

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM (manajemen sumber daya manusia) menurut Farida Umi (2017:9), “manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak”.

Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013), “Berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi”.

According to Dessler (2011:5), defines “Human resource management as policies and practices determining human aspects or human resources un management positions, including recruiting, filtering, training, award and research”. (Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penelitian).

According to Mondy (2010), “managers at every level must pay attention to human resource management. Basically, everything by delegating tasks to their employees, this requires effective human resource management”. (manajer-manajer disetiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manager menyelesaikan segala sesuatu dengan medelegasikan tugas kepada karyawannya, hal ini memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif).

Dari beberapa pendapat di atas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang ilmu tentang bagaimana mengatur proses pemanfaatan SDM dengan baik dengan cara melakukan perekrutan, menyaring, melakukan pelatihan serta memberikan penghargaan terhadap calon tenaga baru maupun tenaga kerja lama.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wilson Bangun (2012), “Fungsi MSDM adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenagakerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Evaluasi

Biasanya departemen SDM memberi pelatihan terhadap para calon karyawan dan memastikan untuk mendapat evaluasi atau penilaian terhadap *performance* yang telah mereka lakukan.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan ketrampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama, sehingga karyawan memiliki kompetensi yang lebih baik lagi dan bekerja akan lebih giat.

4. Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Pengintegrasian

Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam dalam menetapkan kebijakan organisasi.

Pengintegrasian mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan”.

According to Cherrington (2010) “HRM function as follows:

a. Staffing/employment (Kepegawaian / pekerjaan)

- b. *Performance evaluation* (Evaluasi kinerja)
- c. *Compensation* (Kompensasi)
- d. *Training and development* (Pelatihan dan pengembangan)
- e. *Employe relations* (Hubungan kerja)".

Menurut M.Fuad (2011) “fungsi MSDM sebagai berikut:

- a. Perencanaan
- b. Rekrutmen
- c. Seleksi
- d. Latihan dan pengembangan
- e. Pemberhentiaan”.

According to flippo (2012), “Functions in the organization according to flippo is devided into 2, based on management functions and operational functions. The explanation of the two functions of human resource management is almost similar to the understanding of the function of human resource management according to other experts”(

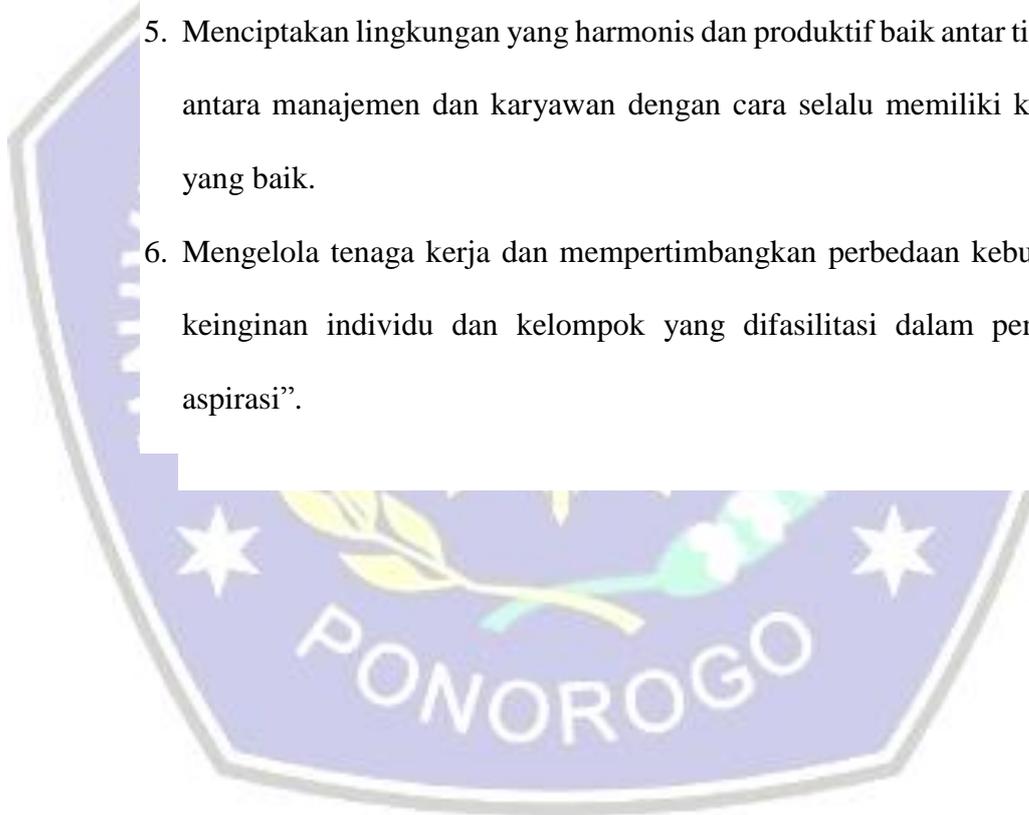
Fungsi dalam organisasi menurut flippo dibedakan menjadi 2, berdasarkan fungsi manajemen dan fungsi operasional. Penjelasan kedua fungsi manajemen sumber daya manusia ini hampir sama dengan pengertian fungsi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli lainnya).

Disetiap organisasi sangat penting dengan adanya fungsi MSDM karena dengan adanya fungsi tersebut pihak organisasi maupun karyawan akan bisa bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarto (2018) “fungsi manajemen antara lain:

1. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang di ukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan sehingga menjadikan memiliki kompetensi yang lebih baik lagi..
3. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah di capai.
4. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik secara fisik maupun mental.
5. Menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif baik antar tim maupun antara manajemen dan karyawan dengan cara selalu memiliki komunikasi yang baik.
6. Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi”.



Curshway (2013) stated that “there were 5 HR management objectives, including:

- a. *Make policies and considerations* (Buat kebijakan dan pertimbangan) .
- b. *Help the company achive goals* (Membantu perusahaan mencapai tujuan).
- c. *Provide support* (Selesaikan masalahnya).
- d. *Resolve the problem* (Menyediakan dukungan).
- e. *Good communications media* (Media komunikasi yang baik)”.

Dikutip dari *jurnalmanajemen.com* mengemukakan “ada 4 tujuan MSDM, di antaranya sebagai berikut:

a. Tujuan social

Bertanggung jawab secara social terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di ruang lingkup organisasi.

b. Tujuan organisasi

Merupakan langkah untuk menunjukkan keberadaan dari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi akan penyalahgunaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

c. Tujuan fungsional

Mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia tiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan individu

Tujuan individu dalam organisasi harus terpenuhi dan diselaraskan dengan tujuan organisasi. Hal ini digunakan sebagai motivasi para

karyaan untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan tugasnya dengan baik”.

According to Sadili (2010) “is improve the productive contribution of labor to the organization in a way that strategically, ethically and socially responsible. The 4 (four) goals of HRM are:

1. *Social Purpose*

In order for an organization or company to be socially and ethically responsible on community needs and challenges by minimizing impacts the negative.

2. *Organizational Objectives*

Formal goals are made to help the organization achieve its goals

3. *Functional Purpose*

Maintain the contribution of the human resource management department to the level that suits the needs of the organization.

4. *Individual goals*

The personal goals of each member are achieved through their activities in the organization or company”.

Menurut Sadili (2010) adalah “memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.”

Setiap organisasi untuk mewujudkan tujuan masing-masing lini tersebut maka diperlukan strategi yang tepat, seperti melaksanakan dan melakukan pengawasan serta evaluasi, senantiasa meninjau peluang dan hambatan dalam organisasi.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut <http://haripambudi.blogspot> “kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor

kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan”.

According Mulyasa (2010), “namely competence is a combination of knowledge, skills, values, and attitudes that are reflected in the habits of thinking and acting (kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak)”.

Selain itu berdasarkan peraturan pemerintah (PP) nomor 18 tahun 2007 tentang guru, “menyatakan bahwa kompetensi yang harus di miliki oleh guru meliputi, kompetensi *pedagogic*, kompetensi kepribadian, kompetensi *social* dan kompetensi *professional*. Berikut penjelasannya:

1. Kompetensi *pedagogic*

Kompetensi *pedagogic* adalah kemampuan pemahaman tentang pelaksanaan pembelajaran, perancangan, pemahaman tentang peserta didik dan pengembangan potensi yang di miliki oleh peserta didik.

Sub kompetensi *pedagogic*:

- a) Melaksanakan pembelajaran yang kondusif
- b) Memahami peserta didik

- c) Merancang pembelajaran yang baik, menerapkan teori pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran.

- d) Mengembangkan potensi peserta didik

2. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal individu yang mencerminkan kepribadian yang dewasa, stabil, berwibawa, berakhlak mulia dan bisa menjadi teladan yang baik.

Sub kompetensi kepribadian:

- a) Kepribadian yang dewasa adalah menampilkan kemandirian dalam bertindak dan memiliki etos kerja yang baik.
- b) Kepribadian yang stabil adalah bertindak sesuai norma *social* dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma.
- c) Kepribadian berwibawa adalah perilaku yang positif terhadap peserta didik sehingga membuat di segani.
- d) Berakhlak mulia adalah menjadi teladan yang *religious*.

3. Kompetensi *social*

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul dengan baik terhadap peserta didik.

Sub kompetensi *social*:

- a) Bersikap obyektif tidak deskriminatif
- b) Berkomunikasi secara efektif
- c) Cepat beradaptasi

4. Kompetensi *professional*

Kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam yang mencakup kurikulum mata pelajaran di sekolah dan penguasaan terhadap keilmuannya.

Sub kompetensi *professional*:

- a) Menguasai materi dengan baik
- b) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu dengan kreatif
- c) Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri”.

According Spencer (2010), “competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation”. (Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaanya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu).



b. Manfaat Kompetensi

Menurut <https://www.studineews.co.id> adapun “manfaat kompetensi antara lain sebagai berikut:

1. Menjadi dasar dalam sistem menilai dan mengembangkan karyawan
2. Merekrut karyawan yang handal

Jika sudah berhasil menentukan kompetensi apa saja yang dibutuhkan di posisi tertentu, maka dengan mudah untuk memenuhi kriteria untuk melakukan rekrutmen karyawan baru.

3. *Predictor* kesuksesan kerja,

Model kompetensi yang baik bisa menjadi penentu yang tepat pengetahuan dan keterampilan apa saja yang di perlukan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang mempunyai kompetensi tersebut maka bisa dijadikan syarat orang tersebut bisa menjalankan tugasnya dengan baik”.

Menurut sutrisno (2010), “menyatakan manfaat kompetensi sebagai berikut:

1. Menjadikan secara jelas standar kerja dan keinginan yang akan dicapai
2. Merupakan alat seleksi karyawan
3. Memudahkan adaptasi dengan perubahan”.

According <https://sarjanaekonomi.co.id> “Clarifying the work standards and expectations that the company wants to achieve, labor skills will maximize the company’s productivity, competence can facilitate the company in harmony the behavior of work with the organizations of values”. (Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai perusahaan, keterampilan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan, kompetensi dapat memfasilitasi perusahaan dalam keselarasan perilaku kerja dengan organisasi nilai-nilai).

According to Ruky (2010),” large companies use competence as the basis for recruiting workers.

As for some of the benefits in recruiting workers who have competencies include the following:

- 1. Clarify the work standards and also the expectations to be achieved by the company.*
- 2. Individual competency can be used as a tool for selecting potential workers.*
- 3. Workforce skills that will maximize company productivity.*
- 4. Competencies that can help companies to be able to adapt to changes that occur.*
- 5. Competence can facilitate companies in aligning work behavior with organizational values”.*

Menurut Ruky (2010), “perusahaan-perusahaan besar menggunakan kompetensi ialah sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja.

Adapun beberapa manfaat dalam merekrut pekerja yang memiliki kompetensi diantaranya sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja serta juga harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
2. Kompetensi individu itu dapat digunakan ialah sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
3. Kecakapan tenaga kerja itu akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
4. Kompetensi itu dapat membantu perusahaan untuk bisa beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
5. Kompetensi dapat memudahkan perusahaan di dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi”.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Pramudyo (2015), “Kompetensi perpaduan antara keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif dari pekerjaan itu atau kemampuan yang diperoleh dari pelatihan dan pendidikan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Kemampuan intelektual
6. Motivasi”.

