

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan diharapkan memberikan pengaruhnya untuk mengembangkan generasi penerus bangsa menjadi warga negara berkualitas yang mampu menghadapi tantangan di masa depan. Pendidikan saat ini menuntut adanya manajemen pendidikan yang modern dan profesional dengan bernuansa pendidikan yang bermutu. Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu mewujudkan peranannya secara efektif dengan keunggulan dalam kepemimpinan, staf, proses belajar mengajar, pengembangan staf, kurikulum, tujuan dan harapan, iklim sekolah, penilaian diri, komunikasi, dan keterlibatan orangtua/masyarakat. Keberhasilan pendidikan atau tinggi rendahnya mutu pendidikan sangat ditentukan sejauh mana para pelaku pendidikan khususnya guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mengelola pendidikan dan pengajaran. Guru juga harus berupaya untuk menolong anak dalam mencapai tingkat kedewasaan dan tetap berpegang teguh pada asas pendidikan agar pendidikan semakin lebih baik. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia, guru tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi mereka. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Brand dalam *Educational Leadership* (1993) seperti yang dikutip oleh Mulyasa (2007:9) yang menyatakan bahwa hampir semua usaha reformasi

pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode pembelajaran, semuanya tergantung kepada guru. Tanpa penguasaan materi dan strategi pembelajaran, serta tanpa dapat mendorong siswanya untuk belajar bersungguh-sungguh, segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Salah satu metode yang dipergunakan untuk mengukur kondisi pembangunan manusia adalah menggunakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM)/*Human Development Index* (HDI). HDI digunakan untuk mengklarifikasikan apakah sebuah negara adalah negara maju, negara berkembang atau negara terbelakang dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijaksanaan ekonomi terhadap kualitas hidup.

Tahun 2010, menurut UNHDR, nilai HDI Indonesia masih berada pada ranking 108 dari 169 negara. Dibandingkan dengan negara-negara ASEAN, Indonesia di bawah Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, Thailand, dan Filipina serta berada di atas Vietnam, Laos, Kamboja, dan Myanmar. Adapun peringkat HDI dari negara-negara ASEAN dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1. Peringkat HDI Negara-negara ASEAN**

No	Nama Negara	Peringkat	Nilai
1	Singapura	27	0.846
2	Brunei Darussalam	37	0.805
3	Malaysia	57	0.744
4	Thailand	92	0.654
5	Filipina	97	0.638
6	Vietnam	113	0.572
7	Indonesia	108	0.593
8	Laos	122	0.497
9	Kamboja	124	0.494
10	Myanmar	132	0.451

(Sumber: <http://data.menkokesra.go.id>, diakses tanggal 4 Oktober 2011)

Tahun 2011, *Human Development Index* Indonesia masih menunjukkan pencapaian yang belum menggembirakan dimana nilai IPM Indonesia yaitu 0,617 masih berada di bawah rata-rata negara lain di kawasan dunia yang saat ini telah mencapai angka 0,682. Laporan ini dikeluarkan oleh *United Nations Development Programme* (UNDP) pada tanggal 2 November 2011, Indonesia berada pada peringkat 124 sedunia dari 187 negara, masih dibawah Malaysia dan Singapura yang tergolong *high human development*, Thailand dan Filipina yang sama dengan Indonesia berada pada *medium human development* walaupun sudah berada di atas Vietnam yang juga tergolong pada kategori yang sama dengan Indonesia. Laporan itu juga menyebutkan IPM Indonesia tertinggal di semua sektor jika dibanding Malaysia. Untuk indeks kesehatan misalnya, salah satu yang indikatornya adalah angka harapan hidup. Harapan hidup orang Indonesia rata-rata adalah 69,4 tahun sedangkan Malaysia 74.2 tahun. Begitu juga dengan indeks pendidikan, indikator angka harapan rata-rata tahun sekolah orang Indonesia hanya 0,584, jauh dibawah Malaysia 0,730. Berdasarkan hasil IPM menunjukkan bahwa kualitas atau mutu pendidikan Indonesia masih rendah. (Sumber: [www.undp.org](http://www.undp.org), diakses tanggal 10 Desember 2011).

