Jumlah				45

Keterangan:

Nomor aitem yang dicetak tebal dan berada di dalam kurung (...) merupakan aitem yang sah dan diberi nomor urut baru.

Distribusi Penyusunan Aitem Skala Motivasi Berprestasi untuk Penelitian

Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kreatif dan Inovatif	Menghasilkan sesuatu yang baru	11 (1), 25 (15), 45 (41)	3 (12), 16 (28), 39 (36)	6
	Memunculkan ide cemerlang	7 (17), 18 (38)	22 (10), 48 (33)	4
Ukuran atas hasil dan umpan balik	<i>Feedback</i>	35 (21)	31 (6), 43 (26)	3
	Hasil nyata dari tindakan	19 (5), 24 (29)	12 (19)	3
Tanggung jawab pribadi	Berani menanggung akibat dari perilaku	1 (7)	17 (18), 42 (32), 50 (39)	4
	Menampilkan perilaku optimal tanpa mengabaikan kepentingan orang lain	32 (13)	5 (4), 14 (22)	3
Pemilihan tugas	Memilih tugas yang menantang	10 (14), 33 (35)	15 (2), 46 (24)	4
	Memilih tugas berisiko sedang	21 (11)	2 (27), 29 (40)	3
Kreatif dan Inovatif	Tidak mudah putus asa	4 (3), 20 (25), 47 (31)	23 (16), 40 (23), 49 (37)	6
	Kerja keras	34 (8), 41 (30)	-	2
	Optimis	13 (20)	26 (9), 44 (34)	3
Jumlah				41

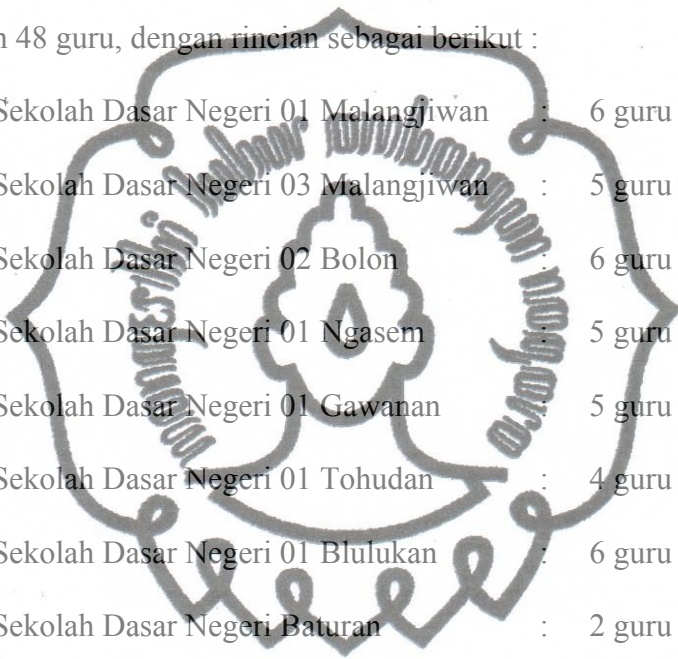
Keterangan:

Nomor aitem yang dicetak tebal dan berada di dalam kurung (...) merupakan aitem yang sah dan diberi nomor urut baru.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Penentuan Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah guru kelas pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar tahun pelajaran 2011/2012 yang terdiri dari 23 sekolah. Pengambilan sampel penelitian menggunakan *purposive random sampling*. Sesuai dengan teknik pengambilan sampel tersebut didapatkan sepuluh sekolah. Jumlah keseluruhan guru setelah dihitung berjumlah 60 guru, tetapi yang memenuhi kriteria untuk penelitian berjumlah 48 guru, dengan rincian sebagai berikut :

- 
- a. Sekolah Dasar Negeri 01 Malangjiwan : 6 guru
 - b. Sekolah Dasar Negeri 03 Malangjiwan : 5 guru
 - c. Sekolah Dasar Negeri 02 Bolon : 6 guru
 - d. Sekolah Dasar Negeri 01 Ngasem : 5 guru
 - e. Sekolah Dasar Negeri 01 Gawatan : 5 guru
 - f. Sekolah Dasar Negeri 01 Tohudan : 4 guru
 - g. Sekolah Dasar Negeri 01 Blulukan : 6 guru
 - h. Sekolah Dasar Negeri Baturan : 2 guru
 - i. Sekolah Dasar Negeri 02 Ngasem : 5 guru
 - j. Sekolah Dasar Negeri 03 Bolon : 4 guru

