

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Ketika pendidikan ini dikelola dengan benar maka hasil (*output*) yang dikeluarkannya juga akan bagus. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU SISDIKNAS No.20/2003), dalam Bab I pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa:

1. Pendidikan adalah suatu sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Kepala Sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Menurut Danim (2010, hlm. 177), “Kepala sekolah sendiri merupakan tugas tambahan bagi guru, dan ini sudah berlangsung cukup lama. Kepala sekolah sangat berperan penting dalam kepemimpinannya di sekolah. Salah satu keberhasilan sekolah yaitu kepala sekolah mampu berkomunikasi secara interpersonal dengan guru secara baik dan intensif guna dapat mengetahui kendala-kendala yang dihadapi guru di sekolah”.

Komunikasi adalah salah satu cara membangun hubungan yang lebih baik dalam sebuah organisasi sehingga tercipta komunikasi yang efektif, baik antar pimpinan kepada bawahan maupun antara bawahan kepada pimpinan, juga antar sesama tingkatan, lintas saluran, dan komunikasi informal. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks.

Komunikasi organisasi meliputi beberapa proses yaitu pertukaran dan penafsiran pesan diantara semua unit organisasi, adanya interaksi antara sesama elemen baik antar pribadi, kelompok, dan organisasi itu sendiri yang memiliki tujuan dan maksud komunikasi yang terstruktur dan terorganisir.

Keterampilan komunikasi pimpinan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam menjalankan kepemimpinannya di sebuah organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Barnard dan Kuswarno (dalam Suryaningsih, 2009 hlm. 2) yaitu, “komunikasi merupakan kekuatan utama dalam membentuk organisasi dan komunikasi membuat dinamis suatu sistem kerja sama dalam organisasi dan menghubungkan tujuan organisasi partisipasi orang di dalamnya”.

Selain itu, komunikasi bagi pimpinan bermanfaat untuk dapat mengetahui keadaan bawahannya sehingga dapat melakukan pengendalian. Smeltzer et al. (1991, hlm 12) berpendapat mengenai komunikasi pimpinan (*managerial communication*) bahwa, “*Managerial communication will be most effective, depending on employes, perception and interpretation as are subordinates*”. Hal ini berarti efektivitas komunikasi pimpinan sangat ditentukan oleh persepsi dan interpretasi para pegawai sebagai bawahan.

Seperti halnya seorang kepala sekolah yang menjadi pimpinan dalam sebuah organisasi pendidikan, kepala sekolah yang tidak mampu mengembangkan komunikasi interpersonal antara dirinya dan guru akan sangat sulit mengimplementasikan program-program yang dibuatnya bila tidak terjalin hubungan yang harmonis, karena kunci keberhasilan dalam melaksanakan suatu program pengajaran dengan baik akan dapat diperoleh apabila kepala sekolah mau dan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan guru. Kepala sekolah bisa menjadi salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan komunikasi yang baik, hubungan antara guru dan kepala sekolah pun akan terjalin dengan baik.

Maka dari itu untuk memperoleh produktivitas kerja guru yang tinggi diperlukan komunikasi interpersonal yang baik antara kepala sekolah dan guru, karena hal tersebut tentunya dapat berpengaruh bagi keberhasilan guru.

Pada hakekatnya guru merupakan orang yang memberikan pendidikan dan pengajaran kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru berinteraksi secara langsung dengan peserta didik, sehingga dapat dikatakan gurulah yang paling mengetahui bagaimana cara mencapai tujuan pendidikan

Untuk mencapai tujuan organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh perilaku guru itu sendiri karena pada hakekatnya perilaku guru yang berorientasi pada keinginan untuk mencapai tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Miftah Thoha (2002, hlm. 222) bahwa “Perilaku seseorang itu hakekatnya ditentukan oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan”. Keinginan yang dimaksud itu adalah motivasi yang merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Mengingat guru adalah unsur pokok sumber daya manusia yang pada hakekatnya berpengaruh dalam proses pendidikan dan pengajaran. Dengan kata lain guru adalah sumber daya manusia yang merupakan subjek yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi dengan pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam bentuk motivasi kerja.

Motivasi kerja sebagai motor penggerak untuk menghasilkan produktivitas kerja/kinerja seorang guru. Adapun motivasi kerja dalam perspektif tersebut adalah usaha guru, yang pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja guru secara optimal, dalam menyiapkan segala kondisi di dalam diri untuk membentuk suasana yang efektif dalam pekerjaannya dan bisa timbul dari diri pribadi maupun dari luar diri pribadi.

Marjohan (2009, hlm.104) mengatakan bahwa “Maju mundurnya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru. Untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja guru, maka terlebih dahulu yang perlu ditingkatkan adalah motivasi kerja guru nya. Motivasi akan meningkat manakala adanya dorongan dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik).

Mengacu pada era globalisasi yang semakin kompetitif dalam dunia pendidikan menuntut pendidkan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, tidak terlepas dari peranan personil sekolah termasuk guru yang memberikan pendidikan dan pengajaran kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru harus terus melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan melalui upaya perbaikan dan peningkatan kinerja.

Perbaikan kinerja ini dapat dijadikan modal untuk memunculkan produktivitas kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas guna mencapai sasaran mutu yang telah ditetapkan. Sebagaimana menurut Sedarmayanti (2001, hlm. 50) mengungkapkan bahwa “Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009, hlm. 57) mengemukakan bahwa “produktivitas adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatan dan mewujudkan segenap potensi yang ada pada dirinya”. Produktivitas dapat dicapai oleh setiap pegawai jika mampu menempatkan diri dalam berbagai situasi kerja dan menggunakan seluruh kemampuan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal dan melampaui target yang diinginkan oleh lembaga.

Peningkatan produktivitas kerja guru adalah pengalaman belajar yang terorganisasi dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kemungkinan memperbaiki pertumbuhan kinerja guru. Sehubungan itu menurut Akdon (2009, hlm. 166), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik.

Dari pernyataan tersebut terlihat bahwa guru memiliki peran yang penting dalam membantu tercapainya tujuan sekolah untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, dan pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Salah satu upaya yang dapat dilakukan agar guru mampu memberikan pembelajaran yang bermutu, yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja guru.

Rendahnya tingkat produktivitas kerja guru terlihat dari data guru produktif dan guru tidak produktif yang menjadi indikasi di SMK Pasundan 1 Cimahi bahwa

data guru produktif dan guru tidak produktif dapat dijadikan dasar untuk melihat gambaran sejauh mana produktivitas yang dimiliki oleh guru di SMK Pasundan 1 Cimahi.

Berikut ini adalah data guru produktif dan guru tidak produktif di SMK Pasundan 1 Cimahi selama lima tahun terakhir:

Tabel. 1.1
Data Guru Produktif dan Guru Tidak Produktif di SMK Pasundan 1 Cimahi dalam 5 Tahun Terakhir

Tahun Ajaran	Jumlah Guru	Guru yang Produktif	Guru Tidak Produktif
2013/2014	41 guru	24	17
2014/2015	41 guru	28	13
2015/2016	41 guru	26	15
2016/2017	41 guru	29	12
2017/2018	41 guru	25	16

Sumber: Arsip Tata Usaha SMK Pasundan 1 Cimahi (Data sudah diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat jumlah guru yang tergolong produktif di SMK Pasundan 1 Cimahi pada Tahun Ajaran 2013 – 2018 masih terdapat guru yang tergolong tidak produktif. Pencapaian guru yang produktif tidak tetap setiap tahunnya masih terdapat guru yang tergolong tidak produktif.

Dimana pada Tahun Ajaran 2013/2014 guru yang produktif berjumlah 24 orang guru dan guru yang tidak produktif berjumlah 17 orang guru. Kemudian pada Tahun Ajaran 2014/2015 guru yang produktif mengalami penambahan berjumlah 28 orang dan guru yang tidak produktif mengalami penurunan berjumlah 13 orang guru. Lalu pada Tahun Ajaran 2015/2016 yang mengalami penurunan yaitu guru yang produktif menjadi 26 orang dan penambahan terjadi pada guru yang tidak produktif berjumlah 15 orang. Selanjutnya pada Tahun Ajaran 2016/2017 mengalami penambahan guru yang produktif menjadi 29 orang guru dan guru yang tidak produktif mengalami penurunan menjadi 12 orang guru. Sedangkan pada Tahun Ajaran 2017/2018 guru yang produktif mengalami penurunan kembali

menjadi 25 orang guru dan guru yang tidak produktif mengalami penambahan menjadi 16 orang guru.

Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah guru produktif masih terlihat disetiap tahunnya dari Tahun Ajaran 2013/2014 hingga Tahun Ajaran 2017/2018 dengan jumlah guru tidak produktif tertinggi berada pada Tahun Ajaran 2013/2014 yang berjumlah 17 orang guru dan jumlah guru tidak produktif terendah berada pada Tahun Ajaran 2016/2017 yang berjumlah 12 orang guru. Hal ini menunjukkan bahwa pada faktanya guru di SMK Pasundan 1 Cimahi belum seluruhnya mencapai produktivitas yang signifikan, dimana seharusnya guru memiliki tingkat produktif yang baik agar seluruh pekerjaan yang dilakukan guru bisa berjalan dengan baik dan mencapai tujuan maupun target yang telah ditentukan. Produktivitas dalam pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Data pendukung yang menunjukkan kurangnya produktivitas kerja guru adalah tingkat kehadiran guru.

Berikut data rekapitulasi kehadiran guru selama lima tahun terakhir dari Tahun Ajaran 2013/2014 sampai dengan Tahun Ajaran 2017/2018:

Tabel. 1.2
Data Ketidakhadiran Guru SMK Pasundan 1 Cimahi dalam 5 Tahun Terakhir

Periode	Jumlah Guru Mata Pelajaran Produktif	Jumlah Guru Produktif yang Alpa	Persentase Ketidakhadiran (alpa)	Persentase Kehadiran
2013/2014	41 Orang	4	8%	92 %
2014/2015	41 Orang	7	11%	89 %
2015/2016	41 Orang	5	9%	91 %
2016/2017	41 Orang	8	12%	88 %
2017/2018	41 Orang	6	10%	90%
Jumlah		30		

Sumber: Arsip Tata Usaha SMK Pasundan 1 Cimahi (Data sudah diolah)

Berdasarkan data tersebut tingkat kehadiran guru di SMK Pasundan 1 Cimahi tidak mencapai 100% setiap Tahun Ajarannya. Tingkat minimal persentase kehadiran guru di SMK Pasundan 1 Cimahi yaitu 95%. Pada Tahun Pelajaran 2013/2014 kehadiran guru sebesar 92 % kemudian turun sebesar 3% pada Tahun Pelajaran 2014/2015 menjadi 89%. Kemudian pada Tahun Pelajaran 2015/2016 mengalami kenaikan menjadi 91% kenaikan tersebut sebesar 2%, selanjutnya pada Tahun Pelajaran 2016/2017 kehadiran guru mengalami penurunan berada di angka 88% yang terdapat pada tabel. Sedangkan pada Tahun Pelajaran 2017/2018 mengalami kenaikan kembali menjadi 90%.

Rekapitulasi kehadiran guru tersebut tidaklah mutlak, biasanya apabila guru yang bersangkutan sedang dibutuhkan baik untuk keperluan mengajar ataupun kegiatan lainnya ternyata guru tersebut tidak berada ditempat, padahal dalam daftar kehadiran tersebut tercatat hadir. Alasan beberapa guru setelah ditegur mengapa tidak hadir ataupun alpa, yaitu guru mengaku jika mereka ada kepentingan mendadak yang tidak sempat menghubungi pihak sekolah, dan untuk diawal tahun ajaran biasanya guru tidak hadir dengan alasan lupa jadwal belum terbiasa dengan jadwal yang baru. Apabila guru sering tidak hadir maka secara otomatis waktu mengajar akan berkurang.

Kegiatan belajar mengajar pun akan terganggu dengan permasalahan tersebut yang sekaligus menunjukkan bahwa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya rendah. Karena bagaimana pun seorang guru atau tenaga kependidikan (pegawai), merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru yang akan memberikan pengaruh terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik. Dalam pernyataan tersebut dapat menunjukkan belum optimalnya tingkat produktivitas kerja guru pada SMK Pasundan 1 Cimahi.

Berikut ini adalah rekapitulasi jumlah jam mengajar guru di SMK Pasundan 1 Cimahi:

Tabel. 1.3
Jumlah Jam Mengajar Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi
Tahun Pelajaran 2018/2019

No	Nama	Status Guru	Jam Kerja Efektif (Jam/Minggu)	Volume Mengajar (Jam/Minggu)
1	Adeh, S.Pd., M.MPd	Tetap	24	12
2	Dra.Tita Siti Nuryati	Tetap	24	30
3	Tiktik Kartika, S.E	Tetap	24	38
4	R.Kentias Hariwidodo, S.Pd	Tetap	24	32
5	Drs. Hidayat Supriadi	Tetap	24	38
6	Dra. Yeni Kartini	Tetap	24	36
7	Ayi Hendayani, S.E	Tetap	24	33
8	Robi Rohimat, S.T.	Tidak Tetap	24	8
9	Wulan Indah Pratiwi, M.Pd	Tetap	24	28
10	Ai Sukanah, S.Pd	Tetap	24	4
11	Nunung Nuryamah, S.Ag	Tetap	24	30
12	Yani Hindasah, S.Pd	Tidak Tetap	24	10
13	Iyus Darajat, S.Pd.I	Tetap	24	24
14	Nanang Solihat, S.Ag.	Tetap	24	27
15	Yati Sumiati, S.Pd	Tetap	24	33
16	Taufik Firmansyah, S.Pd	Tetap	24	14
17	Eti Kurniawati,S.Pd.	Tetap	24	33
18	Ema Lesmawati,S.Pd.	Tetap	24	26
19	Nenti Erawati, S.Pd.	Tetap	24	38
20	Suhana Ningrat, S.Sn. M.Pd	Tetap	24	36
21	Aang Syarif Rustaman, S.Ag.	Tidak Tetap	24	16

22	Asep Supardi, S.Pd	Tetap	24	29
23	Muhamad Ridwan,S.Pd.	Tetap	24	30
24	Chandra Cahyana Zein, S.Pd.	Tetap	24	16
25	Bunga Eka Fajarwati, S.E., M.Pd.	Tetap	24	24
26	Dewi Mustikawati, S.Pd.	Tetap	24	32
27	Rizal Miftahul Firdaus, S.Pd	Tetap	24	38
28	Sugeng Purwanto, S.Kom	Tetap	24	16
29	Erni Anggraeni, S.Pd	Tidak Tetap	24	16
30	Cecep Ferry Suherman, A.Md	Tidak Tetap	24	24
31	Dewi Nursyaadah, S.Pd	Tidak Tetap	24	32
32	Gilang Ramadhan, ST	Tidak Tetap	24	16
33	Epni Fatihatusiyadah,S.Pd	Tidak Tetap	24	14
34	Eni Rohaeni, S.Pd	Tidak Tetap	24	14
35	Murwandi, S.Pd	Tidak Tetap	24	8
36	M. Rohmat, S.Kom	Tidak Tetap	24	22
37	Marzan Armania S.Pd	Tidak Tetap	24	14
38	Silmi Fauziyah, S.Pd	Tidak Tetap	24	12
39	Rostiane Laila Nurwulan,S.Sos	Tidak Tetap	24	12
40	Dendi Ridwandi, ST	Tidak Tetap	24	28
41	M. Rizal Muttaqin	Tidak Tetap	24	8

Sumber: Tata Usaha SMK Pasundan 1 Cimahi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa adanya kekurangan jam kerja efektif guru, yang diduga akan berpengaruh pada pencapaian tingkat produktivitas kerja guru tersebut. Hal tersebut dilihat dari jumlah jam mengajar beberapa guru per minggu yang masih kurang dengan jumlah jam kerja efektif guru yaitu sebesar 24 jam/minggu. Apalagi bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan mendapatkan tunjangan sertifikasi, maka guru harus berusaha meningkatkan profesionalitas kerjanya, antara lain dengan melaksanakan beban kerja sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dalam satu minggu, hal ini tercantum dalam Peraturan Pemerintah No.18 Tahun 2007 pasal 6.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa pemimpin memiliki peran yang sangat besar bagi bawahannya. Begitu pula dengan kepala sekolah sebagai seorang pimpinan memiliki peran penting bagi guru. Untuk memperoleh produktivitas guru yang tinggi, maka dibutuhkan komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahannya. Komunikasi ini dinamakan Komunikasi Interpersonal dimana sistem umpan balik dilakukan antara dua individu. Dalam komunikasi interpersonal ini seorang kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan yang harmonis demi meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan suatu program pengajaran. Pemberian motivasi dari atasan atau pimpinan (kepala sekolah) kepada guru akan berdampak langsung terhadap peningkatan motivasi kerja guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan praobservasi yang dilakukan, penulis memilih objek penelitian pada kepala sekolah dan guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. Hal ini berdasarkan pertimbangan data yang diperoleh serta terdapat permasalahan mengenai produktivitas kerja guru. Pentingnya produktivitas di SMK Pasundan 1 Cimahi tidak terlepas dari fungsinya sebagai sekolah yang mendidik siswa dan merupakan salah satu kebutuhan masyarakat.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Kajian dalam penelitian ini adalah masalah rendahnya produktivitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. Produktivitas merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan setiap organisasi. Hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru adalah komunikasi interpersonal kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Oleh karena itu salah satu upaya yang dilakukan adalah harus ada perhatian Kepala Sekolah dalam memotivasi guru sebagai bawahannya.

Mengingat guru adalah unsur pokok sumber daya manusia yang pada hakekatnya berpengaruh dalam proses pendidikan dan pengajaran. Dengan kata lain guru adalah sumber daya manusia yang merupakan subjek yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi dengan pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam bentuk motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (1995, hlm. 183) mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja sebagai motor penggerak untuk menghasilkan produktivitas kerja/kinerja seorang guru. Oleh karena itu, salah satu prasyarat dalam mencapai motivasi kerja guru yang tinggi. Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Adapun motivasi kerja dalam perspektif tersebut adalah usaha guru, yang pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja guru secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa guru di SMK Pasundan 1 Cimahi, fenomena yang ada bahwa komunikasi yang terjadi antara kepala sekolah dan guru ini tidak berjalan dengan baik seperti kemampuan berkomunikasi pimpinan, proses dan alur komunikasi yang kurang efektif sehingga informasi yang disampaikan tidak dapat dimengerti dengan jelas oleh guru yang mengakibatkan terhambatnya pekerjaan, serta gaya komunikasi pimpinan dan

strategi komunikasi yang digunakan dalam menyampaikan informasi oleh kepala sekolah maupun sebaliknya. Komunikasi Interpersonal antara guru dengan kepala sekolah sebagai pimpinan merupakan faktor penting yang paling berperan dalam kegiatan di sekolah dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah.

Seorang kepala sekolah yang tidak mampu mengembangkan komunikasi interpersonal antara dirinya dan guru akan sangat sulit mengimplementasikan program-program yang dibuatnya bila tidak terjalin hubungan yang harmonis, karena kunci keberhasilan dalam melaksanakan suatu program pengajaran dengan baik akan dapat diperoleh apabila kepala sekolah mau dan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan guru. Hal ini diduga sebagai aspek yang paling penting yang perlu ditingkatkan untuk menciptakan kualitas peserta didik yang baik guna mencapai visi, misi dan tujuan SMK Pasundan 1 Cimahi. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap guru untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan pokok permasalahan yang dipilih dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMK Pasundan 1 Cimahi?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi?
3. Bagaimana gambaran tingkat produktivitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru?
6. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, maksud diadakannya penelitian ini berdasarkan identifikasi masalah diatas yaitu untuk memperoleh pengetahuan umum dan melaksanakan kajian secara ilmiah mengenai pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. Kemudian secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran efektivitas komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMK Pasundan 1 Cimahi.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi.
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat produktivitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru.
6. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu dan pengetahuan yang berguna baik yang bersifat teoritik maupun yang bersifat praktis. Kegunaan penelitian ini, antara lain:

1. Kegunaan Teoretik

- a) Untuk mengokohkan kajian ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, komunikasi interpersonal kepala sekolah dan produktivitas kerja guru SMK, serta menambah wacana di bidang keilmuan.
- b) Menjadi kontribusi bahan acuan bagi peneliti lain dalam mengkaji masalah produktivitas kerja guru dari sudut pandang yang berbeda.
- c) Memberikan sumbangan pemikiran karena dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam peningkatan produktivitas kerja guru.

2. Kegunaan Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak SMK Pasundan 1 Cimahi khususnya pendidik dalam peningkatan motivasi kerja guru dan efektivitas komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guru.
- b) Sebagai acuan kepala sekolah yang bersangkutan dan kepala sekolah lain dalam meningkatkan komunikasi interpersonal terhadap guru dan meningkatkan motivasi kerja guru serta meningkatkan produktivitas kerja guru di sekolah.

Moch Rivan Ridho Rivardan, 2019

***PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMK PASUNDAN 1 CIMAHI***

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.edu](http://repository.upi.edu) | perpustakaan.upi.edu