Tampaknya pelaksanaan pendidikan di sekolah belum sesuai seperti yang diharapkan dalam tujuan pendidikan nasional, yaitu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Merosotnya kualitas pendidikan di Indonesia dewasa ini disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor adalah guru, padahal guru merupakan titik sentral dari kualitas pendidikan. Guru perancang sekaligus pelaksana proses pembelajaran. Sebagai perancang guru dapat menentukan arah

pendidikan. Demikian juga sebagai pelaksana guru tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi, namun juga menanamkan nilai-nilai budaya. Oleh karena itu, guru dapat dikatakan juga sebagai ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan dan tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kinerja dan kompetensi profesional yang tinggi.

Permasalahan mengenai tenaga guru yang dihadapi di Indonesia salah satunya terkait dengan kualifikasi pendidikan guru. Dari 2.777.802 guru di Indonesia (dari TK sampai SLTA, termasuk madrasah, swasta maupun negeri) baru 34,49 % atau sekitar 958.056 guru yang memiliki kualifikasi S-1. Guru-guru SLTP dan SLTA lebih diuntungkan karena sebelum UU ini berlaku mereka memang sudah diharuskan memiliki kualifikasi S-1, atau paling tidak sarjana muda/diploma tiga (D-3). Data jumlah guru yang sudah memiliki kualifikasi S-1 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1.2. Data Guru yang Kualifikasi Pendidikan S-1**

No	Jenjang Sekolah	Jumlah Guru	Persentase Guru yang Kualifikasi Pendidikan S-1
1	SLTP	686.402	53.47 %
2	SMA/MA	312.616	68.78 %
3	SMK	168.031	64.70 %
4	PAUD	149.644	8.46 %

(Sumber: Balitbang dan Dirjen PMPTK Depdiknas tahun 2006).

Data dari Departemen Pendidikan Nasional tahun 2008 juga mengungkapkan bahwa lebih dari 60% guru belum mengecap pendidikan tinggi empat tahun. (Sumber: <http://tanotofoundation.org/index.php/id/ruang-berita/siaran-pers/294-forum-pendidikan>). Oleh karena itu, permasalahan ini tidak perlu dibiarkan berlarut-larut agar masalah pendidikan dapat teratasi sehingga

mampu bersaing di tingkat internasional karena proses pendidikan akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi, karena guru merupakan ujung tombak dan pelaksana terdepan pendidikan siswa di sekolah.

Guru yang professional itu adalah guru yang memiliki kinerja yang baik dan mengetahui fungsi dan peranannya dalam lembaga pendidikan, sehingga kerangka kerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dilakukannya dengan sebaik-baiknya. Kinerja diartikan sebagai tingkah laku keterampilan atau kemampuan seseorang menyelesaikan suatu kegiatan (As'ad, 2001:47). Kinerja didefinisikan juga oleh Mangkunegara (2006:67) sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian ini, dapat diartikan pada dua dimensi, yaitu dimensi perilaku dalam melaksanakan tugas, dan dimensi hasil yang merupakan prestasi atau hasil kerja. Kinerja merefleksikan seberapa baik pekerja melakukan hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan penampilan kerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki performansi kerja guru yang ditampilkan

dalam kegiatan proses belajar-mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien baik dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran maupun evaluasi hasil pembelajaran bahkan guru juga harus menunjukkan perilakunya yang dapat dijadikan panutan bagi peserta didik.

Tugas guru secara rutin adalah melaksanakan proses pembelajaran. Untuk itu guru mempersiapkan perangkat-perangkat pembelajaran, yaitu program tahunan, program semester, silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran. Guru yang tidak mempersiapkan materi yang diajarkan dan perangkat-perangkat pembelajaran tentunya guru tidak mengetahui arah dan sampai dimana materi yang sudah diajarkannya.

Kinerja guru yang baik dan berkompetensi di sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan, demikian juga sebaliknya kinerja guru yang kurang baik dan tidak maksimal dapat menghambat kemajuan pendidikan. Kinerja guru di SMP Negeri di Kabupaten Samosir diharapkan mencapai hasil yang maksimal, walaupun dalam kondisi objektif di lapangan harapan tersebut belum sepenuhnya terwujud. Berdasarkan pengamatan pendahuluan dengan melakukan wawancara dengan Pembantu Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMPN 1 Simanindo yaitu Bapak Siallagan pada tanggal 15 September 2011, dari informasi Bapak Siallagan dapat diketahui bahwa belum semua kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini ditunjukkan dengan masih belum optimalnya tingkat keberhasilan penyelesaian tugas guru yaitu dalam menyusun program pembelajaran dan silabus. Hal tersebut didukung pula dari hasil dokumentasi penilaian kinerja guru Tahun Ajaran 2010/2011 dimana 47% saja yang dikategorikan tinggi. Kemudian

belum optimal juga tingkat keberhasilan tugas guru dalam hal pelaksanaan pembelajaran di kelas, pelaksanaan evaluasi, dan beberapa perilaku lainnya.

Beberapa perilaku tersebut seperti: masih terdapatnya guru yang kurang semangat untuk mengajar di kelas; ada guru yang tidak membuat satuan pengajaran, rencana pengajaran, dan catatan kelas; sehingga guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau persiapan mengajar yang kurang lengkap; terdapat guru yang kurang menguasai materi ajar dan tidak menggunakan media pembelajaran. Fenomena yang terjadi didukung juga dari hasil supervisi yang dilakukan pihak sekolah yaitu di SMPN 1 Simanindo pada tanggal 30 Maret 2011 khususnya yang berkenaan dengan kegiatan pembelajaran yaitu ditemukan 35% guru kurang persiapan dalam melaksanakan pembelajaran, 40% guru tidak memberikan pekerjaan rumah atau tugas mandiri kepada siswa, dan 65% guru masih menggunakan metode ceramah dalam penyajian materi (Sumber: Data Hasil Supervisi SMPN 1 Simanindo). Beberapa dari guru juga masih membuat pelaksanaan pembelajaran dan silabus yang diperoleh dari pihak lain kemudian ditulis kembali oleh guru, yang artinya guru tersebut belum mampu secara mandiri mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

Guru juga masih ada yang datang terlambat yaitu sekitar 56%, dan sepanjang tahun ajaran 2010/2011, menurut hasil penilaian kinerja guru, tingkat kehadiran guru di sekolah dalam kategori tinggi hanya mencapai 53% (Sumber: Dokumentasi Hasil Supervisi dan Absensi di SMPN 1 Simanindo).

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang juga dilakukan dengan Bapak Sihaloho dan Bapak Siallagan selaku Kepala Sekolah dan PKS Bidang

Kurikulum pada tanggal 17 September 2011 diperoleh informasi bahwa masih terdapat guru yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, hal itu ditandai dari kurangnya menguasai penilaian hasil belajar siswa, dimana ditemukan sekitar 70% ada perbedaan dari nilai Ulangan Harian dengan Ujian Tengah Semester siswa (Sumber: Dokumentasi Hasil Rapat SMPN 1 Kecamatan Simanindo pada tanggal 31 Maret 2011). Berdasarkan dokumentasi tersebut mengindikasikan bahwa guru belum sepenuhnya menunjukkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh dan terkesan asal siap saja dalam melakukan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar siswa.

Berdasarkan pengamatan awal di beberapa SMP Negeri di Kabupaten Samosir, kondisi yang tidak jauh berbeda dengan SMPN 1 Simanindo juga ditemukan seperti masih ada guru yang tidak dapat menyusun silabus sendiri, rencana pembelajaran juga dilihat dari teman sesama guru, sikap ketidaksiplinan guru masih tampak, baik dalam mengajar maupun dalam hal kehadiran di sekolah, masih ada yang tidak membuat silabus dan satuan pelajaran, guru kurang kreatif menciptakan suasana belajar yang menarik dan nyaman misalnya tidak menggunakan media pembelajaran, ada juga guru yang kurang maksimal dalam mengajar karena ada kesibukan lainnya di luar jam sekolah.

Kinerja yang ditampilkan guru dalam tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat dipisahkan dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Furtwengler (2000:90-92) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: keterampilan interpersonal, mental untuk sukses (motivasi), terbuka untuk perubahan, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, dan inisiatif. Salah

satu faktor yang dapat mendorong atau mempengaruhi kinerja adalah adanya hubungan dengan rekan kerja baik terhadap atasan maupun sesama rekan kerja yaitu bisa dalam bentuk terjalannya komunikasi interpersonal di dalam lingkungan kerja (sekolah). Dalam kehidupan organisasi, pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi yang efektif. Seperti yang dikatakan pula oleh Terry (1992: 207) bahwa komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan, usaha-usaha komunikatif berpengaruh terhadap motivasi dan antusiasme kerja. Komunikasi interpersonal oleh Spritzer dkk (1999, dalam Ferris, 2003) diketahui berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas koordinasi yang lebih baik, dan memberikan motivasi bagi anggota untuk mengembangkan tugas yang diembannya serta bekerja lebih baik dan sebagai hasilnya kinerja menjadi meningkat.

Demikian juga di dalam sekolah sangat diperlukan aktivitas komunikasi. Komunikasi tersebut sangat berpengaruh terhadap kelancaran, kemudahan, koordinasi, dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Salah satunya bentuknya adalah komunikasi interpersonal yang ada dalam organisasi harus senantiasa dikembangkan, baik oleh kepala sekolah maupun oleh para guru dan pegawai lainnya. Kerjasama yang baik antar guru dan kepala sekolah dapat terbina dengan komunikasi yang baik. Melalui komunikasi yang baik, kesempatan, dan keikutsertaan guru merupakan faktor yang ikut berperan mempengaruhi motivasi berprestasi guru dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, setiap personel dapat bekerja dengan tenang serta terdorong untuk berprestasi lebih baik

dan mewujudkannya dengan mengerjakan tugas mendidiknya dengan penuh kesadaran (Suprihatin, 2004:100).

Untuk keberhasilan guru melaksanakan tugasnya, motivasi berprestasi juga faktor yang berperan penting. Motivasi merupakan dorongan hasrat, bahkan kebutuhan karena motivasi merupakan latar belakang yang melandasi kelakuan manusia (Herujito 2001:216). Motivasi yang kuat akan menjadi tenaga pendorong bagi guru untuk terus berupaya meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian maka motivasi guru dalam melaksanakan tugas akan menentukan kinerja gurunya. Keinginan guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan menunjukkan yang terbaik dalam mekanisme pembelajaran, kesiapan guru dalam mengambil resiko akan pekerjaannya, dan bertanggung jawab, dan keinginan untuk terus berprestasi lagi. Semua keinginan tersebut didasarkan adanya motif untuk berprestasi sesuai dengan penelitian McClelland (1953). Guru yang termotivasi untuk bekerja dan berprestasi terlihat dari produktivitas kerjanya yang meningkat dan dia bergairah dalam bekerja dan mengambil tantangan dalam pekerjaannya. Pekerjaannya pun dapat diselesaikan dengan tepat yakni diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan standar yang benar dan berlaku.

Berdasarkan dari kondisi yang juga ditemukan di lapangan, masih terdapat guru yang jarang mendiskusikan tentang pekerjaan, ada guru yang kurang komunikasi untuk menanyakan hal-hal yang kurang dipahaminya dalam pelaksanaan kerjanya. Mereka sering berkumpul tetapi selalu membicarakan hal yang tidak formal, dan hal-hal seperti itu sering menimbulkan perilaku guru yang sering meninggalkan tugasnya karena mengobrol santai dengan rekan lainnya

serta guru hadir di sekolah hanya pada jam mengajar saja, dan setelah selesai mengajar langsung pulang. Kondisi objektif di lapangan juga didukung dari hasil penilaian kinerja guru sebagaimana terlihat pada Tabel 1.3 berikut.

**Tabel 1.3. Persentase Kinerja Guru SMPN 1 Simanindo Kabupaten Samosir Semester Genap Tahun Ajaran 2010/2011**

Kinerja Guru	Kategori Rendah	Kategori Sedang	Kategori Tinggi
1. Membuat: KKM, RPP, PRPP, Bank Soal	15%	38%	47%
2. Melakukan: Analisis, Remedial	0%	76%	24%
3. Kehadiran: Mengikuti rapat, upacara, diskusi pembelajaran	26%	24%	50%
4. Kehadiran Masuk Kerja	12%	35%	53%
5. Disiplin Kerja	27%	29%	44%
6. Kinerja Guru	24%	35%	41%

Sumber: SMPN 1 Simanindo 2011 (Data diolah)

Dari Tabel 1.3 terlihat bahwa kinerja guru belum sepenuhnya dikategorikan berkinerja tinggi artinya masih ada sebagian yang belum mencapai nilai yang maksimal sebagai penilaian pencapaian kinerja yang tinggi yaitu: kategori rendah sebanyak 24%, kategori sedang sebanyak 35%, dan kategori tinggi sebanyak 41%.

Fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan dapat mengindikasikan adanya dugaan bahwa belum seluruhnya guru memiliki motivasi berprestasi dalam pribadi masing-masing dan komunikasi interpersonal juga belum dilaksanakan secara efektif dalam sekolah. Dilatarbelakangi kondisi objektif mengenai kinerja guru di SMP Negeri di Kabupaten Samosir yang menyertai uraian latar belakang masalah penelitian di atas, memberikan landasan untuk melakukan penelitian mengenai. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Samosir"

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian ini antara lain: (1) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru? (2) Apakah kemampuan professional guru berpengaruh kepada kinerja guru? (3) Apakah motivasi berprestasi guru berpengaruh kepada kinerja guru? (4) Apakah koordinasi dan hubungan kepala sekolah dan guru mempengaruhi kinerja guru? (5) Apakah komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja guru? (6) Apakah lingkungan dan suasana kerja mempengaruhi kinerja guru? (7) Apakah sikap positif guru terhadap pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja guru? (8) Apakah iklim kerjasama antar sesama guru dan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru? (9) Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru?

## 1.3. Pembatasan Masalah

Untuk meneliti kinerja guru, banyak variabel yang perlu diperhatikan seperti yang diungkapkan dalam identifikasi masalah yang telah disampaikan sebelumnya. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka pada penelitian ini, masalah yang akan dikaji dan dianalisis dibatasi yakni pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru. Komunikasi interpersonal dibatasi yakni mengenai karakteristik komunikasi interpersonal, kemudian untuk motivasi berprestasi guru dibatasi pada ciri-ciri guru yang memiliki motivasi berprestasi, dan untuk kinerja guru dibatasi yakni kinerja guru

dalam merencanakan, melaksanakan, dan evaluasi pembelajaran. Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Negeri di Kabupaten Samosir.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berpedoman kepada batasan masalah di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Kabupaten Samosir?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Samosir?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Samosir?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data kuantitatif yang objektif dan secara operasional, kesimpulan yang bersifat deskriptif untuk mengetahui:

1. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Kabupaten Samosir.
2. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Samosir.
3. Pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Samosir.

## 1.6. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

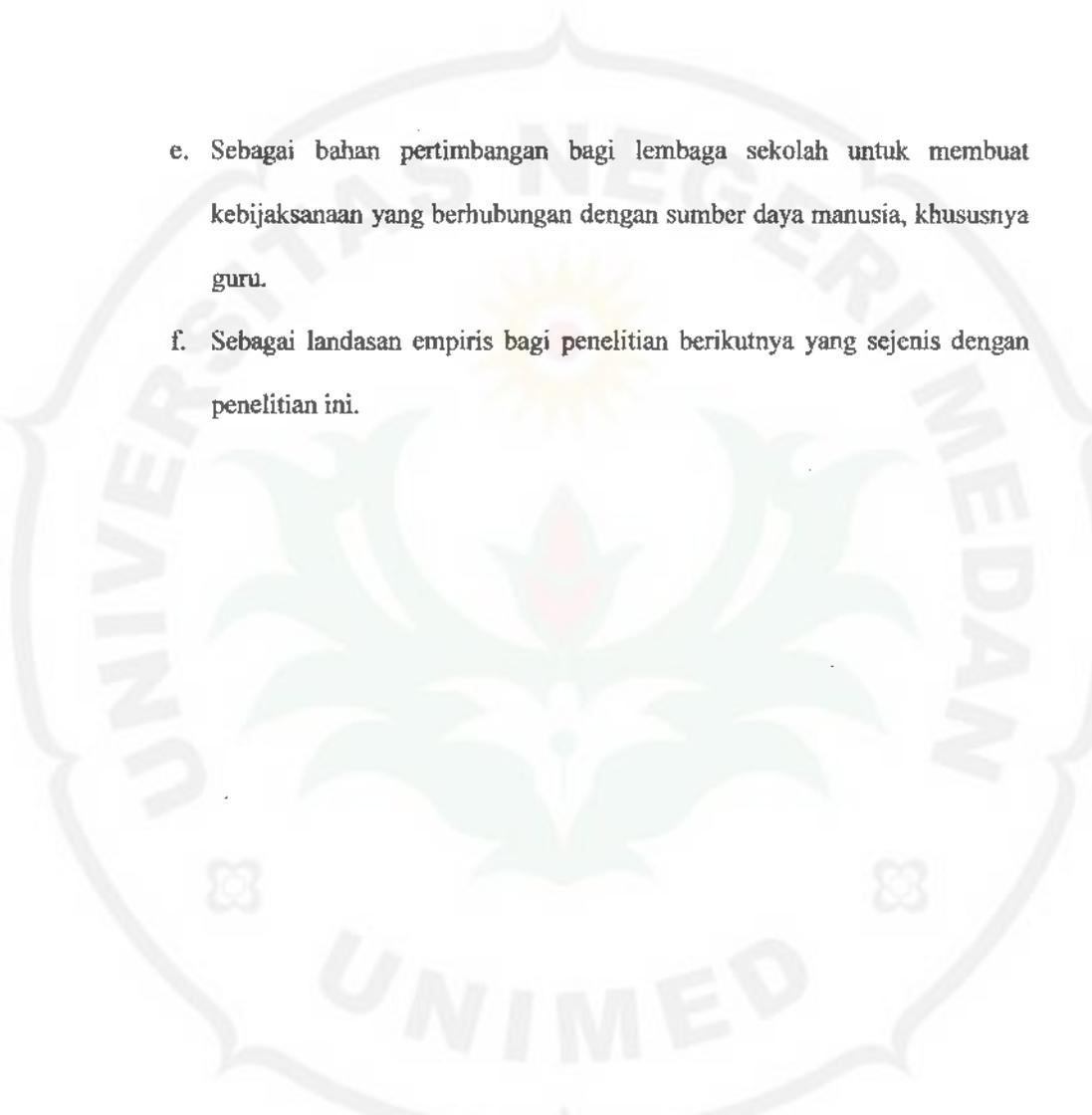
### 1. Manfaat Teoretis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kinerja guru dan pendidikan.
- b. Upaya untuk dapat membuktikan dan memperkuat teori-teori tentang Komunikasi Interpersonal, Motivasi Berprestasi Guru dan Kinerja guru.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Samsir agar dapat menindaklanjuti hasil penelitian untuk menetapkan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan kinerja guru.
- b. Sebagai masukan bagi para Kepala Sekolah SMP sederajat, supaya dapat menerapkan komunikasi interpersonal dengan sesama guru yang kondusif dan dapat memberikan motivasi bagi guru sehingga berdampak pada kinerja guru.
- c. Guru sebagai tenaga pengajar dan pendidik, khususnya yang mengajar di SMP sederajat, supaya meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penulis sendiri tentang komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi, dan mengenai kinerja guru.

- e. Sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga sekolah untuk membuat kebijaksanaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya guru.
- f. Sebagai landasan empiris bagi penelitian berikutnya yang sejenis dengan penelitian ini.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY