

KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA GURU SERTA DAMPAKNYA TERHADAP EFEKTIVITAS PROSES PEMBELAJARAN

Euis Yuliani Permananingsih

SDN 4 Purwawinangun Kuningan, Jl Pramuka no 98 Kuningan Jawa Barat

Email : euisyulia364@gmail.com

Citation : Permananingsih, E.Y. (2022). Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Guru Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Proses Pembelajaran. *Edum Journal*, 5 (2), 141- 159.

DOI: <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v5i2.119>

ABSTRAK

Keberhasilan akademik peserta didik sangat ditentukan oleh proses pelaksanaan pembelajaran. Oleh karenanya, proses pembelajaran harus diupayakan efektif agar peserta dapat menerima materi ajar secara maksimal. Banyak factor yang memiliki dampak positif terhadap efektivitas proses pembelajaran. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui dan menganalisis dampak komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket skala Likert, terhadap 52 orang guru. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi interpersonal berdampak positif dan signifikan terhadap efektivitas proses pembelajaran. (2) Motivasi kerja guru berdampak positif dan signifikan terhadap efektivitas proses pembelajaran. (3) Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru secara bersama-sama (simultan) berdampak positif dan signifikan terhadap efektivitas proses pembelajaran. Beranjak dari kondisi tersebut, penulis menyarankan: (1) Dari pembahasan terlihat bahwa semua dimensi efektivitas proses pembelajaran sudah bagus kecuali dimensi antusiasme peserta didik terhadap materi pelajaran. Oleh karenanya, dianjurkan agar guru berupaya lebih menguasai materi ajar serta mengorganisasikannya dengan tingkat pemahaman peserta didik. (2) Sesuai hasil penelitian bahwa komunikasi interpersonal berdampak pada efektivitas proses pembelajaran, maka guna meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi interpersonal melalui perbaikan dimensi saling menghargai dengan cara kepala sekolah mengondisikan agar lebih transparan dalam pengelolaan sekolah serta memberikan perhatian yang relatif sama terhadap setiap guru. (3) Dilihat dari sisi motivasi kerja hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *growth* mendapatkan nilai paling rendah dari responden. Oleh karena itu, disarankan bahwa untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran melalui dimensi *growth* hendaknya guru diberikan peluang lebih besar untuk mengembangkan diri baik melalui keaktifan pada kelompok kerja guru maupun melalui studi banding dan kesertaan pada forum-forum ilmiah lainnya.

Kata Kunci: *Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Efektivitas Proses Pembelajaran*

ABSTRACT

The academic success of students is largely determined by the process of implementing learning. Therefore, the learning process must be strived to be effective so that participants can receive the teaching material to the maximum. Many factors have a positive impact on the effectiveness of the learning process. This study was conducted to determine and analyze the impact of interpersonal

communication and teacher work motivation on the effectiveness of the learning process, either partially or simultaneously. The research method used is descriptive and verification methods, with data collection techniques using Likert scale questionnaires, against 52 teachers. Processing of research results using regression analysis techniques. The significance test used the F-test. The results showed that: (1) Interpersonal communication had a positive and significant impact on the effectiveness of the learning process. (2) Teachers' work motivation has a positive and significant impact on the effectiveness of the learning process. (3) Interpersonal communication and teacher work motivation together (simultaneously) have a positive and significant impact on the effectiveness of the learning process. Moving on from these conditions, the authors suggest: (1) From the discussion, it can be seen that all dimensions of the effectiveness of the learning process are good except for the dimension of the enthusiasm of students towards the subject matter. Therefore, it is recommended that teachers try to better master the teaching material and organize it with the level of understanding of students. (2) In accordance with the results of research that interpersonal communication has an impact on the effectiveness of the learning process, in order to increase the effectiveness of the learning process it can be done by improving interpersonal communication through improving the dimensions of mutual respect by means of the principal to make it more transparent in school management and give relatively equal attention to every teacher. (3) In terms of work motivation, the results of the study show that the growth dimension gets the lowest score from the respondents. Therefore, it is suggested that in order to increase the effectiveness of the learning process through the growth dimension, teachers should be given greater opportunities to develop themselves either through activeness in teacher working groups or through comparative studies and participation in other scientific forums.

Keywords: *Interpersonal Communication, Work Motivation, Effectiveness of the Learning Process*

I. PENDAHULUAN

Keutamaan dari pendidikan adalah proses pembelajaran yang biasanya dilaksanakan di dalam kelas, dan yang bertanggung jawab di dalam penyelenggaraannya adalah guru. Meskipun di dalam pelaksanaannya bukan hanya guru yang terkait di dalam operasional pendidikan itu. Masih terdapat berbagai faktor yang dapat menunjang lancarnya pelaksanaan proses belajar mengajar seperti sarana dan prasarana, ketersediaan sumber pembelajaran, adanya sumber dana operasional, dan sebagainya.

Proses belajar yang dilakukan siswa menciptakan keluaran adanya perubahan dalam diri siswa. Perubahan sebagai hasil dari proses belajar dapat ditunjukkan dalam berbagai bentuk seperti pengetahuan, pemahaman, sikap

dan tingkah laku, keterampilan, kecakapan, dan kemampuannya. serta perubahan aspek-aspek lain yang ada pada individu yang belajar.

Istilah mengajar mengacu pada apa yang dilakukan guru sebagai pemimpin belajar. Mengajar lebih sering diartikan sebagai upaya menyampaikan ilmu pengetahuan (bahan pelajaran) kepada siswa. Pemahaman seperti ini sudah mulai ditinggalkan karena kurang memenuhi hakekat belajar pada diri siswa. Kegiatan proses belajar mengajar tentunya memiliki tujuan sebagai acuan seberapa jauh kegiatan tersebut dapat terlaksana dengan baik.

Kualitas pendidikan erat kaitannya dengan proses pembelajaran yang di pengaruhi oleh banyak faktor baik faktor intern atau extern. Faktor intern adalah faktor yang ada

dalam diri siswa meliputi minat belajar, motivasi belajar, kebiasaan belajar, ketekunan, sikap, bakat, kebiasaan belajar, sedang faktor ekstern adalah faktor dari luar meliputi kurikulum, tenaga pengajar atau pendidik, proses belajar, sarana prasarana yang ada, ketersediaan peralatan dan bahan praktek, manajemen sekolah, lingkungan, profesionalisme guru, fasilitas guru, metode mengajar guru, status sosial ekonomi, lingkungan keluarga, termasuk perhatian orang tua, lingkungan masyarakat, dan faktor budaya

Institusi menerima calon peserta didik yang biasa disebut *raw input* untuk selanjutnya melalui proses pendidikan dan pembelajaran dengan segala faktor yang mempengaruhinya. Melalui proses pembelajaran dengan tujuan kemampuan dan tingkah laku yang diharapkan dimiliki atau dikuasai peserta didik setelah ia menerima atau menjalani proses pendidikan. Manakala tujuan pembelajaran tersebut telah tercapai, maka kecenderungan prestasi belajar siswa pun akan meningkat karena apa yang diharapkan oleh guru bagi muridnya telah terpenuhi.

Prestasi belajar sendiri menunjukkan gambaran keberhasilan seseorang dalam upaya mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya melalui proses belajar yang diikutinya. Prestasi belajar yang rendah merupakan suatu hal yang tidak bisa dibiarkan begitu saja, karena hal ini akan berdampak buruk terhadap perkembangan sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan menghambat pembangunan bangsa.

Selaras dengan tujuan pendidikan nasional melalui UU Nomor 20 Tahun 2003

tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan berkewajiban memberikan arahan, bimbingan, motivasi, pembinaan, peningkatan dan pengembangan para guru dan staf serta menumbuhkan kreativitas dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menyimak paparan di atas, maka jelas bahwa guru sangat perlu untuk menguasai bagaimana mengelola pembelajaran yang efektif. Guru yang menerapkan manajemen pembelajaran dengan ideal maka proses belajar mengajar akan lebih kondusif dan efektif sehingga memungkinkan untuk tercapainya efektivitas proses pembelajaran yang pada akhirnya mampu mendorong peserta didik dalam mencapai prestasi belajar yang baik. Menurut Sinambela (2006), pembelajaran dikatakan efektif apabila mencapai sasaran yang diinginkan, baik dari segi tujuan pembelajaran maupun prestasi siswa yang maksimal. Beberapa indikator keefektifan pembelajaran, antara lain: (1) Ketercapaian ketuntasan belajar; (2) Ketercapaian keefektifan aktivitas siswa (yaitu pencapaian waktu ideal yang digunakan siswa untuk melakukan setiap kegiatan yang termuat dalam rencana pembelajaran); (3) Ketercapaian efektivitas kemampuan guru mengelola pembelajaran, dan respon siswa terhadap pembelajaran yang positif.

Namun demikian, kondisi pada tataran empirik khususnya pada tataran sekolah dasar, kondisi efektivitas proses pembelajaran yang diharapkan belum sepenuhnya tercapai. Ketika penulis mengadakan observasi pra survey ditambah dengan pengalaman penulis mengajar selama lebih dari 10 tahun, masih terjadi fenomena berikut: guru dalam mengajar memberikan perlakuan yang sama antar satu kelas dengan kelas yang lainnya, walaupun terdapat perbedaan karakteristik antar kelas, guru hanya menggunakan satu metode saja yaitu ceramah, siswa tidak dibiasakan belajar secara berkelompok baik berdiskusi maupun mengerjakan tugas bersama. ketika memberikan tugas hanya tugas individu. Kondisi demikian menggambarkan guru kurang luwes dalam pendekatan pembelajaran, masih dijumpai guru yang tidak berusaha mengembangkan bahan ajar, hanya menggunakan satu atau dua buku, hal ini menyebabkan materi yang disampaikan sempit, sehingga guru hanya mengajarkan apa yang mereka mau dan mereka tahu saja, beberapa guru mengeluhkan bahwa siswa kurang antusias, tidak mau bertanya, atau juga banyak yang tidak berani bertanya. Ketika guru memberikan pertanyaan, kelas menjadi sepi karena jarang ada yang mau menjawab, baik itu karena tidak tahu jawaban, takut salah, malu dan berbagai penyebab lainnya.

Pencapaian proses pembelajaran yang efektif, tidak berdiri sendiri tergantung hanya kepada guru. Fakta menunjukkan bahwa banyak faktor lain yang mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran. Tetapi dengan

tidak bermaksud mengecilkan makna faktor lain yang juga mempengaruhi, maka agar penelitian lebih fokus yang diteliti hanya dampak dari komunikasi interpersonal yang menyangkut: (1) Bertemu secara personal; (2) Empati secara tepat; (3) Saling menghargai; (4) Saling menghayati pengalaman; (5) Saling menjaga keterbukaan; (6) Memperlihatkan percaya penuh (Rogert dalam Lunandi, 1995), dan motivasi kerja guru yang menyangkut: (1) Achievement; (2) Recognition; (3) Work it self; (4) Responsibilities; (5) Advancement; (6) Growth. terhadap efektivitas proses pembelajaran (Hertzberg dalam Mawoli dan Babandako, 2011).

Berkaitan dengan dampak komunikasi interpersonal terhadap efektivitas proses pembelajaran, hasil penelitian Ropiani (2017), menunjukkan bahwa, “terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal tenaga pendidik dengan siswa terhadap hasil belajar pada Madrasah Ibtidaiyah Assalam Martapura dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sungai Sipai Martapura”. Adapun dampak motivasi kerja terhadap efektivitas dapat dilihat dari hasil penelitian Apriani (2009), yang menyatakan bahwa “hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan kompetensi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi pada dosen di Universitas Mulawarman”.

