

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dahlan, Hasim, & Hamdan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan public yang diukur dari kinerja (Dahlan et al, 2017).

#### **2. Fungsi SDM**

Menurut Mutiara S Panggabean (2018:61) fungsi-fungsi operasional SDM mencakup pengadaan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian prestasi, kompensasi, hubungan kerja. Sedangkan menurut Alif Yusuf Hamali (2018:6) Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

- a. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

- c. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan
- d. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.
- e. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
- f. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
- g. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
- h. Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

- i. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.
- j. Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### **3. Pengembangan SDM**

Pengembangan dapat diartikan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang yang meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) serta mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi yang dilakukan oleh karyawan manajerialnya (tingkat atas dan menengah). Hal ini selaras dengan Andrew E. Sikula (2019), yang mengemukakan bahwa “pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum”. Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 19) menyatakan bahwa:

- a. Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi
  - Peningkatan produktivitas kerja organisasi
  - Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
  - Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
  - Meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi
  - Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif)
  - Memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional
  - Penyelesaian konflik secara fungsional
- b. Kegunaan Pengembangan SDM bagi Pegawai
  - Keputusan lebih baik
  - Kemampuan menyelesaikan masalah

- Internalisasi dan operasional faktor motivasional
- Dorongan meningkatkan kemampuan kerja
- Memperbesar rasa percaya diri
- Tersedianya informasi tentang program pengembangan kemampuan
- Meningkatkan kepuasan kerja
- Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu
- Memperbesar tekad untuk mandiri

### **1.1.2. Komunikasi**

#### **1. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan penggunaan lambang untuk mencapai kesamaan makna atau berbagai informasi tentang satu objek atau kejadian (**Collin Cherry** dalam Nurudin, 2017). Claude Shannon dan Warren Weaver (dalam Nurudin 2017) mengungkapkan bahwa komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh memengaruhi satu sama lainnya, baik itu sengaja atau tidak disengaja.

Dalam konteks komunikasi, bukan hanya jumlah orang yang terlibat di dalam proses komunikasi yang berbeda, melainkan suasana atau latar komunikasinya. Ditambah dengan kemajuan teknologi yang ada, konteks komunikasi juga berkembang sesuai keadaan di masa sekarang. Iriantara dan Syaripudin (2018) membagi lima konteks komunikasi, yaitu

- a. Komunikasi Interpersonal
- b. Komunikasi Intrapersonal
- c. Komunikasi Public
- d. Komunikasi Mass
- e. Komunikasi Berbasis Komputer

#### **2. Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi Interpersonal merupakan komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Hafied Cangara (2016). Menurut Nofrion (2018: 125) Komunikasi interpersonal dapat didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang satu orang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat diketahui balikkannya. Menurut devito dikutip oleh Hanani (2017:15)

mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah pesan yang dikirim oleh pelaku komunikasi dengan efek pesannya secara langsung.

### **3. Tujuan Komunikasi Interpersonal**

Pada kehidupan manusia, komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh komunikator dengan komunikan memiliki tujuan yang ingin di peroleh di sepakati. Oleh karena itu keberhasilan komunikasi interpersonal tidak lepas dari tujuan komunikasi itu sendiri. Menurut Muhammad mengemukakan tujuan komunikasi interpersonal :

- a. Menemukan diri sendiri
- b. Menemukan dunia luar
- c. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti

### **4. Proses Komunikasi**

Menurut Alo Liliweri dalam (Devito 2017:53) Proses komunikasi adalah suatu proses atau Tindakan mengalihkan pesan dari pengirim kepada penerima melalui saluran tertentu setelah melalui gangguan referensi. Proses komunikasi menurut Devito (2013) meliputi :

- a. Model Menyajikan pengorganisasian dari berbagai unsur dalam suatu komunikasi.
- b. Model memungkinkan kita melakukan suatu prediksi terhadap komunikasi
- c. Model merupakan alat bantu bersifat *heuristic*.
- d. Model komunikasi membantu kita mengadakan pengukuran terhadap unsur dan proses komunikasi dalam suatu keadaan tertentu.

Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang efektif, yang ditunjukkan dari lima sikap positif (Devito, 2013) yaitu:

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

## 5. Indikator Komunikasi Interpersonal

Dapat disimpulkan bahwa efektifitas komunikasi interpersonal adalah pengukuran atau penilaian tujuan yang telah ditetapkan dari komunikasi interpersonal. Jadi indikator komunikasi interpersonal dapat dilihat dari efektifitas komunikasi interpersonal. Efektifitas komunikasi antarpribadi memiliki 5 ciri berikut :

- a. Keterbukaan (*openness*), kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan antarpribadi.
  - b. Empati (*Empathy*), merasakan apa yang dirasakan orang lain.
  - c. Dukungan (*supportiveness*), situasi terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif.
  - d. Rasa positif (*positiveness*), seseorang harus memiliki rasa positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan menciptakan komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif.
  - e. Kesetaraan (*equality*), pengakuan secara diam diam bahwa kedua belah pihak menghargai, bangun, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.
- Husein Umar (2010)

### 2.1.2. Motivasi

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan factor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan dalam (sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai”. Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari Tindakan”.

## **1. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- e. Mempertahankan royalti dan kestabilan karyawan perusahaan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik.
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- h. Mengefektikan pengadaan karyawan.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j. Meningkatkan kinerja karyawan.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan baku.
- l. Meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor, yaitu:

1. Faktor Intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada seiring resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir akhir ini banyak terjadi di berbagai instansi.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Hamzah B.Uno (2011 :112) Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja menurut Hamzah B, Uno ( 2013 :73) juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal

dan 2) dimensi dorongan eksternal. Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru**

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>
Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas</li> <li>2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas</li> <li>3. Memiliki tujuan yang jelas menentang</li> <li>4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan</li> <li>5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja</li> <li>6. Selalu berusaha untuk menggungguli orang lain</li> <li>7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan</li> </ol>
Motivasi Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup kebutuhan kerjanya</li> <li>2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya</li> <li>3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh <i>reward</i> (insentif)</li> <li>4. Bekerja dengan memperoleh perhatian</li> </ol>

Sumber: Kampus Terkait (2022)

### **2.1.3. Kinerja Guru**

#### **1. Kinerja**

Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang di gunakan dalam menjalankan tugas, kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani, menurut Cormiek dan Tiffin dalam Sutrisno (2009:172).

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individua tau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

Dari teori di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang di hasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang dilalu serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapai dan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

## **2. Guru**

Pekerjaan guru sangatlah mulia dan sungguh berat. Peran seorang guru sangat besar, ia seseorang yang berpengaruh dalam keberhasilan seseorang. Guru membagikan seluruh ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik guna menambah ilmu kepada anak didik. Naim (2016:1) “Guru adalah sosok yang rela mencurahkan sebagian besar waktunya untuk mengajar dan mendidik siswa, sementara penghargaan dari sisi material, misalnya, sangat jauh dari harapan”.

Ngalim Purwanto dalam Husien (2017: 21) “Guru adalah orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian tertentu kepada seorang atau kelompok orang, sedangkan guru sebagai pendidik adalah seseorang yang berjasa terhadap masyarakat dan negara”. Selanjutnya Sadulloh dalam Ambros, Dkk (2017: 54) “Guru adalah pihak yang membantu anak didik sebagai orang yang belum berdaya untuk menjadi manusia yang berdaya sebagaimana yang dimiliki oleh pendidik itu sendiri, membantu anak agar potensinya dapat berkembang”

## **3. Peran dan Fungsi Guru**

Pullias dan Young, Manan serta Yelon dan Weinstein dalam Iswadi (2014:130-134), mengemukakan ada beberapa peran dan fungsi guru sebagai berikut: (a) Guru sebagai pendidik, (b) Guru sebagai pengajar, (c) Guru sebagai pembimbing, (d) Guru sebagai pemimpin, (e) Guru sebagai pengelola pembelajaran, (f) Guru sebagai model dan teladan, (g) Guru sebagai anggota masyarakat, (h) Guru sebagai administrator, (i) Guru sebagai penasihat, (j) Guru sebagai pembaharu (inovator), (k) Guru sebagai pendorong kreatifitas, (l) Guru sebagai emansipator, (m) Guru sebagai evaluator, (n) Guru sebagai kuminator

## **4. Kinerja Guru**

Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Selain itu kewajiban seorang guru yang profesional yaitu merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Lalu ditegaskan kembali bahwa tugas pokok dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan

pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa, 2018 : 78).

Pendapat lain dari Supardi (2016 : 54) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal.

Tidak hanya dalam aspek kualitas pembelajaran dan kesesuaian tingkat pembelajaran, kinerja guru juga dapat dilihat dari aspek pengimplementasian kurikulum yang dilakukan oleh guru tersebut. Menurut Supardi (2016:59) “kualitas kinerja guru yang baik dan profesional dalam mengimplementasikan kurikulum pada kegiatan pembelajaran memiliki ciri-ciri: (a) Merancang perencanaan pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran dan, (c) menilai hasil belajar peserta didik”. Perencanaan pembelajaran atau yang biasa disebut dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dibuat oleh guru yang berfungsi untuk:

- a. menentukan tujuan dari kegiatan pembelajaran,
- b. menginformasikan dari isi, makna, dan tujuan,
- c. menentukan bagaimana cara untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan,
- d. mengukur seberapa jauh dari tujuan yang telah tercapai dan apa yang akan dilakukan jika tujuan tersebut belum tercapai.

## **5. Indikator Kinerja Guru**

Berdasarkan peraturan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi Akademik dan kompetensi guru dalam Dirokrat Tenaga Kependidikan Departemen Kependidikan Nasional (2008:4-7) menjelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru, anatar lain :

1. Kompetensi Pedagogik, yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan

intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda.

2. Kompetensi Kepribadian, yaitu kemampuan yang berhubungan dengan personal meliputi kepribadian yang tetap, berakhlak mulia, bijaksana dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
3. Kompetensi Professional, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.
4. Kompetensi Sosial, yaitu mencakup kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain meliputi: berkomunikasi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat.

Priatna dan Sukmanto dalam Puspaningtyas (2015:17) menjelaskan bahwa terdapat 14 kompetensi yang dinilai yaitu:

1. Kompetensi pedagogic
  - a) menguasai karakter peserta didik
  - b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
  - c) pengembangan kurikulum.
  - d) kegiatan pembelajaran yang mendidik
  - e) pengembangan potensi peserta didik
  - f) komunikasi dengan peserta didik
  - g) penilaian dan evaluasi
2. Kompetensi Kepribadian
  - a) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social dan kebudayaan nasional
  - b) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
  - c) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
3. Kompetensi Sosial
  - a) bersikap inklusif bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.
  - b) komunikatif dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.

#### 4. Kompetensi Profesional

- a) penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

### **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru relatif banyak. Namun demikian peneliti tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan *Variable Independent*, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru dapat disajikan di bawah ini.

Herlina (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Palembang. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan populasi guru Mts Negeri di kota Palembang sebanyak 102 yang di gunakan untuk sampel. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner menggunakan skala likert, dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 17.0 dan Palembang sebanyak 102 yang di gunakan untuk sampel. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner menggunakan skala likert, dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 17.0 dan Manual. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 0,01%, artinya kinerja guru 99,99%. 1) Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Palembang. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Palembang. 3) Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Palembang.

Ahlaini (2018) melakukan penelitian tentang hubungan komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan Motivasi kinerja guru di MA Al-Hikmah Bandar Lampung. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh reponden yang berada di Madrasah Aliyah Al-Hikmah Kedaton Way Halim

Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang. Mengumpulkan data yang digunakan adalah teknik angket. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dan Uji Realibilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 17. untuk mengetahui hasil data yang dikumpulkan dilakukan perhitungan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan teknik regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MA Al-Hikmah Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dan variabel terikat adalah 0,482 dengan taraf signifikansi 5%. Selain itu ditemukan hasil *R square* dalam penelitian adalah 0,232. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah) dengan variabel Y (Motivasi Kerja Guru) adalah 23,2% dan sisanya 76,8% disebabkan oleh faktor komunikasi antara guru, budaya kerja, dan iklim organisasi.

Ariyanti (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh interpersonal Terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Sebagai *Variable Intervening* (studi di SMA Negeri 01 Mukomuko). Menggunakan penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Populasi dalam penelitian 44 orang guru SMA Negeri 01 Mukomuko. Hasil penelitian adalah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 0,509 atau 50,9%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,382 atau 38,2% dan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pengaruh langsung (*indirect effect*) = 0,509 atau 50,9% pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) 0,194 atau 19,4% dan pengaruh total (*total effect*)= 0,7034 atau 70,34%.

**Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu**

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Herlina (2018)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Palembang	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Komunikasi Interpesonal</li> <li>– Motivasi kerja</li> <li>– Kinerja guru</li> </ul>	Korelasi Regresi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil perhitungan <math>t_{hitung} &lt; t_{tabel}</math> (<math>0,075 &lt; 1,660</math>) ini berarti <math>H_0</math> diterima artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru</li> <li>2. nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>6,46 &gt; 3,06</math>), dengandemikian <math>H_0</math> ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru</li> <li>3. persamaan <math>Y = 31,45 + 0,222X = 0,277X</math> dan <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> (<math>6,46 &gt; 3,13</math>), jadi <math>H_0</math> ditolak. Dari hasil ini didapat bahwa ada pengaruh 99 komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 9,92%.</li> </ol>
Mutiara NurAhlaini (2018)	Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Bandar Lampung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Komunikasi interpersonal</li> <li>– motivasi</li> <li>– Kinerja guru</li> </ul>	Analisis regresi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. nilai <math>t_{hitung} = 2,911</math> dengantabel = 2,048. Adapun kriteria <math>H_a</math> diterima jika <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math>, Konsekuen <math>H_0</math> ditolak. Makadisimpulkan <math>H_a</math> diterima disebabkan nilai <math>2,911 &gt; 2,048</math> regresi sederhana ini dapat diartikan bahwa <math>H_a</math> yang menyatakan terdapat hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru Diterima, kosukuensi <math>H_0</math> Ditolak</li> <li>2. hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh peneliti tentang hubungan yang positif antara Komunikasi Interpersonal Kepala</li> </ol>

				Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MA Al-Hikmah Bandar Lampung
Meva Ariyanti (2016)	Pengaruh Interpersonal Terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Sebagai <i>Variabel Intervening</i> (Studi di SMA Negeri 01 Mukomuko)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kinerja guru</li> <li>– Motivasi kerja</li> </ul>	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Mukomuko adalah sebesar 0,382 atau sebesar 38,2%</li> <li>2. Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja SMA Negeri 01 Mukomuko sebesar 0,509 atau sebesar 50,9%.</li> <li>3. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMA Negeri 01 Mukomuko dengan pengaruh langsung sebesar 0,509 atau sebesar 50,9%. Pengaruh tidak langsung sebesar 0,1944 atau 19,44% dan pengaruh totalnya sebesar 0,7034 atau 70,34%.</li> </ol>

Sumber: Kampus Terkait (2022)

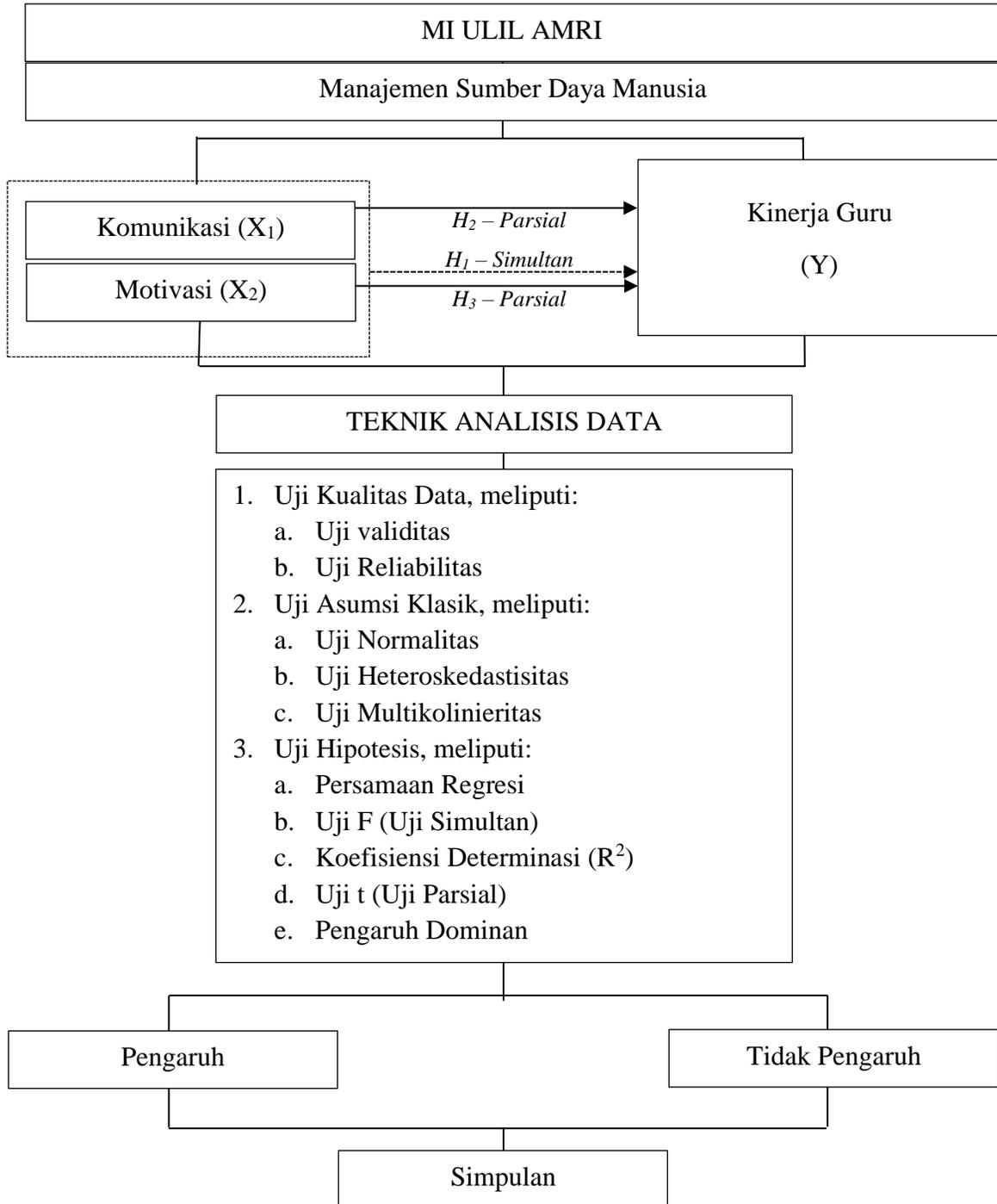
### 2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoretis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti Deskriptif teoretis untuk masing masing variabel, juga argumen terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Adapun gambaran kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini dapat peneliti gambarkan seperti Gambar 2.1. yang peneliti sajikan di bawah ini, dimana gambar tersebut menunjukkan alur yang akan penulis lakukan mulai dari bagaimana penulis

memperoleh gambaran tentang desain penelitian ini, dilanjutkan dengan pemilihan variabel yang akan diteliti, selanjutnya berbagai uji yang akan dilakukan, hingga bagaimana penulis mengambil sebuah kesimpulan atas penelitian yang penulis lakukan baik secara simultan maupun parsial.

**Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian**



Sumber: Penulis (2022)

## 2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

### 1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$ , berarti secara simultan komunikasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

$H_1 : \beta_i \neq 0$ , i berarti secara simultan komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru

### 2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti motivasi secara parsial komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , berarti motivasi secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru

### 3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$ , berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , berarti secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru