

**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 9 PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Keahlian Koperasi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

SISKA ANGGRIANI
NIM. 08080-2008

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010/2011**

LEMBARAN PENGESAHAN

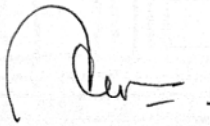
**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 9 PADANG**

Nama : Siska Anggriani
Bp/Nim : 2008/08080
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Konsentrasi : Koperasi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Juni 2011

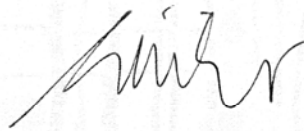
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Drs. Auzar Luky
NIP. 19470520 197302 1 001

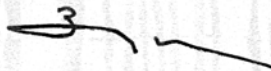
Pembimbing II



Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP. 19650306 199001 2 001

Mengetahui:

Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi,



Drs. Svamwil, M.Pd
NIP. 19590820 198703 1 001

ABSTRAK

Siska Anggriani, 2008/08080 : Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 9 Padang. Skripsi, Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. 2011

**Pembimbing: 1. Drs. Auzar Luky
2. Rini Sarianti, SE, M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauhmana: 1) Pengaruh hubungan interpersonal terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 9 Padang. 2) Pengaruh hubungan interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 9 Padang.

Jenis penelitian ini tergolong kepada jenis deskriptif dengan rancangan kasusatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 9 Padang yang berjumlah 47 orang dengan teknik sampelnya *total sampling*. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah hubungan interpersonal (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel endogen adalah kinerja guru (Y). Data dikumpulkan melalui penyebaran angket dengan menggunakan skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas, analisis jalur (*Path Analysis*) dan uji hipotesis yaitu uji parsial (uji t) dan uji simulas (uji F) dengan α 5 %, dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan interpersonal terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 9 Padang dengan tingkat $\text{sig} < \alpha$ ($0.026 < 0.05$) dan koefisien jalur 0.332. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 9 Padang, dengan tingkat $\text{sig} < \alpha$ ($0.002 < 0.05$). Pengaruh langsung hubungan interpersonal terhadap kinerja guru lebih besar dibandingkan pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada guru untuk lebih menjaga/memelihara dan meningkatkan hubungan interpersonal yang baik dan harmonis sesama guru dan warga sekolah lainnya sehingga dapat meningkatkan motivasi guru dalam bekerja yang nantinya juga akan meningkatkan kinerja guru. Dan kepada peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim,

Alhamdulillahirabbil'alamin, penulis mengucapkan syukur kepada-Mu Ya Allah atas segala rahmat, hidayah, karunia, rezki serta kesempatan yang telah Engkau berikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 9 Padang”**. Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu kewajiban penulis dalam menyelesaikan studi di Universitas Negeri Padang Program Studi Pendidikan Ekonomi dan untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Sanjungan shalawat serta salam penulis hadiahkan kepada junjungan umat Islam sedunia, Nabi Besar Muhammad SAW atas ikhlasnya pengorbanan Beliau dalam upaya pencerahan fikiran umat manusia kearah yang lebih mulia.

Rasa dan ucapan terima kasih yang mendalam kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, atas segala kasih sayang, cinta, pengorbanan dan dukungannya kepada penulis baik berupa moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, serta memberikan kebebasan yang bertanggung jawab kepada penulis dalam menjalani hidup dan mengejar cita-cita.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Drs. Auzar Luky sebagai pembimbing I dan Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si sebagai pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan fikiran serta kesabaran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Kepada

seluruh staf pengajar Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang yang selama ini telah memberikan bimbingan pendidikan kepada penulis sehingga penulis mendapatkan tambahan pengetahuan, wawasan dan keahlian serta mengubah pola pikir penulis ke pola pikir akademis. Pada kesempatan kali ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak/Ibu tim penguji dan penelaah skripsi Program Studi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Pihak Tata Usaha Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis dalam kelancaran urusan akademis.
6. Pihak Pustaka Pusat dan Pustaka Fakultas yang telah membantu penulis dalam menemukan referensi.
7. Bapak Kepala, Majelis Guru, Staf dan Karyawan Tata Usaha dan seluruh karyawan/pegawai SMP Negeri 9 Padang yang telah memberikan izin selama penelitian.

8. Rekan-rekan seperjuangan kelas khusus transfer Program Studi Pendidikan Ekonomi angkatan 2008, serta semua pihak lainnya yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritikan dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan guna perbaikan penulis di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis khususnya.

Padang, Juni 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR GRAFIK	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Babatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	13
1. Kinerja Guru	13
a. Pengertian Kinerja Guru	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	15
c. Penilaian Kinerja Guru	18

2. Motivasi Kerja Guru	20
a. Pengertian Motivasi Kerja Guru	20
b. Fungsi Motivasi Kerja.....	23
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	24
3. Hubungan Interpersonal	27
a. Pengertian Hubungan Interpersonal	27
b. Manfaat Hubungan Interpersonal	29
c. Ciri-Ciri Hubungan Interpersonal yang Harmonis	30
B. Penelitian yang relevan	33
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	37
D. Jenis Data dan Sumber Data	38
E. Variabel Penelitian	39
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Defenisi Operasional	40
H. Instrumen Penelitian dan Uji Coba Instrumen Penelitian	42
I. Teknik Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	55
B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	60
C. Hasil Analisis Data	80
D. Pembahasan Hasil Penelitian	91

