

**KOMPETENSI GURU-GURU SD DITINJAU DARI KOMUNIKASI
INTERPERSONAL DAN MOTIVASI BERPRESTASINYA
(Studi Kasus pada Guru-Guru SD Sumatera Utara peserta PLPG
Gelombang 7 Tahun 2013)**

Benyamin Situmorang

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru SD peserta PLPG Sumatera Utara tahun 2013. Jenis penelitian ini disebut metode survai, yang termasuk kategori penelitian ”*explanatory* atau *confirmatory*”, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis dengan jumlah responden sebanyak 102 orang guru SD peserta PLPG tahun 2013 di Sumatera Utara, yang diambil secara random.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) komunikasi interpersonal mempengaruhi kompetensi guru SD, dengan sumbangan sebesar 5.2 %, (2) motivasi berprestasi mempengaruhi kompetensi guru SD, dengan sumbangan sebesar 17.3 %, dan (3) komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi secara bersama-sama mempengaruhi kompetensi guru SD, dengan sumbangan sebesar 17.3 %.

Kata kunci: komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi, kompetensi, guru

A. PENDAHULUAN

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 (UU No. 14 Tahun 2005). Esensi dan eksistensi makna strategis profesi guru diakui dalam realitas sejarah pendidikan di Indonesia, dimana

Undang-undang (UU) No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sebagai dasar legal pengakuan atas profesi guru dengan segala dimensinya. Dan sebagai implikasi dari UU No. 14 Tahun 2005, guru harus menjalani proses sertifikasi untuk mendapatkan Sertifikat Pendidik. Guru yang diangkat sejak diundangkannya UU ini, menempuh program sertifikasi guru dalam jabatan, yang diharapkan bisa tuntas

sampai tahun 2015 (Sudarwan Danim, 2012). Karena masa sosialisasi Undang-Undang ini adalah sepuluh tahun, sehingga diharapkan berlaku efektif tahun 2015, artinya mulai tahun 2015 semua guru yang berkedudukan sebagai tenaga profesional harus memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S-1) atau program diploma empat (D-4) serta Sertifikat Pendidik.

Kenyataannya hingga saat ini, pada umumnya masih banyak kalangan yang meragukan kompetensi guru baik dalam bidang studi yang diajarkan maupun bidang lain yang mendukung terutama bidang didaktik dan metodik pembelajaran. Keraguan ini cukup beralasan karena didukung oleh kompetensi yang menunjukkan masih banyak guru yang belum mencapai standar kompetensi yang ditetapkan. Uji kompetensi ini juga menunjukkan bahwa masih banyak guru yang tidak menguasai penggunaan teknologi informasi dan

komunikasi (TIK) (Sudarwan Danim, 2012).

Reformasi pendidikan yang diamanatkan oleh UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menuntut reformasi guru untuk memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi, yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Menurut (Sudarwan Danim, 2012), sebagai akibat dari masih banyaknya guru yang tidak menguasai kompetensi yang dipersyaratkan ditambah dengan kurangnya kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) membawa dampak pada siswa paling tidak dalam dua hal. *Pertama*, siswa hanya terbekali dengan kompetensi yang sudah usang. Akibatnya, produk sistem pendidikan dan pembelajaran tidak siap terjun ke dunia kehidupan nyata yang terus berubah. *Kedua*, pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru juga kurang kondusif bagi

tercapainya tujuan secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan; karena tidak didukung oleh penggunaan teknologi pembelajaran yang modern dan handal. Hal itu didasarkan pada kenyataan bahwa substansi materi pelajaran yang harus dipelajari oleh anak didik terus berkembang baik volume maupun kompleksitasnya. Selanjutnya, Ketua Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) dalam seminar Internasional bertema: Mengembangkan Guru Profesional dan Berkarakter Menuju Komunitas ASEAN 2015 di Jakarta pada tanggal 25 November 2011 mengemukakan kurangnya pembinaan guru oleh pemerintah menyebabkan guru di Indonesia baru 60% yang menjalankan profesinya dengan baik.