Sebutan istilah untuk komunikasi antar personal bervariasi, ada yang menyebutnya sebagai komunikasi antara seseorang dengan orang lainnya, ada yang menyebut komunikasi

intrapersonal. Untuk keseragaman pemahaman, dalam penelitian ini sebutan untuk variabel pertama (X_1) adalah komunikasi interpersonal. Menurut Wood (2013), semua komunikasi kecuali komunikasi intrapersonal adalah komunikasi interpersonal, dan definisi komunikasi interpersonal yang lebih lengkap, yaitu: pertama, selektif (setiap orang akan memilih dengan siapa akan berkomunikasi). Kedua, sistemik (dipengaruhi oleh beberapa sistem seperti budaya, pengalaman pribadi dan sebagainya), dan ketiga, unik (masing-masing hubungan mengembangkan ritme dan pola tersendiri yang khas). Keempat, prososial adalah proses yang berlangsung (ongoing) dan berkesinambungan (continuous), dan kelima, transaksi adalah proses transaksi diantara orang-orang yang berkomunikasi secara kontinyu dan bersamaan (simultaneously).

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung baik secara verbal ataupun non verbal (Mulyana, 2005). Komunikasi interpersonal dianggap paling efektif dalam mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya dialogis. Seperti yang diungkapkan Glueck (dalam Widjaja, 2000), bahwa 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.

Bentuk khusus dari komunikasi antarpribadi adalah komunikasi diadik yang

melibatkan hanya dua orang, seperti seorang guru dengan murid. Komunikasi demikian menunjukkan: pihak-pihak yang berkomunikasi berada dalam jarak yang dekat dan mereka saling mengirim dan menerima pesan baik verbal ataupun non-verbal secara simultan dan spontan. Seorang pegawai seperti guru kalau di sekolah tentu mengharapkan komunikasi interpersonal yang baik dari sesama pegawai maupun dari atasan supaya informasi yang disampaikan lebih jelas. Menurut Thoha (2008) komunikasi adalah "Suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain". Sedangkan komunikasi interpersonal menurut Thoha (2008) adalah "sebagai proses penyampaian pesan atau berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera".

Jika Komunikasi interpersonal dikaitkan dengan tenaga pendidik menurut Samana (1999), merupakan salah satu bentuk relasi tenaga pendidik dan siswa yang merupakan faktor yang mempengaruhi belajar. Belajar mengajar merupakan perilaku inti dalam proses pendidikan dimana anak didik dan pendidik berinteraksi. Interaksi belajar mengajar ditunjang oleh beberapa faktor lain dalam pendidikan antara lain: tujuan pendidikan, pendidik, anak didik, alam dan fasilitas pendidikan, metode mengajar, materi pelajaran dan lingkungan. Dengan demikian komunikasi antara kepala sekolah dengan guru adalah komunikasi yang datang dari atasan ke

bawahan. Adapun tipe komunikasi ke bawah menurut Aini (2001), antara lain: (1) Instruksi tugas. Instruksi tugas yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang seharusnya dilakukan oleh mereka dan bagaimana melakukannya. (2) Rasional. Rasional pekerjaan adalah pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi atau obyek organisasi. (3) Ideologi. Pesan ideologi mencari sokongan dan antusias dari anggota organisasi guna memperkuat loyalitas, moral dan motivasi. (4) Informasi. Pesan informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktek-praktek organisasi, peraturan-peraturan organisasi, keuntungan, kebiasaan, dan data lain yang tidak berhubungan dengan intruksi dan rasional. (5) Balikan. Balikan adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut DeVito (2011), komunikasi interpersonal yang efektif memiliki indikator antara lain: (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. Dan (5) Kesetaraan (equality) adalah pengakuan kedua belah pihak saling menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

Menurut Rogert dalam bukunya Lunandi (1995) hubungan interpersonal akan terjadi secara efektif apabila kedua pihak memenuhi kondisi berikut: (1) Bertemu satu sama lain secara personal. (2) Empati secara tepat terhadap pribadi yang lain dan berkomunikasi yang dapat dipahami satu sama lain secara berarti. (3) Menghargai satu sama lain, bersifat positif dan wajar tanpa menilai atau keberatan. (4) Menghayati pengalaman satu sama lain dengan sungguh-sungguhnya, bersikap menerima dan empati satu sama lain. (5) Merasa bahwa saling menjaga keterbukaan dan iklim yang mendukung dan mengurangi kecenderungan gangguan arti. (6) Memperlihatkan tingkah laku yang percaya penuh dan memperkuat perasaan aman terhadap yang lain.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disarikan bahwa komunikasi interpersonal guru dalam penelitian ini adalah proses komunikasi

antara komunikan dan komunikator dalam lingkungan pendidikan yang membentuk saling pengertian, kesenangan, saling mempengaruhi, silaturahmi yang baik, serta adanya tindakan nyata sebagai umpan-balik. Untuk mengukur komunikasi interpersonal guru menggunakan dimensi dari Rogert dalam Lunandi (1995), yaitu: (1) Bertemu secara personal; (2) Empati secara tepat; (3) Saling menghargai; (4) Saling menghayati pengalaman; (5) Saling menjaga keterbukaan; (6) Memperlihatkan percaya penuh.

Motivasi berasal dari kata motif yang seringkali diartikan dengan istilah dorongan, yaitu gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motif biasanya dijadikan *driving force* dalam menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku yang didalamnya mengandung tujuan tertentu (As'ad, 2003). Menurut Siagian, (2012) yang dimaksud motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Teori motivation dari Hertzberg (Mawoli dan Babandako, 2011) yaitu (1) Achievement, suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya; (2) Recognition, pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja; (3) Work itself,

tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya; (4) Responsibilities, tanggung jawab yang diberikan kepada seorang tenaga kerja terhadap hasil kerja; (5) Advancement, kesempatan kenaikan pangkat; (6) Growth, kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dan berkembang dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja (As'Ad, 2003). Sejalan dengan pendapat tersebut, Uno (2013) mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Robbins (Riduwan, 2009) mengemukakan bahwa ‘motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.’ Dimensi motivasi terdiri dari motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: 1) hubungan antar pribadi, 2) penggajian / honorarium, 3) supervisi kepala sekolah, 4) kondisi kerja. Motivasi internal meliputi 1) dorongan untuk bekerja, 2) kemajuan dalam karier, 3) pengakuan yang diperoleh, 4) rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, 5) minat terhadap tugas, 6) dorongan untuk berprestasi.

Dari paparan di atas dapat disarikan bahwa motivasi kerja guru merupakan pendorong yang mengakibatkan guru mengerahkan kompetensinya secara maksimal

untuk melaksanakan pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk mengukur motivasi kerja guru menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Herzberg (Mawoli dan Babandako, 2011), yaitu: (1) Achievement; (2) Recognition; (3) Work it self; (4) Responsibilities; (5) Advancement; (6) Growth.

Secara terminologis istilah efektivitas dipergunakan dengan kandungan makna yang beragam tergantung pada perspektif yang dipergunakannya; misalnya dalam teori-teori organisasi, perilaku organisasi atau manajemen, dikenalnya pendekatan model untuk memahami konsep efektivitas. Model pendekatan partisipan, yaitu model pendekatan yang melihat efektivitas suatu organisasi dengan menggunakan individu partisipasi sebagai kerangka acuan utama. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa suatu aktivitas organisasi ditentukan oleh orang yang terlibat didalamnya, baik buruknya kualitas organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kerja anggota.

Efektivitas berarti berusaha untuk dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, sesuai pula dengan rencana, baik dalam penggunaan data atau berusaha melalui aktivitas tertentu baik secara fisik maupun non fisik untuk memperoleh hasil yang maksimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dan efektivitas pembelajaran yaitu ukuran keberhasilan dari suatu proses interaksi antar siswa maupun antar siswa dengan guru dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan pembelajaran (Rohmawati, 2015).

“Pembelajaran adalah proses transaksional yang bersifat timbal balik, baik guru dengan siswa, ataupun siswa dengan siswa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. (Tim Pengembang MKDU UPI Kurikulum dan Pembelajaran, 2002). Pembelajaran efektif adalah model pembelajaran apapun yang dipilih harus menjamin bahwa tujuan pembelajaran akan tercapai secara maksimal, ini dapat dibuktikan dengan adanya pencapaian kompetensi baru oleh peserta didik setelah proses belajar mengajar berlangsung, di akhir kegiatan pembelajaran harus ada perubahan pengetahuan, sikap, keterampilan pada diri peserta didik (Remiswal, 2013).

Menurut Jauhar (2011), pembelajaran dapat dikatakan efektif (effective/berhasil guna) jika mencapai sasaran atau minimal mencapai kompetensi dasar yang telah ditetapkan. Disamping itu, yang juga penting adalah banyaknya pengalaman dan hal baru yang didapat siswa. Guru pun diharapkan memperoleh pengalaman baru sebagai hasil interaksi dua arah dengan siswanya.

Dunne (2005) berpendapat bahwa efektivitas proses pembelajaran memiliki dua karakteristik. Karakteristik pertama ialah “memudahkan murid belajar” sesuatu yang “bermanfaat”, seperti fakta, keterampilan, nilai, konsep dan bagaimana hidup serasi dengan sama, atau sesuatu hasil belajar yang diinginkan. Karakteristik kedua, bahwa keterampilan diakui mereka yang berkompenten menilai, seperti guru-guru, pengawas, tutor dan pemandu mata pelajaran atau murid-murid sendiri.

Selanjutnya konsep keefektifan pembelajaran dikaitkan dengan peranan guru sebagai pengelola proses belajar mengajar, bertindak selaku fasilitator yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif sehingga memungkinkan proses belajar mengajar, mengembangkan bahan pelajaran dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk menyimak pelajaran dan menguasai tujuan-tujuan pendidikan yang baru mereka capai (Usman, 2006).

Efektivitas proses pembelajaran berarti tingkat keberhasilan. Menurut Popharm (Sutikuno, 2008), efektivitas proses pembelajaran seharusnya ditinjau dari hubungan guru tertentu yang mengajar kelompok siswa tertentu, di dalam situasi tertentu dalam usahanya mencapai tujuan-tujuan tertentu sebab efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana apa yang telah direncanakan dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga pada penelitian ini efektivitas dapat pula diartikan sebagai tingkat keberhasilan.

Sagala (2012) mengemukakan bahwa pembelajaran mempunyai dua karakteristik yaitu: (1) Dalam proses pembelajaran melibatkan proses mental siswa secara maksimal, bukan hanya menuntut siswa sekedar mendengar, mencatat, akan tetapi menghadaki aktivitas siswa dalam proses berfikir. (2) Dalam pembelajaran membangun suasana dialogis dan proses tanya jawab terus menerus yang diarahkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan berfikir siswa,

yang pada gilirannya kemampuan berfikir itu dapat membantu siswa untuk memperoleh pengetahuan yang mereka konstruksi sendiri.

Tim Pengembang MKDP kurikulum dan Pembelajaran Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan FPIPS UPI (2006) menjelaskan bahwa “di dalam pembelajaran akan terdapat komponen-komponen sebagai berikut: tujuan, materi/bahan ajar, metode dan media, evaluasi, anak didik/siswa, dan adanya pendidik/guru”. Menurut Nana Sudjana (2000), pelaksanaan proses belajar mengajar meliputi pentahapan sebagai berikut: (1) Tahap Pra Intruksional, yakni tahap yang ditempuh pada saat memulai sesuatu proses belajar mengajar. (2) Tahap instruksional, yakni tahap pemberian bahan pelajaran. (3) Tahap evaluasi dan tindak lanjut, tahap ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan tahap instruksional. Pembelajaran dikatakan efektif jika memenuhi kriteria yang ditentukan. Kriteria keefektifan dalam model ini mengacu pada hal-hal berikut ini: (1) Ketuntasan Belajar. Menurut kurikulum 1994 pembelajaran dikatakan tuntas jika sekurang-kurangnya 85% dari jumlah siswa telah memperoleh skor $\geq 65\%$. (2) Penurunan Miskonsepsi. Model konstruktivis dikatakan efektif jika mampu mengurangi miskonsepsi yang patokannya identik dengan ketuntasan klasikal. Peningkatan Hasil Belajar. Model konstruktivis efektif meningkatkan hasil belajar siswa jika secara statistik menunjukkan hasil belajar yang berbeda secara signifikan.

Menurut Wotruba dan Wright (1995) dalam Miarso (2004), bahwa untuk mengukur

pembelajaran yang efektif dapat menggunakan 7 indikator berikut: (1) Pengorganisasian materi yang baik. (2) Komunikasi yang efektif. (3) Penguasaan dan antusiasme terhadap materi pelajaran. (4) Sikap positif terhadap siswa. (5) Pemberian nilai yang adil. (6) Keluwesan dalam pendekatan pembelajaran. (7) Hasil belajar siswa yang baik.

Hampir senada dengan Wotruba dan Wright (1995), menurut Uno dan Nurdin (2012), bahwa dalam buku belajar dengan pendekatan PAIKEM, terdapat tujuh indikator yang menunjukkan pembelajaran yang efektif, di antaranya yaitu: (1) Pengorganisasian materi yang baik. Pengorganisasian merupakan cara mengurutkan materi yang akan disampaikan secara logis dan teratur, sehingga dapat dilihat adanya keterkaitan yang jelas antara topik yang satu dengan topik yang lainnya selama pertemuan berlangsung. Dalam pengorganisasian materi ada beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya yaitu: perincian materi, urutan materi dari yang mudah ke yang sukar, dan keterkaitan antara materi dan tujuan. (2) Komunikasi yang efektif. Kecakapan dalam penyajian materi termasuk pemakaian media dan alat bantu atau teknik lain untuk menarik perhatian siswa. (3) Penguasaan dan antusiasme terhadap materi pelajaran. Materi merupakan salah satu bagian pokok dalam pembelajaran. Oleh karena itu seorang guru dituntut agar mampu menguasai materi pelajaran dengan baik dan benar. Selain itu juga guru, seorang guru harus mampu mengorganisasikan dan menghubungkan materi yang diajarkan dengan pengetahuan

yang telah dimiliki oleh siswa, sehingga proses pembelajaran di kelas menjadi hidup. (4) Sikap positif terhadap siswa. Sikap positif mempunyai peran penting yaitu memberikan dorongan dan membangkitkan motivasi siswa dalam proses pembelajaran. (5) Pemberian nilai yang adil. Pemberian informasi sejak awal terhadap kompetensi yang harus dikuasai siswa dalam proses belajar berdampak terhadap motivasi siswa dalam mengikuti belajar, sehingga hal tersebut berkontribusi terhadap nilai pelajaran siswa. Keadilan untuk pemberian nilai dapat tercermin melalui kesesuaian tes dengan materi yang diajarkan, sikap konsistensi terhadap tujuan, usaha siswa untuk mencapai tujuan, usaha siswa untuk mencapai tujuan, kejujuran siswa dalam memperoleh nilai, serta umpan balik terhadap hasil yang dicapai siswa. (6) Keluwesan dalam pendekatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran sangat berkaitan dengan beberapa karakteristik diantaranya karakteristik siswa, karakteristik mata pelajaran, dan berbagai hambatan yang dihadapi dalam proses belajar mengajar. (7) Hasil belajar siswa yang baik. Memberikan penilaian terhadap hasil belajar merupakan suatu yang mutlak yang harus dilakukan oleh guru. Dalam melakukan penilaian terhadap hasil belajar, seorang guru harus mempunyai indikator atau petunjuk untuk memperoleh ukuran dan data hasil belajar siswa.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas proses pembelajaran pada penelitian ini adalah suatu pembelajaran yang dalam prosesnya peserta

didik tidak merasa terbebani oleh aktivitas mengajar guru sehingga peserta didik menjadi kreatif dan pada akhirnya materi pelajaran dapat dicerna dengan baik dan tepat sasaran sesuai dengan yang diharapkan oleh guru dalam menyampaikan materi ajar. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Uno dan Nurdin (2012), yaitu: (1) Pengorganisasian materi yang baik; (2) Komunikasi yang efektif; (3) Penguasaan dan antusiasme terhadap materi pelajaran; (4). Sikap positif terhadap siswa; (5). Pemberian nilai yang adil; (6). Keluwesan dalam pendekatan pembelajaran; (7). Hasil belajar siswa yang baik.

III. METODE PENELITIAN

Pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden dengan cara mengajukan daftar pertanyaan/ pernyataan. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup (angket berstruktur), yaitu angket yang disajikan dalam bentuk pilihan ganda. Responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya atau pengalamannya sesuai yang ia rasakan dengan cara memberikan tanda silang (X). Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk *forced choice*. Penyebaran angket dilakukan kepada seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan.

Indikator-indikator yang merupakan penjabaran dari variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja guru, dan efektivitas proses pembelajaran merupakan materi pokok yang diramu menjadi sejumlah

pertanyaan/pernyataan dalam angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang mengacu pada skala *likert* sebagai bentuk konstruksi item pertanyaan pada angket menggunakan lima alternatif jawaban dengan kisaran 1 sampai dengan 5. Alternatif jawaban untuk setiap variabel adalah sangat benar, benar, ragu-ragu, tidak benar dan sangat tidak benar.

Data yang dihasilkan dari penyebaran angket untuk ketiga variabel berskala pengukuran ordinal dengan alternatif jawaban bernilai kisaran 1 – 5, yang menunjukkan ekstrim sangat positif dengan skor nilai lima dan ekstrim sangat negatif diberi nilai skor satu atau sebaliknya tergantung pada jenis pernyataan yang diuji (positif atau negatif).

Seleksi data dilakukan setelah data berhasil dikumpulkan dengan tujuan agar dapat diolah lebih lanjut. Kegiatan seleksi data ini dibahas mengenai lengkap tidaknya angket yang disebar, cara pengisian jawaban dan isian angket. Dari hasil penyeleksian diperoleh kesimpulan bahwa angket yang disebar sebanyak 52 eksemplar, angket terkumpul kembali semuanya..

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan cara kuantitatif, menggunakan statistik deskriptif-analitik. Penggunaan statistik deskriptif dimungkinkan untuk menghitung rata-rata (mean), varians, dan simpangan baku (standar deviasi) serta mendeskripsikan data dalam bentuk tabel dan diagram. Nilai rerata dari kelompok data ini diperkirakan dapat mewakili seluruh nilai data yang ada dalam kelompok tersebut. Penghitungan untuk

keperluan analisis data dibantu dengan menggunakan Program SPSS Versi 22.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut diberikan data efektifitas proses pembelajaran.

Tabel 1. Efektifitas pembelajaran

No	Dimensi	Persentase	Skor Capaian	Skor Maksimal
1	Pengorganisasian materi yang baik	76,20%	3,81	5
2	Komunikasi yang efektif	72,40%	3,62	5
3	Penguasaan terhadap materi pelajaran	72,80%	3,64	5
4	Antusiasme terhadap materi pelajaran	69,20%	3,46	5
5	Sikap positif terhadap siswa	72,00%	3,60	5
6	Pemberian nilai yang adil	72,60%	3,63	5
7	Keluwesan pendekatan pembelajaran	71,60%	3,58	5
8	Hasil belajar siswa yang baik	77,00%	3,85	5

Tabel 2. Uji Linieritas				
			F	Sig.
Efektivitas proses pembelajaran_Y * Komunikasi interpersonal_X1	Between Groups	(Combined)	2.392	.019
		Linearity	44.931	.000

Pada tabel 1. terlihat bahwa pembelajaran sudah berlangsung dengan baik. Sedangkan dari tabel 2, terlihat bahwa sig < 0,5%. Artinya terdapat linieritas antara efektifitas proses belajar dan komunikasi. Dalam upaya mengetahui besaran dampak komunikasi interpersonal (X_1) secara individual (parsial) terhadap efektifitas proses pembelajaran (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika

tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan table coefficients hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel komunikasi interpersonal (X_1) memiliki nilai sebesar $p-value$ $0,039 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti komunikasi interpersonal (X_1) secara parsial berdampak terhadap efektifitas proses pembelajaran (Y). Persamaan regresi $y = a + bx_1$ dari hasil perhitungan diperoleh $Y = 17,203 + 0,752X_1$. Konstanta sebesar 17,203 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel komunikasi interpersonal (X_1), maka efektifitas proses pembelajaran (Y) adalah 17,203. Koefisien regresi sebesar 0,752 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai komunikasi interpersonal akan memberikan skor 0,752.

Dasar pengambilan keputusan mengacu pada pendapat McCall (1970), bahwa "pemilihan taraf signifikansi 5% atau 1%". Sejalan dengan itu menurut Azwar (2005), bahwa "di masa lampau, sewaktu software statistika belum banyak dikenal dan Tabel Statistika masih banyak digunakan, pendekatan apriori ini hampir selalu dipakai. Dalam penelitian-penelitian sosial kita mengenal penetapan taraf signifikansi sebesar 5% atau 1% sebelum uji statistik dilakukan. yaitu dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel sebagai berikut: jika nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya". Dalam penelitian ini untuk membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 atau 5%. Yaitu, jika

nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Raharjo (2014).

Berdasarkan hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 48,385 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak artinya dampak komunikasi interpersonal terhadap efektivitas proses pembelajaran adalah signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui besaran dampak komunikasi interpersonal terhadap efektivitas proses pembelajaran dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi. Dari tabel model summary terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,492, hal ini berarti bahwa Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,492 \times 100\% = 49,2\%$ efektivitas proses pembelajaran mendapatkan dampak dari variabel komunikasi interpersonal, sedangkan sisanya 50,8% merupakan dampak dari faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besaran dampak motivasi kerja guru (X_2) secara individual (parsial) terhadap efektivitas proses pembelajaran (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja guru (X_2) memiliki nilai sebesar *p-value* $0,018 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian motivasi kerja guru (X_2) secara parsial

berdampak terhadap efektivitas proses pembelajaran (Y). Persamaan regresi $y = a + bx_2$ dari hasil perhitungan diperoleh $Y = 7,968 + 0,885X_2$. Konstanta sebesar 7,968 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja guru (X_2), maka efektivitas proses pembelajaran (Y) adalah 7,968. Koefisien regresi sebesar 0,885 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau motivasi kerja guru akan memberikan skor 0,885.

Berdasarkan hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 172,859 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya dampak motivasi kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran SD pada Gugus Dewi Sartika Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran dampak motivasi kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi. Dari tabel model summary terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,776, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,776 \times 100\% = 77,6\%$ efektivitas proses pembelajaran mendapatkan dampak dari variabel motivasi kerja guru, sedangkan sisanya 22,4 % merupakan dampak dari faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besaran dampak komunikasi interpersonal (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap efektivitas proses pembelajaran (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria

pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,031 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian komunikasi interpersonal (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama (simultan) berdampak terhadap efektivitas proses pembelajaran (Y).

Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda: $\hat{Y} = 2,663 + 0,196X_1 + 0,759X_2$. Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X_1 dan X_2 sebesar 1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,196 dan 0,759, artinya setiap peningkatan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru sebesar 1, akan meningkatkan efektivitas proses pembelajaran sebesar 0,196 dan 0,759.

Berdasarkan hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 94,057 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 diterima artinya dampak komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap efektivitas proses pembelajaran SD pada Gugus Dewi Sartika Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran dampak komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap efektivitas proses pembelajaran dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi

Dari tabel model summary terlihat bahwa R Square sebesar 0,793, hal ini berarti bahwa

koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,793 \times 100\% = 79,3\%$ efektivitas proses pembelajaran mendapatkan dampak dari variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru secara simultan, sedangkan sisanya 20,7 % merupakan dampak dari faktor lain yang tidak diteliti.

Permasalahan pertama yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah dampak komunikasi interpersonal terhadap efektivitas proses pembelajaran. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat dampak signifikan komunikasi interpersonal terhadap efektivitas proses pembelajaran, serta (2) besaran dampak komunikasi interpersonal terhadap efektivitas proses pembelajaran ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa komunikasi interpersonal dengan dimensi yang diadaptasi dari Rogert dalam Lunandi (1995), yaitu: (1) Bertemu secara personal; (2) Empati secara tepat; (3) Saling menghargai; (4) Saling menghayati pengalaman; (5) Saling menjaga keterbukaan; (6) Memperlihatkan percaya penuh, membawa implikasi yang signifikan terhadap efektivitas proses pembelajaran dengan dimensi yang diadaptasi dari Uno dan Mohamad (2012), yaitu: (1) Pengorganisasian materi yang baik; (2) Komunikasi yang efektif; (3) Penguasaan dan antusiasme terhadap materi pelajaran; (4). Sikap positif terhadap siswa; (5). Pemberian nilai yang adil; (6). Keluwesan dalam pendekatan pembelajaran; (7). Hasil belajar siswa yang baik. Namun demikian efektivitas proses pembelajaran ini tidak hanya mendapatkan dampak dari

komunikasi interpersonal saja, ada faktor lain (epsilon), selain motivasi kerja guru yang juga berdampak, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kondisi pada tataran empirik menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi efektivitas proses belajar mengajar sebagaimana hasil penelitian Asni (2015), yang menyatakan efektifitas proses belajar mengajar disekolah terdapat beberapa kriteria yang mempengaruhi yaitu: kepemimpinan staf, proses pembelajaran, pengembangan staf, tujuan dan harapan sekolah, iklim sekolah, pengendalian diri serta komunikasi dan keterlibatan orang tua, telah dijalankan dan terlaksana dengan baik dalam suasana keterbasas fasilitas utama dan penunjang.

Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap motivasi belajar sehingga dapat meningkatkan prestasi akademik, sebagaimana hasil penelitian Abubakar (2015), yang menunjukkan bahwa pengujian hipotesis dan koefisiensi korelasi antara komunikasi interpersonal dosen terhadap motivasi belajar dan prestasi akademik mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dosen turut andil dalam meningkatkan motivasi belajar dan prestasi akademik mahasiswa selain faktor-faktor lainnya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus komunikasi interpersonal, maka akan diikuti oleh semakin tingginya efektivitas proses pembelajaran. Hal ini dapat diterangkan oleh

persamaan regresi $Y = 17,203 + 0,752X_1$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika komunikasi interpersonal (X_1) dan efektivitas proses pembelajaran (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor komunikasi interpersonal sebesar satu satuan dapat diestimasi skor efektivitas proses pembelajaran akan berubah 0,752 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya dampak signifikan komunikasi interpersonal terhadap efektivitas proses pembelajaran, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kondisi komunikasi interpersonal memberikan dampak terhadap efektivitas proses pembelajaran, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran adalah dengan meningkatkan komunikasi interpersonal, serta (3) Besaran dampak komunikasi interpersonal terhadap efektivitas proses pembelajaran adalah sebesar 49,2 %, sementara sisanya merupakan dampak dari variabel lain, selain variabel motivasi kerja guru, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

Permasalahan kedua yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah dampak motivasi kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat dampak signifikan motivasi kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran, serta (2)

besaran dampak motivasi kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa tingginya motivasi kerja guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Herzberg (Mawoli dan Babandako, 2011), yaitu: (1) Achievement; (2) Recognition; (3) Work it self; (4) Responsibilities; (5) Advancement; (6) Growth, membawa implikasi signifikan terhadap efektivitas proses pembelajaran dengan dimensi yang diadaptasi dari Uno dan Mohamad (2012), yaitu: (1) Pengorganisasian materi yang baik; (2) Komunikasi yang efektif; (3) Penguasaan dan antusiasme terhadap materi pelajaran; (4). Sikap positif terhadap siswa; (5). Pemberian nilai yang adil; (6). Keluwesan dalam pendekatan pembelajaran; (7). Hasil belajar siswa yang baik. Namun demikian efektivitas proses pembelajaran ini tidak hanya mendapatkan dampak dari motivasi kerja guru saja, ada faktor lain (epsilon), selain komunikasi interpersonal yang juga berdampak, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran sebagaimana hasil penelitian Suarto (2016), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas pembelajaran dosen STKIP-PGRI Sumatera Barat. Besarnya korelasi variabel motivasi kerja terhadap efektivitas pembelajaran sebesar 0.651 sedangkan kontribusi variabel motivasi kerja (X), dengan efektivitas pembelajaran (Y) sebesar 42.4% kemudian sisanya 57% ditentukan oleh variabel lain. Informasi ini

memberikan keterangan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan efektivitas pembelajaran.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi (bagus) motivasi kerja guru, maka akan diikuti oleh semakin tingginya efektivitas proses pembelajaran. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $Y = 7,968 + 0,885X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika motivasi kerja guru (X_2) dan efektivitas proses pembelajaran (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor motivasi kerja guru sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor efektivitas proses pembelajaran akan berubah 0,885 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya dampak signifikan motivasi kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Motivasi kerja guru memberikan dampak terhadap efektivitas proses pembelajaran, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran adalah dengan meningkatkan/memperbaiki motivasi kerja guru, serta (3) Besaran dampak motivasi kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran adalah sebesar 77,6 %, sementara sisanya mendapatkan dampak dari variabel lain, selain variabel komunikasi interpersonal, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

Permasalahan ketiga yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah

dampak komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap efektivitas proses pembelajaran. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat dampak yang signifikan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap efektivitas proses pembelajaran, serta (2) besaran dampak komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap efektivitas proses pembelajaran ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa komunikasi interpersonal dengan dimensi yang diadaptasi dari Rogert dalam Lunandi (1995), yaitu: (1) Bertemu secara personal; (2) Empati secara tepat; (3) Saling menghargai; (4) Saling menghayati pengalaman; (5) Saling menjaga keterbukaan; (6) Memperlihatkan percaya penuh, serta motivasi kerja guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Hertzberg (Mawoli dan Babandako, 2011), yaitu: (1) Achievement; (2) Recognition; (3) Work it self; (4) Responsibilities; (5) Advancement; (6) Growth, membawa implikasi yang signifikan terhadap efektivitas proses pembelajaran dengan dimensi yang diadaptasi dari Uno dan Mohamad (2012), yaitu: (1) Pengorganisasian materi yang baik; (2) Komunikasi yang efektif; (3) Penguasaan dan antusiasme terhadap materi pelajaran; (4). Sikap positif terhadap siswa; (5). Pemberian nilai yang adil; (6). Keluwesan dalam pendekatan pembelajaran; (7). Hasil belajar siswa yang baik. Namun demikian efektivitas proses pembelajaran, tidak hanya mendapatkan dampak dari komunikasi interpersonal dan motivasi kerja

guru saja, ada faktor lain (epsilon), yang juga berdampak, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru secara simultan, maka akan diikuti oleh semakin tingginya efektivitas proses pembelajaran. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 2,663 + 0,196X_1 + 0,759X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika komunikasi interpersonal (X_1), dan motivasi kerja guru (X_2) serta efektivitas proses pembelajaran (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja guru secara simultan sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor efektivitas proses pembelajaran akan berubah 0,196 dan 0,759 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya dampak signifikan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru terhadap efektivitas proses pembelajaran, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Pelaksanaan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru memberikan dampak terhadap efektivitas proses pembelajaran, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran adalah dengan meningkatkan komunikasi interpersonal dan memperbaiki motivasi kerja guru. (3) Dampak yang diberikan oleh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap efektivitas

proses pembelajaran adalah sebesar 79,3%, sementara sisanya merupakan dampak variabel lain, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

V. PENUTUP

Setelah mengolah dan menganalisis data hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan, sebagai berikut: (1) Komunikasi interpersonal berdampak positif dan signifikan terhadap efektivitas proses pembelajaran, dengan besaran dampak 49,2 %, sementara sisanya 50,8 % mendapatkan dampak dari faktor lain yang tidak diteliti. (2) Motivasi kerja guru berdampak positif dan signifikan terhadap efektivitas proses pembelajaran di sekolah dasar, dengan besaran dampak 77,6 %, sementara sisanya 22,4 % mendapatkan dampak dari faktor lain yang tidak diteliti. (3) Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru secara bersama-sama (simultan) berdampak positif dan signifikan terhadap efektivitas proses pembelajaran, dengan besaran dampak 79,3 %, sementara sisanya 20,7% mendapatkan dampak dari faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar. F. (2015), *Pengaruh Komunikasi Interpersonal antara Dosen dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar dan Prestasi Akademik Mahasiswa*, Jurnal Pekommas, Vol. 18 No. 1, April 2015: 53 - 62
- Aini. M. (2001), *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Apriani. F. (2009), *Bisnis dan Birokrasi*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Jan - Apr 2009, Halaman. 13-17
- As'ad. M. (2003). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Asni (2015), *Efektivitas Proses Belajar Mengajar pada Sekolah Dasar Negeri 13 Gugus II Kecamatan Palu Selatan Kota Palu*, e-Jurnal Katalogis, ISSN: 2302-2019 Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015 Halaman 167-175
- Azwar, Saifuddin (2005), *Signifikan atau Sangat Signifikan*, Buletin Psikologi UGM, Vol. 13 No.1, Juni 2005. Hal. 38-44.
- DeVito, J. A. (2011) *Komunikasi Antarmanusia*. Jakarta, Karisma Publishing,
- Dunne. R. (2005). *Pembelajaran Efektif (Terjemahan)*. Jakarta: Grasindo.
- Jauhar. M. (2011), *Implementasi Paikem dari Behavioristik sampai Konstruktivistik*, Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Lunandi, A.G. (1995). *Komunikasi Mengenai: Meningkatkan Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mawoli dan Babandako, A.Y. (2011). *An Evaluation of Staff Motivation, Dissatisfaction and Job Performance in an Academic Setting*. Australian Journal of Business and Management Research, 1(9), 1.
- McCall. R.B. (1970). *Fundamental Statistics for Psychology*. New York: Harcourt, Brace & World. Inc.
- Miarso. Y. (2004). *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Pustekkom Diknas & Kencana.
- Mulyana. D. (2005). *Komunikasi Efektif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Raharjo. S. (2014). *Uji Regresi Sederhana dengan SPSS Lengkap* (<https://www.konsistensi.com/2014/06/uji-regresi-sederhana-dengan-spss.html>)
- Rahmat. J. (2007). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Remiswal, (2013), *Format Pengemangan Strategi PAIKEM Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

- Rohmawati. A. (2015), *Efektivitas Pembelajaran*, Jurnal Pendidikan Usia Dini, Universitas Negri Jakarta, No. 9/Edisi 1, April 2015. Hal. 17.
- Ropiani. M. (2017), *Komunikasi Interpersonal Tenaga Pendidik terhadap Keberhasilan Belajar Siswa pada MIS Assalam Martapura dan MIN Sungai Sipai Kabupaten Banjar*, Jurnal NALAR Vol 1, No 2, Desember 2017 Halaman 110-123.
- Sagala. S. (2012). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Samana. (1999). *Profesionalisme Ketenaga Pendidikan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Siagian. S.P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya* Cetakan keempat. Jakarta:Rineka Cipta.
- Sinambela. N.J.M.P. (2006), *Keefektifan Model Pembelajaran Berdasarkan Masalah (Problem-Based Instruction) Dalam Pembelajaran Matematika untuk Pokok Bahasan Sistem Linear dan Kuadrat di Kelas X SMA Negeri 2 Rantau Selatan Sumatera Utara*. Tesis. Surabaya: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Surabaya.
- Suarto. E. (2016), *Kontribusi Motivasi Kerja Dosen terhadap Efektivitas Pembelajaran Dosen STKIP-PGRI Sumatera Barat*, Jurnal Kepemimpinan dan Kepengurusan Sekolah, Vol. I No. 2 Th. 2016 Halaman 169-180.
- Sudjana. N. (2000), *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sutikuno. M.S. (2008). *Pembelajaran Efektif Apa dan Bagaimana Mengupayakannya?*. Mataram: PT. Press.
- Thoha. M. (2008). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha. M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tim Dosen Pengembang MKDU Administrasi Pendidikan, (2002), *Administrasi Pendidikan*. Bandung: UPI.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uno. H.B. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Uno. H.B. dan Nurdin. M. (2012), *Belajar dengan Pendekatan PAIKEM*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman. M.U. (2006), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Widjaja, H.A.W. (2000). *Ilmu Komunikasi: Pengantar Studi*. Jakarta, Rineka Cipta,
- Wood. J. T. (2013). *Komunikasi Teori dan Praktik*. Jakarta, Salemba Humanika.