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	94
B. Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat Ketidakhadiran Guru di SMP Negeri 9 Padang	3
2. Daftar Guru Sertifikasi di SMP Negeri 9 Padang	6
3. Skala Likert	43
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	44
5. Hasil Uji Validitas.....	46
6. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas	47
7. Hasil Uji Reliabilitas	48
8. Kategori TCR	50
9. Data Kepegawaian di SMP Negeri 9 Padang	57
10. Jumlah Siswa di SMP Negeri 9 Padang	57
11. Penyebaran dan Pengembalian Kuisioner	58
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Golongan	58
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
14. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Kemampuan Membuat Perencanaan dan Persiapan Mengajar	61
15. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Penguasaan Materi yang Akan Diajarkan Kepada Siswa	62
16. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Penguasaan Metode, Media dan Strategi Mengajar	63

17. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Mengelola Interaksi Belajar	
Mengajar	64
18. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Kemampuan Mengelola Kelas	65
19. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Kemampuan Melakukan Evaluasi	
dan Penilaian	66
20. Distribusi Frekuensi Hubungan Interpersonal Indikator Saling Menghargai	67
21. Distribusi Frekuensi Hubungan Interpersonal Indikator Empati	68
22. Distribusi Frekuensi Hubungan Interpersonal Indikator Keterbukaan	69
23. Distribusi Frekuensi Hubungan Interpersonal Indikator Kepercayaan	69
24. Distribusi Frekuensi Hubungan Interpersonal Indikator Keadilan	70
25. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Tanggung Jawab Guru Dalam	
Melaksanakan Tugas.....	72
26. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Melaksanakan Dengan Target	
yang Jelas	73
27. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Memiliki Tujuan yang Jelas dan	
Menantang	73
28. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Ada Umpan Balik Atas Hasil	
Pekerjaannya	74
29. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Memiliki Rasa Senang Dalam	
Bekerja	75
30. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Selalu Berusaha Untuk	
Mengungguli Orang Lain	76

31. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Diutamakan Prestasi Dari	
Apa yang Dikerjakannya	77
32. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Selalu Berusaha Untuk	
Memenuhi Kebutuhan Hidup dan Kebutuhan Kerjanya	77
33. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Senang Memperoleh Pujian Dari	
Apa yang Dikerjakannya	78
34. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Bekerja Dengan Harapan Ingin	
Memperoleh Intensif	79
35. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Bekerja Dengan Harapan Ingin	
Memperoleh Perhatian Dari Teman dan Atasan	80
36. Uji Normalitas	81
37. Uji Homogenitas	82
38. Nilai Pendugaan Koefisien Jalur Antara Variabel Hubungan Interpersonal (X_1)	
terhadap Motivasi Kerja (X_2)	83
39. Analisis Varian Antara Variabel Hubungan Interpersonal (X_1) dan Motivasi	
Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	85
40. Hasil Analisis Pengaruh Hubungan Interpersonal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)	
terhadap Kinerja Guru (Y)	85
41. Rekapitulasi Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	35
2. Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	51
3. Pengaruh Variabel Hubungan Interpersonal (X_1) terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)	51
4. Pengaruh Variabel Hubungan Interpersonal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)	52
5. Sub Struktur 1	84
6. Sub struktur 2	87

DARTAR GRAFIK

Grafik	Halaman
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	100
2. Angket Penelitian	102
3. Tabulasi Data Uji Coba Angket Variabel Kinerja Guru (Y)	111
4. Hasi Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)	112
5. Tabulasi Data Uji Coba Angket Hubungan Interpersonal (X_1)	115
6. Hasil Uji Coba Validitas Dan Reliabilitas Variabel Hubungan Interpersonal (X_1)	116
7. Tabulasi Data Uji Coba Angket Variabel Motivasi Kerja (X_2)	118
8. Hasil Uji Coba Angket Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X_2)	119
9. Rekapitulasi Data Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)	122
10. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)	123
11. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)	132
12. Rekapitulasi Data Penelitian Variabel Hubungan Interpersonal (X_1)	133
13. Deskripsi Data Variabel Hubungan Interpersonal (X_1)	134
14. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Hubungan Interpersonal (X_1)	141
15. Rekapitulasi Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X_2)	142
16. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X_2)	143
17. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_2)	153
18. Regression $X_2 = F(X_1)$ Sub Struktur I	155
19. Regression $Y = F(X_1, X_2)$ Sub Struktur II	156
20. Uji Normalitas	157

21. Uji Homogenitas	157
22. Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.....	158
23. Surat Izin Penelitian Dari Dinas Pendidikan Kota Padang	159
24. Surat Keterangan Penelitian Dari SMP Negeri 9 Padang	160

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia dan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 tentang tujuan pendidikan nasional, dijelaskan bahwa:

"Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesejahteraan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan".

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru menempati kedudukan yang sangat penting tanpa mengabaikan faktor penunjang lainnya, karena guru merupakan subyek pendidikan dan menjadi ujung tombak dalam proses pembelajaran yang nantinya sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Menurut UU No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat (1) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan

formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudjana (2002: 42) menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa ditentukan oleh kinerja guru, dengan rincian kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38%, dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%. Hal ini diperkuat oleh Supriadi (1999: 178), yang menyatakan bahwa ”di antara berbagai masukan (*input*) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa) sepertiganya ditentukan oleh guru”.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik, seorang guru dituntut untuk memiliki dan menguasai empat kemampuan atau kompetensi dasar yang tertuang dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat (10) tentang guru dan dosen. Dalam Undang-undang tersebut dijelaskan bahwa menyatakan bahwa “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang tersebut adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses

pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Untuk memperlancar tugas profesional tersebut diperlukan dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik.

Berdasarkan observasi penulis di SMP Negeri 9 Padang mengenai kinerja guru sudah baik, namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan diperbaiki, diantaranya persiapan mengajar guru, penguasaan guru terhadap metode dan media pembelajaran, kemampuan guru melaksanakan pembelajaran dan mengelola kelas serta tingkat disiplin guru yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat Ketidakhadiran Guru di SMP Negeri 9 Padang Bulan September-Oktober 2010

No	Keterangan	Bulan			
		September		Oktober	
		F	%	F	%
1	Sakit	2	8,70	4	22,22
2	Izin	8	34,78	9	50
3	Alfa	13	56,52	5	27,78
Total		23	100	18	100

Sumber: Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan

Jika dilihat dari tingkat absensi guru, dari tabel di atas menggambarkan bahwa masih adanya guru yang tidak hadir ke sekolah dengan keterangan alfa atau tanpa keterangan dengan tingkat persentase 56,52% untuk bulan September dan 27,78% untuk bulan Oktober. Walaupun demikian, dari data

tersebut dapat diketahui bahwa terjadinya penurunan tingkat ketidakhadiran yaitu sebesar 12,20%.

Hasil wawancara penulis dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, Bapak Yanuardi, S.Pd, menyatakan bahwa masih adanya guru belum mempersiapkan proses pembelajaran dengan baik, seperti mempersiapkan perangkat pembelajaran dan mempersiapkan media pembelajaran. Selain fenomena di atas, penulis juga dapat menyimpulkan bahwa masih minimnya pengetahuan dan kemampuan guru dalam menerapkan metode terbaru dalam proses pembelajaran, yang sering penulis lihat guru hanya menerapkan metode ceramah dan tanya jawab dalam menyampaikan materi. Dalam hal pengelolaan kelas, penulis menyimpulkan sudah baik. Sebagian besar guru sudah mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif, namun ada beberapa guru yang belum mampu mengelola kelas dengan baik. Salah satunya disebabkan oleh guru kurang memperhatikan kesiapan siswa sebelum proses pembelajaran.

Semua fenomena tersebut tidak bisa dibiarkan begitu saja tanpa adanya tindakan dan perhatian dari pihak sekolah terhadap guru mengingat kemajuan dalam dunia pendidikan semakin meningkat. Jika hal ini tidak diatasi segera maka akan berdampak terhadap mutu pendidikan khususnya pada SMP Negeri 9 Padang.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu

berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Untuk itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas faktor yang lebih berperan dan urgen yang mempengaruhi kinerja guru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi fenomena kinerja guru di SMP Negeri 9 Padang yang muncul dalam pribadi guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat serta gairah guru dalam bekerja. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik, lebih semangat dan bergairah serta lebih giat tanpa menunggu perintah dari kepala sekolah. Sebaliknya guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, dia bekerja kurang maksimal, kurang serius, kurang semangat dan kurang bergairah.

Hasil dari pengamatan penulis di SMP Negeri 9 Padang, motivasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sudah baik. Hal ini juga diperkuat dengan masih adanya guru yang mengikuti MGMP, penataran dan seminar, dan masih adanya semangat guru untuk melaksanakan program sertifikasi guru, guna pengembangan profesi yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Daftar Guru Sertifikasi SMP Negeri 9 Padang

No	Tahun	Jumlah Guru Sertifikasi
1	2007	8 orang
2	2008	3 orang
3	2009	9 orang
4	2010	6 orang
Total		26 orang

Sumber: Tata Usaha SMPN 9 Padang

Disisi lain masih adanya guru dengan tingkat pendidikan Diploma Tiga (DIII), Diploma Dua (DII) Diploma Satu (DI) bahkan tingkat SMU/ sederajat yang belum melanjutkan pendidikannya ke jenjang Strata Satu (S1), mengingat saat sekarang ini guru dituntut dengan pendidikan minimal S1. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam rangka motivasi kerja guru. Walaupun sebagian guru sudah memiliki motivasi kerja yang baik, namun terhadap hal-hal tertentu ada juga sebagian guru yang memiliki motivasi kerja yang kurang. Selain tingkat ketidakhadiran guru yang tergambar pada tabel 1, hal yang lain yang harus diperhatikan adalah masih adanya guru yang datang terlambat ke sekolah, masih adanya guru yang terlambat masuk ke kelas padahal waktu proses pembelajaran sudah dimulai, adanya guru yang pulang sebelum jam sekolah berakhir, serta kurangnya motivasi kerja guru dalam mempersiapkan proses pembelajaran mulai dari metode, strategi dan media pembelajaran. Semua hal yang berhubungan dengan rendahnya motivasi kerja guru tersebut harus diminimalisasikan guna meningkatkan kinerja guru, karena motivasi guru merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta keberhasilan dari tujuan pendidikan.

Selain motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang berasal dari luar pribadi guru atau faktor lingkungan adalah hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal yang baik dan harmonis yang tercipta dan terjalin di sekolah akan mendorong semangat guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru dengan baik pula, karena hubungan interpersonal yang baik tidak akan memberikan tekanan psikis terhadap pribadi masing-masing guru. Selain itu hubungan interpersonal yang baik di sekolah memberi peluang terciptanya situasi yang kondusif untuk dapat memperlancar pelaksanaan tugas, segala persoalan yang dihadapi guru baik dalam pelaksanaan tugas utama maupun tugas tambahan dapat diselesaikan melalui penyelesaian secara bersama dengan rekan guru yang lain. Untuk itu semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