Menjalankan profesi dengan baik tentu berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki guru, dimana masih banyak guru yang belum mencapai standar kompetensi yang ditetapkan. Sehubungan dengan profesi, Sara Bubb dan Peter Earley (2007) mengemukakan bahwa *“professional development is crucial*

for organizational growth and school improvement. The professional growth of teachers and other staff is a key component of developing children’s learning.” Sedangkan apa yang menjadi ciri-ciri guru profesional itu dikemukakan Udin Syaefudin (2009) yaitu: (1) mempunyai komitmen terhadap organisasi atau komitmen pada proses belajar siswa; (2) menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya; (3) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (4) merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.

Pengembangan keprofesian guru adakalanya diawali dengan penilaian kinerja dan uji kompetensi (Sudarwan Danim, 2012). Uji kompetensi dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kondisi nyata guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Berdasarkan kompetensi dirumuskan

profil kompetensi guru menurut level tertentu, sekaligus menentukan kelayakannya. Dengan demikian, kegiatan peningkatan kompetensi guru memiliki rasional dan pertimbangan empiris yang kuat, yang tidak terlepas dari keinginan guru untuk memiliki kompetensi yang baik yang didukung oleh motivasinya, serta peran guru sebagai komunikator dalam pembelajaran tentu harus memiliki kemampuan berkomunikasi sebagaimana dituntut dalam kompetensi sosial. Berdasarkan uraian-uraian di atas, agar guru memiliki kompetensi yang baik harus didukung oleh komunikasi interpersonal yang baik serta motivasi berprestasi yang kuat.

Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi (Sopiah, 2008). Pertukaran informasi yang terjadi di antara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis, tetapi juga

menggunakan alat komunikasi canggih. Selanjutnya Feinberg (1992) mengartikan komunikasi interpersonal sebagai proses komunikasi langsung yang dilakukan seseorang dengan orang lain. Jadi, komunikasi interpersonal diartikan sebagai proses komunikasi yang dilakukan seseorang dengan orang lain secara langsung. Sedangkan Pace dan Faules (2006) menyatakan komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam hubungan dengan orang lain, menggunakan komunikasi agar dapat mencapai tujuan. Dalam pekerjaan jenis apapun selalu ada komunikasi, karena komunikasi merupakan sarana untuk berhubungan dengan orang lain.

Secara khusus Grant (1996) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal dalam organisasi sekolah mempunyai tiga fungsi yaitu: fungsi penghubung, fungsi mentation, dan fungsi regulasi. Komunikasi interpersonal berfungsi

sebagai penghubung antara guru dengan kepala sekolah, pengawas, peserta didik, orang tua, guru, dan pihak lainnya yang terkait dengan pelaksanaan tugas guru. Komunikasi interpersonal sebagai fungsi *mentation* dikaitkan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi tugas guru. Selanjutnya, komunikasi interpersonal sebagai fungsi regulasi menunjuk kepada pengontrolan perilaku dan tugas-tugas yang perlu dikerjakan sehingga dapat meminimalkan kesalahan. Sedangkan Alo (1994) menjelaskan bahwa fungsi komunikasi interpersonal terdiri dari fungsi sosial, dan fungsi pengambilan keputusan. Selanjutnya, dijelaskan bahwa komunikasi antar pribadi secara otomatis mempunyai fungsi sosial karena proses komunikasi beroperasi dalam konteks sosial yang orang-orangnya berinteraksi satu sama lain. Selanjutnya De Vito (2005) mengemukakan bahwa suatu komunikasi interpersonal bisa efektif dengan memperhatikan indikator-indikator: (1) *keterbukaan*, (2) *empati*, (3) *dukungan*, (4)

kepositifan, dan (5) *kesetaraan*.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut di atas maka pada dasarnya manusia melakukan komunikasi dengan tujuan untuk menjadi tahu, menilai masukan dan keluaran mengarahkan sesuatu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal guru adalah perilaku berbagi informasi yang dilakukan guru dalam tugasnya.

Motivasi adalah sebuah istilah yang umum digunakan untuk semua bentuk keinginan, kebutuhan, rasa aman, dan kekuatan serupa (Putti, Koontz, dan Weihrich, 1998). Motivasi sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, dan mengarahkan atau menyalurkan ke arah tujuan tertentu. Dengan demikian, bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan. Bila seseorang memiliki motivasi maka ia akan dapat menunjukkan arah tertentu

untuk mengambil langkah-langkah yang perlu mencapai tujuan. Setiap individu memiliki keinginan dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Keinginan itu menjadi daya penggerak dari dalam untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Atkinson yang dikutip Franken (1992) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu yang didasari oleh kebutuhan untuk menghapus kegagalan. Seseorang tidak dapat mengharapkan berprestasi tanpa menyadari konsekuensi dari kegagalan. Sesuai dengan penjelasan Franken menyatakan motivasi berprestasi ditentukan oleh dua faktor, yaitu harapan untuk sukses dan ketakutan untuk gagal. Harapan untuk sukses terdiri dari motif sukses, kemungkinan sukses dan nilai insentif sukses. Demikian juga ketakutan untuk gagal terdiri dari takut gagal, kemungkinan gagal, dan nilai insentif gagal. Selanjutnya, dinyatakan bahwa terdapat empat sebab dasar dari kesuksesan dan kegagalan dalam berprestasi, yaitu

kemampuan, usaha, kesulitan tugas dan keberuntungan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Selanjutnya Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mengemukakan Teori Kebutuhan McClelland yang menjelaskan bahwa ketika suatu kebutuhan kuat berada dalam diri seseorang, efeknya adalah memotivasi dia untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan. Teori Kebutuhan McClelland berfokus pada tiga kebutuhan yang dipelajari atau kebutuhan yang didapatkan dari kebudayaan suatu masyarakat, yaitu: (1) kebutuhan berprestasi (n Ach); (2) kebutuhan berkuasa (n Pow); dan (3) kebutuhan berafiliasi (n Aff). Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) adalah dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasarkan seperangkat standar,

untuk berusaha keras supaya sukses. Sehubungan dengan kebutuhan berprestasi atau motivasi berprestasi, Luthans (2006) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi berharap akan mencapai tujuan yang menantang, berhasil dalam situasi yang kompetitif, dan meraih keinginan imbalan atas kinerja. Dengan demikian, ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, diantaranya adalah berani mengambil risiko, kebutuhan akan hasil secepatnya, kepuasan atas pencapaian, dan keterlibatan yang tinggi pada tugas. Sesuai pernyataan Atkinson yang dikutip Franken (1992) dapat dikemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah sesuatu yang didasari oleh kebutuhan untuk menghapus kegagalan. Seseorang tidak dapat mengharapkan berprestasi tanpa menyadari konsekuensi dari kegagalan. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi berprestasi ditentukan oleh dua faktor, yaitu harapan untuk sukses dan ketakutan untuk gagal. Harapan untuk sukses terdiri dari motif

sukses, kemungkinan sukses dan nilai insentif sukses. Demikian juga ketakutan untuk gagal terdiri dari takut gagal, kemungkinan gagal, dan nilai insentif gagal. Selanjutnya, menurut Kreitner dan Kinicki (2007) dapat dikemukakan bahwa karakteristik seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tercermin melalui: 1) lebih memilih mengerjakan tugas-tugas yang tidak mudah, 2) lebih memilih situasi di mana kinerja merupakan upaya yang paling baik dan paling menguntungkan dibanding faktor-faktor lain, 3) keinginan orang-orang dengan tingkat motivasi berprestasi yang tinggi memperoleh kesuksesan sebanyak-banyaknya dan memperkecil kegagalan. Jadi guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi selalu berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam kegiatan profesinya yang akan melahirkan rasa bangga dan bahagia. Perasaan bangga dan bahagia akan menambah usaha dan kegiatannya untuk berprestasi lebih baik lagi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

motivasi berprestasi guru adalah keinginan guru melakukan sesuatu untuk mencapai prestasi yang baik dalam pekerjaannya.

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. 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 menengah (UU RI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen). Jadi guru merupakan seseorang yang mempunyai tugas mulia untuk mendorong, membimbing dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa.

Finch dan Crunkilton dalam Mulyasa (2008) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan. Selanjutnya Robbins dan Judge (2009) menyebut kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian tentang apa yang dapat dilakukan seseorang. Adapun kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor *kemampuan intelektual* dan *kemampuan fisik*. *Kemampuan intelektual* adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Tes IQ misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Sedangkan *kemampuan fisik* adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan

tugas-tugas yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk suatu pekerjaan yang memadai pada pekerjaan tertentu. Kompetensi mencakup melakukan sesuatu, tidak hanya pengetahuan yang pasif. Seorang guru mungkin pandai, tetapi jika mereka tidak menterjemahkan kepandaianya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepandaian tidak berguna. Jadi kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan.

Penilaian kinerja guru (*teacher performance appraisal*) merupakan salah satu langkah untuk merumuskan program peningkatan kompetensi guru secara efektif dan efisien. Disamping keharusan menjalani penilaian kinerja, guru-gurupun perlu diketahui tingkat kompetensinya melalui uji kompetensi. *Uji kompetensi* dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kondisi nyata guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Berdasarkan

kompetensi dirumuskan profil kompetensi guru menurut level tertentu, sekaligus menentukan kelayakannya. Adapun Uji Kompetensi Guru (UKG) bertujuan untuk pemetaan kompetensi, sebagai dasar kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (*continuing professional development*) serta sebagai bagian dari proses penilaian kinerja untuk mendapatkan gambaran yang utuh terhadap pelaksanaan semua standar kompetensi. Kegiatan peningkatan kompetensi guru memiliki rasional dan pertimbangan empiris yang kuat, sehingga bisa dipertanggungjawabkan baik secara akademik, moral, maupun keprofesian. Dengan demikian, disamping hasil penilaian kinerja, uji kompetensi menjadi salah satu basis utama desain program peningkatan kompetensi guru. Uji kompetensi esensinya berfokus pada keempat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru seperti yang telah dijelaskan di atas, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, arif, dewasa, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Dalam pelaksanaan tugas sebagai guru yang didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan kualitas generasi masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, guru harus tetap tegar dalam melaksakan tugas sebagai seorang

pendidik. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru.

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Jadi meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Guru di mata masyarakat dan peserta didik merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi

kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Sesuai dengan pendapat Finch dan Crunkilton di atas, bahwa sikap adalah bagian dari kompetensi, yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Sedangkan motivasi sesungguhnya tidak lain adalah sikap seseorang dalam bekerja di tempat kerja, seperti bersemangat, tekun, ulet, yang tidak dapat diamati di luar tempat kerja. Dasar motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan manusia, yang menimbulkan dorongan atau tidak untuk berperilaku tertentu. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi yang kuat akan menimbulkan sikap yang baik dan akhirnya menghasilkan kompetensi yang baik juga.

Pasal 7 UU No14 Tahun 2005 dinyatakan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (b) memiliki

komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; dan seterusnya. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan *standar kompetensi* sesuai bidang tugasnya, yang dapat diketahui melalui uji kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengupayakan kompetensi guru yang baik diperlukan adanya komitmen organisasi yang kuat.

Kompetensi sosial merupakan gambaran kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Hal ini berarti bahwa untuk mengupayakan kompetensi guru yang baik dapat juga dilakukan dengan adanya komunikasi (interpersonal) yang baik. Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat ilmu serta ketrampilan mengajar guru di dalam menjalankan tugas profesionalnya sebagai seorang guru sehingga tujuan dari pendidikan bisa dicapai dengan baik.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji: (1) apakah komunikasi interpersonal berhubungan positif dan signifikan dengan kompetensi guru SD, (2) apakah motivasi berprestasi

berhubungan positif dan signifikan dengan kompetensi guru SD, dan (3) apakah komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan kompetensi guru SD.

METODE

Jenis penelitian ini disebut metode survai, yang termasuk kategori penelitian "*explanatory* atau *confirmatory*", yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SD peserta PLPG PSG Rayon 102 Wilayah Sumatera Utara Tahun 2013 Gelombang ke 7 di SMP Negeri 11 Medan yang jumlahnya sebanyak 144 orang. Selanjutnya, penentuan sampel berdasarkan tabel *Isaac* dan *Michael* sebesar 102 orang dengan cara *random sampling*.

Data dikumpulkan dengan menggunakan angket pilihan berganda model skala Likert, setelah terlebih dahulu diujicobakan, namun khusus data uji kompetensi awal merupakan data dokumentasi. Pengujian hipotesis dengan analisis regresi setelah terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas dengan statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan uji linieritas digunakan Analisis Variansi untuk tes linieritas regresi, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data yang akan disajikan pada bagian ini meliputi data variabel Komunikasi

Interpersonal (X_1), Motivasi berprestasi (X_2), dan Kompetensi (Y). Data tersebut merupakan hasil

kuantifikasi jawaban-jawaban responden atas angket yang disebarkan kepada guru-guru SD sebagai sampel penelitian. Jumlah angket yang disebarkan sebanyak

103 set sesuai dengan jumlah sampel penelitian. Deskripsi data setiap variabel penelitian disajikan dalam rangkuman pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Deskripsi Data Setiap Variabel Penelitian

		X ₁	X ₂	Y
N	Valid	102	102	102
	Missing	0	0	0
Mean		97.9118	122.6667	50.6569
Median		97.5000	122.0000	50.0000
Mode		92.00	117.00	46.25
Std. Deviation		11.77016	8.72953	5.14312
Variance		138.537	76.205	26.452
Range		66.00	43.00	24.25
Minimum		64.00	102.00	42.00
Maximum		130.00	145.00	66.25
Sum		9987.00	12512.00	5167.00

Keterangan: X₁ = komunikasi interpersonal
 X₂ = motivasi berprestasi
 Y = skor uji kompetensi (kompetensi)

Berdasarkan deskripsi data pada Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa: (1) skor komunikasi interpersonal termasuk dalam kategori cukup; (2) skor motivasi berprestasi termasuk dalam kategori tinggi; dan (3) skor uji kompetensi awal termasuk dalam kategori kurang.

Selanjutnya hasil perhitungan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa keseluruhan data tidak menyimpang

dari distribusi normal, berarti asumsi normalitas telah dipenuhi. Sedangkan hasil perhitungan uji linieritas dan uji keberartian menunjukkan bahwa bentuk hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier sehingga asumsi linieritas telah terpenuhi.

Komputasi statistik analisis regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat disajikan pada tabel-tabel berikut.

Tabel 2. Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi X_1 dengan Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.365	1	138.365	5.462	.021 ^b
	Residual	2533.251	100	25.333		
	Total	2671.615	101			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_1 $r_{1y} = 0.228$

Tabel 3. Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi X_2 dengan Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.943	1	461.943	20.906	.000 ^b
	Residual	2209.672	100	22.097		
	Total	2671.615	101			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 $r_{2y} = 0.416$

Tabel 4. Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.390	2	231.195	10.360	.000 ^b
	Residual	2209.225	99	22.315		
	Total	2671.615	101			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1 $R = 0.416$

Berdasarkan Tabel 2, 3 dan 4 dapat

disimpulkan sebagai berikut:

(1) Komunikasi interpersonal (X_1)

berhubungan positif dan signifikan dengan kompetensi guru SD (Y). Koefisien determinasinya $r^2 = 0.052$, artinya kompetensi guru SD (Y), 5.2 % ditentukan oleh komunikasi

interpersonal (X_1), melalui persamaan regresi $Y = 0.099 X_1 + 40.92$.

(2) Motivasi berprestasi (X_2)

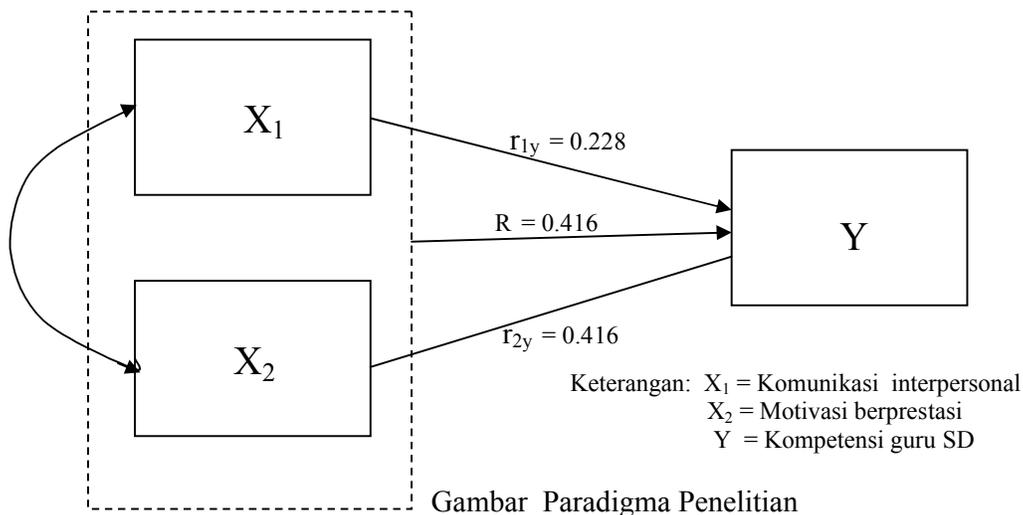
berhubungan positif dan signifikan dengan kompetensi guru SD (Y). Koefisien determinasinya $r^2 = 0.173$, artinya kompetensi guru SD (Y), 17.3 %

ditentukan oleh Motivasi berprestasi (X_2), melalui persamaan regresi $Y = 0.245 X_2 + 20.61$.

(3) Komunikasi interpersonal (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan kompetensi guru SD (Y). Koefisien determinasinya $R^2 = 0.173$, artinya kompetensi guru SD (Y),

17.3 % ditentukan oleh komunikasi interpersonal (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) melalui persamaan regresi $Y = 0.007 X_1 + 0.250 X_2 + 20.627$.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar paradigma berikut ini yang memperlihatkan besarnya hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.



Pembahasan

Berdasarkan deskripsi data dan kesimpulan di atas, dilakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Temuan penelitian pertama menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan positif dan signifikan dengan kompetensi

guru SD, dengan koefisien korelasi sebesar 0.228 dan koefisien determinasinya $r^2 = 0.052$, artinya kompetensi guru SD, 5.2 % ditentukan oleh komunikasi interpersonalnya melalui persamaan regresi $Y = 0.099 X_1 + 40.92$. Jadi, komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi guru SD yang mana 5.2 % perubahan-perubahan kompetensi guru SD dapat ditentukan oleh komunikasi interpersonal. Hal ini sesuai dengan makna kompetensi sosial yang merupakan gambaran kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. (Sudarwan Danim, 2012).

2. Temuan penelitian kedua menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berhubungan positif dan signifikan dengan kompetensi guru SD, dengan koefisien korelasi sebesar 0.416 dan koefisien determinasinya $r^2 = 0.173$, artinya kompetensi guru

SD, 17.3 % ditentukan oleh motivasi berprestasinya melalui persamaan regresi (X_2), melalui persamaan regresi $Y = 0.245 X_2 + 20.61$. Jadi, motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi yang mana 17.3 % perubahan-perubahan kompetensi guru SD dapat ditentukan oleh motivasi berprestasi. Temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat Finch dan Crunkilton dalam Mulyasa (2008) yang menyatakan bahwa motivasi sesungguhnya tidak lain adalah sikap seseorang dalam bekerja di tempat kerja, seperti bersemangat, tekun, ulet, yang tidak dapat diamati di luar tempat kerja. Sedangkan sikap adalah bagian dari kompetensi, yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kompetensi.

3. Temuan penelitian ketiga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berhubungan positif dan

signifikan dengan kompetensi guru SD dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0.416 dan koefisien determinasinya $R^2 = 0.173$, artinya kompetensi guru SD, 17.3 % ditentukan oleh komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi melalui persamaan regresi $Y = 0.007 X_1 + 0.250 X_2 + 20.627$. Jadi, komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi guru SD yang mana 17.3 % perubahan-perubahan kompetensi guru SD dapat ditentukan oleh komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi. Hal ini sesuai dengan makna kompetensi sosial, yaitu merupakan gambaran kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Hal ini berarti bahwa untuk mengupayakan kompetensi guru yang baik dapat juga dilakukan dengan adanya

komunikasi (interpersonal) yang baik. Demikian juga dengan pendapat Finch dan Crunkilton menyatakan bahwa sikap adalah bagian dari kompetensi, yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan (Mulyasa, 2008). Sedangkan motivasi sesungguhnya tidak lain adalah sikap seseorang dalam bekerja di tempat kerja, seperti bersemangat, tekun, ulet, yang tidak dapat diamati di luar tempat kerja. Dasar motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan manusia, yang menimbulkan dorongan atau tidak untuk berperilaku tertentu. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi yang kuat akan menimbulkan sikap yang baik dan akhirnya menghasilkan kompetensi yang baik juga. Jadi, guru SD yang memiliki kompetensi sosial yang baik serta didukung sikap yang positif dalam menjalankan tugas akan memiliki kompetensi lebih baik juga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya dapat disimpulkan bahwa: *pertama*, komunikasi interpersonal berhubungan positif dan signifikan dengan kompetensi guru SD; *kedua* motivasi berprestasi berhubungan

positif dan signifikan dengan kompetensi guru SD; dan *ketiga* komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan kompetensi guru SD.

IMPLIKASI

Sehubungan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan kompetensi guru SD, maka:

1. Kepala sekolah dapat melakukan upaya yang dapat meningkatkan kompetensi guru secara efektif dan efisien sebagai berikut:
 - a. Membimbing dan membina para guru tentang pentingnya kompetensi guru sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan.
 - b. Meningkatkan kompetensi guru melalui komunikasi interpersonal antara kepala

sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pengawas, guru dengan siswa, dan guru dengan pemangku kepentingan lainnya.

- c. Memberi dana dan kesempatan kepada guru untuk menerapkan ide-ide inovatif dan menerapkannya melalui pelaksanaan penelitian tindakan kelas guna peningkatan kualitas pembelajaran dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.
- d. Meningkatkan motivasi berprestasi guru melalui pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi.

2. Guru dapat melakukan upaya yang dapat merealisasikan peningkatan kompetensi guru yang diharapkan secara efektif dan efisien sebagai berikut:
 - a. Mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan di bidang kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; secara rutin dan terjadwal.
 - b. Melakukan kerjasama dengan kepala sekolah, guru, siswa, dan pihak pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan komunikasi interpersonal, dan motivasi berprestasi guru.
3. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan kompetensi guru SD. Hal ini berarti memperkaya khasanah manajemen pendidikan dimana untuk meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan melalui upaya peningkatan komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi guru-guru SD.

SARAN-SARAN

1. Kepala sekolah dapat menjadikan temuan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan sebagai berikut:
 - a. Peningkatan komunikasi interpersonal antara guru dengan warga sekolah dan pihak pemangku kepentingan lainnya guna meningkatkan komitmen organisasi guru.
 - b. Peningkatan motivasi berprestasi melalui kegiatan pemberian penghargaan dan insentif tambahan bagi guru yang berprestasi.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari. Untuk

penelitian lebih lanjut, maka diperlukan penelitian kompetensi guru dengan melibatkan variabel

lain yang terkait dalam rangka meningkatkan kompetensi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alo Liliweri, 1994. *Perspektif Teoritis Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.pp. 27-31
- De Vito, Joseph A. 2005. *The Interpersonal Communication Book*. New York: Harper & Row, Publisher.
- Finberg, Lilian O, 1992. *Applied Business Communication*. California: Alfred Publishing.
- Franken, Robert E., 1992. *Human Motivation*. California-Books: Cole Publishing, Co.
- Gibson, James L.; John M. Ivancevich., dan James H. Donnelly Jr., 1996. *Organisasi*. Terjemahan Ardiani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Grant, Richard D., 1996. *Interpersonal Communication*. New York: McGraw Hill Book Company, Inc..
- Ketua Persatuan Guru Republik Indonesia, 2011, PGRI: *Baru 60 Persen Guru Berkualitas Baik*, SIB tanggal 26 November 2011, halaman 1, kolom 1 – 3
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2007. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Luthans, Fred, 1995. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mulyasa, Enco., 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace, R.W. dan D. F. Faules, 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan..* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putti, Joseph M; Harold Koontz, and Heinz Weihrich, 1998. *Essentials of management, An Asian Perspective*. Singapore: McGraw-Hill, Inc, 1998,
- Robbins, Stephen P and Timothy, A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.,
- Sara Bubb dan Peter Early, 2007. *Leading and Managing Continuing Professional Development*. London: A Sage Publication Company.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit C.V. Andi Offset.

Sudarwan Danim, 2012. *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru. Materi Pendidikan dan Latihan Profesi Guru.* Jakarta: Kementerian

Pendidikan dan
Kebudayaan.
Udin Syaefudin Saud,
2009. *Pengembangan Profesi Guru,* Bandung:
Alfabeta.