

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan Pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya kualitas Pendidikan pada setiap jenjang dan satuan Pendidikan, khususnya Pendidikan menengah dan atas. Rendahnya kualitas Pendidikan bisa ditinjau dari sisi produk dan sisi proses. Direktorat pembinaan Pendidikan Menengah menyatakan bahwa,

Kualitas Pendidikan SMA/ MA di Indonesia ditinjau dari segi produk maupun proses belum dapat dikatakan berhasil dengan maksimal. Dari sisi produk, berdasarkan nilai rerata UN 2017/2018, 18,39% SMA/ MA memiliki mutu kurang dan rerata nilai 4,5 – 5,49, dan 3,08 % memiliki mutu sangat kurang dengan rerata nilai UN di bawah 4,49%

Kualitas Pendidikan Indonesia yang rendah itu juga ditunjukkan oleh data balitbang tahun 2018, bahwa dari sebanyak 136.052 SD di Indonesia ternyata hanya 10 sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Primary Years Program* dan dari 20.991 SMP Indonesia ternyata hanya delapan sekolah yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Middle Years Program* dan dari 8.036 SMA ternyata hanya tujuh sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Diploma Program*.¹

Rendahnya kualitas Pendidikan di Indonesia memiliki hubungan dengan rendahnya kualitas Pendidikan di Jawa Barat yang dinilai belum sepenuhnya menjanjikan. Hal itu didasari pada hasil analisis peringkat Pendidikan di tingkat nasional bahwa jenjang Pendidikan di sekolah menengah pertama (SMP) berada pada tingkat 18 (89%) dan sekolah menengah atas berada pada peringkat 28 (51,3%).

¹ Penelitian dan Pengembangan, (<https://litbang.kemdikbud.go.id/>), 12 Juni 2019.

Berbeda dengan jenjang Pendidikan di Sekolah Dasar yang berada di peringkat lima besar tingkat nasional.²

Melihat pada jenjang pendidikan menengah atas di Provinsi Jawa Barat terbagi menjadi tiga sekolah lanjutan, yakni Sekolah Menengah Atas dan Madrasah Aliyah. Berdasarkan informasi pendidikan di Provinsi Jawa Barat, jumlah peserta (UN) SMA/MA mencapai 459,874 siswa yang berasal dari seluruh wilayah Jawa Barat dengan tingkat kelulusan yakni 99,8%. Angka ini masih kalah dengan tingkat kelulusan yang terjadi di Provinsi Sulawesi Selatan yang hamper mencapai 99.9%. sehingga dapat diartikan bahwa kualitas lulusan di Provinsi Jawa Barat dinilai masih belum sepenuhnya maksimal.³

Wilayah Jawa Barat merupakan wilayah yang sedang memiliki perencanaan strategis di masa akan datang. Oleh sebab itu, hal ini perlu di topang oleh lulusan sekolah yang memiliki kualitas yang baik dalam menjawab tantangan. Namun, pada kenyataannya hal tersebut belum berjalan dengan sempurna, karena permasalahan utama dalam Pendidikan di wilayah Jawa Barat berkaitan dengan kualitas dan kuantitas lulusan. Berikut data yang menunjukkan presentase peserta didik yang tidak lulus ujian nasional yang tidak lulus ujian nasional pada SMA/ MA Se-Jawa, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Lulusan SMA/ MA Se-Jawa

No	Provinsi	Jumlah sekolah	Jumlah peserta	Persentase tidak lulus
1	Jawa Barat	2.682	313.207	0,071%
2	Jawa Timur	1.885	220.992	0,018%
3	DKI Jakarta	577	68.472	0,000%
4	Jawa Tengah	1.526	245.547	0,057%
Rata-rata				0,036%

Sumber: Pusat Penilaian Pendidikan Nasional, 2018.

² Pusat Kajian Pendidikan, (<https://www.bps.go.id/subject/28/pendidikan.html> 2018), 12 Juni 2019.

³ Pusat pendidikan, *Laporan Hasil Ujian Nasional* (<http://puspendik.kemdikbud.go.id/>), 12 Juni 2019.

Table di atas menjelaskan bahwa Provinsi Jawa Barat memiliki presentase ketidaklulusan tertinggi bila dibandingkan dengan provinsi lainnya. Oleh karena itu, hal ini menjadi pertimbangan untuk melakukan perbaikan dalam bidang Pendidikan khususnya terhadap kompetensi lulusan yang mampu memiliki daya saing yang baik di tingkat regional maupun nasional.

Pada dasarnya bahwa keberhasilan Pendidikan tergantung pada seluruh komponen yang terlibat di dalamnya yakni dukungan pimpinan, guru, serta partisipasi murid yang aktif dan responsive dalam setiap kegiatan pembelajaran. Permendiknas No. 18 Tahun 2007 menjelaskan bahwa untuk mencapai tujuan Pendidikan yang diharapkan guru perlu memiliki syarat kualifikasi akademik dan potensi yang meliputi: (a) Kompetensi Pedagogik; (b) Kompetensi Kepribadian; (c) Kompetensi Profesional dan (d) Kompetensi Sosial.⁴

Sejalan dengan hal ini maka Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 (tentang guru dan dosen) Pasal 8 menyatakan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan nasional. Kemudian pada pasal 9 menyatakan kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui Pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma 4.⁵ Penegasan dari undang-undang ini menyatakan bahwa guru setidaknya harus berpendidikan sarjana atau program diploma 4.

Sekolah yang baik adalah sekolah yang di dalamnya terdapat guru yang memiliki kinerja yang tinggi. Karena guru merupakan ujung tombak dalam proses Pendidikan. Tinggi rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti factor internal yaitu yg berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin, yang tak kalah

⁴ Universitas Gaja Mada, *Permendiknas No. 18 Tahun 2007* (luk.staff.ugm.ac.id), 1 Januari 2019.

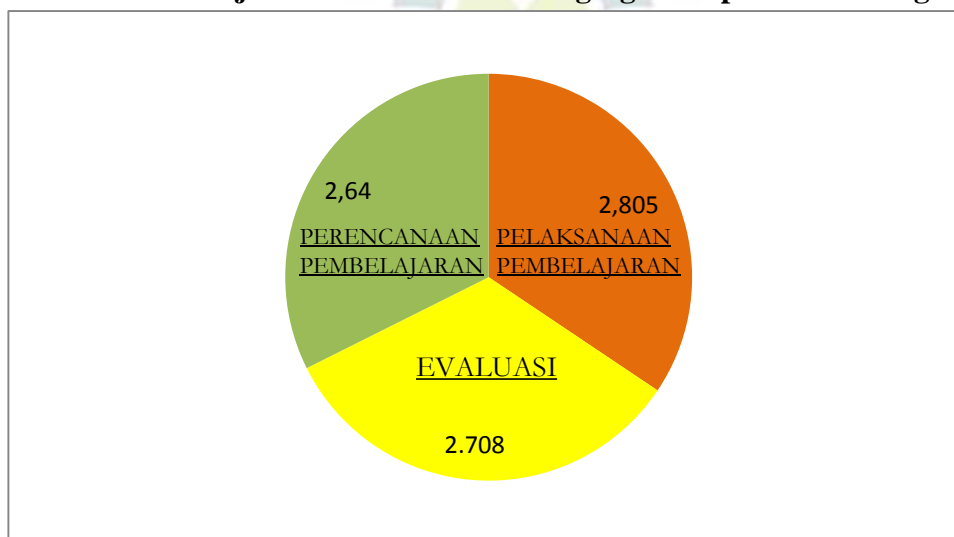
⁵ Universitas Gaja Mada, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005* (<http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>), 1 Januari 2019.

penting adalah faktor eksternal seperti komunikasi atau hubungan guru dengan pihak lain.⁶

Dalam lingkungan Pendidikan di MA Al-Falah Nagreg Kabupaten Bandung, diketahui bahwa kinerja guru belum sepenuhnya maksimal. Pernyataan tersebut dibuktikan dari data yang diperoleh terkait kinerja guru belum sepenuhnya optimal, berikut data mengenai kondisi kinerja guru di MA Al-Falah Nagreg sebagai berikut :