Berdasarkan survey awal penulis di SMP Negeri 9 Padang terkait hubungan interpersonal yang terjalin di sekolah tersebut, penulis menyimpulkan sudah baik, walaupun masih adanya sikap tidak saling terbuka antara guru. Hubungan interpersonal antara guru dan kepala sekolah sudah menunjukkan hubungan yang baik, karena setiap informasi yang didapat oleh kepala sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan disampaikan oleh kepala sekolah kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya yang terkait. Begitu juga permasalahan yang dihadapi oleh sekolah, kepala sekolah langsung membahasnya secara bersama dengan mengadakan rapat sehingga dapat diraih

suatu keputusan yang menjadi solusi dari permasalahan tersebut. Namun walaupun demikian, kesalahpahaman juga sering terjadi, baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru maupun guru dengan tenaga kependidikan lainnya sehingga mengakibatkan hubungan interpersonal tidak baik. Masih adanya guru yang kurang terbuka tentang suatu masalah dengan guru lain, namun hal ini dianggap wajar karena tidak semua masalah yang terjadi antar pribadi guru dapat diungkapkan, mengingat sekolah merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang harus dicapai, dimana dituntut seluruh anggota untuk menunjukkan solidaritasnya dalam mewujudkan tujuan tersebut. Mengingat hal tersebut, sebaiknya masalah yang sifatnya kecil yang terjadi antar personal di sekolah sebaiknya dihilangkan saja, karena suasana kerja yang harmonis dan kondusif akan meningkatkan semangat, gairah, rasa aman yang tinggi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.

Seperti yang telah diungkapkan di atas, hubungan interpersonal yang terjalin dengan baik di sekolah akan mampu mendorong semangat guru/motivasi kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru yang profesional. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugasnya. Peningkatan kinerja guru harus didasari oleh motivasi kerja yang tinggi dari individu guru yang bersangkutan, terutama motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri tanpa mengindahkan motivasi yang berasal dari luar (motivasi eksternal), karena motivasi kerja guru mempersoalkan bagaimana caranya gairah guru untuk melaksanakan

pekerjaannya timbul agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilannya untuk mewujudkan cita-cita pendidikan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan harmonis hubungan interpersonal antar anggota organisasi dan semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **”Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 9 Padang”**. Peneliti berharap hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi masukan bagi guru dan lembaga terkait untuk lebih memperhatikan kinerja guru agar lebih ditingkatkan. Dengan kinerja guru yang optimal maka pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi siswa dan mutu pendidikan juga semakin baik.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini yang menjadi fokus peneliti adalah faktor hubungan interpersonal dan motivasi kerja guru. Hubungan interpersonal dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor dominan yang mudah diidentifikasi di lapangan sehingga menjadikan arah penelitian terfokus.

Dari latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kondisi di lapangan pada SMP Negeri 9 Padang adalah masih adanya guru yang belum memiliki kinerja yang optimal. Hal ini dapat diketahui dari masih adanya guru yang tidak menyusun perangkat pembelajaran walaupun supervisi selalu dilakukan, masih minimnya pengetahuan dan kemampuan guru dalam menerapkan metode pembelajaran terbaru, yang sering penulis lihat guru hanya menerapkan metode ceramah dalam menyampaikan materi, hanya sebagian guru yang menggunakan media pembelajaran dalam proses pembelajaran, pengelolaan kelas selama proses pembelajaran berlangsung kurang kondusif, yang salah satunya disebabkan oleh guru kurang memperhatikan kesiapan siswa dalam pembelajaran, masih adanya guru yang tidak memberikan tugas setiap kali proses pembelajaran berakhir, dan masih adanya guru tidak melaksanakan analisis terhadap hasil belajar siswa sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
2. Masih adanya sifat hubungan interpersonal guru yang kurang baik yang dapat dilihat dari sifat tertutup guru dalam menyampaikan masalah pribadinya antar sesama guru.
3. Masih adanya motivasi kerja guru yang belum optimal yang dapat diketahui dari masih adanya guru yang datang terlambat ke sekolah, masih adanya guru yang terlambat masuk ke kelas padahal waktu proses pembelajaran sudah dimulai, adanya guru yang pulang sebelum jam sekolah berakhir, adanya guru yang tidak

hadir ke sekolah serta kurangnya motivasi kerja guru dalam mempersiapkan proses pembelajaran mulai dari metode, strategi dan media pembelajaran.

C. Batasan Masalah

Supaya penelitian ini terarah, maka penulis lebih memfokuskan penelitian ini pada pengaruh hubungan interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 9 Padang.

D. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari judul dan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian ini:

1. Sejauhmana pengaruh hubungan interpersonal terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 9 Padang?
2. Sejauhmana pengaruh hubungan interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 9 Padang?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan agar data yang diperoleh nanti dapat memberikan jawaban atas pertanyaan yang dikemukakan sebelumnya, yakni untuk menemukan pengaruh hubungan interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 9 Padang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Penulis, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada program studi Pendidikan Ekonomi, dan juga untuk memahami lebih lanjut mengenai hubungan interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja guru.
2. Pengembangan ilmu pendidikan dalam bidang ekonomi yang dikaitkan dengan pendidikan ekonomi.
3. Guru-guru untuk dapat menjalin dan memelihara hubungan interpersonal yang baik, serta meningkatkan motivasi kerja yang berhubungan dengan dunia pendidikan, terutama dalam proses pembelajaran sehingga hasil kinerjanya dapat dicapai dengan optimal.
4. Kepala sekolah untuk dapat mengetahui bagaimana kinerja guru di sekolah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan dengan menjalin hubungan interpersonal yang baik dan meningkatkan motivasi kerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena tugas utama guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar. Berkenaan dengan kinerja guru sebagai pengajar, menurut Usman (2005:16) “mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial”.

