

## Komunikasi interpersonal sebagai determinan terhadap kinerja guru

*(interpersonal communication as determinant to teacher performance)*

**Janah Sojanah<sup>1\*</sup>, Rika Siti Rodiah<sup>2</sup>, Kodri<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,  
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia

### **ABSTRAK**

Belum optimalnya kinerja guru sebagai fokus penelitian yang dikaji oleh peneliti. Faktanya untuk meningkatkan kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor tertentu, salah yang menarik perhatian peneliti adalah komunikasi interpersonal. Dalam pelaksanaannya peneliti menggunakan metode survey eksplanatory dan angket dengan model skala likert yang peneliti distribusikan kepada 72 orang responden guna merumpun data untuk penelitian. Peneliti menggunakan teori Perilaku Organisasi Luthans dan Gibson et al. Analisis regresi sederhana digunakan dalam teknis analisis penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,466 dengan koefisien determinasi 21,70%. Jika komunikasi interpersonal meningkat, maka kinerja pun akan meningkat.

**Kata Kunci:** komunikasi interpersonal, kinerja guru

### **ABSTRACT**

*Teacher performance is not yet optimal as a focus of research reviewed by researchers. The fact is to improve performance can be influenced by certain factors, one that attracts the attention of researchers is interpersonal communication. In its implementation the researchers used the explanatory survey method and a questionnaire with a Likert scale model that researchers distributed to 72 respondents to gather data for the study. Researchers used the theory of Organizational Behavior Luthans and Gibson et al. Simple regression analysis is used in the technical analysis of this study. The results of this study indicate a positive effect of interpersonal communication on teacher performance. Judging from the value of the correlation coefficient of 0.466 with a determination coefficient of 21.70%. If interpersonal communication increases, performance will increase.*

**Keywords:** *interpersonal communication, teacher performance*

---

\*Corresponding author  
Email: [janahsojanah@upi.edu](mailto:janahsojanah@upi.edu)

## PENDAHULUAN

Upaya untuk mewujudkan suatu tujuan pendidikan serta usaha dalam meningkatkan mutu agar terealisasi. Salah satu komponen utama yang harus diberi perhatian lebih adalah guru sebagai tenaga pembina yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Agar guru mampu untuk memenuhi tanggung jawab seperti yang telah di paparkan diatas, guru perlu mendapatkan pembinaan secara berkelanjutan serta terprogram. Pihak sekolah dituntut untuk melaksanakan evaluasi-evaluasi dari kinerja guru secara kontinyu agar mendapat kejelasan dalam bidang-bidang yang akan dilakukan pembinaan. Kinerja guru yang optimal merupakan salah satu dari beberapa fenomena yang mampu menunjukkan tolak ukur suatu organisasi dalam proses kegiatannya, dari paparan diatas kinerja guru menjadi salah satu fokus utama yang akan diteliti. Kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kinerja guru salah satunya dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG). Masalah yang timbul di SMK Negeri 1 Bandung salah satunya terdapat pada kinerja guru belum optimal.

**Tabel 1**  
**Data Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bandung**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Guru (Orang)</b>	<b>Penilaian Kinerja Guru (PKG) Persentase (%)</b>	<b>Total Guru (Orang)</b>
<b>2016</b>	90-100	Amat Baik	62	77,5	<b>80</b>
	75-90	Baik	17	21,25	
	60-74	Cukup	1	1,25	
	<60	Kurang Baik	-	0	
<b>Total</b>			<b>80</b>	<b>100</b>	
<b>2017</b>	90-100	Amat Baik	62	77,5	<b>80</b>
	75-90	Baik	13	16,25	
	60-74	Cukup	5	6,25	
	<60	Kurang Baik	-	0	
<b>Total</b>			<b>80</b>	<b>100</b>	
<b>2018</b>	90-100	Amat Baik	64	81	<b>79</b>
	75-90	Baik	12	15,2	
	60-74	Cukup	3	3,8	
	<60	Kurang Baik	-	0	
<b>Total</b>			<b>79</b>	<b>100</b>	

*Sumber: Bidang MSDM SMK Negeri 1 Bandung*

Peneliti simpulkan berdasarkan dari paparan tabel diatas bahwa tiap tahunnya kinerja guru di SMK Negeri 1 semakin bagus, karena persentase dengan kategori “Amat baik” meningkat, persentase dengan kategori “baik” mengalami fluktuasi di tahun 2017-2018, persentase dengan kategori “cukup” mengalami penurunan ditahun 2018, dan presentase dengan kategori “kurang baik” tetap. Dapat dilihat pula dari tahun 2016-2018 penilaian kinerja guru pada kategori “kurang baik” tidak ada sama sekali dan tetap selama tiga tahun berturut-turut. Sehingga kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung

sudah baik namun belum optimal. Akan lebih baik jika seluruh guru di SMK Negeri 1 Bandung mendapat kategori “amat baik” dan mengoptimalkan kinerjanya.

Wexley dan Yulk (2003, hlm. 99) menyatakan bahwa, kinerja adalah implementasi yang terdapat pada teori keseimbangan, yang mengungkapkan bahwa jika salah seorang menunjukkan prestasi yang optimal hal tersebut dilaksanakan ketika ia memperoleh manfaat dan mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dengan adil dan bijaksana. Dari beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah rangsangan dapat berupa motivasi dan kedekatan. Menurut Colquitt, et. al. (2009, hlm. 27) mengungkapkan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya (1) mekanisme seseorang terdiri dari kepuasan dalam bekerja, motivasi diri, stress, kepercayaan, pengambilan keputusan dan keadilan yang ia dapatkan, (2) ciri-ciri seorang individu diantaranya kepribadian, kemampuannya sertanilai-nilai budaya, (3) prosedur tim diantaranya karakteristik tim tersebut, proses dan komunikasi tim, kekuasaan dan pengaruh seorang pemimpin, perilaku dan gaya seseorang dalam memimpin, dan (4) prosedur organisasi terdiri dari struktur organisasi serta budaya organisasi. Dilihat dari pengamatan di lapangan mengenai komunikasi interpersonal guru yang penulis amati selama Program Pengalaman Lapangan (PPL) adalah:

1. Kesempatan guru pada saat ingin berkomunikasi dengan pimpinan terbatas sehingga berdampak pada intensitas komunikasi interpersonal dan akan mengakibatkan penyelesaian tugas yang lambat.
2. Kesempatan guru untuk berkomunikasi interpersonal kepada siswa terbatas dikarenakan padatnya kompetensi dasar yang harus diajarkan, serta waktu mengajar yang padat berdampak pada ketidak lancar intensitas komunikasi dua arah.
3. Suasana akrab kurang terlihat dikalangan guru terhadap orang tua siswa, hal ini dikarenakan pertemuan yang terbatas sehingga berdampak pada ketidak tahuannya orang tua siswa terhadap permasalahan putra/i nya disekolah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas untuk memberikan bukti kebenaran perlu adanya suatu penelitian yang mengamati bagaimana komunikasi interpersonal di SMK Negeri 1 Bandung, apakah sudah optimal dan berpengaruh terhadap tercapainya standar kinerja yang telah direncanakan. Dilihat dari sebab yang sudah dipaparkan diatas penulis memutuskan untuk melaksanakan penelitian dengan judul “**Komunikasi Interpersonal sebagai Determinan terhadap Kinerja Guru**”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Komunikasi Interpersonal**

Devito dalam Suranto Aw. (2011, hlm.4) mengutarakan bahwa, pentingnya komunikasi interpersonal dalam kehidupan ini:

1. Meningkatkan perkembangan pengetahuan dan sosial.
2. Menemukan pribadi seorang individu.
3. Memahami keadaan yang terjadi di sekitar kita.
4. Meningkatkan kesehatan mental.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi langsung secara dua arah dan didalamnya saling membagikan informasi antara seseorang dengan seseorang lainnya

ataupun seseorang dalam kelompok kecil (Agus Mulyono, 2001, hlm.25). Selanjutnya Arni Muhammad (2005, hlm.153) mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal yaitu suatu proses dalam melaksanakan pertukaran diantara individu dengan individu lainnya bertujuan agar dapat langsung diketahui responnya.

Menurut Akor (2013, hlm.11) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal yaitu suatu mekanisme yang mana setiap orang melaksanakan pertukaran informasi, perasaan serta dapat menyampaikannya secara bebas dan tidak harus dalam keadaan formal.

Dilihat dari pemaparan atas prinsip-prinsip pokok pikiran di atas dikemukakan bahwa suatu aktifitas dalam pengiriman dan penerimaan pesan baik pada perorangan ataupun kelompok kecil untuk saling bertukar informasi satu sama lain adalah penjelasan komunikasi interpersonal yang dapat peneliti gagaskan. Komunikasi interpersonal dapat dilakukan secara fleksibel tanpa harus direncanakan terlebih dahulu dan digunakan apabila setiap individu ingin bertukar informasi satu sama lain.

## **2. Kinerja Guru**

Gibson et.al. (1996, hlm.118) menyatakan bahwa kinerja yaitu suatu tingkatan pencapaian seseorang dalam melakukan pekerjaannya dan kapabilitas untuk mencapai suatu sasaran yang telah disepakati. Selanjutnya Sobandi (2010, hlm.30) mengatakan bahwa kinerja yaitu performa individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan sebagai bukti nyata dari kemampuan yang didasari pada kepiawaian, kemahiran serta kesungguhan.

Luthans (2006, hlm.165) mengungkapkan bahwa kinerja adalah performa dari *output* yang diberikan oleh individu yang sedang melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai dan Veithzal (2005, hlm.50) mengatakan bahwa kinerja adalah ukuran keberhasilan seseorang selama jangka waktu yang telah ditentukan dalam mengerjakan kewajiban apakah sesuai dengan standar hasil bekerja, sasaran pencapaian serta poin kriteria yang telah disepakati bersama.

Dari paparan di atas telah dijelaskan mengenai pengertian kinerja, peneliti simpulkan bahwa kinerja yaitu suatu pencapaian seseorang dalam waktu atau periode tertentu baik berupa pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan dari dirinya sendiri dalam melaksanakan kewajiban yang sudah diberikan lalu dibandingkan dengan target sasaran capaian yang telah disepakati sebelumnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode *Survey Eksplanatory*. Singarimbun dan Efendi (2006, hlm.4), mengungkapkan bahwa survey eksplanatori yaitu penelitian dengan cara menarik sample dari keseluruhan populasi serta memerlukan angket yang digunakan sebagai alat untuk merumpon data pokok, serta bertujuan untuk dapat menguji hubungan antar variabel yang diteliti.

Sampel menurut Sugiyono (2012, hlm.73) berpendapat bahwa sampel adalah elemen yang memiliki ciri-ciri dari populasi sehingga sampel harus benar-benar mewakili populasi. Ukuran sampel adalah jumlah sampel yang diambil dari sebagian populasi.

Arikunto (2002, hlm.109) mengungkapkan bahwa apabila jika responden kurang dari 100 maka penelitian tersebut adalah penelitian populasi dan semua sampel diambil. Namun jika lebih dari 100, sampel yang di ambil sebesar 10%-15%.

Berpijak pada paparan diatas, pada penelitian ini penulis mengambil jumlah keseluruhan responden sebanyak 72 orang atau 100% dari jumlah populasi yang berada di SMK Negeri 1 Bandung.

Dalam menganalisis penulis memilih uji regresi sederhana yang bertujuan agar mengetahui hubungan antara 2 variabel. Untuk membuktikan hubungan dari variabel X (Komunikasi Interpersonal) dan Y (Kinerja Guru) peneliti menggunakan koefisien regresi. Peneliti pun menggunakan uji determinasi agar dapat mengetahui besaran pengaruh Variabel X dan Y.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Peneliti memilih dua variabel untuk diteliti, yaitu Komunikasi Interpersonal (X) dan Kinerja Guru (Y). Peneliti menyebarkan angket kepada 72 orang guru yang merupakan seluruh populasi guru di SMK Negeri 1 Bandung untuk memperoleh data.

### **a. Komunikasi Interpersonal**

Variabel komunikasi interpersonal diukur menggunakan lima indikator. Lima indikator tersebut peneliti uraikan menjadi 9 buah pernyataan yang dijadikan ukuran dalam kuesioner yang telah peneliti distribusikan kepada 72 orang guru. Dalam mencari nilai frekuensi dan persentase terhadap hasil data komunikasi interpersonal, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Rekap Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal (X)**

<b>Indikator</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Penafsiran</b>
Keterbukaan	4,42	Sangat Tinggi
Empati	4,56	Sangat Tinggi
Sikap Mendukung	4,59	Sangat Tinggi
Sikap Positif	4,56	Sangat Tinggi
Kesetaraan	4,60	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Variabel X</b>	<b>4,54</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Jawaban Kuesioner*

Dilihat dari tabel 2, penulis mendapatkan skor sebesar 4,54 untuk rata-rata jawaban responden dalam pernyataan keusioner variabel X. jika dihubungkan dengan tabel penafsiran skala likert, 4,54 maka nilai tersebut terletak pada rentang 4,20–5,00 pada kategori sangat tinggi.

### **b. Kinerja Guru**

Pada variabel kinerja guru diukur menggunakan empat indikator. Empat indikator itu peneliti uraikan menjadi 20 item pernyataan yang dijadikan ukuran dalam kuesioner kinerja guru yang telah peneliti distribusikan kepada 72 guru.

Dalam mencari nilai frekuensi dan persentase terhadap hasil data kinerja guru, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Rekap Jawaban Responden Terhadap Variabel Y (Kinerja Guru)**

<b>Indikator</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Penafsiran</b>
Pedagogik	4,42	Sangat Tinggi
Kepribadian	4,56	Sangat Tinggi
Sosial	4,54	Sangat Tinggi
Profesional	4,55	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Variabel X</b>	<b>4,52</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Jawaban Kuesioner*

Dilihat dari tabel 3, penulis mendapatkan skor sebesar 4,52 untuk rata-rata jawaban responden dalam pernyataan kuesioner variabel Y. jika dihubungkan dengan tabel penafsiran skala likert, 4,52 maka nilai tersebut terletak pada rentang 4,20–5,00 pada kategori sangat tinggi.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru**

Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan uji statistik dan mendapatkan hasil bahwa data berdistribusi normal, homogen, serta linier, oleh karena itu penulis melanjutkan penelitian menggunakan statistik parametrik (Uji t) untuk melanjutkan pengujian hipotesis. Setelah melaksanakan perhitungan hipotesis menggunakan SPSS 20, maka peneliti memperoleh hasil  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dengan nilai  $4.410 \geq 1.997$ . Penulis menyimpulkan bahwa “Terdapat Pengaruh Positif dari Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru”.

Hipotesis variabel komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja (Y) dilakukan dengan memakai persamaan regresi linier sederhana yaitu  $\hat{Y} = 45.374 + 1.082 (X)$ . Adanya tanda positif (+) menunjukkan hubungan yang berjalan satu arah diantara kedua variabel, terdapat hipotesis yang mengemukakan jika “terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru” sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima.

Hasil dari perhitungan korelasi didapatkan sebesar 0,466, setelah dikonversikan angka korelasi tersebut terdapat dalam rentang 0,400 - 0,599 terletak dalam kategori sedang/cukup kuat. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang/cukup kuat dari variabel X (komunikasi interpersonal) terhadap Y (kinerja guru).

Hasil dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0.217 bila dipresentasikan menjadi 21,70%, maka diketahui bahwa besaran pengaruh dari variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 21,70% sedangkan 78,30% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Peneliti sarankan agar meneliti dengan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja guru.

Wexley dan Yukl (2003, hlm. 99), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Pentingnya komunikasi interpersonal sebagai salah satu bentuk rangsangan dalam kehidupan ini; (1) Membantu perkembangan intelektual dan sosial; (2) Menemukan identitas/jati diri; (3) Memahami realitas disekeliling kita; (4) Mengembangkan kesehatan mental. Devito dalam Suranto Aw. (2011, hlm.4) .

Menurut, Adriana, (2013), kinerja guru dapat ditingkatkan dengan mengefektifkan komunikasi interpersonal. Agar guru dapat menampilkan kinerja terbaik maka perlu diciptakannya komunikasi interpersonal yang baik.

Pernyataan tersebut senada dengan penelitian Ritonga tahun (2020) yang menyatakan bahwa, komunikasi interpersonal merupakan suatu kunci keberhasilan dari kinerja guru yang baik. Beberapa pendapat diatas menegaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru

## **KESIMPULAN**

Dilihat dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di SMK Negeri 1 Bandung, dengan tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, oleh karena itu penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Gambaran tingkat komunikasi interpersonal guru di SMK Negeri 1 Bandung terdapat dalam kategori sangat tinggi, 2) Gambaran tingkat kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung terdapat dalam kategori sangat tinggi, dan 3) Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung secara parsial memiliki pengaruh yang sedang/cukup kuat.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini,penulis merekomendasikan : 1) Indikator terendah dari variabel komunikasi interpersonal (X) adalah keterbukaan, maka indikator ini harus ditingkatkan dengan sikap terbuka seorang guru baik kepada teman sejawat ataupun pada orang tua siswa guna meringankan beban, atau menemukan jawaban dari salah satu masalah dengan mudah, sehingga kinerja guru dapat meningkat. Dan dalam meningkatkan komunikasi antarpribadi guru, seharusnya tidak hanya dilakukan dilingkungan sekolah saja, tetapi perlu adanya komunikasi interpersonal diluar sekolah, misalnya adanya silaturahmi yang dilakukan setiap bulan, atau mengadakan pertandingan olahraga persahabatan antar guru dengan kepala sekolah. sehingga setiap individu akan merasakan kedekatan satu sama lain dan mau untuk berkomunikasi interpersonal secara intens guna berbagi senang dan duka. 2) Indikator terendah dari variabel kinerja guru (Y) adalah pedagogik, yang mana ini harus ditingkatkan dengan cara berdiskusi sesama guru 112 serumpun, mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan mata pelajaran yang di ampu, memanfaatkan teknologi untuk mendapatkan pengetahuan baik dari luar kota atau dapat melaksanakan sharing antar sesama guru yang telah memiliki pengalaman dan pegetahuan tentang hal tersebut yang sesuai dengan UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35 ayat , dan 3) Mengingat penelitian ini cakupannya terbatas, untuk mengetahui kajian pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru yang lebih komprehensif, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan menambah sub variabel yang diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus M. Hardjana. (2001). *Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Akor, P. U. (2013). Functions of interpersonal communication in rendering reference services in two University libraries in Nigeria. (*e-journal*).

- Adriana, D. W. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah PPKN IKIP Veteran Semarang*, 40-50.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arni Muhammad. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Colquitt, et. al. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw-Hill-Irwin.
- Effendi, T.M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo
- Gibson, J.L, Frederick, & Stear (1996). *Organisasi*. Perilaku Struktur, Proses. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh)*. Alih Bahas oleh V.A Yuwono dkk, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246-256.
- Rivai, Veithzal,dkk. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sobandi, A. (2010). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKNN Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung. Bandung: MANAJERIAL, 9(17), Hlm.25-34.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suranto. Aw. (2011) *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wexley, Kenneth. And Gary Yukl. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.