Gambar 1.1

Data Kinerja Guru MA Al-Falah Nagreg Kabupaten Bandung



Sumber: Dokumen Pengawas Pendidikan MA Al-Falah Nagreg 2018

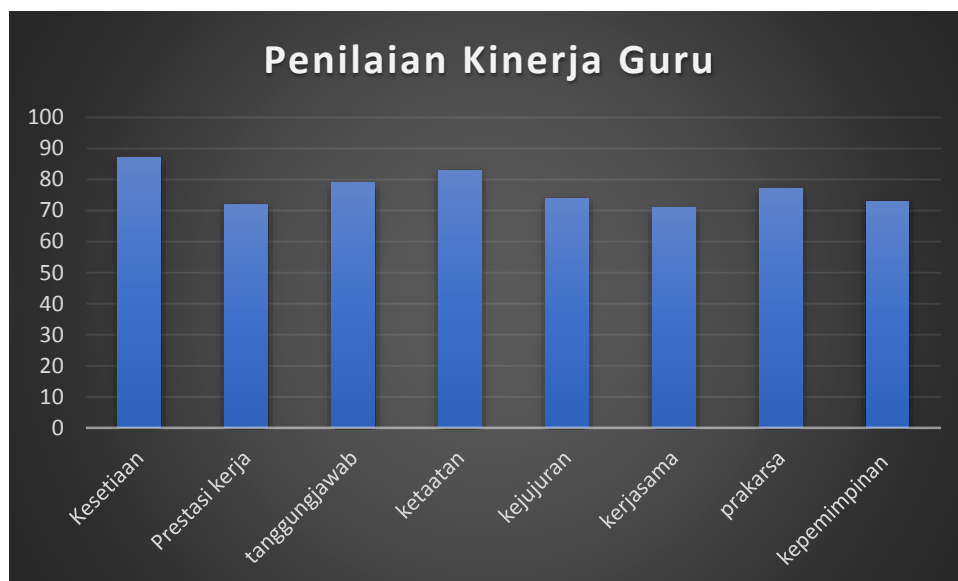
Dari data di atas, terlihat bahwa kinerja guru pada aspek pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi memiliki dimensi yang cukup baik sementara untuk dimensi perencanaan dinilai paling rendah. Hal ini membuktikan bahwa keadaan guru di MA Al-Falah Nagreg memiliki kelemahan pada aspek perencanaan. Kelemahan tersebut terjadi karna lemahnya pengawasan dari atasan kepada masing-masing guru.

Selain itu dari data yang diperoleh di atas di dukung dengan adanya data penilaian kinerja setahun sekali yang di dapat dari hasil rekapitulasi data masing-masing individu guru (tidak menggunakan angka kredit skor) guru di MA Al-Falah Nagreg Kabupaten

⁶ Sapardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 45.

Bandung. Berikut hasil rekapitulasi penilaian kinerja guru di uraikan dalam gambar di bawah ini :

Gambar 1.2
Penilaian Kinerja Guru



Sumber: Dokumen Pengawas Pendidikan MA Al-Falah Nagreg, 2018

Dari gambar di atas dapat ditemukan jawaban bahwa kondisi guru di MAAI-Falah Nagreg untuk kesetiaan berada pada penilaian tertinggi di lanjutkan dengan ketaatan dan prakarsa. Sedangkan untuk penilaian tanggung jawab, kepemimpinan, dan kejujuran merupakan penilaian tertinggi kedua. Namun, untuk hasil penilaian kerja sama dan penilaian prestasi kerja merupakan penilaian yang terendah. Hasil rekapitulasi penilaian kinerja guru ini mengindikasikan bahwa untuk penilaian kerja sama dan prestasi kerja belum optimal.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja guru adalah daftar kehadiran guru selama 3 bulan terakhir di MAAI-Falah Nagreg, hal ini dapat dilihat pada table di bawah ini :

**Tabel 1.2 Daftar Kehadiran Guru di MA Al-Falah Nagreg. Semester Ganjil
Tahun ajaran 2018-2019**

No	Bulan	Rata-rata Kehadiran (%)	Ket
1	Desember 2018	75%	
2	Januari 2019	74%	
3	Februari 2019	72%	
Rata-rata		73,66%	

Sumber : *Daftar Hadir Guru MA AL-Falah TA 2018-2019*

Dari table di atas diketahui rata-rata kehadiran guru 73.66%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal dan masih banyak guru yang belum sepenuhnya memenuhi tugas mengajarnya dengan baik. Selain itu berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Asep Anam S. Pd, M. Pd, I. selaku Pengawas Pendidikan di MA Al-Falah, mengatakan bahwa,

tingkat kinerja guru di sekolah terbilang masih memiliki beberapa permasalahan diantaranya, masih banyak guru yang jarang masuk kelas untuk melaksanakan tugas mengajarnya, guru masih banyak yang belum mampu membuat data perencanaan pembelajaran dan tidak bersemangat dalam mengajar serta kurang terjalannya komunikasi dengan baik.⁷

Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa ketidakhadiran guru di kelas dapat dilihat dari masih banyaknya siswa yang pulang ke asrama di waktu sekolah, mereka lebih memilih pulang ke asrama daripada harus menunggu guru di kelas. Kenyataan tersebut tentu saja dapat mengganggu proses pencapaian tujuan pendidikan, khususnya di lingkungan MA Al-Falah, karena kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan Pendidikan, hal ini sejalan dengan pendapat Danim, yang mengatakan bahwa “banyak sekali ciri krisis Pendidikan di Indonesia salah satunya adalah guru yang belum mampu menunjukkan kinerja yang baik dan memadai. Kondisi tersebut dapat menghambat proses pencapaian tujuan sekolah dan Pendidikan”⁸

⁷ Wawancara dengan Asem Anam (Pengawas Pendidikan MA Al-Falah Nagreg), Bandung, 29 Desember 2018.

⁸ Danim Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 124.

Rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya seperti motivasi, minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, Pendidikan dan pengalaman. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan system adminstrasi.⁹

Dari pendapat di atas maka dapat di pahami bahwa kinerja guru akan ditunjang oleh banyak hal diantaranya adalah motivasi dan lingkungan fisik yang berhubungan dengan komunikasi. Artinya kinerja guru di sekolah akan sangat berhubungan dengan komunikasi dan kinerja guru di sekolah akan sangat dipengaruhi oleh motivasinya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Sproul menunjukan bahwa orang-orang dalam satu instansi 69% dari hari-hari kerja menggunakan komunikasi interpersonal yang merupakan kemampuan mental yang sangat berpengaruh pada kinerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh sangat diperlukan terjalinnya komunikasi yang bai kantar unit karyawan. Semakin tinggi efektifitas komunikasi interpersonal maka kinerja pegawai akan bertambah baik, karena dengan mengembangkan hubungan interpersonal yang baik akan dapat menimbulkan suasana senang, semangat kerja meningkat. Demikian kinerja juga akan meningkat.¹⁰

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan mempertimbangkan hubungan yang terjalin diantara seluruh komponen sekolah. Bentuk hubungan tersebut dapat terjalin dengan baik melalui adanya komunikasi interpersonal. Komunikasi

⁹ Indra Jati Sidi, *Pelayanan Profesional, Kegiatan Belajar-Mengajar yang efektif*. (Jakarta: Puskur Balitbang Depdiknas, 2010), 52.

¹⁰ Dwiarko dan Harum, *Pengaruh Motivasi berprestasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap prestasi kerja karyawan* (BISMA. Vol. 1, No. 1, Agustus 2008), 43.

interpersonal merupakan sarana penting untuk dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam segala aspek kehidupan.¹¹

Motivasi memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja guru. Motivasi sebagaimana yang dijelaskan French dan Raven adalah sesuatu yang mendorong untuk menunjukkan perilaku tertentu.¹² Faktor motivasi merupakan penentu kinerja seseorang.¹³ Fungsi motivasi bagi manusia yaitu sebagai berikut :

1. Sebagai motor penggerak manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu cita-cita atau tujuan.
3. Mencegah penyelewangan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, maka makin jelas pula bertentangan jalan yang harus ditempuh.
4. Menyeleksi perbuatan diri yang berarti menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan.

Motivasi disebut sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang dalam suatu organisasi mau dan rela mengerahkan seluruh kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, berkorban tenaga dan waktunya untuk memenuhi berbagai kegiatan sebagai suatu sikap tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sarana organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁴

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dipahami bahwa tinggi rendahnya kinerja tergantung pada motivasinya. Jika motivasi rendah akan mengakibatkan pada kinerja guru yang rendah pula. Namun sebaliknya, jika motivasi tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru yang tinggi pula.

¹¹ Wardhani, *Hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru*. (Candrawijaya Vol. 1, No. 3, 2012), 102.

¹² Ernie Tisnawati, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2006), 235.

¹³ Suradinata, *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2010), 169.

¹⁴ Siagian, *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 138.

Jadi, ketika seorang guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi maka akan terwujudlah kinerja guru yang lebih baik. Namun, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Staf TU MA Al-Falah, mengatakan bahwa, “Tingkat motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya masih terbilang rendah hal itu terlihat dari kebiasaan guru yang sering terlambat, tidak ikut serta pada kegiatan-kegiatan sekolah dan banyak guru yang tidak mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu dari target yang diharapkan”.¹⁵

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi berprestasi di MA Al-Falah masih rendah. Realitas tersebut adalah masalah yang kompleks yang dapat mengakibatkan kualitas peserta didik menjadi rendah dan kualitas sekolah semakin menurun. Selain itu kondisi ini bisa menghambat terhadap proses pencapaian tujuan Pendidikan, maka untuk mencapai tujuan Pendidikan diperlukan kerja sama antara seluruh komponen Pendidikan, salah satunya adalah melakukan proses komunikasi yang baik antara guru dan guru, guru dengan kepala sekolah dan seluruh civitas karena komunikasi merupakan bagian terpenting dalam berorganisasi. Proses menyeru mengajak paling efektif dalam dunia Pendidikan.

Komunikasi merupakan suatu proses yang bersifat impersonal kemudian berkembang menjadi interpersonal, artinya adanya peningkatan hubungan di antara pelaku komunikasi. Seringkali pertemuan diawali dengan pembicaraan pada masalah-masalah yang bersifat ringan dan umum seperti, umur, tempat tinggal, asal daerah, Pendidikan dan sebagainya. Selanjutnya pembicaraan tersebut berkembang pada masalah-masalah yang lebih spesifik seperti kebiasaan.

Komunikasi interpersonal seseorang mempunyai fungsi-fungsi tertentu, yaitu sebagai berikut :¹⁶

¹⁵ Wawancara dengan Andif Arifin (Staf TU MA Al-Falah Nagreg), Bandung, 29 Desember 2018.

¹⁶ Effendy, *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008), 168.

1. Informatif.

Fungsi informatif pada hakikatnya adalah komunikasi yang berisi penyampaian informasi yang berarti kepada komunikan

2. Dialogis,

Terjadinya percakapan atau dialog, menuju proses sebagai informasi.

3. Persuasif,

Proses seseorang (komunikator) menyampaikan pesan/ rangsangan untuk mempengaruhi, mengubah pandangan, sikap dan perilaku orang lain atau kelompok orang (komunikan) dengan cara halus yaitu membujuk.

4. Instruktif

Memosisikan komunikator dalam posisi daya tawar tinggi, dimana dia dapat legitimasi untuk memerintahkan, mengajarkan dan bahkan menyatakan ide kepada komunikan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat kita pahami bahwa penting sekali bagi seorang guru untuk membangun komunikasi, antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah dan guru dengan civitas. Ketika komunikasi interpersonal dibangun dengan baik maka hal yang berkaitan dengan kelebihan, kekurangannya dan segala sesuatu yang dibutuhkan bisa diatasi dengan baik. dari hasil wawancara penulis dengan salah satu guru MA Al-Falah, Ahmad Ali Hendali S. Pd.I. mengatakan bahwa,

Komunikasi yang terlihat antar guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah hanya terjadi ketika rapat berlangsung, namun hal itu tidak dilakukan secara terus menerus dan efektif. Ketika rapat sudah selesai maka komunikasi tersebut jarang lagi dilakukan. Kemudian, ada beberapa guru yang masih bersikap acuh tak acuh terhadap lingkungan sekolah, mereka hanya datang untuk mengajar setelah itu pulang dan jarang melakukan interaksi dengan guru-guru yang lain agar bisa meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal dapat berakibat pada hilangnya sinkronisasi antara guru yang satu dengan yang lainnya.¹⁷

Dari seluruh hasil pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan, diketahui bahwa masih ada sebagian guru yang memiliki kinerja yang rendah hal itu di

¹⁷ Wawancara dengan Ahmad Ali Hendali (Guru Qurdis MA Al-Falah Nagreg), 29 Desember 2018.

tandain dengan masih banyak guru yang jarang masuk kelas, kurang adanya komunikasi antar sesama guru, bersikap acuh tak acuh, sering terlambat, tidak ikut serta pada kegiatan-kegiatan sekolah, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal guru di MA Al-Falah Nagreg, Kabupaten Bandung masih rendah dan belum bisa dilakukan dengan optimal, juga motivasi prestasi yang rendah dan pada akhirnya kinerja guru tidak tercapai secara maksimal. Peneliti menduga ada hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru seperti komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi. Masalah tersebut memiliki hubungan sebab akibat yang harus diteliti lebih jauh.

Dari latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti akan mengungkap sejauh mana komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi akan berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Sehubungan dengan itu peneliti merasa penting untuk melanjutkan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi dalam meningkatkan Kinerja Guru”** (Penelitian di MA Al-Falah Nagreg, Kabupaten Bandung).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan beberapa permasalahan sebagaimana teridentifikasi di atas, permasalahan yang terjadi kaitannya dengan kinerja guru yang belum optimal. Banyak faktor penyebabnya, diduga antara lain karena motivasi berprestasi yang masih rendah serta masih belum optimal bangunan komunikasi.

Sehubungan dengan masalah tersebut disusun pertanyaan masalah pada masalah yang akan diteliti adalah; “adakah pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dampaknya terhadap kinerja guru?”

Selanjutnya pertanyaan masalah di atas dirinci lebih lanjut ke dalam sub-sub pertanyaan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru?
2. Adakah pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru?
3. Adakah pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja guru?
4. Adakah Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap Motivasi berprestasi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji fenomena masalah yang berkaitan dengan kinerja guru khususnya yang berkaitan dengan variable-variabel dalam penelitian ini yaitu komunikasi interpersonal guru dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja guru.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi dari responden sumber data yang akan digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Lembaga Pendidikan dalam pelaksanaan pendidikannya, baik dalam aspek teoritis maupun aspek praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep dan teori di lingkungan Manajemen Pendidikan Islam yang terkait dengan masalah komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi dan kinerja guru.

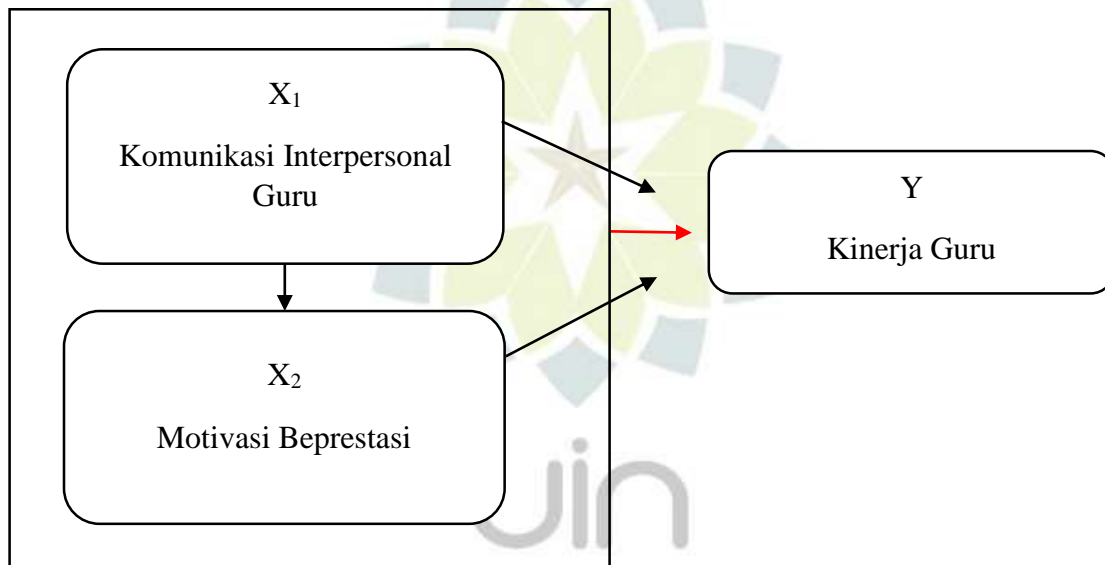
b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat memneri masukan kepada guru-guru di MA Al-Falah Nagreg Kabupaten Bandung dalam melaksanakan seluruh kegiatan, terutama yang terkait dengan masalah komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi dan kinerja guru untuk perbaikan masalah di masa-masa mendatang.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variable independent, dalam hal ini komunikasi interpersonal (X_1), motivasi berprestasi (X_2), terhadap variable dependen yaitu kinerja guru (Y). kerangka pemikiran dapat pemilihan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 1.3
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

—————> : Parsial

—————> : Simultan

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis utama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. H_1 = Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal guru terhadap kinerja guru di MA Al-Falah Nagreg.

2. H_0 = Tidak terdapat pengaruh komunikasi interpersonal guru terhadap kinerja guru di MA Al-Falah Nagreg.
3. H_1 = Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di MA Al-Falah Nagreg .
4. H_0 = Tidak terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di MA Al-falah Nagreg.
5. H_1 = Terdapat pengaruh secara simultan komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di MA Al-Falah Nagreg.
6. H_0 = Tidak terdapat pengaruh secara simultan komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di MA Al-Falah Nagreg.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang masalah tersebut telah banyak dilakukan peneliti lain. Baik dalam bentuk tesis maupun jurnal. Berdasarkan tinjauan pustaka, terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini :

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1	Nurul Fajr (2013)	Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Se-Kotamadya Bandung	<ul style="list-style-type: none"> • Validitas Instrumen • Reliabilitas • Analisis Korelasional berganda dan Linear berganda • Uji F • Uji T 	Variabel Bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru Variabel Terikat Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap visioner kinerja guru SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung. • Motivasi Berprestasi guru berpengaruh secara signifikan

					<p>terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung.
2	Urip Supriyadi (2011)	<p>Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Validitas Instrumen • Reliabilitas • Analisis Korelasional berganda dan Linear berganda • Uji F • Uji T 	<p>Variabel Bebas Komunikasi Antarpribadi, Kepala Sekolah, Motivasi berprestasi, Iklim Sekolah</p> <p>Variabel Terikat Kinerja Guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi antarprbadi kepala sekolah terhadap kinerja gur SDN se-Kecamatan Majalaya • Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SDN

					<p>se-Kecamatan Majalaya</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SDN se-Kecamatan Majalaya • Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi antarpribadi kepala sekolah, motivasi berprestasi, iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SDN se-Kecamatan Majalaya.
3	Sudrajat Cahya Gumilar (2014)	Pengaruh Aktualisasi Peran Komunikasi Kepala Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> • Validitas Instrumen • Reliabilitas • Analisis Korelasional 	Variabel Bebas Komunikasi Kepala	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualisasi peran Komunikasi kepala sekolah menunjukkan pengaruh positif yang baik. Kondisi

		<p>dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Garut</p>	<p>berganda dan Linear berganda</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uji F • Uji T 	<p>Sekolah, Iklim Organisasi</p> <p>Variabel Terikat</p> <p>Kinerja Guru</p>	<p>ini menunjukkan bahwa kepala SDN di Kecamatan Garut secara umum memiliki kemampuan komunikasi cukup baik. Kondisi ini menunjukkan pula bahwa kepala SDN berupaya untuk mengkomunikasikan aktivitas manajerialnya seperti melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, dan penggerakan serta pengawasan terhadap program sekolah sudah cukup baik. Hasil pengujian statistic bahwa aktualisasi peran komunikasi kepala sekolah mempunyai</p>
--	--	--	--	---	---

					<p>pengaruh yang positif terhadap kinerja guru</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iklim organisasi sekolah menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja guru • Aktualisasi peran komunikasi kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara Bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.
4	Ceceng Mahmud Anshori (2012)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru dalam meningkatkan Mutu	<ul style="list-style-type: none"> • Validitas Instrumen • Reliabilitas • Analisis Korelasional berganda dan Linear berganda • Uji F • Uji T 	Variabel bebas Kepemimpinan, Manajemen Kepala Sekolah, Kompetensi Guru	

		Pendidikan Islam			
--	--	---------------------	--	--	--

Dalam penelitian ini terdapat beberapa perbedaan dan juga persamaannya dengan penelitian terdahulu. Adapun perbedaan dan persamaannya ialah :

Tabel 1.4
Perbandingan Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Nurul Fajr	Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Se-Kotamadya Bandung	<p>Variabel Bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Berprestasi <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Guru <p>• Validitas Instrumen</p> <p>• Reliabilitas</p> <p>• Analisis Korelasional berganda dan Linear berganda</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uji F • Uji T 	<p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah <p>Uji Asumsi Klasik</p> <p>Lokasi Penelitian</p>
2	Urip Supriyadi	Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Kepala Sekolah,	<p>Variabel Bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Berprestasi <p>Variabel Terikat</p>	<p>Variabel Bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi Antar Pribadi Kepala Sekolah

		Motivasi Berprestasi, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Guru • Validitas Instrumen • Reliabilitas • Analisis Korelasional berganda dan Linear berganda • Uji F • Uji T 	<ul style="list-style-type: none"> • Iklim Sekolah Lokasi Penelitian
3	Sudrajat Cahya Gumilar	Pengaruh Aktualisasi Peran Komunikasi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Garut	Variabel Terikat <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Guru • Validitas Instrumen • Reliabilitas • Analisis Korelasional berganda dan Linear berganda • Uji F • Uji T 	Variabel Bebas <ul style="list-style-type: none"> • Peran Komunikasi Kepala Sekolah • Iklim Organisasi Uji Asumsi Klasik Lokasi Penelitian
4	Ceceng Mahmud Anshori (2012)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru dalam meningkatkan Mutu	Variabel Bebas <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Berprestasi Variabel Terikat <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Guru 	Variabel Bebas <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Kepala Sekolah Variabel Terikat <ul style="list-style-type: none"> • Mutu Pendidikan Islam Desain Variabel

		Pendidikan Islam	<ul style="list-style-type: none"> • Validitas Instrumen • Reliabilitas • Analisis Korelasional berganda dan Linear berganda • Uji F • Uji T 	<ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan Variabel Antara Lokasi Penelitian
--	--	------------------	---	--

1. *Persamaan dan Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Nurul Fajr*

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fajr yaitu sama-sama menggunakan variable bebas motivasi berprestasi serta variable terikatnya kinerja guru. Pada penelitian ini juga memiliki objek penelitian yang sama, yakni menyoroti kinerja guru. Selain itu, persamaan pada penelitian ini juga menggunakan metode yang sama dengan yang dilakukan Nurul Fajr yaitu menggunakan uji validitas, dan reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, korelasional berganda uji F dan Uji T.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variable bebas kepemimpinan visioner kepala sekolah yang dilakukan oleh Nurul Fajr. Selain itu penambahan Uji Asumsi klasik pada penelitian ini. Perbedaan paling mendasar dari kedua penelitian ini yaitu perbedaan lokasi dan periode pengamatan antara keduanya.

2. *Persamaan dan Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Urip Supriyadi*

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Urip Supriyadi yaitu sama-sama menggunakan variable bebas motivasi berprestasi serta variable terikat kinerja guru. Selain itu, persamaan pada penelitian ini terletak pada

metodenya, yang sama-sama menggunakan Validitas Instrumen, Reliabilitas, Analisis Korelasional berganda dan Linear berganda, Uji F dan Uji T.

Perbedaan antara keduanya terletak pada sasaran variable komunikasi interpersonal, pada penelitian ini meneliti komunikasi antarpribadi kepala sekolah sedangkan penelitian yang di jalani penulis menyoroti komunikasi interpersonal guru. selain itu juga terdapat perbedaan paling mendasar antara keduanya yaitu lokasi dan periode pengamatannya. Urip Supriyadi melakukan penelitian pada tahun 2011 dan pengambilan lokasi penelitian di SDN se-Kecamatan Majalaya, Kabupaten Bandung.

3. Persamaan dan Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan Sudrajat Cahya Gumilar

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudrajat Cahya Gumilar yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja guru. Selain itu, persamaan pada penelitian ini terletak pada metodenya, yang sama-sama menggunakan Validitas Instrumen, Reliabilitas, Analisis Korelasional berganda dan Linear berganda, Uji F dan Uji T.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variable bebas peran komunikasi kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah dan perbedaan metode yang dilakukan oleh Sudrajat Cahya Gumilar. Sudrajat menambahkan pengujian selain yang disebut di atas yakni menambahkan uji asumsi klasik. Selain itu juga terdapat pula perbedaan paling mendasar antara keduanya yaitu lokasi penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Sudrajat melakukan penelitian di SDN Negeri pada tahun 2014.

4. Persamaan dan Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan Ceceng Mahmudi Anshori

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ceceng Mahmood Anshori yaitu sama-sama menggunakan variable bebas motivasi berprestasi dan variable terikat kinerja guru. Selain itu persamaan antara keduanya terletak pada metode yang digunakan yakni sama-sama menggunakan Validitas

Instrumen, Reliabilitas, Analisis Korelasional berganda dan Linear berganda, Uji F dan Uji T.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada variable bebas kepemimpinan kepala sekolah dan variable terikat mutu Pendidikan Islam dan penggunaan variable terikat kinerja guru. Selain itu perbedaan paling mendasar antara keduanya terletak pada objek penelitian dan periode penelitian. Ceceng melakukan penelitian tahun 2012 dengan objek penelitian mutu Pendidikan Islam. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018 dengan objek penelitian kinerja guru.