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, dalam Sedarmayanti, 2001:50). Menurut Fattah (2000:19), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Smith dalam Sedarmayanti (2001:50), menyatakan kinerja adalah “.....*Output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu

proses. Sedangkan menurut Rivai (2003:14) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

Donnelly, Gibson dan Ivancevich dalam Rivai (2003:15), menyatakan bahwa ”kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.” Hasibuan (2003:94) mengemukakan bahwa “prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.”

Dari beberapa pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria yang telah ditetapkan untuk suatu pekerjaan dan di evaluasi oleh orang-orang yang terlibat di dalam pekerjaan tersebut untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya (Depdiknas, 2004:11). Dari penjelasan tersebut dapat

diketahui bahwa esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan dan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya.

Kinerja seorang guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan guru lain. Selain itu kinerja guru juga dapat diketahui dari persiapannya, baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja menunjukan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja, maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya.

Menurut Sabrina Fauza dalam <http://sabrinafauza.wordpress.com>, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

1. Tingkat pendidikan
2. Supervisi pengajaran
3. Program penataran yang diikutinya
4. Iklim yang kondusif di sekolah, diantaranya pengelolaan kelas, pengaturan fasilitas, dan hubungan antar pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa, karyawan sekolah
5. Kondisi fisik dan mental
6. Tingkat pendapatan
7. Sikap terbuka, kreatif dan semangat kerja yang tinggi
8. Kemampuan manajerial kepala sekolah

Menurut Arikunto dalam Triranti (2008 :10), menyatakan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor internal, antara lain sikap dan disiplin, minat, intelegensi, motivasi dan kepribadian.
2. Faktor eksternal, antara lain sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001:21),

”lingkungan kerja secara garis besar terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.”

Barnet Silalahi dalam <http://sabrinafauza.wordpress.com>, mengemukakan bahwa ”faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

adalah imbalan finansial yang memadai, kondisi fisik yang baik, keamanan, hubungan antar pribadi, pengakuan atas status dan kehormatannya dan kepuasan kerja.” Selanjutnya Mangkunegara (2001:2), menyatakan bahwa ”faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya keahlian dan kemampuan dari karyawan itu sendiri, motivasi kerja, disiplin kerja, upah/gaji yang belum adil sesuai jabatan pendidikan.”

Pendapat tersebut menggambarkan tentang hal-hal yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang, faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas serta faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kinerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat pendidikan, supervisi pengajaran, program penataran yang diikutinya, iklim yang kondusif di sekolah (pengelolaan kelas, pengaturan fasilitas, dan hubungan antar pribadi), kondisi fisik dan mental, tingkat pendapatan, sikap terbuka, kreatif dan semangat kerja yang tinggi, kemampuan manajerial kepala sekolah, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin, minat, intelegensi, motivasi

kerja, kepribadian, sarana dan prasarana, hubungan interpersonal dan pengakuan status.

c. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang guru sudah dilaksanakan atau belum maka perlu adanya penilaian objektif terhadap kinerja. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar yang dibakukan dan sekaligus sebagai umpan balik bagi pekerja sendiri untuk dapat mengetahui kelemahan, kekurangannya sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Simamora (2000:415), "penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pada karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan." Sejalan dengan pendapat tersebut, Hasibuan (2000:87) mengemukakan bahwa "penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan berikutnya." Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan,

kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya.

Berbicara tentang kinerja guru, sangat erat kaitannya dengan standar kinerja yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban. Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu.

Menurut Sudjana (2002:17), kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu

1. Merencanakan proses belajar mengajar.
2. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar.
3. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.
4. Menguasai bahan pelajaran.

Sedangkan menurut Usman (2005:17), kemampuan profesional guru meliputi, kemampuan guru dalam:

1. Menguasai landasan pendidikan.
2. Menguasai bahan pengajaran.
3. Menyusun program pengajaran.
4. Melaksanakan program pengajaran.
5. Menilai hasil dan proses belajar mengajar.

Kunandar (2008:63), menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah menguasai bahan yang diajarkan, mengelola kelas, menggunakan media/sumber belajar, menguasai landasan-landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar, mengenal fungsi dan program

bimbingan dan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Tugas manajer (kepala sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. Berdasarkan uraian di atas, penulis menggunakan beberapa patokan untuk menilai kinerja guru dalam penelitian ini sekaligus menjadi indikator penelitian, diantaranya: 1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, 2) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, 3) penguasaan media, metode dan strategi mengajar, 4) mengelola interaksi belajar mengajar, 5) kemampuan mengelola kelas, 6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

2. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit

tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motif juga dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins (2002:55), motivasi adalah "keinginan untuk melakukan sesuatu dengan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu."

Hasibuan (2003:143) menjelaskan "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Malthis dan Jackson (2001:89) menjelaskan bahwa motivasi adalah "hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan."

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu dalam upaya mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Hal ini sesuai dengan pendapat Uno (2010:67) yang menyatakan bahwa motivasi sangat erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Hal ini memberi andil bahwa semakin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik pula prestasi kerjanya, atau sebaliknya. Besar atau kecilnya

pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Menurut Amirullah dan Rindiyah (2002:146), ”motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Menurut Sergiovani dalam Bafadal (1992:70), motivasi kerja adalah keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang untuk mengambil keputusan bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, mencapai tujuan-tujuan tertentu. Sedangkan Uno (2010:72) memberikan pendapat bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan individu atau kelompok baik yang berasal dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan rela dan mau mengerahkan seluruh kemampuan guna mencapai tujuan.

Jika dihubungkan dengan guru, Uno (2010:72) menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Bafadal (1992:84), yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan kemauan guru dengan

menggunakan segala kemampuan psikis dan kekuatan fisiknya untuk mengerjakan tugas-tugasnya dalam rangka mencapai tujuan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan baik yang berasal dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru untuk melakukan pekerjaan dengan rela dan mau mengerahkan seluruh kemampuan guna mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

b. Fungsi Motivasi Kerja

Purwanto dalam Uno (2010:64) mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah:

1. Sebagai motor penggerak bagi manusia.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita.
3. Mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan.
4. Menyeleksi perbuatan sendiri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan guna mencapai tujuan.

Jadi motivasi sangat diperlukan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jika tidak ada motivasi maka tidak adanya dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dengan baik

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Analisis mengenai motivasi akan bersinggungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Ditegaskan Atkinson dalam Winardi (2002:4) bahwa analisis motivasi perlu memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang menimbulkan dan mengarahkan aktivitas-aktivitas seseorang.

Frederich Herzberg dalam Sedarmayanti (2001:67) menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan dilingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan ada enam faktor motivasi yaitu:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Kemajuan/kenaikan pangkat
- 4) Pekerjaan itu sendiri
- 5) Kemungkinan untuk tumbuh
- 6) Tanggung jawab

Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Kebijakan
- 2) Supervisi teknis
- 3) Hubungan antar manusia dengan atasan
- 4) Hubungan manusia dengan pembinanya
- 5) Hubungan antar manusia dengan bawahannya
- 6) Gaji dan upah
- 7) Kestabilan kerja
- 8) Kehidupan pribadi
- 9) Kondisi tempat kerja
- 10) Status

Menurut Johanes Papu dalam <http://www.gsn-soeki.com>, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1. Penetapan tujuan
2. Adanya tantangan
3. Mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal sehingga tercipta keakraban
4. Tanggung jawab
5. Kesempatan untuk maju
6. Kepemimpinan

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda, ada motivasi kerjanya yang tinggi dan ada motivasi kerjanya yang rendah. Tinggi rendahnya motivasi kerja tersebut karena dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu. Motivasi bertolak pada dorongan dan pencapaian kepuasan, ada pula yang bertolak pada azas kebutuhan. Motivasi kebutuhan menyebabkan seseorang berusaha untuk memenuhinya.

Malon dalam Uno (2010:66), membedakan dua bentuk motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.
2. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

Uno (2010:72-73), mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, yaitu (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal.

1. Dimensi dorongan internal dapat dilihat dari indikator:
 - a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya

- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
- g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- 2. Dimensi dorongan eksternal dapat dilihat dari indikator:
 - a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
 - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
 - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Berdasarkan uraian di atas, penulis menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Uno yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dua dimensi sebagai patokan untuk menilai motivasi kerja guru dalam penelitian ini yang sekaligus menjadi indikator penelitian, yaitu: 1) Dimensi dorongan internal dapat dilihat dari indikator: a) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, b) melaksanakan tugas dengan target yang jelas, c) memiliki tujuan yang jelas dan menantang, d) ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, e) selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, dan f) diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. 2) Dimensi dorongan eksternal dapat dilihat dari indikator: a) selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, b) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, c) bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, dan d) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

3. Hubungan Interpersonal

a. Pengertian Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal dapat diartikan sebagai hubungan antara seseorang dengan orang lain. Hubungan interpersonal yang baik akan menumbuhkan derajat keterbukaan orang untuk mengungkapkan dirinya, makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya, sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung di antara peserta komunikasi.

Robbins (1999) mengatakan bahwa “hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial.” Menurut Siagian dalam Afdinal (2009:22) hubungan antar manusia adalah “keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *team work* yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.”

Muhammad dalam Budiman (2007:25) mengemukakan bahwa yang dimaksud hubungan interpersonal adalah “proses pertukaran informasi diantara satu orang dengan orang lainnya berdasarkan persepsi yang sama. Dengan kata lain hubungan interpersonal adalah suatu pembentukan hubungan dengan orang lain”.

Menurut Effendy dalam Afdinal (2009:22) ada dua pengertian hubungan interpersonal yakni:

“hubungan dalam arti luas dan hubungan dalam arti sempit. Dalam arti luas, hubungan interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan rasa puas dan bahagia kepada kedua pihak. Sedangkan dalam arti sempit, hubungan interpersonal adalah interaksi yang dilakukan oleh seseorang pada orang lain secara langsung bertatap muka dalam suatu organisasi kerja (*work organization*) dan dalam berbagai situasi kerja (*work situation*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan kerja dengan semangat kerjasama yang produktif serta dengan perasaan yang bahagia”.

Hasibuan (2003:137) menyatakan bahwa hubungan antar manusia adalah “hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.” Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran yang sama.

Dari pendapat dan uraian di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa hubungan interpersonal adalah keseluruhan hubungan baik yang terjadi antara satu individu dengan individu lain baik yang bersifat formal maupun informal dalam berbagai situasi kerja sehingga terjalin kerjasama yang baik dengan tujuan untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

Hubungan antar manusia atau hubungan interpersonal akan tercipta serta terpelihara dengan baik jika ada kesediaan melebur

sebagian keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, harga menghargai, hormat menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan, dan peranan yang diberikan setiap individu anggota kelompok/karyawan.

b. Manfaat Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal dapat terjadi dalam situasi dan kondisi bermacam-macam serta berbagai lapangan kehidupan, namun tujuannya adalah kepuasan bersama antar pelaku komunikasi. Tujuan hubungan interpersonal dalam organisasi sebenarnya dapat mencegah timbulnya konflik, terutama konflik interpersonal atau konflik antar pribadi pada kantor yang biasanya dapat merugikan terhadap kelangsungan aktivitas organisasi.