2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 14 – 22 Mei 2012. Pengumpulan data menggunakan tiga skala yaitu, skala kinerja guru

perpustakaan.uns.ac.id digilib.uns.ac.id

terdiri dari 38 aitem, skala komunikasi interpersonal terdiri dari 45 aitem, dan skala motivasi berprestasi terdiri dari 41 aitem. Pembagian dan pengisian skala dilakukan dengan menyesuaikan waktu pada masing-masing sekolah. Skala diberikan oleh peneliti kepada kepala sekolah masing-masing untuk kemudian diberikan kepada guru-guru sebagai responden penelitian.

3. Pelaksanaan Skoring

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor (skoring) pada hasil pengisian skala kinerja guru, skala komunikasi interpersonal, dan skala motivasi berprestasi untuk keperluan analisis data. Skoring yang dimaksudkan adalah memberikan skor pada setiap aitem skala untuk masing-masing responden penelitian. Pemberian skor pada skala kinerja guru, skala komunikasi interpersonal, dan skala motivasi berprestasi dilakukan dengan menjumlahkan skor aitem yang didapat dari hasil pengisian skala. Skor untuk masing-masing aitem bergerak dari 1 – 4 dengan memperhatikan sifat aitem *favourable* (mendukung) dan *unfavourable* (tidak mendukung).

Skor dari aitem *favourable* adalah 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan skor pada aitem *unfavourable* adalah 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), 3 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Total skor setiap skala yang diperoleh dari responden penelitian ini dipakai untuk analisis data.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi

Sebelum dilakukan analisis data untuk uji hipotesis, maka data penelitian harus dilakukan uji asumsi terlebih dahulu yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Perhitungan analisis dalam perhitungan ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0. Berikut adalah hasil uji asumsi data penelitian :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan menggunakan statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel berdistribusi normal. Hasil uji normalitas ketiga variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13

Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	Asymp.Sig.(2-tailed)	Keterangan
Kinerja Guru	0,630	0,822	Normal
Komunikasi Interpersonal	0,638	0,810	Normal
Motivasi Berprestasi	0,539	0,933	Normal

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kinerja guru sebesar 0,822; untuk komunikasi interpersonal sebesar 0,810; dan untuk motivasi berprestasi sebesar 0,933. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data pada variabel kinerja guru, komunikasi interpersonal, dan motivasi berprestasi berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Pengujian pada taraf signifikansi 0,05 mempunyai arti bahwa dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 14

Hasil Uji Linearitas Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	3272.563	24	136.357	3.541	.002
		Linearity	2436.960	1	2436.960	63.280	.000
		Deviation from Linearity	835.602	23	36.331	.943	.555
	Within Groups	886.750	23	38.511			
Total			4158.312	47			

Tabel 15

Hasil Uji Linearitas Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Berprestasi	Between Groups	(Combined)	3034.813	24	126.451	2.589	.013
		Linearity	2056.301	1	2056.301	42.096	.000
		Deviation from Linearity	978.512	23	42.544	.871	.628
	Within Groups	1123.500	23	48.848			
Total			4158.312	47			

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa antara variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja guru menghasilkan nilai signifikansi pada *Linearity*

sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja guru terdapat hubungan yang linear, sedangkan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru juga menghasilkan nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru juga terdapat hubungan yang linear.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel tergantung. Analisis regresi ganda juga dapat digunakan untuk memprediksi besarnya pengaruh variabel-variabel bebas tersebut terhadap variabel tergantung. Hasil analisis regresi ganda antara variabel bebas komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan variabel tergantung kinerja guru tampak pada tabel berikut:

Tabel 16

Hasil Analisis Regresi Ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.580	6.098

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil korelasi antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru didapatkan nilai R sebesar 0,773. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,598. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi menentukan kinerja guru sebesar 59,8%, sehingga masih terdapat 40,2% variabel lain yang turut menentukan kinerja guru.

Tabel 17

Hasil Uji F-Test

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2484.851	2	1242.425	33.409	.000 ^a
	Residual	1673.462	45	37.188		
	Total	4158.313	47			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel hasil uji F di atas, hasil uji simultan $p=0,000$ yang berarti signifikan ($p<0,05$), dan F Hitung $33.409 > F$ Tabel $3,204$ pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Untuk mengetahui korelasi antara masing-masing variabel bebas, yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi, dengan variabel tergantung, yaitu kinerja guru, dilakukan uji korelasi parsial. Hasilnya tampak pada tabel berikut :

Hasil Analisis Korelasi Parsial antara Komunikasi Interpersonal dengan

Kinerja Guru

Correlations

Control Variables			Kinerja Guru	Komunikasi Interpersonal
Motivasi Berprestasi	Kinerja Guru	Correlation	1.000	.452
		Significance (2-tailed)	.	.001
		Df	0	45
Komunikasi Interpersonal	Kinerja Guru	Correlation	.452	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.
		Df	45	0

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel komunikasi interpersonal dengan variabel kinerja guru yaitu sebesar 0,452 (p -value $0,001 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal akan menyebabkan semakin tinggi tingkat kinerja guru. Tingkat signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru.

Hasil Analisis Korelasi Parsial antara Motivasi Berprestasi dengan

Kinerja Guru

Correlations

Control Variables			Kinerja Guru	Motivasi Berprestasi
Komunikasi Interpersonal	Kinerja Guru	Correlation	1.000	.167
		Significance (2-tailed)	.	.262
		Df	0	45
Motivasi Berprestasi	Motivasi Berprestasi	Correlation	.167	1.000
		Significance (2-tailed)	.262	.
		Df	45	0

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi variabel motivasi berprestasi dengan variabel kinerja guru yaitu sebesar 0,167 (*p-value* 0,262 > 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi akan menyebabkan semakin tinggi tingkat kinerja guru. Tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

3. Analisis Deskriptif

Tujuan melakukan analisis deskriptif adalah untuk mendapatkan gambaran umum mengenai kondisi kinerja guru, komunikasi interpersonal, dan motivasi berprestasi responden yang diteliti. Gambaran umum tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 20

Deskripsi Data Penelitian

Skala	Jumlah responden	Data Hipotetik		MH	SD (σ)	Data Empirik		ME	SD (σ)
		Skor Min	Skor Maks			Skor Min	Skor Maks		
Kinerja Guru	48	38	152	95	19	101	143	124,69	9,406
Komunikasi Interpersonal	48	45	180	112,5	22,5	127	169	144,15	10,567
Motivasi Berprestasi	48	41	164	102,5	20,5	111	152	128,71	8,465

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dilakukan perhitungan secara manual untuk menentukan kategorisasi. Responden penelitian pada tiap-tiap variabel dikategorisasikan menjadi sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Kategorisasi responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 21

Kriteria Kategorisasi Responden Penelitian

Variabel	Kategorisasi	Norma	Jumlah Responden	%
Kinerja Guru	Sangat Rendah	$38 \leq X < 60,8$	0	0%
	Rendah	$60,8 \leq X < 83,6$	0	0%
	Sedang	$83,6 \leq X < 106,4$	1	2,083%
	Tinggi	$106,4 \leq X < 129,2$	32	66,67%
	Sangat Tinggi	$129,2 \leq X < 152$	15	31,25%
Komunikasi Interpersonal	Sangat Rendah	$45 \leq X < 72$	0	0%
	Rendah	$72 \leq X < 99$	0	0%
	Sedang	$99 \leq X < 126$	2	4,167%
	Tinggi	$126 \leq X < 153$	37	77,083%
	Sangat Tinggi	$153 \leq X < 180$	9	18,75%
Motivasi Berprestasi	Sangat Rendah	$41 \leq X < 65,6$	0	0%
	Rendah	$65,6 \leq X < 90,2$	0	0%
	Sedang	$90,2 \leq X < 114,8$	2	4,167%
	Tinggi	$114,8 \leq X < 139,4$	42	87,5%
	Sangat Tinggi	$139,4 \leq X < 164$	4	8,333%

4. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

perpustakaan.uns.ac.id

digilib.uns.ac.id

Sumbangan relatif dan efektif memberikan informasi tentang besarnya sumbangan pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel tergantung pada model regresi. Sumbangan relatif dan sumbangan efektif memiliki perbedaan, yakni sumbangan relatif menunjukkan besarnya sumbangan variabel bebas terhadap keseluruhan efektifitas garis regresi yang digunakan sebagai dasar prediksi, sedangkan sumbangan efektif menunjukkan ukuran besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap jumlah kuadrat regresi.

Berdasarkan perhitungan manual, didapatkan hasil sumbangan relatif komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 76,5% dan sumbangan relatif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 23,5%. Hasil sumbangan efektif komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 45,75%, dan sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 14,05%. Total sumbangan efektif komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 59,8%.

D. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi ganda diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,773, p -value $0,000 < 0,05$ dan F Hitung 33,409 lebih besar dari F Tabel 3,204. Pola hubungan antara variabel-variabel tersebut dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = 19,429 + 0,532X_1 + 0,222X_2$. Hasil tersebut menandakan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada

perpustakaan.ums.ac.id hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi digilib.ums.ac.id berprestasi dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Variabel komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki hubungan dengan kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi kinerja guru. Semakin tinggi komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi individu, maka semakin tinggi kinerja gurunya, begitu pula sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi individu, maka semakin rendah kinerja gurunya.

Individu dengan komunikasi interpersonal yang tinggi disertai motivasi berprestasi yang tinggi akan dapat menampilkan kinerja atau prestasi kerja guru yang lebih optimal. Komunikasi interpersonal dalam dunia pendidikan, khususnya yang terjadi di Sekolah Dasar dapat berupa percakapan atau diskusi dengan guru lain yang lebih berpengalaman, sehingga pengetahuan guru akan menjadi bertambah dan hasil kerjanya pun meningkat. Selain itu, komunikasi interpersonal juga dapat terjalin antara kepala sekolah dengan guru dan antara guru dengan anak didik serta guru dengan orang tua atau wali siswa. Prestasi kerja atau kinerja guru seperti yang telah dijelaskan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang guru menurut Martinis Yamin (2010) antara lain dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Individu dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi apabila mempunyai keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan yang berprestasi lebih baik dari yang dicapai orang

lain. Berkaitan dengan dunia pendidikan, guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Mulyasa (2005) menyatakan bahwa para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung berusaha untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik daripada individu yang lain, mereka akan mengerahkan segala daya upaya untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Oleh karena itu, orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dapat dikatakan cenderung bersifat kompetitif, sehingga ia akan cenderung merasa bersaing dengan orang lain untuk memperoleh prestasi kerja atau kinerja yang memuaskan. Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa adanya motivasi tidak akan ada kegiatan nyata yang terwujud dalam kinerja guru yang positif.

Hasil analisis dan kategorisasi variabel kinerja guru dapat diketahui bahwa secara umum responden berada pada kategori tinggi yaitu sekitar 66,67% dengan rerata empirik 124,69. Hal ini dapat disebabkan karena jenjang pendidikan di Sekolah Dasar lebih menonjolkan fungsi guru kelas yaitu sebagai guru yang bertanggung jawab atas kelas tertentu dan diharuskan menguasai ilmu pengetahuan yang mendasari semua mata pelajaran yang diajarkan. Selain itu, guru di Sekolah Dasar memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai peletak dasar pengetahuan yang nantinya akan menjadi landasan bagi pendidikan selanjutnya. Guru Sekolah Dasar diharapkan memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai serta memiliki budi pekerti yang luhur untuk mampu berperan sebagai tauladan bagi anak didik. Pentingnya peran guru di Sekolah Dasar menuntut agar para guru membekali

perpustakaan.uns.ac.id diri dengan berbagai macam kemampuan yang turut mempengaruhi keoptimalan kinerja yang ditunjukkan. digilib.uns.ac.id

Hasil uji parsial menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja guru ($r_{x,y}$) yaitu sebesar 0,452 dengan p -value $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menandakan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif yang signifikan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Individu yang memiliki komunikasi interpersonal tinggi akan memiliki tingkat kinerja guru yang tinggi, begitu pula sebaliknya, individu yang memiliki komunikasi interpersonal rendah akan memiliki tingkat kinerja guru yang rendah.

