

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Konsep Komunikasi Interpersonal

2.1.1.1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Suwatno (2019, Hlm. 3) “Secara etimologis, komunikasi memiliki akar kata dari Bahasa latin, yaitu “Communicare” yang berarti to share atau to make common (berbagi atau menjadikan bersifat umum). Sedangkan menurut Pearson dan Neelson (Dalam Suwatno, 2019, Hlm. 3) komunikasi dapat didefinisikan sebagai “The Process of understanding and sharing meaning” (Proses memahami dan berbagi makna). Pendapat lain disampaikan oleh O.Uchjana (2009, hlm.8) yaitu “istilah komunikasi atau dalam Bahasa Inggris Communication, dan bersumber dari kata communis yang berarti sa-ma. Sama disini maksudnya adalah sama makna. Jadi, kalau dua orang terlibat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna dari apa yang dipercakapkan”. Gagasan lain juga disampaikan oleh Joseph A. Devito (2011, Hlm. 24) yaitu Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Menurut Zafar Sidik dan A. Sobandi (2018, hlm. 52) “menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi dari dua belah pihak atau lebih”. Komunikasi merupakan hal penting dan mendasar bagi seorang manusia sebagai makhluk sosial. Komunikasi merupakan suatu proses dimana terhubungnya dua orang atau lebih berupa lisan ataupun percakapan yang dilakukan secara langsung. dengan berkomunikasi setiap orang bisa menyampaikan segala bentuk keinginan serta apa yang dipikirkannya kepada bagian luar selain dirinya sendiri. dan dengan berkomunikasi setiap orang

mampu berinteraksi dimanapun dan kapanpun mereka berada. Komunikasi yang terbangun dengan baik dan efektif akan membantu kita dalam memahami orang lain dan kondisi yang ada dengan baik, memungkinkan kita untuk menangani perbedaan, membangun rasa hormat dan kepercayaan, dan membangun lingkungan yang bisa membuat ide, pemecahan masalah, perhatian dan pengaruh.

Oleh karena itu, menurut Suwatno (2019, Hlm. 2) kemampuan memahami perubahan cara komunikasi menjadi amat sangat penting. Tujuannya adalah agar kita dapat beradaptasi dengan logika-logika komunikasi yang sesuai dengan zamannya.

Komunikasi memiliki banyak sekali bentuk. Oleh karena itu, Suwatno (dalam Aisyah Amalia dan Suwatno, 2019, hlm. 10) mengatakan Komunikasi memiliki bentuk-bentuk yang terdiri dari:

- a. Komunikasi personal/pribadi
 - 1) Komunikasi Intrapribadi
 - 2) Komunikasi Antarpribadi
- b. Komunikasi kelompok
 - 1) Komunikasi dalam kelompok kecil
 - 2) Pengajaran
 - 3) Diskusi panel
 - 4) Simposium
 - 5) Seminar
 - 6) Brainstorming
 - 7) Komunikasi kelompok besar public speaking

Menurut Suwatno (2019, Hlm. 137) Komunikasi Interpersonal dapat didefinisikan sebagai proses transaksi pesan yang dilakukan antarmanusia dalam rangka menciptakan dan mempertahankan makna Bersama (the process of message transaction between people to create and sustain shared meaning). DeVito (Dalam N. Komariah. 2009, hlm.4) “interpersonal communication is defined as communication that takes place between two persons who have a clearly established relationship; the people are in some way connected”. Menurut DeVito Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi yang terjadi diantara dua

orang yang telah memiliki hubungan yang jelas, yang terhubung dengan beberapa cara. Jadi komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terbangun oleh seseorang yang sudah memiliki hubungan yang jelas, seperti seorang guru dan murid. Pendapat lain disampaikan oleh Arni Muhammad (dalam Suranto Aw, 2011, hlm. 4) yaitu komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara seseorang dengan langsung diketahui balikkannya (komunikasi langsung).

Komunikasi Interpersonal juga merupakan komunikasi yang terbangun secara dua arah, menurut Suwatno (2018, hlm. 95) komunikasi dua arah memungkinkan penerima untuk terlibat secara aktif pada seluruh proses komunikasi dengan mengajukan pertanyaan, memasuki dialog, dan mendapatkan pengetahuan baru melalui diskusi tentang suatu persoalan. Akan tetapi, komunikasi interpersonal lebih menekankan untuk adanya hubungan antar pribadi atau secara interpersonal terlebih dahulu. Seperti yang disampaikan oleh Zafar Sidik dan A. Sobandi (2018, hlm.192) juga menyatakan Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Selain itu menurut Deddy Mulyana (dalam Suranto Aw, 2011, hlm. 3) bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi ialah komunikasi antara orang-orang secara langsung atau bertatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi dari pesan yang disampaikan secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal. Ini menjelaskan bahwa dalam komunikasi interpersonal ketika kita bertemu dengan seseorang untuk pertama kalinya, cenderung belum mengetahui segala sesuatu dengan orang tersebut. Seperti kita mengira-ngira seperti apa watak, kepribadian, bagaimana cara berbicara, asal daerah dan kegiatan atau kebiasaan yang biasanya ia lakukan, itu karena belum terjalin nya hubungan secara personal antara kita dengan orang yang baru saja kita temui.

Trenholm dan Jensen (dalam Suranto Aw, 2011, hlm.3) mendefinisikan “komunikasi interpersonal sebagai komunikasi antar dua orang yang berlangsung secara tatap muka (komunikasi diadik). Sifat komunikasi ini adalah: spontan dan informal, dan mendapatkan respon balik secara maksimal, partisipan berperan fleksibel”. Oleh karena itu, dari pengertian oleh para ahli diatas, Redi Panuju (2018, hlm. 63) menarik esensi terkait komunikasi interpersonal, yaitu “ komunikasi interpersonal bila dilakukan oleh dua orang. Satu orang menjadi komunikator dan satunya menjadi komunikan. Tugas komunikator adalah mengirim pesan dan komunikan menerima pesan. Posisi tersebut bisa bergantian manakala terjadi komunikasi timbal balik atau interaktif”

Itulah mengapa dalam komunikasi interpersonal penekanan untuk berkomunikasi secara langsung sangat dibutuhkan, karena dengan berkomunikasi secara langsung, berkemungkinan besar untuk terjalannya komunikasi yang efektif, dimana kita bisa terlebih dahulu menjalin hubungan secara personal dengan lawan bicara kita untuk bisa terjalannya hubungan personal yang dibutuhkan, agar ketika berkomunikasi lawan bicara kita bisa memberikan respon atas setiap informasi yang diberikan secara langsung baik verbal ataupun non-verbal.

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Agus M. Hardjana (Dalam E. Ronaning. 2019, hlm. 1) yaitu “komunikasi antarpribadi ialah interaksi yang berlangsung tatap muka antara dua orang atau beberapa orang, dimana pengirim pesan dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan juga dapat menerima lalu menanggapi pesan secara langsung juga”. Pendapat yang hampir serupa disampaikan oleh Seperti yang diungkapkan William F. Glueck (Fauzi Akbar, 2015, hlm. 54) yaitu “komunikasi interpersonal merupakan salah satu komunikasi yang dianggap sebagai komunikasi yang paling efektif karena dilakukan secara langsung antara komunikator dan komunikan, sehingga bisa mempengaruhi satu sama lain”.

Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih, dkk (1997, hlm.94) menyatakan: “Komunikasi interpersonal adalah proses interaksi seseorang yang berlangsung secara individual”. Tjutju Yuniarsih, dkk juga berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, yaitu :

1. Rasa percaya diri, yang tumbuh oleh sikap menerima, empati, dan kejujuran.
2. Kebutuhan untuk saling berhubungan satu sama lain.
3. Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensive dalam komunikasi, maksudnya adalah sikap yang memberikan dukungan (dorongan) bukan penolakan.
4. Sikap terbuka (dognatisme), maksudnya komunikasi antarpribadi diartikan sebagai pertemuan antara dua.tiga atau mungkin empat yang terjadi sangata spontan dan tidak berstruktur.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah bentuk penyampaian atau pertukaran informasi dari pelaku komunikasi yaitu komunikator dan komunikan yang dilakukan oleh minimal dua orang secara langsung atau bertatap muka dan terjadi dalam dua arah, serta memberikan respon balik secara langsung baik berupa verbal ataupun non verbal sehingga bisa lebih efektif dalam upaya perubahan sikap, perilaku, pendapat dan perasaan seseorang dalam sebuah interaksi dalam kondisi apapun.

2.1.1.2. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Menurut Rian Nugroho (Dalam Riska Dwi Novianti, dkk. 2017, hlm.4) tujuan komunikasi adalah menciptakan pemahaman bersama atau mengubah persepsi, bahkan perilaku. Diantaranya : (1) Agar pesan yang disampaikan dapat dimengerti, (2) Untuk Memahami Orang lain, (3) Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu

Jadi, Pada dasarnya tujuan komunikasi adalah untuk menjalin suatu hubungan antara satu individu dengan individu yang lain, juga menyampaikan informasi dan menambatkan respon atas informasi yang disampaikan. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara satu bentuk

komunikasi dengan bentuk komunikasi yang lain adalah proses dan tata cara atau teknis daripada komunikasi itu terjadi.

Menurut E. Ronaning roem dan Sarmiati (2019, hlm. 2) terdapat enam tujuan dari komunikasi interpersonal/antarpribadi yang harus dipahami, yaitu:

1. Mengetahui diri sendiri dan orang lain.
2. Mengetahui dunia luar.
3. Menciptakan dan memelihara hubungan.
4. Mengubah sikap dan perilaku.
5. Bermain dan mencari hiburan.
6. Membantu orang lain.

Sedangkan menurut Suranto AW (2011, hlm. 19), terdapat 8 tujuan dalam komunikasi interpersonal, yaitu :

1. Menemukan diri sendiri.
2. Mengungkapkan perhatian terhadap orang lain.
3. Menciptakan hubungan yang harmonis.
4. Mempengaruhi sikap dan tingkah laku.
5. Memberi bantuan konseling.
6. Menghilangkan kesalahpahaman akibat salah komunikasi.
7. Menghabiskan waktu dan,
8. Mencari kesenangan.

Jika dilihat dari pemaparan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari komunikasi interpersonal yaitu :

1. Mengetahui diri sendiri lebih jauh dan orang lain untuk bisa menjalin bentuk komunikasi antarpribadi yang lebih efektif. Selain itu, proses untuk mengenal diri sendiri biasanya hadir ketika ada suatu proses perbandingan diri sendiri antara satu individu dengan individu lain dalam sebuah percakapan. Kemudian itu akan menjadi sebuah evaluasi dan penambahan nilai baik jika ada satu atau dua bahkan lebih hal baru yang positif yang bisa didapatkan dalam proses percakapan interpersonal atau antarpribadi tersebut.

2. Mengetahui dan mengasah kesadaran akan kondisi sekitar atau faktor eksternal dari setiap individu. Ini merupakan bagian daripada kodrat manusia sebagai makhluk sosial untuk senantiasa bisa aktif dan membaur dengan lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan aktif dan terus bersosialisasi dengan orang lain, ini sekaligus menjaga dan membina suatu hubungan agar tetap rukun dan harmonis.
3. Dengan terus berkomunikasi dan bersosialisasi, terlebih dalam bentuk komunikasi interpersonal yang mengedepankan bentuk kedekatan dalam sikap, emosional ataupun yang lainnya pada setiap pelaku komunikasi, ini memungkinkan untuk terus adanya transformasi sikap menjadi lebih baik karena ada partner strategis untuk bisa membenahi diri satu sama lain. Juga bisa untuk memberikan saran dan masukan akan suatu hal yang harus dilakukan oleh salah seorang pelaku komunikasi.
4. Komunikasi interpersonal adalah bentuk komunikasi yang mengarah kepada setiap pelaku komunikasi untuk bisa memiliki hubungan interpersonal atau antarpribadi yang baik terlebih dahulu. Agar, bisa meminimalisir bentuk kesalahpahaman dalam berkomunikasi dan menefektifkan bentuk komunikasi.
5. Komunikasi interpersonal juga bertujuan untuk bisa memberikan hiburan kepada setiap individu yang berkomunikasi. Misalnya dengan memulai percakapan terkait suatu hal yang lucu atau komedi, suatu topik pembicaraan yang bisa memberikan ketenangan kepada para pelaku komunikasi karena bentuk komunikasi interpersonal yang tidak kaku atau nonformal.

Jadi, tujuan dari komunikasi interpersonal adalah untuk bisa melakukan percakapan atau komunikasi dengan harapan bisa mendapatkan nilai serta hal yang lebih daripada hanya sekedar mendapatkan informasi dari percakapan yang sudah dilakukan, seperti bisa terus melanjutkan hubungan yang sudah terjalin, menemukan partner yang mempunyai kesamaan dalam beberapa bidang untuk bisa melaksanakan suatu hal bersama, bisa lebih mengetahui potensi dan

kompetensi dalam diri ataupun rekan yang sedang diajak berkomunikasi dan hal-hal positif lainnya yang bisa didapatkan dengan berkomunikasi secara interpersonal.

2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Kitty O. Locker dan Stephen Kyo Kaczmarek (dalam Suwatno 2019, hlm. 139) ada beberapa keterampilan komunikasi interpersonal yang dinilai sangat krusial, yaitu :

1. Keterampilan Mendengarkan (Listening)

Mendengarkan dalam konteks pekerjaan (dunia bisnis) berbeda dengan mendengarkan dalam konteks lainnya. Dalam hal ini, kita diharapkan bisa menjadi seorang pendengar aktif (active listener) yang menunjukkan bahwa kita memahami apa yang dikatakan oleh pembicara dengan memberikan umpan balik (feedback) baik secara literal maupun emosional.

2. Keterampilan Bercakap (Conversation)

Kemampuan bercakap sangat penting dalam komunikasi bisnis karena dapat mencerminkan keterampilan seseorang. Dalam percakapan, kita dinilai dari cara kita merespons perkataan orang lain, cara menunjukkan ketertarikan dan respek, kesopanan, dan kepatuhan. Ada beberapa gaya bercakap yang dapat digunakan dalam komunikasi interpersonal dunia bisnis. Meski setiap gaya tidak berhubungan dengan benar dan salah, tetapi kita harus tetap mempertimbangkan konteks dan kepatuhannya serta menyesuaikan dengan lawan bicara.

3. Keterampilan Komunikasi Nonverbal (Nonverbal Communication)

Komunikasi nonverbal juga sangat penting dalam konteks komunikasi interpersonal. Komunikasi nonverbal membantu kita dalam membangun citra yang ingin kita persentasikan di depan orang lain. Untuk itu, kita sebaiknya mengetahui bagaimana seharusnya memainkan Bahasa tubuh yang tepat dalam berbagai kesempatan baik ketika melakukan presentasi, rapat, maupun praktik interaksi lainnya.

4. Keterampilan Membangun Jejaring (Network)

Keterampilan berjejaring adalah kemampuan menghubungkan banyak orang baik di dalam maupun di luar perusahaan. Keterampilan ini sekarang menjadi amat sangat penting seiring revolusi dalam bidang teknologi komunikasi. Semakin luas kita membangun jaringan dan memanfaatkannya maka eksistensi kita akan semakin diakui oleh orang lain.

Sedangkan menurut Ruben (dalam Cangara 2006, hlm.144) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal diantaranya:

1. Penerima
 - a. Keterampilan Berkomunikasi
 - b. Kebutuhan
 - c. Tujuan yang diinginkan
 - d. Sikap, nilai, kepercayaan dan kebiasaan-kebiasaan
 - e. Kemampuan untuk menerima
 - f. Kegunaan pesan.
2. Pesan
 - a. Tipe dan model pesan
 - b. Karakteristik dan tipe pesan
 - c. Struktur pengelolaan pesan
 - d. Kebaharuan (aktualisasi) pesan
3. Sumber
 - a. Kredibilitas dan kompetensi dalam bidang yang disampaikan
 - b. Kedekatan dengan penerima
 - c. Motivasi dan perhatian
 - d. Kesamaan dengan penerima
 - e. Cara penyampaiannya
 - f. Daya Tarik
4. Media
 - a. Tersedianya media
 - b. Keandalan (daya input) media
 - c. Kebiasaan menggunakan media

d. Tempat dan situasi

Sedangkan menurut Suranto Aw (2011, hlm. 7) ada 9 faktor/komponen yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal, yaitu:

1. Sumber/komunikator

Merupakan orang yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi, yakni keinginan untuk membagi keadaan internal sendiri, baik yang bersifat emosional maupun informasional dengan orang lain.

2. Encoding

Adalah suatu aktifitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan non verbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata Bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikan.

3. Pesan

Merupakan hasil encoding. Pesan adalah simbol-simbol baik verbal maupun non verbal, ataupun gabungan keduanya, yang mewakili keadaan khusus komunikator untuk disampaikan kepada pihak lain.

4. Saluran

Merupakan sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau yang menghubungkan orang ke orang lain secara umum.

5. Penerima/komunikan

Adalah seseorang yang menerima, memahami, dan menginterpretasikan pesan.

6. Decoding

Decoding merupakan kegiatan internal dalam diri penerima. Melalui indera, penerima mendapatkan macam-macam data dalam bentuk “mentah”, berupa kata-kata dan simbol-simbol yang harus diubah ke dalam pengalaman-pengalaman yang mengandung makna.

7. Respon

Yakni apa yang telah diputuskan oleh penerima untuk dijadikan sebagai sebuah tanggapan terhadap pesan.

8. Gangguan (*noise*)

Gangguan atau noise atau barrier beraneka ragam, untuk itu harus didefinisikan dan dianalisis. Gangguan dapat terjadi didalam komponen-komponen manapun dari sistem komunikasi.

9. Konteks komunikasi

Komunikasi selalu terjadi dalam suatu konteks tertentu, paling tidak ada tiga dimensi yaitu ruang, waktu, dan nilai.

Sedangkan menurut Cultip dan Center (dalam Wursanto 2003, hlm. 68-70) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal diantaranya:

1. Kepercayaan

Dalam komunikasi antara komunikator dan komunikan diharuskan untuk saling memberikan kepercayaan satu sama lain. Bila tidak bisa saling mempercayai, akan aka hambatan dalam proses komunikasi bahkan cenderung kepada kegagalan dalam berkomunikasi.

2. Berdasarkan hubungan

Keberhasilan komunikasi berkaitan erat dengan situasi atau kondisi lingkungan pada waktu komunikasi berlangsung.

3. Kepuasan

komunikasi harus menimbulkan rasa kepuasan, antara kedua belah pihak. Kepuasan ini akan tercapai apabila isi berita dapat dimengerti oleh komunikan dan sebaliknya pihak komunikan mau memberikan rekasi atau respon kepada pihak komunikator.

4. Kejelasan

kejelasan yang dimaksud adalah kejelasan yang meliputi kejelasan akan berita, tujuan yang hendak dicapai dan kejelasan istilah-istilah yang digunakan.

5. Kesenambungan dan konsistensi

komunikasi harus dilakukan terus-menerus dan informasi yang disampaikan jangan bertentangan dengan informasi terdahulu

6. Kemampuan pihak penerima berita/pesan

komunikator harus menyesuaikan istilah-istilah yang dipergunakan dengan kemampuan dan pengetahuan komunikan.

7. Saluran pengiriman berita/pesan

agar komunikasi berhasil, hendaknya dipakai saluran-saluran komunikasi yang sudah biasa digunakan dan sudah dikenal oleh umum.

Berdasarkan banyak faktor yang sudah disebutkan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kecakapan dan kelancaran seseorang dalam berkomunikasi dipengaruhi oleh banyak aspek. Kecerdasan atau tingkat intelegensi seseorang juga mempengaruhi bagaimana seseorang itu berkomunikasi. Keadaan psikologis, perbedaan umur, faktor pengalaman dan yang lain sebagainya juga mempengaruhi seseorang ketika berkomunikasi. Tentu ketika terjadi perbedaan atau adanya faktor yang mempengaruhi seseorang dalam berkomunikasi, ini akan menghambat proses komunikasi bahkan bisa sampai menggagalkan tujuan dari berkomunikasi itu sendiri.

2.1.1.4. Efektifitas Komunikasi Interpersonal

Menurut Suwatno (2019, hlm. 3) “Komunikasi menekankan pada proses memahamo dan membagikan sudut pandang lain secara efektif”, selaras dengan pendapat tersebut, menurut Hardjana (dalam Suranto Aw, 2011, hlm.77) “komunikasi interpersonal dapat dikatakan efektif apabila pesan diterima dan dimengerti sebagaimana dimaksud oleh pengirim pesan, pesan ditindaklanjuti dengan sebuah perbuatan secara suka rela oleh penerima pesan, dapat meningkatkan kualitas hubungan antar pribadi, dan tidak ada hambatan untuk hal itu”.

Pendapat lain disampaikan oleh DeVito (dalam N. Komariah 2009, hlm.6-7) yaitu, komunikasi antarpribadi yang efektif berdasarkan humanistic model dan pragmatic model. Humanistic model (soft

approach) menunjukkan bahwa kualitas komunikasi antarpribadi yang efektif ditentukan oleh 5 faktor yaitu:

1. Keterbukaan (*openess*) yaitu kemampuan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima dalam menghadapi komunikasi antarpribadi. Tiga aspek keterbukaan dalam komunikasi antar pribadi yaitu: (1) komunikator harus terbuka kepada komunikannya. Misalnya komunikator memperkenalkan diri dan menawarkan kepada komunikan untuk menanyakan apa yang dibutuhkan komunikan. (2) Mengacu pada kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang dari komunikan. Apabila ada pengunjung perpustakaan yang diam atau kebingungan maka pustakawan harus memperlihatkan keterbukaan dengan cara bereaksi secara spontan terhadap pengunjung tersebut. (3) Kepemilikan perasaan dan pikiran dimana komunikator mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang diungkapkannya adalah miliknya dan bertanggung jawab terhadap ucapannya dan pesan yang diberikan kepada komunikan.
2. Empati (*empathy*) maksudnya adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu keadaan tertentu. Jika dikaitkan dengan kondisi lingkungan sosial kita, komunikator mengetahui keresahan dan kebutuhan yang dirasakan oleh seorang komunikan.
3. Dukungan (*supportiveness*) merupakan hubungan antar pribadi yang efektif bilamana terdapat sikap mendukung. Individu memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap deskriptif bukan evaluasi, spontan bukan strategik, artinya sudah menjadi kepribadian seorang pustakawan secara spontan untuk membantu pemustaka.
4. Rasa positif (*positiveness*) yaitu seorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya.
5. Kesetaraan (*equality*) maksudnya adalah penerimaan dan

persetujuan terhadap orang lain yang menjadi lawan bicara. Harus disadari bahwa semua orang bernilai dan memiliki sesuatu yang penting yang bisa diberikan pada orang lain. Kesetaraan dalam komunikasi antarpribadi harus ditunjukkan dalam proses pergantian peran sebagai pembicara dan pendengar.

Menurut Hardjana (dalam Sapto Irawan 2017, hlm.44) “komunikasi interpersonal dikatakan efektif apabila pesan yang diterima dan dimengerti sebagaimana dimaksud oleh pengirim pesan, ditindaklanjuti dengan sebuah perbuatan secara suka rela oleh penerima pesan, dapat meningkatkan hubungan antar pribadi, dan tidak ada hambatan untuk hal itu”. Komunikasi interpersonal adalah bentuk komunikasi yang menekankan kedekatan secara fisik dan psikologi para pelaku komunikasinya, ini bertujuan untuk bisa menjaga dan meningkatkan keefektifitasan komunikasi yang terjalin.

Pendapat lain terkait efektifitas komunikasi interpersonal juga disampaikan oleh Roger (dalam Arni, 2009, hlm. 176) yaitu hubungan interpersonal akan terjadi secara efektif jika kedua belah pihak telah memenuhi kondisi berikut ini:

1. Bertemu satu sama lain secara personal.
2. Empati secara tepat terhadap pribadi yang lain dan berkomunikasi yang dapat dipahami satu sama lain secara pribadi.
3. Menghargai satu sama lain, bersifat positif dan wajar tanpa menilai atau keberatan.
4. Menghayati pengalaman satu sama lain dengan sungguh-sungguh, bersikap menerima dan empati satu sama lain.
5. Merasa bahwa saling menjaga keterbukaan dan iklim yang mendukung serta mengurangi kecenderungan gangguan arti.
6. Memerlihatkan tingkah laku yang percaya penuh dan memperkuat perasaan aman terhadap orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa efektifitas komunikasi interpersonal antara lain adanya rasa

saling menghargai dari kedua belah pihak serta mengedapankan kejujuran dalam berkomunikasi. Berkomunikasi juga dilakukan dengan ramah agar dapat menumbuhkan keakraban dan keharmonisan dalam hubungan pelaku komunikasi.

2.1.1.5. Indikator Komunikasi Interpersonal

Untuk bisa mengukur tingkat efektifitas komunikasi interpersonal, dibutuhkan indikator untuk bisa melihat seberapa efektif komunikasi interpersonal yang terjalin. Menurut Suranto Aw (2011, hlm. 14) ada lima ciri-ciri (indikator) komunikasi interpersonal, yaitu:

1. Arus pesan terjadi secara dua arah
2. Terbangun dengan suasana nonformal
3. Umpan balik segera
4. Peserta komunikasi berada dalam jarak yang dekat
5. Peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun nonverbal.

Pendapat lain tentang indikator komunikasi interpersonal disampaikan oleh Muhammad (dalam Yuyum Yulianti & Suriyanti, 2020, hlm.2) yaitu :

1. Keterbukaan (openness)
Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil di dalam menerima pendapat orang lain.
2. Empati (Empathy)
Adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
3. Dukungan (Support)
Adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
4. Rasa positif (positiveness)
Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.
5. Equality

Yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

Pendapat serupa disampaikan oleh Devito (dalam Fauzi Abubakar, 2015, hlm. 54) yaitu,

1. Keterbukaan (openness) adalah kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan interpersonal. Keterbukaan atau sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif.
2. Empati (empathy) adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain atau proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu.
3. Dukungan (supportiveness) adalah situasi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berlangsung efektif. Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi.
4. Rasa positif (positiveness) adalah perasaan positif terhadap diri sendiri, kemampuan mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan kemampuan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk berinteraksi yang efektif.
5. Kesetaraan (equality) adalah pengakuan kedua belah pihak saling menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

2.1.2. Konsep Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Heni Rochimah, dkk (2018, hlm. 243) menyatakan bahwa: “Tingkat kedisiplinan dan profesionalitas guru merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan di suatu sekolah”.

Menurut Veitzal Rivai (2005, hlm. 444) menyatakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku”. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan suatu organisasi, karena keberhasilan dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi ditentukan dan diukur dari kedisiplinan anggota dan kedisiplinan dalam setiap aspek dan proses organisasi itu dalam mencapai tujuan.

Pendapat lain disampaikan oleh Ahmad Sumali dan Alfa Yudha Pratama (2019, hlm. 439) yaitu, disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri guru, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kemudian kita sadari bahwa setiap individu yang terus tumbuh dan berkembang membutuhkan contoh untuk bisa berperilaku dengan baik dalam upaya menjalani kehidupan sosialnya. Dalam hal ini, setiap individu harus mempelajari perilaku dan tindakan yang baik kepada seseorang yang menjadi contoh dari bagaimana individu itu belajar untuk berperilaku baik atau untuk menjadi disiplin. Maka dari itu salah satu upaya untuk bisa membentuk seseorang menjadi pribadi yang baik dan disiplin adalah dengan memberikan fasilitas Pendidikan di sekolah dengan harapan adanya proses perubahan sikap dari setiap individu ketika melihat seorang guru sebagai contoh untuk berperilaku baik dan disiplin.

Oleh karena itu. Peran guru sebagai pendidik dijelaskan dalam Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 Bab I Pasal I, yaitu “Guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi setiap siswa jalur pendidikan dini yang formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah”.

Pendapat lain tentang disiplin kerja disampaikan oleh Harlie (2012, hlm. 861) “kedisiplinan adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukan tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik”. Sutrisno

(2009, hlm. 87), mengemukakan bahwa “Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Pada dasarnya disiplin adalah hal yang memang harus dimiliki oleh setiap individu, karena disiplin merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan sosial ataupun dalam organisasi dan ruang lingkup pekerjaan. Menurut Novan A.W (2019, hlm. 91), juga menjelaskan bahwa “kedisiplinan diartikan sebagai perbuatan yang dilakukan oleh seseorang untuk menaati atau mematuhi suatu aturan yang berlaku ketika di mana seseorang itu sendiri berada”

Oleh karena itu, menurut Muazza, dkk (2020, hlm. 577) berpendapat bahwa “Disiplin kerja yang dimiliki guru merupakan hal yang penting. Guru yang datang ke sekolah tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam belajar guru. Guru yang masuk ke kelas mengajar sesuai dengan waktunya, masuk dan keluar tepat waktu. Guru yang mengajar sesuai dengan tujuan pembelajaran. Hal-hal tersebut merupakan contoh yang dapat membangkitkan semangat siswa dalam belajar. Disiplin bagi seorang guru adalah sebuah keharusan, dimana arti daripada guru itu sendiri yaitu digugu dan ditiru. Ini berarti bentuk kedisiplinan yang ada dari seorang guru haruslah menjadi contoh yang baik bagi siswanya. Kedisiplinan kerja guru juga tidak hanya akan berdampak pada murid yang menjadikannya contoh, melainkan juga berpengaruh pada kinerja dari guru itu sendiri, seperti meningkatkan melancarkan bentuk aktifitas dalam menjalankan tugasnya yaitu mengajar murid di sekolah. Disiplin yang baik akan mencerminkan integritas dan kompetensi yang dimiliki seseorang.

Sedangkan menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (dalam Novan. A. W. 2019, hlm. 91), menyatakan bahwa ada tiga tingkatan dalam kedisiplinan yaitu:

1. Disiplin pribadi sebagai perwujudan yang lahir dari kepatuhan atau aturanaturan yang mengatur perilaku individu.

2. Disiplin kelompok sebagai perwujudan yang lahir dari sikap taat dan patuh terhadap aturan hukum dan norma yang berlaku pada kelompok pada bidang-bidang kehidupan manusia.
3. Disiplin nasional, yaitu wujud disiplin yang lahir dari sikap patuh pada peraturan atau undang-undang yang ditunjukkan kepada seluruh lapisan masyarakat secara nasional.

Kemudian Menurut Rabukit Damanik (2019, hlm. 167) Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Dari pemaparan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah tumbuhnya kesadaran dari dalam diri seseorang untuk memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, oleh karena itu kedisiplinan sangat penting dimiliki oleh setiap orang. Terlebih kedisiplinan kerja seorang guru ketika menjalankan tugasnya disekolah. Dikarenakan kedisiplinan seorang guru merupakan cerminan dasar daripada kedisiplinan siswanya. Dengan kedisiplinan tersebut, seorang guru dapat dengan efektif menjalankan tanggung jawab yang dimilikinya, seperti menentukan langkah strategis dalam proses pelaksanaan Pendidikan untuk membawa peserta didik menjadi lebih baik.

2.1.1.2. Tujuan Disiplin Kerja

Sebuah instansi ataupun organisasi membuat peraturan adalah untuk bisa dipatuhi oleh setiap orang yang terlibat didalam lingkungan tersebut. Seperti halnya sekolah, sekolah merupakan organisasi atau instansi yang bergerak dibidang pelayanan Pendidikan.

Menurut Wirawan (dalam Sarah Wulan, 2013, hlm. 109) beberapa tujuan disiplin adalah:

1. memotivasi karyawan,
2. mempertahankan hubungan saling menghormati,
3. meningkatkan kinerja karyawan,
4. meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas

dan efisiensi kerja.

5. meningkatkan kedamaian industrial dan kewargaan organisasi.

Tujuan adanya disiplin kerja juga disampaikan oleh Hasibuan (2008, hlm. 193-194), yaitu:

1. Adanya disiplin kerja sangat penting karena dengan baiknya disiplin kerja seorang pegawai, maka prestasi kerjanya juga akan meningkat. Dengan demikian, adanya disiplin kerja yang baik maka organisasi akan dapat mencapai hasil yang optimal.
2. Tindakan disiplin akan dapat menciptakan pegawai-pegawai yang taat akan aturan dan norma-norma yang ada dan berlaku dalam suatu organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
3. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab seorang pegawai atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini akan mendorong semangat kerja dari pegawai sehingga mampu mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut sebagaimana yang diinginkan.
4. Pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi kerjanya.
5. Adanya disiplin agar pegawai dapat mewujudkan produktivitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya demi mewujudkan berbagai tujuan organisasi.

Pendapat lain tentang tujuan disiplin kerja juga disampaikan oleh Bejo Siswanto (2010, hlm. 292) tujuan dari disiplin yaitu :

1. Tujuan Umum
Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan Khusus
Tujuan khusus dari disiplin kerja adalah :
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah

Menurut Ayu Andriani Khalik (2019 hlm. 3) Salah satu aspek yang sangat penting dalam proses pembelajaran adalah disiplin. Disiplin merupakan sikap yang harus dimiliki oleh guru karena dengan disiplin kerja yang tinggi, tujuan dari pendidikan yang diharapkan dapat tercapai oleh suatu sekolah.

Dari pemaparan ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk menghasilkan ketertarikan dalam suatu kondisi. Yang dimana ketika di sekolah untuk bisa menciptakan situasi dan kondisi pembelajaran yang efektif, haruslah ada bentuk kedisiplinan yang ditunjukkan oleh seorang guru terhadap siswanya.

2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja dalam organisasi atau pada suatu instansi. Terlebih kedisiplinan kerja guru pada instansi Pendidikan. Karena kedisiplinan kerja guru merupakan salah satu upaya untuk bisa meningkatkan kualitas Pendidikan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja menurut Hasibuan (2004, hlm. 194), yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara local serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada

karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (digaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan dan karyawan pun merasa mendapat perhatian, bimbingan petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi/hukuman

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang

indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

Sedangkan Menurut Beach. O.S (dalam Nur Syamsiyah. 2010, hlm. 9), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru, yaitu:

1. Moral Semangat Kerja Pegawai

Moral kerja pada dasarnya berarti suasana batin seseorang personal tenaga kerja yang mempengaruhi kegiatannya dalam melaksanakan tugas pokok sebagai tanggung jawab moralnya'. Moral kerja berkorelasi tinggi terhadap dedikasi dan loyalitas yang bermuara pada disiplin pribadi dan disiplin kerja. Moral kerja yang positif ditampilkan pada dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi dan kepemimpinannya sehingga gejalanya secara kongkrit terlihat dalam disiplin.

2. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan merupakan sebuah keinginan. Kesejahteraan selalu dikaitkan dengan terpenuhinya segala kebutuhan untuk kesejahteraan seorang guru. Pemimpin tentunya harus dapat mengerti dan memahami kebutuhan para anggota atau bawahannya. Pemimpin harus memberikan inisiatif finansial sebagai imbalan yang mereka berikan kepada lembaga pendidikan atau sekolah. Imbalan yang layak akan membuat para guru merasa bergairah dalam bekerja.

3. Suasana/Lingkungan Kerja yang Harmonis Keharmonisan

Suasana kerja ditandai dengan adanya sistem komunikasi yang lancar, partisipasi yang cukup, letak peralatan yang teratur akan memberikan kenyamanan pada guru dalam bekerja, sehingga disiplin akan lebih mudah ditegakan. Suasana lingkungan tersebut akan mendorong guru untuk datang tepat waktu, bekerja dengan baik, dan menggunakan fasilitas yang ada dengan tanggung jawab yang baik pula.

4. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan bawahan. tujuan yang ingin dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi seorang guru. Hal ini berarti tujuan yang diberikan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan setiap gurunya sehingga guru dapat bekerja tanpa beban, dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan sebuah tugas atau tanggung jawab.

5. Teladan Kepemimpinan

Tentunya dalam sebuah kedisiplinan faktor teladan kepemimpinanpun akan sangat berpengaruh karena pemimpin akan selalu dijadikan pedoman dan penuntun bagi seorang bawahannya. Hal tersebut akan terlihat dengan sangat baik jika pemimpin bisa berdisiplin dengan baik, sopan, santun, dan lain-lain.

6. Pengawasan yang Melekat

Istilah melekat (waskat) berasal dari bahasa asing 'build in control' yang berarti suatu pengawasan yang terjadi dengan sendirinya akan melekat dan akan menjadi tugas serta tanggung jawab semua pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah harus aktif dan langsung dalam mengawasi perilaku, sikap, dan disiplin kerja guru.

7. Sanksi dan Hukuman

Untuk tetap memelihara tekad kedisiplinan seorang guru tentunya sanksi dan hukuman sangat diperlukan, karena dalam hal ini sanksi dan hukuman merupakan hal yang menjadi satu dan terus menerus akan diperhatikan oleh seorang guru yang tingkat kedisiplinannya tinggi. Sanksi dan hukuman yang jelas dari sebuah pemimpin akan bisa tetap memelihara kepribadian tiap-tiap guru nya untuk bersikap disiplin.

8. Ketegasan

Sebagai kepala sekolah atau pemimpin harus dituntut untuk berani dan tegas dalam memberikan sanksi dan hukuman terhadap guru, apabila kepala sekolah tidak tegas dalam

menindak guru yang tidak bisa mengikuti peraturan maka gurupun akan acuh terhadap kedisiplinan dan juga bisa sampai seorang guru sudah terbiasa dengan melanggar dan peraturan yang biasa sudah dilanggar dianggap tidak pernah ada.

9. Hubungan antar sesama manusia

antara sesama manusia tetap dijaga untuk bisa menggambarkan bahwa setiap rasa atau kepekaan yang berasal dari seorang guru akan terasa. Jika hubungan atau rasa kemanusiaan yang erat terjalin maka bukan tidak mungkin seorang guru akan menjadi pribadi yang sangat disiplin karena tidak ada sifat yang membuat malas ataupun rasa yang tidak enak antara sesama guru. Tentunya keadaan ini dapat memotivasi disiplin guru untuk datang ke sekolah dimana tempat guru itu mengajar.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Sutrisno (2009, hlm. 89) bahwa factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Besar kecilnya kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin
3. Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan yang dilakukan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Melalui pemaparan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pembentukan kedisiplinan tidak terjadi begitu saja, butuh proses yang melibatkan semua unsur terkait untuk bisa menumbuhkan dan terus meningkatkan kedisiplinan kerja. Begitu juga dengan kedisiplinan kerja seorang guru, pembentukan kedisiplinan pada seorang guru juga terbentuk melalui beberapa proses seperti pelatihan dan pembiasaan menjalan kedisiplinan itu sendiri. Ini semua dilakukan untuk bisa adanya peningkatan kualitas Pendidikan, kualitas tenaga pendidik dan kualitas dari para peserta didik.

2.1.1.4. Indikator Disiplin Kerja Guru

Menurut Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, dan Syaiful Eddy (2020, hlm. 2168) “Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi”. Kedisiplinan kerja bisa dikatakan terbentuk dan berhasil ketika terlihat adanya ketercapaian dari beberapa aspek yang menjadi tolak ukur dari kedisiplinan kerja itu sendiri. Menurut Rivai (2005: hlm. 444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Sedangkan menurut Martoyo (dalam Yulianto, 2011), terdapat beberapa indikator dalam disiplin kerja guru, yaitu:

1. Penggunaan waktu kerja yang tepat yaitu suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang sudah

ditemukan, meliputi kapan waktu suatu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan memerlukan waktu tertentu.

2. Perbuatan tingkah laku ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.
3. Ketertiban dalam melaksanakan tugas suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu, agar terciptanya ketertiban dalam suatu pekerjaan.
4. Rencana harian tugas adalah pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk aktivitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap harinya sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan disiplin kerjanya.

2.1.3. Konsep Prestasi Belajar

2.1.1.5. Pengertian Prestasi Belajar

Menurut Hermati dan Moradi (dalam Sofwan Adiputra & Mujiyati, 2017, hlm. 151) Belajar adalah proses yang kompleks yang tidak mudah didefinisikan. Belajar hampir sama dengan proses perubahan perilaku yang merupakan hasil pengalaman, dan hal itu tidak dikaitkan dengan keadaan sementara.

Kemudian definisi Prestasi belajar disampaikan oleh Ahmad Syafi’I, Tri Marfiyanto, dan Siti Kholidatur Rodiyah (2018, hlm. 116) yaitu “Prestasi belajar merupakan hasil belajar yang dicapai setelah melalui proses kegiatan belajar mengajar”. Sedangkan menurut Hasbiah (dalam Muazza, dkk, 2020, hlm. 576) mengatakan “prestasi belajar adalah apa yang telah dicapai oleh siswa setelah melakukan kegiatan belajar mengajar”. Kemudian, Sudjana (dalam Muazza, dkk, 2020, hlm. 576) mengatakan “prestasi/hasil belajar merupakan kemampuan-kemampuan yang dimiliki siswa setelah ia menerima pengalaman belajarnya”.

Kegiatan pembelajaran bisa dikatakan berhasil jika ada keberhasilan daripada proses pembelajaran tersebut. Yaitu diukur dari

prestasi belajar yang didapatkan oleh peserta didik melalui kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu menurut Winkel (dalam Linda Setiawati, 2015, hlm. 326) menjelaskan bahwa prestasi belajar merupakan perubahan dalam bidang kognitif, bidang sensorik-motorik, bidang dinamik-afektif, dan mengakibatkan manusia berubah dalam sikap dan tingkah lakunya. Sedangkan menurut Dimiyati dan Mudjiono (2018, hlm.7) menyatakan bahwa belajar merupakan suatu proses internal yang kompleks, yang terlibat dalam suatu proses internal adalah yang meliputi unsur afektif, dalam matra afektif berkaitan dengan sikap, nilai-nilai, interes, apresiasi, dan penyesuaian perasaan sosial.

Pendapat lain disampaikan oleh Didin Mukodim, Ritandiyono dan Harumi Ratna Sita (dalam Izuddin Syarif, 2012, hlm.237) yaitu “prestasi belajar adalah hasil penilaian pendidik terhadap proses dan hasil belajar siswa yang menggambarkan penguasaan siswa atas materi pelajaran atau perilaku yang relatif menetap sebagai akibat adanya proses belajar yang dialami siswa dalam jangka waktu tertentu.”

Sedangkan menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2005, hlm.102) Mengemukakan bahwa

‘Prestasi atau hasil belajar (achievement) merupakan realisasi atau pemekaran dari kecakapan-kecakapan potensi atau kapasitas yang dimiliki oleh seseorang. Penugasan hasil belajar oleh seseorang dapat dilihat dari perilaku baik dalam bentuk penguasaan pengetahuan keterampilan berpikir maupun keterampilan motorik.’

Menurut Muhibin Syah (2011, hlm.144-145) menyatakan bahwa “prestasi belajar merupakan tingkatan keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah program”. Lain hal dengan pendapat Arifin (dalam Suyati, 2015), Arifin berpendapat bahwa “prestasi belajar mempunyai beberapa fungsi utama, antara lain prestasi belajar sebagai indikator kualitas dan kuantitas pengetahuan yang dikuasai siswa”.

Menurut Gagne (dalam Nur Alamsyah, 2016, hlm. 156), prestasi belajar dapat dibedakan dalam lima kategori yang di antaranya adalah:

- a. informasi verbal
- b. kemahiran intelektual
- c. pengaturan kegiatan kognitif
- d. sikap
- e. keterampilan motoric

Selain itu, menurut Arifin (dalam Zainal, 1991, hlm.2) mengemukakan “Fungsi utama prestasi belajar antara lain prestasi belajar sebagai indikator kualitas dan kualitas Pendidikan telah dikuasai peserta didik.

1. Prestasi belajar sebagai lambang pemuasan hasrat ingin tahu.
2. Prestasi belajar sebagai bahan informasi dalam inovasi Pendidikan.
3. Prestasi belajar sebagai indikator intern dan ekstern dari suatu institusi Pendidikan.
4. Prestasi belajar dapat dijadikan indikator terhadap daya serap (kecerdasan) anak didik.

Dari pemaparan terkait prestasi belajar menurut para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa prestasi belajar merupakan hasil maksimal yang berhasil peserta didik dapatkan setelah melalui proses-proses pembelajaran untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

2.1.1.6. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Prestasi belajar yang berhasil didapatkan oleh siswa akan berbeda dan tidak bisa disamaratakan. Karena ada faktor-faktor yang dialami dan yang mempengaruhi setiap siswa juga berbeda-beda. Oleh karena itu, agar setiap siswa bisa mendapatkan prestasi belajar yang maksimal, dibutuhkan upaya untuk bisa mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar setiap siswa.

Menurut Djamarah (2011, hlm.141) berpendapat bahwa belajar bukanlah aktifitas yang berdiri sendiri, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hasil belajar siswa, diantaranya:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri siswa.
Faktor internal terdiri dari :
 - a) Faktor fisiologis, berupa penglihatan, pendengaran, penciuman, struktur tubuh, cacat tubuh dan lain-lain.
 - b) Faktor psikologis, terdiri dari faktor intelektual (intelegensi, bakat khusus, dan lain-lain) dan faktor non-intelektual (konsep diri, sikap, motivasi, penyesuaian diri, kemandirian, dan lain-lain)
2. Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar siswa.
Faktor eksternal terdiri dari :
 - a) Faktor lingkungan sosial, terdiri dari keluarga, sekolah, masyarakat dan kelompok.
 - b) Faktor lingkungan budaya, terdiri dari adat istiadat, IPTEK, dan kesenian.
 - c) Faktor lingkungan fisik, terdiri dari fasilitas rumah, fasilitas belajar, dan lain-lain.
 - d) Faktor lingkungan spiritual, yaitu faktor keagamaan.
 - e) Motivasi sosial.

Sementara itu menurut Daryanto (2009:51) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses belajar siswa, yaitu:

1. Faktor Intern, meliputi: kondisi jasmani, kondisi psikologis dan faktor kelelahan siswa
2. Faktor Ekstern, meliputi: faktor keluarga, faktor sekolah, faktor masyarakat.

Mudri (2010, hlm.117) juga berpendapat bahwa “Kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal,

tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi”.

Menurut Syah (2011, hlm. 132) faktor yang mempengaruhi prestasi belajar yaitu :

1. Faktor internal
 - a) Faktor fisiologis (jasmani) yang meliputi kesehatan dan kecacatan tubuh.
 - b) Faktor psikologis yang meliputi intelegensi/kecerdasan, minat, bakat, dan motivasi.
2. Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar siswa. Faktor eksternal terdiri dari :
 - a) Faktor lingkungan sosial yang meliputi faktor lingkungan sosial sekolah seperti: para guru, tenaga kependidikan dan teman-teman sekelas. Faktor lingkungan sosial yang paling banyak mempengaruhi kegiatan belajar adalah orang tua dan keluarga itu sendiri.
 - b) Faktor lingkungan nonsosial yang meliputi sarana dan prasarana, alat-alat belajar, keadaan cuaca dan keadaan waktu belajar yang digunakan oleh siswa.
3. Faktor pendekatan belajar yang meliputi strategi dan metode yang digunakan untuk melakukan kegiatan pembelajaran materi-materi pelajaran.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat para ahli diatas terkait faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar adalah faktor yang datang dari dalam diri seseorang (internal) seperti fisiologis dan psikologis seseorang. Kemudian faktor selanjutnya adalah faktor yang datang dari luar diri seseorang (eksternal) seperti faktor fasilitas, lingkungan keluarga, lingkungan sosial dan lingkungan sekolah.

2.1.1.7. Indikator Prestasi Belajar

Ketercapaian prestasi belajar bisa dikatakan berhasil didapatkan secara maksimal jika telah memenuhi tolak ukur

ketercapaian dan keberhasilan prestasi belajar itu sendiri. Menurut Nemeth dan Long Dalam (Siti Nurhasanah, 2016, hlm.136) mengatakan bahwa “Perubahan hasil belajar dapat diamati, dibuktikan, dan terukur dalam kemampuan atau prestasi yang pernah dialami oleh siswa sebagai hasil dari pengalaman belajar”.

Sedangkan menurut Muhibbin Syah (2010, hlm.151) terdapat tiga indikator yang menjadi penentu keberhasilan prestasi belajar, yaitu meliputi:

1. Ranah Kognitif

Terdapat proses perkembangan kemampuan kecerdasan/kemampuan otak anak.

2. Ranah Afektif

Adanya perkembangan dalam sikap dan nilai.

3. Ranah Psikomotor

Adanya perkembangan dari keterampilan atau kemampuan anak dalam bertindak setelah menerima pengalaman belajar tertentu.

Dibawah ini merupakan table yang menunjukkan jenis, indikator dan cara evaluasi prestasi :

Tabel 1.1
Indikator Penentu Keberhasilan Prestasi Belajar Siswa

Ranah/Jenis Prestasi	Indikator	Cara Evaluasi
A. Ranah Kognitif		
1. Pengamatan	1. Dapat menunjukan 2. Dapat Membandingkan 3. Dapat Mengubungkan	1. Tes Lisan 2. Tes Tertulis 3. Observasi
2. Ingatan	1. Dapat Menyebutkan 2. Dapat Menunjukan Kembali	1. Tes Lisan 2. Tes Tertulis 3. Observasi
3. Pemahaman	1. Dapat Menjelaskan 2. Dapat Mendefinisikan Dengan Lisan Sendiri	1. Tes Lisan 2. Tes Tertulis
4. Penerapan	1. Dapat Memberikan Contoh 2. Dapat Menggunakan Secara Tepat	1. Tes Tertulis 2. Pemberian Tugas 3. Observasi
5. Analisis (Pemeriksaan dan Pemilihan secara Teliti)	1. Dapat Menguraikan 2. Dapat Mengklasifikasikan	1. Tes Tertulis 2. Pemberian Tugas
6. Sintesis (Membuat Panduan Baru dan Utuh)	1. Dapat Menghubungkan 2. Dapat Menyimpulkan 3. Dapat Menggeneralisasi	1. Tes Tertulis 2. Pemberian Tugas
B. Ranah Rasa/Afektif		
1. Penerimaan	1. Menunjukan Sikap Menerima	1. Tes Tertulis 2. Tes Skala Sikap

	2. Menunjukkan Sikap Menolak	3. Observasi
2. Sambutan	1. Kesiediaan Berpartisipasi/Terlibat 2. Kesiediaan Memanfaatkan	1. Tes Tertulis 2. Tes Skala Sikap 3. Observasi
3. Apresiasi (Sikap Menghargai)	1. Menganggap Penting dan Bermanfaat 2. Menganggap Indah dan Harmonis 3. Mengagumi	1. Tes Skala/Penilaian Sikap 2. Pemberian Tugas 3. Observasi
4. Internalisasi (Pendalaman)	1. Mengakui dan Meyakini 2. Mengingkari	1. Tes Skala Sikap 2. Pemberian Tugas Ekspresif (yang menyatakan sikap) Proyektif (yang menyatakan perkiraan ramalan) 3. Observasi
5. Karakteristik (Penghayatan)	1. Melembagakan atau Meniadakan 2. Menjelmakan dalam Pribadi dan Perilaku Sehari-hari	1. Pemberian Tugas 2. Observasi
C. Ranah Karsa/Psikomotor		
1. Keterampilan Bergerak dan Bertindak	1. Mengkoordinasikan Gerak Mata, Tangan, Kaki dan Anggota Tubuh Lainnya	1. Observasi 2. Tes Tindakan
2. Kecakapan Ekspresi Verbal dan Nonverbal	1. Mengucapkan Membuat Mimik dan	1. Tes Lisan 2. Observasi

	Gerakan Jasmani	3. Tes Tindakan
--	-----------------	-----------------

Sumber: Muhibbin Syah (2010. hlm. 151)

Pendapat lain disampaikan oleh Nasrallah dalam (Siti Nurhasnah, 2016, hlm.126) bahwa “perubahan terbaru dalam Pendidikan menekankan perlunya untuk meningkatkan pengajaran yang mengarahkan siswa pada pemecahan permasalahan, komunikasi, keterampilan menalar, pengetahuan dan sikap, sebagai pengukuran hasil dari apa yang dipelajari.

Melalu pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator ketercapaian Pendidikan secara maksimal diukur pada perkembangan kognitif, motoric dan keaktifan seorang anak dilingkungannya. Serta adanya perkembangan dan perubahan sikap yang tercermin dalam kehidupan sosial.

2.1.4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa

Komunikasi interpersonal guru dan siswa sendiri membantu membentuk lingkungan dan suasana belajar yang baik serta bisa mendorong motivasi belajar siswa, yang merupakan bagian penting dalam proses pembelajaran dan peningkatan mutu pembelajaran (Wanda Lupita Sari dan Adman, 2019, hlm. 119).

Dalam komunikasi yang terbangun antara guru dan siswa, tentu diharapkan adanya ketercapaian dari tujuan pembelajaran, salah satunya yaitu adanya peningkatan prestasi belajar dan perubahan sikap siswa yang disebabkan oleh adanya komunikasi secara efektif yang terbangun antara guru dan siswa.

Ada beberapa kriteria bagi seorang guru untuk bisa mengoptimalkan perkembangan peserta didik, diantaranya:

1. Mampu membuat, mengembangkan dan mempertahankan iklim pembelajaran yang inspiratif
2. Mengetahui tentang bagaimana sikap serta perilaku siswa dalam proses pembelajaran

3. Mampu membuat dan menumbuhkan iklim kelas yang didasari rasa peduli antara sesama siswa, ataupun siswa dengan guru
4. Memiliki orientasi yang luas untuk bisa terus mengembangkan potensi siswa dan merencanakan pembelajaran yang efektif
5. Agar terbangunnya hubungan yang harmonis antara guru dan siswa

Majid (2013) berpendapat bahwa ada beberapa sikap untuk bisa terbangunnya yang harmonis antara guru dan siswa, yaitu:

1. Antara guru dan siswa harus mengenal satu sama lain
2. Bersikap terbuka, sehingga keduanya dapat menerima kritik dan saran, selain itu dapat merekatkan hubungan keduanya.
3. Saling percaya dan memahami satu sama lain.
4. Guru bersungguh-sungguh dalam membimbing siswa.

Menurut M. Ropiani (2017, hlm.111) berpendapat terkait peran komunikasi interpersonal guru terhadap prestasi belajar siswa, yaitu:

“Tenaga pendidik yang kurang berinteraksi dengan siswa secara akrab, menyebabkan proses pembelajaran kurang lancar dan siswa merasa jauh dari tenaga pendidik maka segan berpartisipasi secara aktif dalam belajar. Komunikasi interpersonal tenaga pendidik merupakan salah satu bentuk relasi tenaga pendidik dan siswa yang merupakan faktor yang mempengaruhi belajar”.

Pendapat lain terkait pengaruh komunikasi interpersonal terhadap prestasi belajar siswa disampaikan oleh Patrickson (dalam Zafar Sidik, A. Sobandi, 2018, hlm.192) yaitu:

“Pembelajaran yang berlangsung efektif, perlu memahami konten komunikasi itu sendiri, untuk mempertimbangkan lingkungan dimana keterlibatan komunikasi dan interaksi berlangsung. Namun, itu adalah media komunikasi interpersonal atau isi dan kualitas pesan yang kita sampaikan untuk "memulai, menentukan, memelihara, atau lebih lanjut hubungan" yang menentukan keberhasilan dari proses komunikasi”

Melalui pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal antara guru dan siswa berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Karena komunikasi merupakan hal mendasar dalam upaya penyampaian pesan atau informasi. Komunikasi interpersonal juga mengharuskan terjalinnya kedekatan secara fisik atau psikologi antara guru dan muridnya, dengan harapan agar bisa menjadi upaya dalam peningkatan kualitas pembelajaran dan meningkatkan prestasi belajar.

2.1.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Belajar

Menurut Siti Maruya (2016, hlm. 250) “Kedisiplinan guru adalah suatu kesadaran dan kesediaan seorang guru untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sekolah yang telah ditetapkan dan berlaku dalam kepentingan proses pendidikan dan pengajaran”. Pendapat lain juga disampaikan oleh Goods dalam Annes (dalam Rita Eka Izzaty, Yulia Ayriza, & Farida Agus Setiawati, 2017 Hlm. 154) mendefinisikan prestasi belajar sebagai pengetahuan yang dicapai maupun keterampilan yang dikembangkan pada berbagai mata pelajaran di sekolah yang biasanya ditentukan oleh nilai ujian maupun dengan nilai yang diberikan oleh guru, atau keduanya”. Peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi belajar siswa disekolah dapat dilakukan dalam beberapa upaya. Seperti pada perbaikan kurikulum, perbaikan fasilitas penunjang pembelajaran, penyediaan bahan ajar yang memadai, peningkatan kompetensi guru dan yang lainnya. Namun dari banyak faktor yang menjadi upaya peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi belajar siswa, peningkatan yang paling efektif dan memiliki potensi yang unggul adalah melalui upaya peningkatan kualitas pendidik.

Secara umum prestasi belajar dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal siswa, ini merupakan faktor yang datang dari dalam diri siswa seperti kesadaran dan motivasi, dan faktor yang datang dari luar diri siswa seperti pengaruh lingkungan dan lain sebagainya. Kedisiplinan kerja guru merupakan faktor dari luar diri seorang siswa yang mempunyai pengaruh besar dalam upaya

peningkatan prestasi belajar siswa. Karena dengan adanya kedisiplinan kerja guru yang ditunjukkan, ini akan memberikan dorongan dan motivasi terhadap siswa untuk bisa lebih efektif dan optimal dalam mengikuti proses pembelajaran untuk tercapainya prestasi belajar yang maksimal. Seperti yang sudah disampaikan oleh Siti Bariroh (2015, hlm.35) yaitu:

“Pendidikan merupakan suatu sistem yang saling adanya suatu keterkaitan, baik itu pendidik, peserta didik, masyarakat, maupun pemerintah. Faktor yang paling penting dalam pengelolaan Pendidikan adalah pendidik atau guru, maka apabila seseorang memilih profesi sebagai seorang guru harus mampu untuk memahami segala hal yang berkaitan dengan dunia pendidikan.”

Lalu pendapat terkait pentingnya keterlibatan seorang guru untuk peningkatan prestasi belajar secara maksimal dipertegas oleh Malik 2002 (dalam Jurnal Pendidikan. 2015, hlm. 42), yang menyatakan bahwa:

“disiplin guru merupakan pusat teladan dan panutan karena guru punya pengaruh terhadap siswa yang bisa membuat siswa mendapatkan kualitas pendidikan yang baik dan prestasi belajar yang optimal’. Maka dari itu dapat disimpulkan juga kedisiplinan kerja guru sangat penting, karena jika guru bekerja dengan disiplin maka produktivitas kerjanya akan maksimal juga. Hasil yang maksimal dari seorang guru tentunya dapat berpengaruh kepada hasil kualitas belajar siswa yang tentunya siswa akan bisa berprestasi karena siswa pun dapat melihat teladan yang dicontohkan oleh gurunya.”

Kemudian menurut Mulyasa (dalam Nurmalina, 2016 hlm. 85)“ dalam menanamkan disiplin, guru bertanggung jawab mengarahkan, berbuat baik, menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian”. Oleh karena itu guru harus mampu mendisiplinkan peserta didik dengan kasih sayang, terutama disiplin diri. Untuk kepentingan tersebut, guru harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. membantu peserta didik mengembangkan pola perilaku untuk dirinya;
- b. membantu peserta didik meningkatkan standar perilakunya;
- c. menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin.

Oleh karena itu menurut Sukaesih (2019, hlm. 78) sebagai guru hendaknya mampu menjadi contoh serta tauladan yang baik bagi peserta didiknya, salah satunya yakni dengan kedisiplinan guru dalam mengajar serta memberi motivasi kepada peserta didik yang akan berdampak pada meningkatnya prestasi belajar peserta didik.

2.1.6. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa

Komunikasi interpersonal dan disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran dan peningkatan prestasi belajar siswa secara maksimal. Sebagaimana sudah dijelaskan sebelumnya bahwa prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu faktor pertama adalah faktor yang datang dari dalam diri siswa tersebut (internal) seperti motivasi, keinginan, dan kesadaran. Faktor yang lainnya adalah faktor yang datang dari luar diri siswa (eksternal), seperti lingkungan, fasilitas dan hal yang lainnya yang datang dari luar individu siswa.

Seperti yang sudah disampaikan oleh Ismawati (2013) menyebutkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa, diantaranya guru mata pelajaran, komunikasi antara guru dan siswa, suasana belajar, dll.

Pendapat yang lain juga disampaikan oleh Marzano (dalam Adib & Santoso, 2016) yaitu, guru memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap prestasi siswa disekolah. Dalam dunia Pendidikan tidak lepas dari interaksi antara guru dan siswa.

Kemudian Mulyasa (2019, hlm. 121), yang menyatakan bahwa:

“Berbagai kasus yang berkaitan dengan keberhasilan yang mencakup hasil, prestasi, dan motivasi peserta didik disebabkan oleh guru itu sendiri, yaitu bisa terlihat dari kepribadian, emosi guru yang kurang stabil, kurang dewasa serta disiplin yang kurang maka dari itu setiap guru harus mempunyai kepribadian dan kedisiplinan yang stabil”.

Dengan demikian, komunikasi interpersonal antara guru dan siswa serta disiplin kerja yang ditunjukkan oleh seorang guru terhadap siswanya memberikan pengaruh yang besar terhadap upaya peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi belajar siswa yang maksimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung dan bahan masukan untuk melakukan penelitian, suatu penelitian memerlukan perbandingan dan rujukan mengenai penelitian sebelumnya agar menghasilkan penelitian yang terarah dan reliabel sehingga menghasilkan penelitian yang bermakna. Adapun hasil penelitian-penelitian sebelumnya antara lain:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ai Nita Anjani Skripsi UPI 2013	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Produktif Administrasi Perkantoran di	<i>Survey</i>	Terdapat pengaruh antara disiplin dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar siswa. Adapun yang harus diperbaiki adalah indikator disiplin dalam mengikuti Pelajaran dan guru harus menggunakan metode yang lebih efektif dalam memberikan materi serta guru harus memperhatikan dan memotivasi siswa dalam mencapai hasil belajar yang optimal.

		Kelas XI SMK Pasundan 1 Bandung		
2	Atikul Amaniyah Skripsi UIN Malang 2020	Pengaruh komunikasi interpersonal guru dengan siswa terhadap prestasi belajar siswa di SMA NEGERI 1 TUMPANG	<i>Esplanatory Survey</i>	Semakin tinggi komunikasi interpersonal guru dengan siswa maka semakin tinggi pula prestasi belajar yang diperoleh siswa, begitu pula sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal antara guru dan siswa maka akan semakin rendah pula prestasi belajar siswa.
3	Andi Muhammad Yusuf Skripsi UIN Makassar 2017	Pengaruh komunikasi interpersonal guru terhadap prestasi belajar siswa sekolah menengah kejuruan (SMK) NEGERI 7 MAKASSAR	Survey	Mayoritas siswa siswi SMK Negeri Makassar setuju dan menyukai guru yang dapat berlaku adil dan menyetarakan seluruh murid untuk menghindari saling cemburu antara sesama siswa dan siswi yang belajar di sekolah
4	Achmad purtama ananda Skripsi UIN Yogyakarta 2016	Pengaruh komunikasi interpersonal, Motivasi, dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Se Kabupaten banyumas.	<i>Esplanatory Survey</i>	Pengaruh komunikasi interpersonal berdampak besar terhadap peningkatan disiplin kerja di lingkungan sekolah atau yang lainnya.

5	Moch. Rivan Ridho Rivardan Skripsi UPI 2019	Pengaruh Keterampilan Mengelola Kelas terhadap Efektivitas Pembelajaran Pada Mata Pelajaran Produktif Administrasi Perkantoran kela X di SMK Pasundan 3 Bandung	Survey	Terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap produktifitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi.
6	Riska Dwi Gustiani Skripsi UPI 2014	Pengaruh Disiplin Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bandung	Deskriptif	Disiplin gru berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bandung.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah:

1. Ai Nita Anjani, 2013, Universitas Pendidikan Indonesia dalam skripsi berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Belajar Terhadap Prestai Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Produktif Administrasi Perkantoran di Kelas XI SMK Pasundan 1 Bandung” dengan menggunakan metode survey. Perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu pada variabel X1 yaitu Disiplin dan variabel X2 yaitu Motivasi Belajar serta Variabel Y yaitu Prestasi Belajar sedangkan pada penelitian ini variabel X1 yaitu Komunikasi

Interpersonal Siswa dan variabel X2 yaitu Disiplin Kerja Guru Siswa serta Variabel Y yaitu Prestasi Belajar

2. Atikul Amaniyah, 2016, Universitas Islam Negeri Malang dalam Skripsi yang Berjudul “Pengaruh komunikasi interpersonal guru dengan siswa terhadap prestasi belajar siswa di SMA NEGERI 1 TUMPANG” Dengan Menggunakan Metode Survey Eksplanasi. Perbedaannya yaitu Pada Penelitian terdahulu hanya terdapat 2 variabel, Variabel X1 yaitu Komunikasi Interpersonal dan Variabel Y yaitu Prestasi Belajar. Sedangkan pada penelitian kali ini ada 2 Variabel X, Yaitu Variabel X1 tentang Komunikasi Interpersonal, dan X2 tentang Disiplin Kerja Guru.
3. Andi Muhammad Yusuf, 2017, Universitas Islam Negeri Makassar, dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh komunikasi interpersonal guru terhadap prestasi belajar siswa sekolah menengah kejuruan (SMK) NEGERI 7 MAKASSAR”. Dengan menggunakan metode survey eksplanasi. Perbedaannya yaitu Pada Penelitian terdahulu hanya terdapat 2 variabel, Variabel X1 yaitu Komunikasi Interpersonal dan Variabel Y yaitu Prestasi Belajar. Sedangkan pada penelitian kali ini ada 2 Variabel X, Yaitu Variabel X1 tentang Komunikasi Interpersonal, dan X2 tentang Disiplin Kerja Guru.
4. Achmad Purtama Ananda, 2016, Universitas Islam Negeri Yogyakarta, dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh komunikasi interpersonal, Motivasi, dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Se Kabupaten banyumas”. Dengan menggunakan metode Survey Eksplanasi. Perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu pada variabel X1 Komunikasi interpersonal dan Variabel X2 Motivasi dan Disiplin lalu variabel Y Kinerja Guru, sedangkan pada penelitian ini variabel X1 yaitu Komunikasi Interpersonal dan variabel X2 yaitu Disiplin Kerja Guru Siswa serta Variabel Y Prestasi Belajar Siswa.
5. Moch. Rivan Ridho Rivardan, 2019, Universitas Pendidikan Indonesia dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh komunikasi

interpersonal kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap produktifitas kerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi” Dengan menggunakan metode Survey. Perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu pada variabel X1 yaitu Komunikasi Interpersonal dan Variabel X2 Motivasi Kerja kemudian Variabel Y Produktifitas Kerja, sedangkan pada penelitian ini variabel X1 yaitu Komunikasi Interpersonal dan variabel X2 yaitu Disiplin Kerja Guru Siswa serta Variabel Y Prestasi Belajar Siswa.

6. Riska Dwi Gustiani, 2014, Universitas Pendidikan Indonesia dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran di SMK Negeri 2 Kota Bandung.” Dengan menggunakan metode deskriptif. Perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu pada variabel X1 yaitu Disiplin Guru dan Variabel Y yaitu Efektivitas Pembelajaran, sedangkan pada penelitian ini variabel X1 yaitu Komunikasi Interpersonal dan variabel X2 yaitu Disiplin kerja Guru serta Variabel Y Prestasi Belajar Siswa.

Penelitian terdahulu berfungsi untuk menegaskan posisi penelitian yang dilakukan. Serta manfaat dari penelitian terdahulu adalah menegaskan sifat ilmiah penelitian yang dilakukan, menegaskan keaslian atau tidak plagiarism, dan menegaskan perbedaan yang dilakukan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang. Persamaan Antara penelitian terdahulu dan sekarang adalah kurang lebih meneliti terkait Prestasi Belajar siswa melalui banyak variabel yang berbeda. Sedangkan perbedaannya terletak pada Variabel serta objek penelitiannya. Penelitian yang dilakukan saat ini berjudul Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI Jurusan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran (OTKP) Kelas XI Di SMK Pasundan 3 Cimahi.

2.3 Kerangka Berpikir

Dalam upaya untuk adanya peningkatan kualitas pembelajaran atau prestasi belajar yang hadir disetiap sekolah juga kepada setiap

siswa, proses belajar dan mengajar yang dilakukan oleh guru dan siswa merupakan salah satu faktor yang berpengaruh besar dan merupakan hal yang fundamental. Karena dengan proses belajar dan mengajar, tujuan dari pembelajaran itu bisa dicapai.

Dalam proses berlangsungnya kegiatan belajar dan mengajar, terdapat banyak faktor ataupun indikator yang dapat mempengaruhi efektifitas pembelajaran. Baik faktor internal ataupun faktor eksternal, baik faktor psikologis atau faktor fisiologis. Adapun faktor komunikasi yang terjalin antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran dan faktor kedisiplinan yang ditunjukkan oleh seorang guru kepada siswa. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk mencari tahu pengaruh dari komunikasi interpersonal guru dan disiplin kerja guru terhadap prestasi belajar siswa, seperti yang sudah dijelaskan pada latar belakang penelitian ini.

Untuk bisa mengetahui ketercapaian tujuan untuk adanya peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi belajar siswa, peran guru menjadi kunci atas semua upaya yang hadir untuk bisa mencapai itu semua. Karena melalui guru, siswa dapat melihat dan mencontoh segala perilaku baik yang juga harus siswa terapkan dalam kesehariannya, dan melalui guru juga, siswa bisa mendapatkan ilmu pengetahuan melalui adanya transfer ilmu yang dilakukan pada saat proses belajar dan mengajar dan dikelas. Tentu peran penting guru itu tidak akan bisa dicapai jika guru itu sendiri tidak memiliki kompetensi untuk menjadi seorang guru yang baik.

Oleh karena itu Bergin (dalam Suranto AW, 2013, hlm. 7) mengemukakan relasi yang baik antara guru dan siswa berpengaruh terhadap prestasi akademik siswa. hal ini juga ditegaskan oleh pernyataan Dais et.al (dalam Suranto AW, 2013, hlm. 7) bahwa:

‘relasi juga berpengaruh terhadap prestasi dan motivasi belajar siswa, serta mengembangkan kemampuan siswa dalam melakukan penyesuaian sosial dan emosional. Pentingnya membangun relasi yang baik antara guru dan siswa karena

berdampak pada komunikasi pembelajaran dan proses pembelajaran menjadi lebih efektif

Sedangkan menurut Yosol Iriantara dan Usep Syarifudin (2013, hlm. 72) mengatakan bahwa “dalam praktek pembelajaran, komunikasi yang dilakukan guru dan siswa bukan hanya proses pertukaran dan penyampaian materi pembelajaran, melainkan adanya relasi guru dan siswa”

Paningkat Siburian (Dalam Fauzi Abubakar, 2015, hlm. 55) meneliti hubungan komunikasi interpersonal dan motivasi belajar dengan prestasi belajar penelitian pengajaran, diperoleh hasil bahwa semakin baik komunikasi interpersonal semakin tinggi prestasi belajar penelitian pengajaran.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Sadulloh (dalam Karmina, dkk. 2015) bahwa:

‘Sebagai pendidik guru juga harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Sebagai pengajar juga guru harus melaksanakan pembelajaran yang merupakan tugas utama dan pertama. Sebagai Pembimbing guru harus mengetahui apa yang telah diketahui sesuai dengan latar belakang kemampuan tiap siswa. Sebagai pengarah guru selalu berada bersama dengan siswa, untuk berdiskusi apa yang menjadi harapan dan cita-cita siswa. Sebagai penilai guru menilai kemampuan intelektual siswa dan menilai sampai dimana siswa memahami dan melaksanakan nilai-nilai dan norma-norma dalam kehidupan’.

Kemudian Novan A.W (2019, hlm. 93) mengatakan bahwa “disiplin kerja pada seorang guru bukan hanya akan menciptakan iklim kelas yang kondusif tetapi juga akan menginspirasi peserta didik dalam pencapaian hasil dan prestasi belajar yang berkualitas”

Ini menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal guru dan kedisiplinan kerja guru berpengaruh besar dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran atau prestasi belajar siswa pada proses belajar dan mengajar guru dengan siswa didalam kelas. Jika terbangunnya

komunikasi interpersonal guru dan siswa juga dengan disiplin kerja guru yang ditunjukkan selama proses belajar mengajar kepada siswa terpenuhi dan terjalin baik, ini akan membuat proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan itu akan mempermudah upaya untuk adanya peningkatan prestasi belajar siswa

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi belajar menurut Muhibbin Syah (2008, hlm. 132), yaitu:

1. Faktor internal (faktor dari dalam diri individu), yakni keadaan/kondisi jasmani atau rohani peserta didik. yang termasuk faktor-faktor internal antara lain adalah:
 - a. Faktor fisiologis, keadaan fisik sehat dan segar serta kuat akan menguntungkan dan memberikan hasil belajar yang baik. Tetapi keadaan fisik yang kurang baik akan berpengaruh pada siswa dalam keadaan belajarnya.
 - b. Faktor psikologi, yang termasuk dalam faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi prestasi belajar siswa antara lain:
 - 1) intelegensi siswa, faktor ini berkaitan dengan *Intelegency Quotient* (IQ) seseorang.
 - 2) Sikap siswa (sikap dan perhatian yang terarah dengan baik akan menghasilkan pemahaman dan kemampuan mantap)
 - 3) Bakat, kemampuan potensial yang dimiliki seseorang untuk mencapai keberhasilan pada masa yang akan datang.
 - 4) Minat, merupakan kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besae terhadap sesuatu.
 - 5) Motivasi, merupakan keadaan internal organisme yang mendorong untuk berbuat sesuatu.
2. Faktor eksternal (faktor dari luar peserta didik), yakni kondisi lingkungan sekitar peserta didik. Adapun yang termasuk faktor-faktor ini antara lain yaitu:
 - a. Faktor sosial, yang terdiri dari: lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, guru dan lingkungan masyarakat.

b. Faktor non-sosial, yang meliputi:

- 1) Keadaan dan letak gedung sekolah
- 2) Keadaan dan letak rumah tempat tinggal keluarga
- 3) Alat-alat dan sumber belajar
- 4) Keadaan cuaca dan waktu belajar yang digunakan siswa.

Kemudian, untuk bisa melihat sejauh mana keberhasilan seorang guru tentu dibutuhkan indikator yang dapat mengukur sejauh mana tingkat komunikasi yang terbangun antara guru dengan siswa. Menurut Mulyana (2009) ada lima indikator dalam komunikasi interpersonal, yaitu:

1. Frekuensi tatap muka
2. Reaksi atau umpan balik
3. Kualitas hubungan antar pribadi
4. Pemahaman terhadap makna pesan
5. Perubahan sikap dan tindakan

Lalu, Untuk mengukur tingkat keberhasilan seorang guru selanjutnya, tentu dibutuhkan indikator yang sesuai dengan kepribadian dan kedisiplinan guru sebagai berikut, Menurut Hardianti 2014 (dalam Karmina, dkk. 2015, hlm. 4), menyatakan bahwa ada beberapa indikator kedisiplinan kerja guru, yaitu:

1. Kepatuhan guru terhadap peraturan yang ditetapkan di sekolah
2. Ketepatan guru ketika guru berada di lingkungan sekolah
3. Kesadaran guru dalam melaksanakan tugasnya
4. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya

Oleh karena itu, dibutuhkan teori untuk bisa menjadi metode dalam penyelesaian permasalahan ini. Dengan menggunakan teori belajar Gagne, penulis berharap bisa menemukan seberapa berpengaruh tingkat komunikasi interpersonal guru dan disiplin kerja guru terhadap prestasi belajar siswa. Gagne dalam (Slameto. 2015, hlm. 13) mengemukakan dua definisi mengenai belajar yaitu:

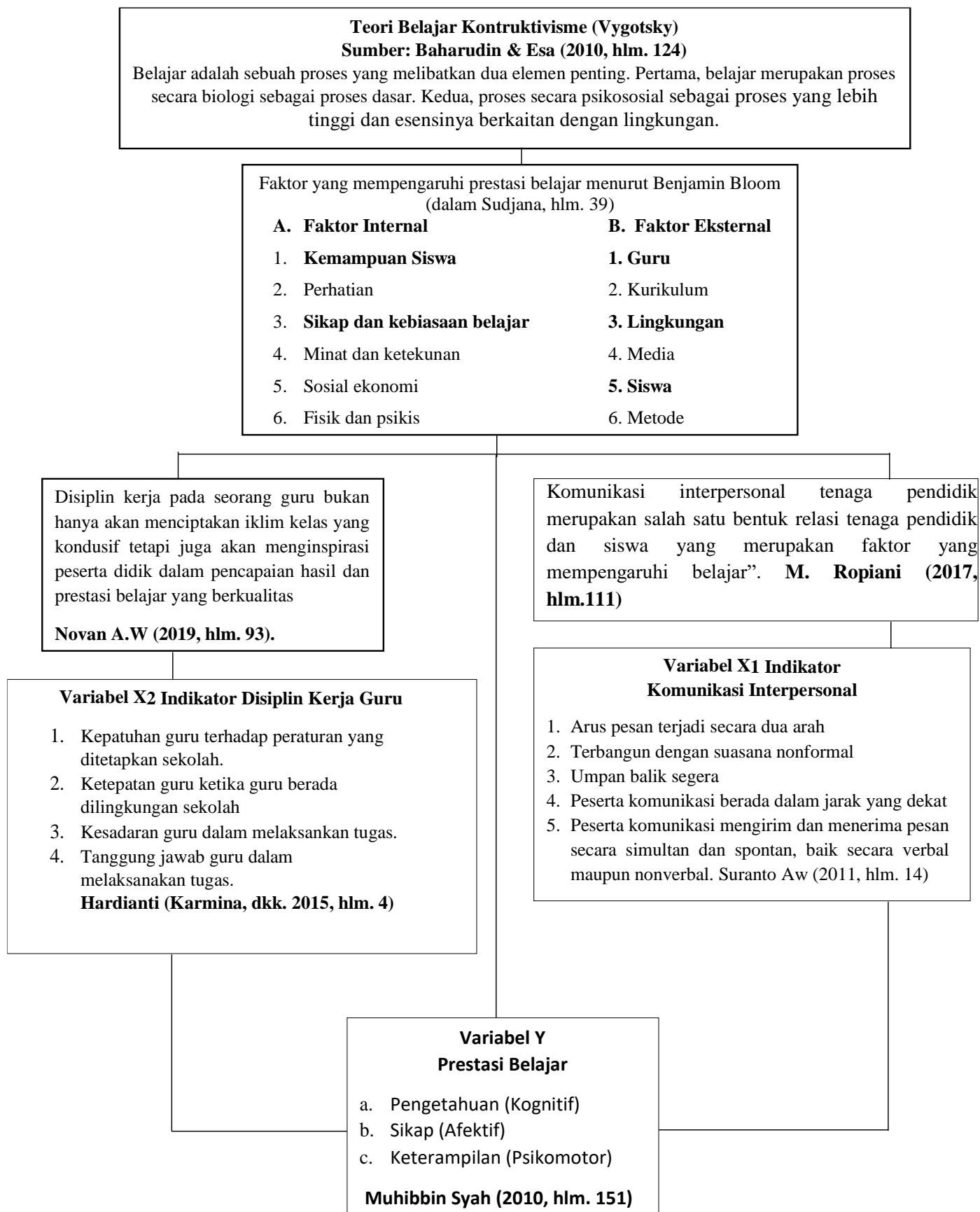
1. Belajar adalah suatu proses untuk memperoleh motivasi dalam pengetahuan, keterampilan, kebiasaan, dan tingkah laku.
2. Belajar adalah pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari

instruksi.

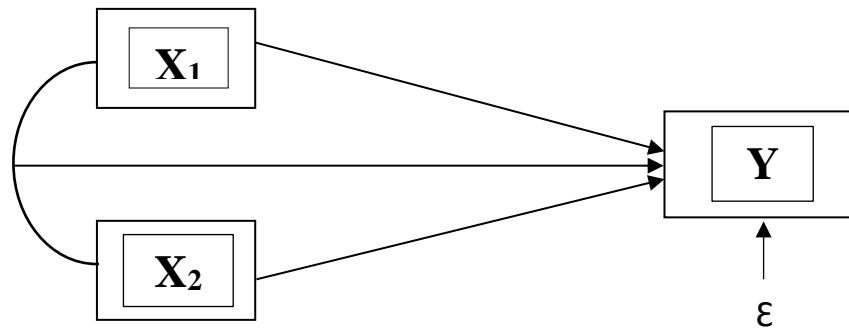
Dari apa yang sudah disampaikan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran merupakan salah satu faktor tumbuh kembang seorang anak. Berkembangnya seorang anak yang sesuai dengan apa yang diharapkan ditentukan dipengaruhi oleh faktor dari proses pembelajaran tersebut. Salah satunya adalah faktor sumber daya pengajar yang menjadi faktor terbesar dalam proses belajar dan mengajar.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas juga dapat disusun sebuah kerangka pemikiran yang menunjukkan pengaruh komunikasi interpersonal guru dan kedisiplinan kerja guru terhadap prestasi belajar siswa, Berikut yang dapat dilihat pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan bagan kerangka pemikiran dapat dibuat model kausalitas antar variabel penelitian sebagaimana di ilustrasikan pada gambar berikut:



Gambar 1.2
Hubungan Kausalitas

Keterangan :

X_1 = Komunikasi Interpersonal

X_2 = Disiplin Kerja Guru

Y = Prestasi Belajar

→ = Garis yang menghubungkan pengaruh

ϵ = Variabel yang tidak diteliti

2.4 Hipotesis Penelitian

Arikunto (2006, hlm. 64) yang menyatakan bahwa “yang dimaksud dengan hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Hipotesis (hypothesis) berasal dari bahasa Yunani, Hupo=Sementara; dan Thesis=pernyataan/dugaan. Hipotesis merupakan pernyataan sementara, maka hipotesis harus diuji kebenarannya (Sambas Ali. M, 2017, hlm. 149).

Menurut Sambas Ali Muhidin (2011, hlm. 149), hipotesis dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Hipotesis Penelitian (research hypothesis), hipotesis penelitian sifatnya preposisional (verbal) berupa pernyataan, karena itu hipotesis penelitian tidak bisa diuji secara empirikal.
- b. Hipotesis statistik (statistika hypothesis), hipotesis statistik merupakan terjemahan operasional dari hipotesis penelitian.

mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, oleh karena itu diperlukan perumusan hipotesis. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa.
2. Terdapat Pengaruh Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa.
3. Terdapat Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa.