Menurut Haryani (1995:61), menjelaskan bahwa “secara umum manfaat yang paling mendasar dengan adanya hubungan antar manusia yang sehat dalam suatu organisasi adalah meningkatkan produktivitas kerja personil organisasi tersebut.”

Saydam (1996:423) mengungkapkan manfaat yang timbul bila adanya hubungan yang baik antar karyawan adalah:

- 1) Tidak terdapat konflik antar karyawan
- 2) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya
- 3) Satu unit kerja akan memberikan hasil yang terbaik bagi proses berikutnya untuk dikerjakan oleh unit kerja lain
- 4) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan

- 5) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana mencekam penuh ancaman
- 6) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan

Berdasarkan manfaat hubungan interpersonal yang dikemukakan oleh Haryani dan Saydam di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan kerja yang baik antara karyawan (guru) dengan karyawan lain (guru) dan antara atasan (kepala sekolah) dengan bawahannya (guru), dapat memotivasi karyawan (guru) untuk bekerja lebih giat sehingga secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja karyawan (guru).

c. Ciri-Ciri Hubungan Interpersonal Yang Harmonis

Hubungan antar sesama mitra (interpersonal) yang harmonis bersifat abstrak, tidak dapat diraba tetapi dapat dilihat. Effendy dalam Afdinal (2009:26), mengemukakan bahwa ciri-ciri hubungan adalah:

1. Saling menghargai
2. Loyal dan toleran antara satu dengan yang lain
3. Kerjasama (*teamwork*)

Nelson dan Jones dalam Afdinal (2009:27) mengemukakan ciri-ciri hubungan antar pribadi yang harmonis meliputi:

1. Membuat asumsi dan tanggung jawab
2. Menunjukkan rasa hormat
3. Menunjukkan rasa kasih sayang
4. Menunjukkan rasa keterkaitan
5. Bersifat terbuka
6. Merasa aman menerima dan member umpan balik
7. Jauh dari merasa lemah

8. Menunjukkan rasa pengertian
9. Tidak mengeksploitasi seks
10. Membagi kegiatan dan meluangkan waktu kerjasama

Menurut Rakhmat (2005:126) hubungan interpersonal tidaklah bersifat statis, tetapi selalu berubah. Untuk memelihara dan memperteguh hubungan interpersonal, perubahan memerlukan tindakan-tindakan tertentu untuk mengembalikan keseimbangan. Ada empat faktor yang sangat penting dalam memelihara keseimbangan ini, yaitu: 1) keakraban, 2) kontrol, 3) respon yang tepat, dan 4) nada emosional yang tepat.

Menurut Effendy dalam Afdinal (2009:24), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan interpersonal yaitu:

1. Saling menghargai

Hubungan interpersonal menjadi efektif apabila satu sama lain dapat saling menghargai, bersikap positif dan wajar tanpa menilai atau keberatan.

2. Empati

Empati adalah kemampuan seseorang untuk memproyeksikan dirinya kepada peranan orang lain. Hal ini apabila komunikator mengetahui bagaimana perasaan komunikan dan selanjutnya bisa merasakan apa yang dirasakan komunikan tersebut, maka mungkin sekali komunikator dapat menyampaikan pesan yang tepat padanya.

3. Keterbukaan

Keterbukaan mendorong timbulnya saling menghargai, menghormati dan yang terpenting saling mengembangkan kualitas hubungan interpersonal.

4. Kepercayaan

Kepercayaan mengandalkan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan situasi yang penuh resiko.

5. Keadilan

Keadilan bersifat netral, adanya keseimbangan yang mana seseorang secara wajar dan sebagaimana mestinya diperlakukan di tempat kerja

Terbinanya hubungan interpersonal yang baik dan harmonis di lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut, hal ini menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus meningkatkan daya inovasi dan kreativitasnya yang bukan saja inovasi dalam tugas utamanya tetapi bisa saja muncul inovasi dalam tugas yang lain yang diamanatkan sekolah. Ini berarti bahwa pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik di antara komponen sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja. Untuk itu semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka

respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menggunakan beberapa patokan untuk menilai hubungan interpersonal antara guru dalam penelitian ini yang sekaligus menjadi indikator penelitian, yaitu: 1) saling menghargai, 2) empati, 3) keterbukaan, 4) kepercayaan, 5) keadilan.

B. Penelitian Yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah:

1. Afrita Sari (2008) tentang “Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 7 Padang”, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
2. Budiman (2007) tentang ”Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Solok Selatan”, yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

C. Kerangka Konseptual

Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan

menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, yang bekerja dengan kinerja yang tinggi.