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian pesan dari satu orang ke orang lain. Suatu pesan agar dapat diterima dengan baik, maka proses komunikasinya pun harus baik pula. Komunikasi diperlukan untuk membangun hubungan baik antara satu orang dengan orang lain. Alice Tjandralila Rahardja (2004) mengungkapkan bahwa komunikasi antar individu akan dapat mewujudkan rasa saling memahami, saling toleransi, saling mengisi dan saling memberi. Dengan demikian, potensi dari masing-masing individu akan semakin berkembang. Guru adalah bagian dari unit kerja organisasi sekolah. Seorang guru diharapkan dapat menguasai komunikasi dengan baik karena kemampuan komunikasi merupakan kunci keberhasilan. Tanpa menguasai kemampuan berkomunikasi yang baik, dapat dipastikan akan sulit untuk menyampaikan maksud atau pemikiran kepada orang lain (Mulyana, 2010). Pergaulan akademik guru di sekolah, tidak hanya terbatas pada

perpustakaan.uns.ac.id komunikasi dengan peserta didik saja, tetapi guru juga mengadakan komunikasi digilib.uns.ac.id dengan rekan guru, kepala sekolah, dan wali siswa. Komunikasi yang terjalin antara guru dengan peserta didik merupakan pekerjaan rutin bagi guru. Komunikasi ini dapat berlangsung ketika penyampaian materi pelajaran, memberikan nasehat, saran maupun pendapat. Bentuk komunikasi ini dapat membuat para guru mampu menjalin hubungan baik dengan siswa serta membantu dalam memahami pribadi masing-masing siswa, sehingga para guru akan mampu memberikan pembelajaran yang sesuai dengan siswa secara optimal.

Hasil analisis dan kategorisasi variabel komunikasi interpersonal dapat diketahui bahwa secara umum responden berada pada kategori tinggi yaitu sekitar 77,083% dengan rerata empirik 144,15. Hal ini dapat disebabkan karena komunikasi interpersonal merupakan bentuk realisasi dari salah satu aspek yang terdapat dalam kinerja guru, yaitu dalam kompetensi sosial. Komunikasi interpersonal merupakan hal yang sangat penting bagi guru karena merupakan suatu hal yang rutin dilakukan. Komunikasi terjadi ketika proses belajar mengajar di kelas, dan juga ketika kegiatan guru sehari-hari sebagai bagian dari organisasi sekolah yang diharuskan untuk mampu menjalin hubungan yang baik antar seluruh komponen sekolah.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru (r_{x_2y}) yaitu sebesar 0,167 dengan p -value $0,262 > 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi parsial tersebut maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini ditolak yaitu tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Hasil tersebut

perpustakaan.uns.ac.id digilib.uns.ac.id

menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara teori atau konsep dengan kenyataan di lapangan. Hasil yang berbeda dapat disebabkan karena berbagai aspek terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil survey diketahui bahwa sebagian guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar ternyata sudah berusia di atas 50 tahun atau menjelang pensiun, dikarenakan kondisi yang sudah lanjut, para guru cenderung untuk pasif dalam hal meningkatkan kemampuan dan keterampilan seperti mengikuti seminar ataupun pelatihan. Oleh karena itu, guru yang sudah lanjut tidak mampu untuk menggunakan sarana prasarana elektronik seperti komputer. Selain hal yang ditemukan melalui survey, penyebab hipotesis tidak diterima juga dapat dikarenakan adanya variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja guru khususnya pada guru kelas Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar yang tidak diperhitungkan secara empiris dalam penelitian ini.

Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala (dalam Martinis Yamin, 2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut, antara lain faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa guru yang menampilkan kinerja tinggi tidak hanya terbatas dipengaruhi oleh faktor personalnya, yaitu motivasi berprestasi saja, tetapi ada beberapa faktor lain yang dapat turut menyebabkan seorang individu menampilkan kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Ludi Wishnu Wardana (2008) mengenai analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja

perpustakaan.uns.ac.id digilib.uns.ac.id

guru Sekolah Dasar Negeri menunjukkan bahwa secara motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, ada juga penelitian dari Keke T. Aritonang (2005) mengenai kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kompensasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang tidak diperhitungkan secara empiris dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hasil analisis dan kategorisasi variabel motivasi berprestasi dapat diketahui bahwa secara umum responden berada pada kategori tinggi yaitu sekitar 87,5% dengan rerata empirik 128,71. Hal ini dapat disebabkan karena motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru sudah tinggi karena telah mempunyai keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan yang berprestasi lebih baik dari yang dicapai orang lain serta mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung berusaha untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik daripada individu yang lain, mereka akan mengerahkan segala daya upaya untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui besarnya sumbangan efektif komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,598. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi secara bersama-sama mampu mendukung kinerja guru khususnya guru kelas pada Sekolah Dasar Negeri di

perpustakaan.uns.ac.id Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar sebesar 59,8%, sedangkan sisanya digilib.uns.ac.id sebanyak 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji secara empiris dalam penelitian ini.

Hasil sumbangan relatif komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 76,5% dan sumbangan relatif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 23,5%. Sedangkan sumbangan efektif komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 45,75% dan sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 14,05%. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru daripada motivasi berprestasi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Komunikasi interpersonal lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru daripada motivasi berprestasi.

Guru dengan kemampuan berkomunikasi yang memadai akan mampu meningkatkan kinerjanya, karena gagasan dan pemikiran dapat disampaikan dengan baik dan lancar. Komunikasi yang baik mengakibatkan kinerja yang tinggi, karena masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipecahkan bersama-sama. Komunikasi interpersonal merupakan bentuk realisasi dari salah satu aspek dalam kinerja guru, yaitu aspek kompetensi sosial sehingga semakin tinggi tingkat kemampuan komunikasi interpersonal guru Sekolah Dasar akan mampu mendukung pengoptimalan kinerjanya. Meskipun aspek motivasi berprestasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar, tapi aspek tersebut juga penting untuk membantu para guru memunculkan optimisme dan dorongan untuk berkarya lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Artinya, semakin tinggi komunikasi interpersonal guru maka semakin tinggi kinerja gurunya. Sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal guru maka semakin rendah kinerja gurunya.
2. Secara parsial tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Artinya, untuk mencapai kinerja guru yang optimal tidak selalu diperlukan motivasi berprestasi yang tinggi.
3. Ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi maka semakin tinggi kinerja gurunya. Sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi maka semakin rendah kinerja gurunya.

4. Komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi, dan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar masuk dalam kategori tinggi.
5. Hasil sumbangan relatif komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 76,5% dan sumbangan relatif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 23,5%. Sedangkan sumbangan efektif komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 45,75%, dan sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 14,05%. Total sumbangan efektif komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 59,8%, sehingga masih terdapat 40,2% variabel lain yang menentukan kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepada Guru
 - a. Bapak dan Ibu guru Sekolah Dasar diharapkan dapat mempertahankan komunikasi interpersonal dalam bentuk komunikasi efektif agar dapat saling membantu untuk mencapai keberhasilan kerja yang optimal melalui forum diskusi sebagai upaya pengakraban dengan guru yang lain.

- b. Bapak dan Ibu guru Sekolah Dasar diharapkan dapat tetap semangat melaksanakan tugas sebagai pendidik, agar dapat meningkatkan keberhasilan dalam mendidik anak.

2. Kepada Kepala Sekolah

Kepala Sekolah diharapkan dapat memberikan perlakuan yang sesuai dalam rangka meningkatkan komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi guru sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif dengan guru dan melalui pemberian motivasi terhadap guru, agar guru dapat tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya.

3. Kepada Peneliti Lain

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengadakan penelitian yang sejenis dengan penelitian ini, disarankan dapat menerapkan di tempat atau level yang lebih tinggi seperti pada guru SMP atau SMA, agar tercapai hasil yang bervariasi.