Menurut <https://juraganberdesa.blogspot.com> “faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi sebagai berikut:

1. Faktor internal yang meliputi kesadaran, bakat minat, dan motivasi
2. Faktor eksternal yang meliputi latar belakang pendidikan dan pengalaman”.

According Gilliey, Boughton and Maycunich (2014), "competencies can be used in the recruitment and selection of employees for certain job classifications and to determine training and development activities in which employees must participate in order to obtain an adequate level of mastery of performance". (kompetensi dapat digunakan dalam penerimaan dan pemilihan karyawan untuk klasifikasi pekerjaan tertentu dan untuk menentukan kegiatan pelatihan dan pengembangan di mana karyawan harus berpartisipasi untuk memperoleh tingkat penguasaan kinerja yang memadai).

According Spencer (2013), "explains that the intention accompanies competence. A person's intention includes motive, trait, self concept and knowledge followed by actions that are seen as those behaviors and actions accompanied by skills". (Menjelaskan bahwa niat menyertai kompetensi. Niat seseorang meliputi motif, sifat, konsep diri dan pengetahuan diikuti dengan tindakan yang dilihat sebagai perilaku dan tindakan yang disertai dengan keterampilan).

d. Pengukur kompetensi

Menurut <https://yudasmara.wordpress.com> “Pengukuran kompetensi adalah proses membandingkan antara kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai atau pemegang jabatan. Pengertian di atas menunjukkan bahwa pengukuran kompetensi jabatan harus dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan, sehingga pada akhirnya terdapat keputusan apakah

pegawai yang bersangkutan berkompeten atau tidak berkompeten dalam jabatan-/pekerjaan tersebut.

Secara umum, tujuan pengukuran adalah untuk memperoleh data atau informasi yang dapat dijadikan bukti yang menunjukkan apakah pemegang jabatan memenuhi atau tidak memenuhi kompetensi minimal yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas jabatannya.

1. Tujuan pengukuran kompetensi jabatan adalah sebagai berikut:

- a) Tersedianya data/informasi yang dapat dijadikan bukti apakah pemangku jabatan (*job holder*) tertentu memenuhi atau tidak memenuhi persyaratan kompetensi minimal yang ditentukan oleh unit organisasi untuk melaksanakan jabatan/pekerjaannya.
- b) Tersedianya data/informasi objektif yang dapat dipergunakan dalam pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang kelembagaan dan kepegawaian.
- c) Sebagai upaya untuk memotivasi tingkat profesionalisme pemangku jabatan agar secara terus menerus memelihara dan meningkatkan kompetensi jabatannya.
- d) Pemegang jabatan dapat mengetahui informasi tingkat kompetensi yang dimilikinya.

2. Metode Pengukuran Kompetensi

Terdapat beberapa metode yang dapat dipergunakan untuk mengukur kompetensi. Salah satu metode yang banyak dipergunakan oleh organisasi saat ini adalah metode *assessment center*. Secara sederhana *assessment*

center dapat diartikan sebagai suatu prosedur untuk mengukur tingkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (*knowledge, skills, and ability*) dengan menggunakan beberapa/metode.

Dengan kata lain, *assessment center* merupakan suatu bentuk metode penilaian yang terstandar guna mengukur potensi seseorang dalam menangani pekerjaan yang akan datang maupun saat ini. Metode ini memiliki ciri-ciri utama yaitu menggunakan beberapa dimensi/kriteria/kompetensi, berbagai alat pengukur, dalam suatu proses penilaian diikuti oleh beberapa orang yang diukur, atau sering disebut sebagai asesi dan penilaian dilakukan oleh beberapa penilai *ase-sor/assessor*. Dengan ciri-ciri sebagaimana tersebut di

atas, maka metode *assessment center* dianggap memiliki *validitas* yang lebih tinggi dibandingkan dengan metode-metode yang lain (psikotes, wawancara, tes pengetahuan kerja, senioritas, dan lain-lain). Pada dasarnya, perangkat pengukur kompetensi ada dua yaitu: alat utama dan alat tambahan. Alat utama adalah perangkat pengukur yang harus ada ketika melaksanakan *assessment center*. Sedangkan, alat tambahan lebih mengarah pada usaha untuk mengungkap kompetensi spesifik.

e. Indikator kompetensi

Indikator kompetensi:

- a) Keyakinan dan nilai-nilai
- b) Keterampilan
- c) Pengalaman
- d) Karakteristik kepribadian

e) Kemampuan intelektual

Dalam hal ini kompetensi tiap individu ditentukan dengan mempunyai kemampuan, pelatihan, keterampilan, kreativitas dan pengembangan sumber daya manusia agar mencapai tingkat yang diinginkan oleh suatu organisasi.



3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap individu pasti memiliki kondisi internal kondisi tersebut berperan dalam aktivitas sehari-hari salah satu kondisi tersebut adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan dasar yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan seseorang dalam bertingkah laku baik untuk mencapai tujuan tertentu dan dipengaruhi oleh diri sendiri maupun orang lain di sekitar.

Menurut Munandar (2011), "Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut"

Menurut www.wikipedia.com mengemukakan bahwa "motivasi diartikan sebagai kondisi internal yang mendorong kita untuk bertindak melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu".

According to Robbins (2016), "motivation is a process that also determines the intensity, direction, and perseverance of individual in achieving their goals". (proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran).

According to Daft (2016). "Motivation is a process that explains the direction and perseverance of individuals to achieve something desired". (Motivasi adalah proses yang menjelaskan arah dan ketekunan individu untuk mencapai sesuatu yang diinginkan).

Dari pengertian tentang motivasi tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang

atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dalam mencapai tujuannya dan motivasi menjadi kekuatan, tenaga atau keadaan yang kompleks dan kesiapan dalam diri individu untuk bergerak mencapai tujuan baik disadari maupun tidak disadari.

b. Faktor-Faktor Motivasi

Dikutip dari www.defenisi-pengertian.com Motivasi adalah “sebagai proses psikologis dalam diri seseorang, dalam bertindak dan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor *Ekstern*

- Lingkungan kerja
- Pemimpin
- Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
- Dorongan atau bimbingan atasan

2. Faktor *Intern*

- Tingkat pendidikan
- Pembawaan individu
- Pengalaman
- Keinginan atau harapan masa depan”.

Menurut Edy Sutrisno (2017), ”ada 3 motivasi yang paling menentukan tingkah laku manusia, terutama berhubungan dengan situasi karyawan serta gaya hidup, yaitu

1. *Affiliation motivation*, motif yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk berada bersama dengan orang lain, mempunyai hubungan yang hangat dengan orang lain, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama-sama orang lain.

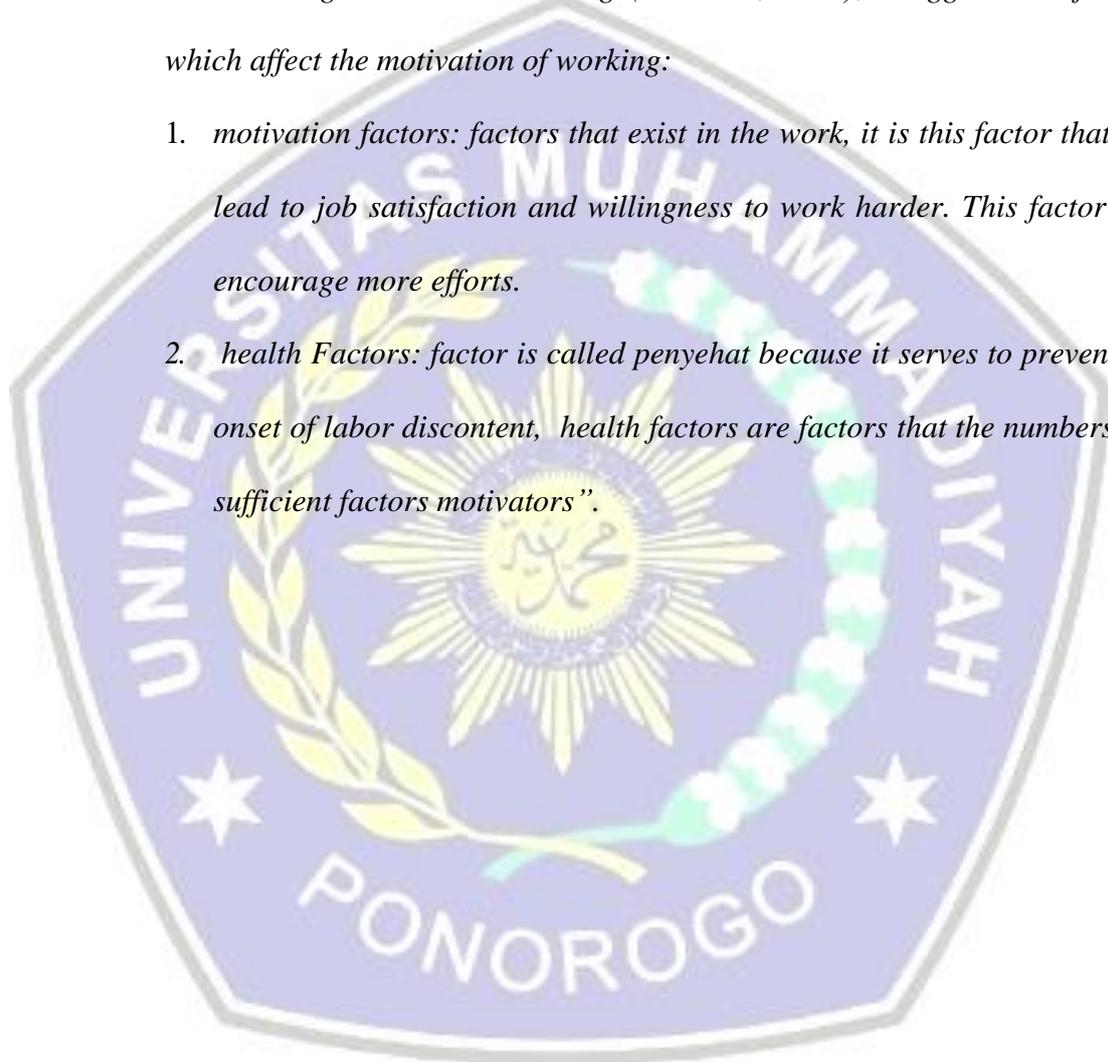
2. *Achievement Motivation*, motif yang mendorong serta menggerakkan seseorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan kearah *standard exelence*.

3. *Power motivation*, motif yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku sedemikian rupa sehingga mampu memberi pengaruh kepada orang lain”.

According to Fredick Hezberg (Wirawan, 2013), “suggests the factors which affect the motivation of working:

1. *motivation factors: factors that exist in the work, it is this factor that can lead to job satisfaction and willingness to work harder. This factor will encourage more efforts.*

2. *health Factors: factor is called penyehat because it serves to prevent the onset of labor discontent, health factors are factors that the numbers are sufficient factors motivators”.*



Menurut Fredick Hezberg (Wirawan, 2013), “mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator”.

According to Chatab (2016), ”motivation factors consists of as follows:

1. *The results of work, success or achievement*
2. *Recognition or awards*
3. *Work that is full of challenges*
4. *Greater responsibility*
5. *Progress and growth”.*

Menurut Chatab (2016), “faktor motivasi terdiri dari seperti berikut:

1. Hasil kerja, keberhasilan atau prestasi
2. Pengakuan atau penghargaan
3. Pekerjaan yang penuh tantangan
4. Tanggung jawab yang lebih besar
5. Kemajuan dan pertumbuhan”.

Dari beberapa poin yang telah di sebutkan di atas, dapat dipahami bahwa bagi para karyawan perlu untuk mempersiapkan dan terus menggali alasan dan motivasi diri sendiri. Dan memahami faktor internal maupun eksternal dalam mengambil suatu pekerjaan sehingga dapat dijadikan alasan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

c. Tujuan Motivasi

Dalam proses untuk mencapai hasil kinerja yang baik, maka motivasi sangat dibutuhkan seseorang karena apabila tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka tidak mungkin orang tersebut dapat mencapai tujuannya dengan baik. Motivasi dibutuhkan untuk menetapkan intensitas usaha seseorang untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh atas kehendak sendiri maupun orang lain.

Menurut Sunyoto (2013:17), “tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah atau semangat dalam bekerja
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kedisiplinan
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
5. Mempertinggi rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugasnya”.

Dengan terdapatnya upaya yang dilakukan secara terus menerus dan dilandasi dengan motivasi yang tinggi maka kinerja seseorang akan menjadi optimal dalam mencapai tujuannya.

Dikutip dari <http://tugaskuliah.blogspot.com> “tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan tanggung jawab
5. Meningkatkan prestasi kerja
6. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan”.

According <http://tugaskuliah0601.blogspot.com> “Essentially the purpose of providing work motivation to employee is to:

1. *Change employee behavior in accordance with the wishes of the company*
(Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan)
2. *Increase passion and enthusiasm for work*
(Meningkatkan semangat dan semangat bekerja)
3. *Increase work discipline* (Tingkatkan disiplin kerja)
4. *Improve work performance* (Meningkatkan prestasi kerja)
5. *Increase tge sense of responbility* (Meningkatkan rasa tanggung jawab)
6. *Increase productivity and efficiency* (Meningkatkan produktivitas dan efisiensi)
7. *Foster employee loyalth to the company* (Membina loyalitas karyawan terhadap perusahaan)”.

According to Saydam (2013),”the objectives of providing work motivation are follows:

1. *Change employee behavior in accordance with the wishes of the company*
2. *Increase passion and enthusiasm for work*
3. *Increase work discipline*
4. *Improve work performance*
5. *Enhance employee moral*
6. *Increase sense of responbility*
7. *Increase productivity and efficiency*
8. *Foster employee loyalth to the company”.*

Menurut Sydam (2013), “Tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan semangat dan semangat bekerja
3. Tingkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan moral karyawan
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
8. Membina loyalitas karyawan terhadap perusahaan”.



d. Jenis Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012), ada 2 (dua) jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif sebagai berikut:

1. Motivasi positif (*incentive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*incentive negative*), manajer memotivasi dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif, semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.”.

According to Darajdat Zakiyah (2012), "divided into two types of motivation that is motivation in themselves (of) the self motivation and beyond (extrinsic)".

1. *Extrinsic Motivation.*

Extrinsic Motivation is encouragement from outside themselves, the Act or acts that are based on impulse-impulse are sourced from outside one's personal (neighborhood) to do anything because of the force from the outside..

2. *Intrinsic motivation*

The motivation of the motives is becoming active or functioning do not need to be stimulated from the outside because inside every individual already there is an urge to do something. For example someone who enjoyed reading hadn't anyone told or encouraged him because he's been diligent in looking for books for he”.

Menurut Darajdat Zakiyah (2012), “motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi dalam diri (instrinsik) dan motivasi di luar diri (ekstrinsik).

1. Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan dari luar diri, tindakan atau perbuatan yang didasari oleh dorongan-dorongan yang bersumber dari luar pribadi seseorang (lingkungan) untuk melakukan sesuatu karena adanya paksaan dari luar.

2. Motivasi Instrinsik.

Motivasi instrinsik adalah dorongan dari dalam diri atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”.

Biggs and Telfer in Sugihartono (2014), “explains the types of motivation can be distinguished into four kinds, among others:

1. *Instrumental Motivation*
2. *Social Motivations*
3. *Motivation of overachievers*
4. *Motivation*

Biggs dan Telfer dalam Sugihartono (2014), menjelaskan jenis-jenis motivasi dapat dibedakan menjadi empat macam, antara lain:

1. Motivasi instrumental
2. Motivasi sosial
3. Motivasi berprestasi
4. Motivasi instrinsik

Menurut <https://www.maxmanroe.com> secara umum “ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Pengertian motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu.

Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja agar mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

2. Motivasi Ekstrinsik

Definisi motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya.

Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja lebih giat karena adanya peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi”.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri adalah motivasi intrinsik, sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri dalam melakukan sesuatu disebut motivasi ekstrinsik.

e. Indikator Motivasi

Adapun beberapa indikator kompetensi sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan rasa aman
- 2) Hubungan sosial
- 3) Kebutuhan hidup
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan/organisasi setiap karyawan diperlukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan semua kemampuannya.



4. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Manusia dalam kehidupan tentunya harus saling berkomunikasi, artinya manusia memerlukan orang lain, kelompok atau masyarakat. Komunikasi tentunya suatu hal yang penting bagi manusia dalam beraktifitas dengan diri sendiri, keluarga, rekan kerja dll. Hal tersebut merupakan hal agar mereka saling memahami makna atau arti yang ingin mereka sampaikan.

Komunikasi interpersonal biasanya dilakukan oleh berbagai orang dengan caranya sendiri untuk berkomunikasi, maka komunikasi interpersonal merupakan pertukaran informasi dua orang atau lebih dalam organisasi baik berupa interaksi ataupun motivasi yang berkaitan dengan tugas pekerjaan, atau ide dalam suatu organisasi.

Menurut Agus M. Hardjana (2011), mengatakan “komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antara dua atau beberapa orang, pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima dapat menerima dan menanggapi pesan secara langsung pula”.

Menurut Muhammad (2015:159), “komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi dari seseorang dengan lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui maksudnya”.

According Rogers(2012), “the better interpersonal communication, the more open a person expresses himself and the more positive his perception of others exceeds his perception”. (Semakin baik komunikasi interpersonal, maka makin terbuka seseorang mengungkapkan dirinya dan makin positif persepsinya terhadap orang lain melebihi persepsi dirinya).

Tubbs and Moss (2018), "interpret interpersonal communication as a process of communication between communication and communicator which is characterizes by the realization of mutual understanding, pleasure, influence each other, good social realtions, as well as real action as feedback". (Komunikasi interpersonal sebagai proses komunikasi antara komunikasi dan komunikator yang bercirikan terwujudnya saling pengertian, kesenangan, saling mempengaruhi, realitas sosial yang baik, serta tindakan nyata sebagai umpan balik).

Komunikasi interpersonal pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk dari komunikasi pribadi. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara orang-orang secara bertatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung dengan baik, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi interpersonal sangat potensial untuk menjalankan fungsi instrument sebagai alat untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain. Sebagai komunikasi yang paling lengkap komunikasi antar pribadi ini berperan paling penting hingga kapanpun selama manusia masih mempunyai emosi, kenyatannya komunikasi antar muka ini membuat manusia merasa lebih akrab dengan sesamanya berbeda dengan komunikasi lewat media massa seperti teknologi canggih, surat kabar dan televisi.

b. Proses komunikasi interpersonal

Proses komunikasi ialah langkah-langkah yang menggambarkan terjadinya komunikasi, Kita tidak pernah memikirkan detailnya mengenai poses komunikasi. Hal ini bisa terjadi, karena komunikasi sudah terjadi secara rutin dalam kehidupan sehari-hari, sehingga kita tidak lagi merasa perlu menyusun langkah-langkah tertentu secara sengaja ketika berkomunikasi.

Menurut Suranto (2011), “proses dari komunikasi interpersonal yakni:

1. Keinginan berkomunikasi

Seorang komunikator mempunyai keinginan untuk berbagi gagasan dengan orang lain.

2. *Encoding* oleh komunikator

Encoding merupakan tindakan memformulasikan isi pikiran atau gagasan ke dalam simbol-simbol, kata-kata dan sebagainya sehingga komunikator merasa yakin dengan pesan yang disusun dan cara penyampaiannya.

3. Pengirim pesan

Untuk mengirim pesan kepada orang yang dikehendaki, komunikator memilih saluran komunikasi seperti telpon, SMS, e-mail, surat, ataupun secara tatap muka. Pilihan atas saluran yang akan digunakan tersebut bergantung pada karakteristik pesan, lokasi penerima, media yang tersedia, kebutuhan tentang kecepatan penyampaian pesan, karakteristik komunikan.

4. Penerimaan pesan

Pesan yang dikirim oleh komunikator telah diterima oleh komunikan.

5. *Decoding* oleh komunikan

Decoding adalah proses memahami pesan. Komunikan menterjemahkan pesan yang diterima dari komunikator dengan benar, memberi arti yang sama pada simbol-simbol sebagaimana yang diharapkan oleh komunikator.

6. Umpan balik

Setelah menerima pesan dan memahaminya, komunikator memberikan respon atau umpan balik. Dengan umpan balik ini, seorang komunikator dapat mengevaluasi efektivitas komunikasi”.

Menurut Davis (www.uny.ac.id diunggah 01 Februari 2020):
“*Communication is said to run well if in a communication process, the message conveyed by a communicator can be accepted and understood by the communicant, exactly as desired by the communicator, thus, the communicator succeeds in conveying the message, while the communicant manages to receive and understand it*”. (Komunikasi dikatakan berjalan dengan baik apabila dalam suatu proses komunikasi itu, pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat diterima dan dimengerti oleh komunikand, persis seperti yang dikehendaki oleh komunikator, dengan demikian, dalam komunikasi itu komunikator berhasil menyampaikan pesan, sedang komunikand berhasil menerima dan memahaminya).

According <http://digilib.uinsby.ac.id> “*Interpersonal communication is an active, not passive activity. Interpersonal communication is not only communication from the sender to the recipient of the message, and vice versa, but reciprocal communication between the sender and the recipient of the message. Interpersonal communication is not just a series of stimuli-responses, response stimuli, but a series of processes of mutual acceptance, giving and delivering responses that have been processed by each party*”. (Komunikasi interpersonal merupakan kegiatan aktif bukan pasif. Komunikasi interpersonal bukan hanya komunikasi dari pengirim pada penerima pesan, begitupula sebaliknya, melainkan komunikasi timbal balik antara pengirim dan penerima pesan. Komunikasi interpersonal bukan sekedar serangkaian rangsangan-

tanggapan, stimulusrespon, akan tetapi serangkaian proses saling menerima, penyerahan dan penyampaian tanggapan yang telah diolah oleh masing-masing pihak).

Gerarld R. Miller (2011), “Menyatakan bahwa untuk memahami proses komunikasi interpersonal dituntut adanya pemahaman mengenai hubungan simbiotis antara komunikasi dan perkembangan relasional. Dalam artian, perkembangan relasional dipengaruhi oleh komunikasi hingga pada akhirnya (secara simultan), sifat komunikasi antar partisipan komunikasi dipengaruhi oleh perkembangan relasional.

Maka dapat dikatakan hubungan interpersonal yang baik dapat membuat orang semakin lebih terbuka untuk mengungkapkan dirinya, semakin lebih cermat dalam memberikan persepsi terhadap dirinya dan orang lain, sehingga komunikasi yang berlangsung diantara partisipan komunikasi akan semakin efektif.

c. Tujuan komunikasi

Komunikasi interpersonal merupakan *action oriented*, “suatu tindakan berorientasi pada tujuan tertentu. Tujuan komunikasi interpersonal ada beberapa macam di antaranya sebagai berikut:

1. Mengungkapkan perhatian kepada orang lain
2. Menemukan diri sendiri
3. Menemukan dunia luar berbagi informasi terhadap orang lain
4. Membangun hubungan yang baik dan harmonis
5. Mempengaruhi sikap dan tingkah laku
6. Memberi bantuan (konseling)”.

According Alice Tjandralila <http://digilib.uinsby.ac.id> “The five major purposes of interpersonal communication are to learn about self, others, and the world; to relate to others and to form relationship; to influence or control the attitudes and behaviours of others; to play or enjoy oneself; to help others”. (lima tujuan utama dari komunikasi antarpribadi untuk belajar tentang diri sendiri, orang lain, dan dunia, untuk berhubungan dengan orang lain dan untuk membentuk hubungan, untuk mempengaruhi atau mengontrol sikap dan perilaku orang lain, untuk bermain atau menikmati diri sendiri, untuk membantu orang lain).

“The purpose of Interpersonal Communication according adalah.co.id as follows:

1. Finding Yourself

One of the goals of interpersonal communication is to find personal or personal. When we engage in interpersonal meetings with other people, we learn a great deal about ourselves and others. Interpersonal communication also gives us the opportunity to talk about what we like, or about ourselves. By discussing ourselves with others, we provide a source of extraordinary feedback to our feelings, thoughts, and behavior.

2. Finding the Outside World

Only interpersonal communication can make us understand more about ourselves and other people who communicate with us.

3. Forming and Maintaining Meaningful Relationships

One of the greatest desires of people is to form and maintain relationships with others.

4. Changing Attitudes and Behavior

Much of our time can be used to change the attitudes and behavior of others with interpersonal meeting”.



“Tujuan Komunikasi Interpersonal menurut *adalah.co.id* sebagai berikut:

1. Menemukan diri sendiri

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal ialah menemukan personal atau pribadi. Bila kita terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain maka kita belajar banyak sekali tentang diri kita maupun orang lain. Komunikasi interpersonal juga memberikan kesempatan kepada kita untuk berbicara tentang apa yang kita sukai, atau mengenai diri kita. Dengan membicarakan diri kita dengan orang lain, kita memberikan sumber balikan yang sangat luar biasa pada perasaan, pikiran, serta tingkah laku kita.

2. Menemukan dunia luar

Hanya komunikasi interpersonal dapat menjadikan kita memahami lebih banyak tentang diri kita serta orang lain yang berkomunikasi dengan kita.

3. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti.

Salah satu keinginan orang yang paling besar merupakan bentuk serta memelihara hubungan dengan orang lain.

4. Berubah sikap dan tingkah laku

Banyak waktu kita dapat pergunakan untuk mengubah sikap serta tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal”.

d. Indikator komunikasi interpersonal

Adapun Indikator komunikasi interpersonal:

- a. Keterbukaan (*Openness*)
- b. Empati (*Empathy*)
- c. Dukungan (*Supprtiveness*)
- d. Rasa Positif (*Positivenes*)
- e. Kesetaraan dan Kesamaan (*Quality*)

5. Kinerja

Menurut August W. Smith (2011:50), *“performance is output derives from processes, human otherwise, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia”*. (Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi).

According to Edison (2016) “The performance results of a process refer to and be measured over a certain period based on the conditions or agreements that have been set previously”. (Kinerja hasil dari suatu proses mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya).

Wirawan (2010), “Definisi lain mengenai kinerja bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator atau suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

- 1) Perilaku kerja, adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dapat digolongkan menjadi perilaku kerja general dan perilaku kerja khusus. Perilaku kerja general adalah perilaku kerja yang diperlukan semua jenis pekerjaan, yaitu disiplin kerja. Sedangkan perilaku kerja khusus adalah perilaku yang hanya diperlukan dalam satu jenis pekerjaan tertentu, yaitu kemampuan bekerja sama.
- 2) Sifat pribadi yang ada hubungan dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu kejujuran.
- 3) Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya”.

Setyowati dan Haryani (2016), “Mengemukakan bahwa istilah kinerja (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku kerja seseorang dalam periode tertentu untuk mencapai hasil kerja yang baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

a. Kinerja Guru

Guru dikatakan sebagai pendidik, menurut UUSPN No. 20/2003 Bab XI Pasal 39 Ayat 2) dinyatakan bahwa pendidik (*guru*) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Menurut UU No. 14 tahun 2004 tentang Guru dan Dosen, yang disebut 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 . Dari dua undang-undang tersebut jelas bahwa Guru merupakan seorang tenaga kependidikan yang professional berbeda pekerjaannya dengan yang lain, karena ia merupakan suatu profesi, maka dibutuhkan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Tabrani Rusyan, 2010)”.

According <http://repository.radenintan.ac.id> “teacher performance is a manifestation of abilities in the form of real work, work results and responsibility in carrying out the mandate, the profession they carry, and the morals they have”.

(Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata,

hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya).

According Mangunegara & Warisk (2015), “Performance means the achievement or work that can be achieved by a person or group of people in an organization, in accordance with their respective authorities and responsibilities to achieve organizational goals in Indonesia in accordance with the law and morals and ethics”. (Kinerja berarti pencapaian atau pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi di Indonesia sesuai dengan hukum dan moral dan etika).

Menurut Marlina (2015), “Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang didasari pada pengetahuan, sikap, keterampilan dan dorongan dalam pelaksanaan tugas”. Kinerja guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, “Adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya”.

Dari pendapat di atas maka kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang didasari pada pengetahuan luas, sikap, perilaku, keterampilan melatih dan kemampuan mendidik..

b. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010) “faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor personal/individu

Meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen.

2. Faktor ketrampilan

Meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja.

3. Faktor tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim.

4. Faktor sistem

Meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan.

5. Faktor situasional

Meliputi tekanan dari perubahan lingkungan eksternal dan internal”.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak (2015),

“Pertama faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk

mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal”.

According to <https://vatih.com/> there are several factors that I have a relationship with to influence teacher performance

1. *Leadership Style* (Gaya Kepemimpinan)
2. *Work Motivation* (Motivasi Kerja)
3. *Compensation* (Kompensasi)
4. *Work Ability* (Kemampuan kerja)
5. *Organizational Culture* (Budaya Organisasi)

According to Robert L. Mathis and John H. Jackson (2011), "factors which affect the performance of the individual workforce, that is:

1. *Ability*
2. *Motivation*
3. *Support received*
4. *The existence of the work that they are do it*
5. *Their relationship with organization"*.

Selain itu, dari referensi lainnya menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) “faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu”:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi



c. Indikator Kinerja:

1. Kualitas hasil kerja (*quality of work*)
2. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (*promptness*)
3. Upaya atau tindakan menyelesaikan pekerjaan (*initiative*)
4. Kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain (*communication*).
5. Komitmen kerja

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja setiap individu satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi sehingga akhirnya akan mempengaruhi kinerja di suatu organisasi. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang telah dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam pelaksanaan tanggung jawab yang telah dilakukan. Kinerja guru mempunyai kriteria tertentu yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

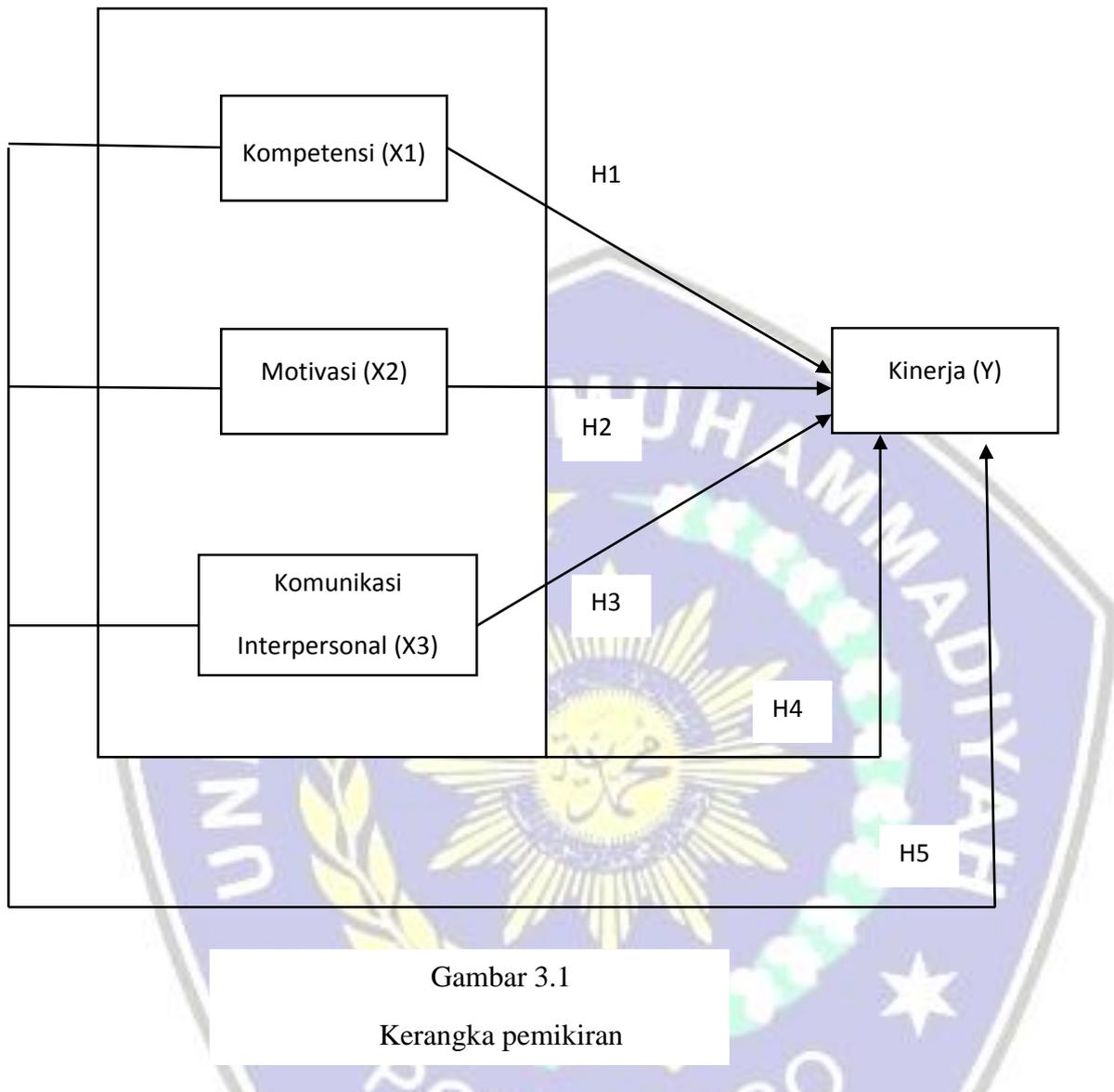
Berkaitan dengan kinerja guru wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

B. Penelitian Terdahulu

1. Menurut Moh. Hafid dari Institute Agama Islam Ibrahimy Situbondo (2017). Dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’iyah Sukorejo” dengan menggunakan metode analisi deskriptif dan analisis inferensial menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja.
2. Menurut Sinta rusmalinda, marheni eka, ST, MBA (2016). Dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Bimbingan dan Konsultasi Belajar *Prestice*” dengan menggunakan Analisis deskriptif Regresi linear sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.
3. Menurut Dwi Narsih dari prodi pendidikan ekonomi FPIPS Universitas Indraprasta PGRI Jakarta. Dalam jurnal ilmiah yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 23 jakarta utara” dengan menggunakan metode kuantitatif dengan uji prasyarat normalitas dan linieralitas menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMKN 23 jakarta utara.



C. Kerangka Pemikiran



Gambar 3.1

Kerangka pemikiran

Keterangan:

H1 :Variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Pulung

H2 :Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Pulung

H3 :Variabel komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 pulung

H4:Variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 1 Pulung

H5: Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMAN 1 Pulung

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), “Hipotesis jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

1. Kompetensi (X1) dengan Kinerja

Dikutip dari jurnal Dwi Narsih *Utility : Jumlah Pendidikan Dan Ekonomi* (2017), dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta. Peneliti menggunakan metode kuantitatif, dengan uji prasyarat normalitas dan linieritas serta uji t menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 23 Jakarta.

Ha1 : “Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Pulung”.

2. Motivasi (X2) dengan kinerja

Dikutip dari jurnal Menurut Moh. Hafid dari Institute Agama Islam Ibrahimy Situbondo (2017). Dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo” dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja.

Ha2 : “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 1 Pulung “

3. Komunikasi interpersonal (X3) dengan Kinerja

Dikutip dari jurnal Menurut Sinta rusmalinda, marheni eka, ST, MBA (2016). Dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Bimbingan dan Konsultasi Belajar *Prestice*” dengan menggunakan Analisis deskriptif Regresi linear sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : “Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN

4. Kompetensi(X1), motivasi(X2) dan komunikasi interpersonal(X3) dengan Kinerja

Dikutip dari beberapa jurnal diatas menurut Rusmalinda, Marheni eka, ST, MBA (2016), Moh. Hafid dari Institute Agama Islam Ibrahimy Situbondo (2017), Dwi Narsih *Utility : Jumlah Pendidikan Dan Ekonomi* (2017), menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Ha4 :“Kompetensi, motivasi dan komunikasi interpersonal secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Pulung”.

5. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alice Tjandralila Rahardja dengan judul “Hubungan Antara Komunikasi antar Pribad Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada hubungan antara variabel komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru. Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel yang berpengaruh lebih dominan dalam peningkatan kinerja guru adalah variabel motivasi.

Ha5 : “Motivasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMAN 1 Pulung.