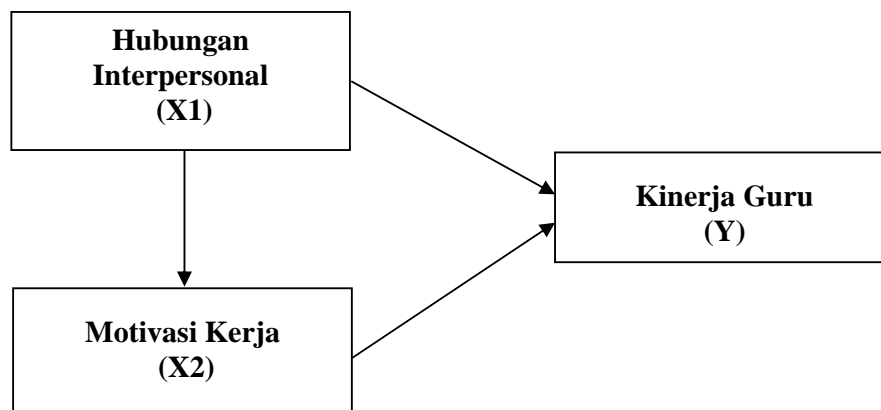
Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah, iklim sekolah, guru, dan karyawan maupun anak didik. Diantara komponen tersebut harus terjalin kerjasama yang baik agar tujuan dari organisasi sekolah dapat tercapai. Kerjasama diantara individu tidak akan berhasil jika tidak didorong oleh hubungan interpersonal yang baik dan harmonis diantara setiap individu. Hubungan interpersonal dapat diartikan sebagai hubungan antara seseorang dengan orang lain. Hubungan interpersonal yang baik akan menumbuhkan derajat keterbukaan orang untuk mengungkapkan dirinya. Hubungan interpersonal yang dimaksud disini yaitu hubungan yang terjadi antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah dan guru dengan tenaga kependidikan lainnya. Mengingat sekolah merupakan suatu organisasi pendidikan formal, maka hubungan interpersonal diharapkan terjalin dengan baik, karena dalam suatu organisasi kerjasama antar anggota sangat diperlukan guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Terciptanya hubungan interpersonal yang baik dapat dilihat dari adanya sikap saling menghargai, empati, keterbukaan, kepercayaan serta adanya keadilan diantara personil sekolah. Dengan adanya hubungan interpersonal yang baik dan harmonis antar personil sekolah, maka akan

menimbulkan semangat kerja dari masing-masing personil tersebut, dan guru akan termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk berbuat sesuatu. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Guru bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya. Motivasi kerja ini dibutuhkan untuk mencapai kinerja guru yang lebih baik. Jika guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, maka kinerja yang dicapainya juga akan baik, begitu pula sebaliknya, jika guru mempunyai motivasi kerja yang rendah, maka kinerjanya akan buruk, sehingga apa yang telah ditetapkan dalam tujuan pembelajaran tidak akan tercapai secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat diskemakan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Arikunto (2006:71), "hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul". Berdasarkan perumusan masalah dalam kajian teori yang disebutkan di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hubungan interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMPN 9 Padang.
2. Hubungan interpersonal dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 9 Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pengaruh hubungan interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 9 Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan interpersonal terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 9 Padang. Jika hubungan interpersonal terjalin dan terpelihara dengan baik dan harmonis, maka akan meningkatkan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 9 Padang. Hal ini berarti jika hubungan interpersonal dapat diaplikasikan dengan baik akan meningkatkan motivasi kerja guru untuk mencapai kinerja yang tinggi.
3. Pengaruh langsung hubungan interpersonal terhadap kinerja guru lebih besar dibandingkan pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan beberapa hal berikut ini :

1. Secara keseluruhan hubungan interpersonal yang terjalin antara sesama guru di SMP Negeri 9 Padang sudah baik, namun ada beberapa hal yang

harus diperhatikan oleh setiap guru dalam menciptakan hubungan yang lebih baik lagi, yaitu:

- a. Diharapkan guru lebih menghargai dan menerima masukan, saran dan kritikan dari guru lain baik yang sifatnya guna perbaikan guru dalam PBM maupun dalam mendidik siswa.
 - b. Ikut berempati terhadap permasalahan yang dihadapi oleh guru lain dan berusaha untuk mendengarkan memecahkan permasalahan yang dihadapinya, karena dengan rasa empati yang ditunjukkan oleh guru lain akan membantu mengurangi beban masalah yang dirasakan oleh guru tersebut.
 - c. Lebih bersikap terbuka dengan guru lain maupun kepala sekolah, baik yang menyangkut masalah yang berhubungan dengan tugas profesional guru maupun masalah yang berhubungan dengan pribadi guru sendiri, karena setiap masalah yang dihadapi guru akan mengganggu konsentrasi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
 - d. Lebih menanamkan sifat saling percaya terhadap guru lain.
 - e. Dapat bersosialisasi dengan guru lain walaupun berasal dari latar belakang sosial yang berbeda, dengan kata lain tidak membedakan dalam menjalin hubungan interpersonal.
2. Motivasi kerja guru tergolong baik sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan terutama dalam hal adanya umpan balik atas hasil pekerjaannya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Penghargaan, pujian dan perhatian yang diberikan oleh teman sesama guru dan kepala

sekolah atas pelaksanaan tugas dan kewajiban yang telah dilaksanakan guru dengan baik sangat diperlukan oleh seorang guru untuk lebih meningkatkan semangat dan motivasi guru dalam menjalankan profesinya. Diharapkan dengan meningkatnya motivasi kerja guru akan tumbuh kinerja yang lebih baik.

3. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dengan meneliti faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja, karena penelitian ini masih terbatas hanya pada hubungan interpersonal dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdinal. (2009). "Pengaruh Promosi Jabatan dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Departemen SDM PT Semen Padang." *Skripsi tidak diterbitkan*. Program Studi Manajemen. UNP
- Amirullah & Hanafi, Rindyah. (2002). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran, Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara
- Budiman. (2007). "Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Solok Selatan". *Tesis tidak diterbitkan*. Program Master Manajemen Fakultas Ekonomi. UNP
- Departemen Pendidikan Nasional. (2004). "Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja Guru". Jakarta: Dikjen Dikti, Bagian Proyek P2TK
- Fattah, Nanang. (2003). *Landasan Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya
- Hasibuan, H. Malayu SP. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- <http://sabrinafauza.wordpress.com>
- <http://www.gsn-soeki.com>
- Idris. (2006). *Aplikasi SPSS dalam Analisis Data Kuantitatif*. Padang: FE-UNP
- Irianto, Agus. (2004). *Statistik, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Kunandar. 2008. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Malthis, Robert L dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks