

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris "*to manage*" yang berarti mengelola suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan aset dalam suatu organisasi atau organisasi dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik pula. Dimana dalam mengimplementasikan kemampuan dan keterampilan tersebut tidak luput dari masalah yang dihadapinya baik secara fisik atau psikis yang akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi.

Kashmir (2017:06) berpendapat bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial

sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholders*.”

Selain daripada itu Sedarmayanti (2017:3-4) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Unsur manajemen adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:10) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.

- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Kashmir (2017:6) menjabarkan ada 11 (sebelas) fungsi yang dimiliki oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai berikut:

a. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Kegiatan dari analisis jabatan adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. Analisis jabatan disusun sesuai dengan jabatan yang ada di dalam struktur organisasi perusahaan. Analisis jabatan merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia.

b. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Setelah analisis jabatan disusun maka langkah selanjutnya adalah menempatkan orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan upaya untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber

daya manusia yang harus disediakan, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Langkah ini merupakan fungsi kedua yang dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia.

c. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)

Langkah ini dilakukan setelah perencanaan tenaga kerja, sehingga diketahui berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan serta kualifikasinya. *Recruitment* dapat diperoleh melalui berbagai media seperti media massa, referensi atau surat-surat yang masuk.

d. Seleksi (*Selection*)

Proses seleksi dapat dimulai dari seleksi surat-surat lamaran, yaitu dengan melihat dokumen yang ada pada surat lamaran. Tujuan seleksi adalah memperoleh tenaga yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Seleksi dilakukan melalui tes wawancara, tes tertulis, sampai dengan tes kesehatan.

e. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Setelah lolos seleksi, karyawan yang baru diterima sebagai calon karyawan harus melalui tahap orientasi dan pendidikan terlebih dahulu sebelum ditempatkan bekerja. Tujuan pelatihan adalah membiasakan karyawan baru dalam bekerja di lingkungan barunya. Khusus bagi karyawan lama perlu dilakukan pengembangan diri karyawan, baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan.

f. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)

Selama bekerja karyawan harus dievaluasi kinerja masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja. Kinerja yang diperoleh hasil kerja apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan perusahaan atau tidak.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya.

h. Jenjang Karier (*Career Path*)

Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama ia bekerja, karier diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas. Karier dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi) atau dirotasi (dipindahkan pada jabatan yang sama).

i. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Keselamatan dan kesehatan merupakan fungsi MSDM yang juga penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Keselamatan berhubungan terutama dengan keselamatan selama aktivitas karyawan bekerja. Sehingga dalam menjalankan aktivitasnya, karyawan harus mengutamakan keselamatan dirinya dan juga keselamatan harta (aset) perusahaan.

j. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Hubungan industrial atau tenaga kerja digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua pihak antara karyawan dan manajemen yang dalam hal ini jika tetap terjadi perselisihan antara pekerja dengan manajemen maka harus diselesaikan oleh berbagai pihak yang berkepentingan termasuk pemerintah, melalui hubungan industrial. Salah satu tujuan dari hubungan industrial/ tenaga kerja adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Jadi tujuan lainnya adalah agar perusahaan tidak berbuat semena-mena terhadap karyawan dan sebaliknya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah dibuat.

k. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan seperti, pensiun, permintaan pengunduran diri atas alasan pribadi tanpa ada paksaan dan pemecatan karena melakukan kesalahan.

Dari pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah dalam lingkup manusia seperti karyawan atau pegawai suatu organisasi untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah disepakati.

B. Harga Diri (*Self Esteem*)

1. Pengertian Harga Diri (*Self Esteem*)

“*Self Esteem*” atau harga diri adalah sesuatu yang lebih mendasar daripada yang terkait dengan naik turunnya perubahan situasi. Bagi orang-orang dengan harga diri yang baik, naik turun perasaan mereka tentang diri mereka sendiri dapat menyebabkan fluktuasi sementara, tetapi itu hanya sampai batas waktu tertentu saja. Sebaliknya, bagi orang-orang yang miskin harga diri atau ‘*self steem*’, pasang surut ini secara drastis mempengaruhi cara mereka memandang diri mereka. Berdasarkan kata *self esteem* itu dapat dikatakan sebagai penghargaan seseorang terhadap dirinya sendiri karena apa yang ada pada diri seseorang itu adalah kekuatan yang mesti dihargai dan dikembangkan.

Ghufron dan Risnawita (2016;32) mengatakan *self-esteem* adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. *Self esteem* merupakan hasil penilaian yang dilakukannya dan perlakuan orang lain terhadap dirinya dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna.

Secara sederhana *self-esteem* dapat didefinisikan sebagai perasaan orang tentang diri mereka sendiri terkait dengan pentingnya prestasi, hubungan interpersonal yang positif, dan kesejahteraan psikologis Vohs & Baumeister, (2016).

Self esteem adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari. Reasoner (2010:3).

Dari definisi-definisi di atas disimpulkan bahwa *self esteem* adalah bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri baik sikap positif atau negatif seseorang akan dirinya secara keseluruhan. *Self esteem* juga dapat berhubungan dengan dimensi spesifik, seperti kemampuan akademik, kecakapan sosial, penampilan fisik, atau *self esteem* kolektif, yaitu evaluasi akan kebernilaian suatu kelompok, dimana seseorang menjadi anggotanya.

2. Macam-macam *Self Esteem*

Harga diri (*self esteem*) memiliki dua macam harga diri yaitu harga diri positif dan negative Suryandari, (2016) :

a. Harga diri yang positif

Harga diri yang positif adalah perasaan timbul dan merasa puas dalam suatu keadaan. Adapun ciri-ciri harga diri yang positif adalah sebagai berikut:

- 1) Bertindak mandiri
- 2) Menerima tanggung jawab
- 3) Merasa bangga
- 4) Percaya diri
- 5) Mampu menghadapi masalah dengan baik

6) Bisa menyesuaikan diri

7) Bersifat terbuka

b. Harga diri yang negatif

Harga diri yang negatif adalah perasaan yang timbul karena seseorang, merasa lebih rendah tidak mampu melakukan sesuatu, merasa kurang, merasa lebih rendah, malu, merasa diri kecil, rendah diri, gelisah dan kesal hati. Ciri-ciri dari harga diri rendah adalah sebagai berikut:

- 1) Meremehkan bakat dan minatnya
- 2) Merasa bahwa orang lain tidak menghargainya
- 3) Merasa tidak percaya
- 4) Toleransi rendah
- 5) Mudah tersinggung dan tidak bisa menerima kritikan orang lain
- 6) Menyalahkan orang lain karena kesalahannya

3. Indikator *Self Esteem*

Indikator *self esteem* menurut Reasoner (2010:4) terdiri dari :

a. Perasaan aman

Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk siswa, dapat diandalkan dan terpercaya

b. Perasaan menghormati diri,

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik.

Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan, dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri siswa itu sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan siswa.

c. Perasaan diterima,

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya apabila mengalami perasaan tidak diterima.

d. Perasaan mampu,

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hal yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa sangat tidak berdaya.

e. Perasaan berharga.

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

C. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai suatu kecakapan atau keterampilan komunikasi yang dilakukan secara tatap muka antara dua orang atau diantara sekelompok kecil, dengan adanya beberapa efek dan umpan balik serta melibatkan sikap jujur, tanggung jawab dan melibatkan perasaan terhadap pesan yang akan disampaikan dalam suatu proses komunikasi yang sedang dilakukan (Devito, 2016).

Komunikasi interpersonal juga didefinisikan oleh Judy C. Pearson, dkk dalam Devito (2016) sebagai proses yang menggunakan pesan-pesan untuk mencapai kesamaan makna antara -paling tidak- dua orang dalam sebuah situasi yang memungkinkan adanya kesempatan yang sama bagi pembicara dan pendengar. Komunikasi interpersonal adalah suatu proses pertukaran informasi, ide dan juga perasaan antara dua orang atau lebih melalui metode baik verbal atau non verbal. Proses tersebut mencakup pertukaran informasi secara tatap muka, dalam bentuk suara, ekspresi wajah, bahasa tubuh dan gerak tubuh. Tingkat kemampuan komunikasi

interpersonal seseorang diukur melalui efektivitas penyampaian pesan kepada orang lain. Kemampuan untuk berkomunikasi secara interpersonal diakui secara luas sebagai hal yang sangat penting untuk kesuksesan profesional Morreale & Pearson dalam Joseph A. Devito (2016).

Komunikasi interpersonal yang umum digunakan dalam suatu organisasi meliputi komunikasi antar karyawan internal yang dilakukan setiap harinya, komunikasi ketika pertemuan klien, ketika diskusi proyek, hingga berpartisipasi dalam dan kemudian memimpin rapat, keterampilan Anda dalam berkomunikasi akan sangat menentukan kesuksesan seseorang. Banyak perusahaan yang menginginkan lulusan yang dapat berkomunikasi baik secara lisan dan tertulis Berrett dalam Joseph A. Devito (2016).

Menurut Ruffiah (2018:30) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antar seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi, baik organisasi bisnis maupun non bisnis, dengan menggunakan media komunikasi serta bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Lisa, Nanik (2019: 745) menyatakan komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung.

Menurut Aulia Monika, Suhairi (2021: 19) komunikasi interpersonal sebuah proses penyampaian pikiran-pikiran atau informasi dari seseorang

kepada orang lain melalui cara tertentu sehingga orang lain tersebut mengerti apa yang dimaksud oleh penyampaian pikiran-pikiran atau informasi.

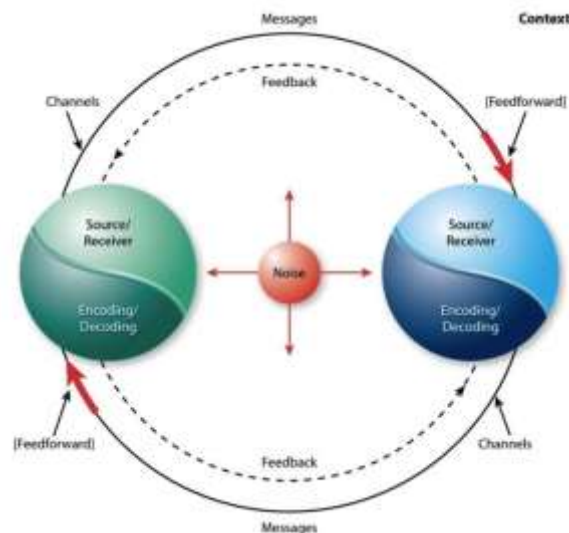
Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan antara dua orang atau kelompok kecil secara langsung baik itu pesan verbal maupun nonverbal sehingga mendapatkan *feedback* secara langsung

2. Unsur-Unsur Dalam Proses Komunikasi

Devito (2016) menjelaskan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses yang didalamnya terdapat 6 unsur, yang meliputi

- a. Sumber dan penerima
- b. Pesan
- c. Media
- d. Gangguan
- e. Konteks
- f. Etika

Untuk lebih jelas semua unsur komunikasi tersebut akan dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : *The interpersonal communication book*, Devito (2016)

Gambar 1

Model Komunikasi Interpersonal

Gambar diatas dirancang untuk mencerminkan sifat melingkar dari komunikasi interpersonal, ketika kedua orang mengirim pesan secara bersamaan dan bukan dalam urutan linier, di mana komunikasi berlangsung dari orang 1 ke orang 2 ke orang 1 ke orang 2 dan seterusnya.

a. Sumber dan Penerima (*Source-Receiver*)

Komunikasi interpersonal melibatkan setidaknya dua orang. Setiap individu ini memerankan fungsinya masing-masing baik sebagai sumber informasi (yang memberikan pesan) dan juga sebagai penerima informasi (yang menerima dan memahami pesan). Istilah sumber-penerima (*source-receiver*) ini menekankan bahwa kedua fungsi ini adalah hal yang tentu dilakukan oleh setiap individu dalam berkomunikasi. Walaupun dalam menjalankan fungsi sumber-penerima ini tidak semua individu menjalankan fungsi ini secara rata. Beberapa

individu memiliki fungsi sebagai sumber atau komunikator (*talkers*) secara lebih dominan, sedangkan beberapa individu memiliki fungsi sebagai penerima informasi atau komunikan yang atau juga disebut sebagai pendengar (*listeners*) lebih dominan. Terdapat beberapa tindakan di dalam sumber-penerima, diantaranya:

1. *Interpersonal Competence* :

Kompetensi Interpersonal merupakan kemampuan seorang individu dalam berkomunikasi secara efektif (baik sebagai sumber dan penerima) Spitzberg & Cupach,; Wilson & Sabee, dalam Devito (2016)). Kompetensi Interpersonal mencakup hal-hal seperti ketika seorang individu mengetahui dalam konteks tertentu dan dengan pendengar tertentu, apakah suatu topik pembicaraan pantas untuk dikomunikasikan atau tidak. Pengetahuan seperti tentang aturan perilaku non-verbal ketika harus bersentuhan secara fisik, volume suara yang digunakan, dan kedekatan fisik. Secara singkat kompetensi interpersonal ini merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan gaya komunikasi sesuai dengan konteks interaksi, dan dengan siapa mereka berinteraksi. Kemampuan interpersonal seseorang dapat membaik seiring berjalannya waktu yang biasanya dengan orang-orang yang menurut mereka menarik dan nyaman untuk diajak berkomunikasi. Mereka menjadi lebih paham tentang apa yang harus dikatakan, bagaimana mengatakannya serta kapan harus mengatakannya.

2. *Encoding-Decoding* :

Encoding mengacu pada tindakan ketika seseorang memproduksi pesan seperti berbicara, menulis, atau mengetik. Ketika tindakan mengirim ide-ide melalui gelombang suara (*sound waves*) seperti halnya ketika berbicara ataupun dalam gelombang cahaya (*light waves*) seperti ketika menulis atau mengetik, maka ide-ide tersebut akan di-transfer menjadi sebuah kode, Oleh karena itu disebut *encoding*. Sedangkan *decoding* adalah kebalikannya dan mengacu pada tindakan memahami pesan, misalnya mendengarkan atau membaca. Sebuah tindakan menerjemahkan gelombang suara atau gelombang cahaya menjadi sebuah ide, dimana ide tersebut keluar dari sebuah kode yang dengan itulah mengapa disebut *decoding*. Maka dengan demikian, pembicara atau penulis disebut *encoder*, dan pendengar atau pembaca disebut *decoder*. Istilah *Encoding-Decoding* ini digunakan untuk menekankan bahwa kedua aktivitas tersebut dilakukan secara bersama-sama oleh masing komunikasi atau komunikator. Sehingga agar komunikasi interpersonal dapat terjadi, sebuah pesan harus di kodekan dan di dekodekan (*be encoded and decoded*)

3. *Code switching* atau pengalihan kode,

Secara teknis mengacu pada penggunaan lebih dari satu Bahasa dalam suatu percakapan, seringkali dalam kalimat yang sama (Bullock & Toribio, dalam Devito (2016)). Seperti ketika seorang

penutur Bahasa asli Spanyol mungkin akan berbicara menggunakan dengan Bahasa Inggris namun kemudian akan memasukkan dan mencampurkan istilah atau frasa dalam Bahasa Spanyol.

b. Pesan (*Messages*)

Pesan adalah sinyal yang berfungsi sebagai rangsangan bagi penerima yang diterima oleh salah satu indra kita baik itu melalui pendengaran, penglihatan, sentuhan, penciuman, dan pengecap, ataupun kombinasi dari semua indra ini. Seorang individu berkomunikasi secara interpersonal baik dengan gerakan dan juga sentuhan serta dengan kata-kata dan kalimat. Seperti halnya ketika berjalan, berjabat tangan, memiringkan kepala, menyisir rambut, duduk, tersenyum, dan mengerutkan kening. Semua tindakan tersebut memiliki arti dan pesan tersendiri bagi komunikan dan komunikator. Komunikasi interpersonal dapat dilakukan melalui telepon, melalui *webcam* seperti *zoom* atau *google meet*, atau tatap muka. Seiring berjalannya waktu komunikasi terjadi melalui internet, melalui Facebook, Instagram, dan aplikasi pesan seperti Whatsapp. Beberapa dari pesan ini dipertukarkan secara *real time*, yang disebut *synchronous communication* atau komunikasi sinkron, adalah ketika pesan dikirim dan diterima pada saat yang sama seperti yang terjadi dalam tatap muka atau melalui telepon. Beberapa pesan tidak dilakukan secara *real time*, atau yang disebut *asynchronous communication* atau komunikasi asinkron, pesan yang dikirim pada satu

waktu dan diterima pada waktu lain dan yang mungkin ditanggapi pada waktu yang lain lagi. Terdapat dua jenis pesan diantaranya

1. *Feedback Messages*:

Sepanjang melakukan proses komunikasi interpersonal, akan ada tindakan pertukaran umpan balik antar komunikan dan komunikator. Pesan dikirimkan kembali ke komunikator mengenai reaksi terhadap apa yang dikatakan. Sutton, Hornsey, & Douglas, dalam Devito (2016)). Umpan balik ini memberi tahu pembicara tentang efek apa yang dia miliki pada pendengar. Adanya umpan balik ini, pembicara dapat menyesuaikan, memodifikasi, memperkuat, mengurangi, atau mengubah isi atau bentuk pesan. Terkadang umpan balik mudah diidentifikasi, tetapi terkadang tidak. Seni komunikasi yang efektif adalah untuk membedakan umpan balik dan menyesuaikan pesan berdasarkan umpan balik itu.

2. *Feedforward Messages* :

Adalah pesan atau informasi pembuka, yang diberikan sebelum komunikan mengirim pesan atau informasi utama. Richards, dalam Devito (2016)). *Feedforward* mengungkapkan sesuatu tentang pesan yang akan datang, contohnya seperti daftar isi pada buku, paragraph pembuka, trailer sebuah film, sampul majalah, judul atau subjek email, dan pengantar dalam pidato publik.

c. Media (*Channel*)

Media merupakan alat atau sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan, semacam jembatan yang menghubungkan sumber dan penerima. Komunikasi biasanya terjadi melalui banyak media secara bersamaan. Misalnya dalam interaksi yang dilakukan secara tatap muka, seseorang berbicara dan mendengarkan, memberikan isyarat and sinyal secara visual atau penglihatan, dan juga seringkali berkomunikasi melalui sentuhan. Sama seperti ketika berkomunikasi secara online, kita seringkali mengirim foto, audio, video dalam pesan yang sama.

d. Gangguan (*Noise*)

Gangguan adalah segala sesuatu yang menghalang penerima dalam menerima pesan. Devito (2016) mendefinisikan ada 4 tipe gangguan berikut ini:

1. *Physical Noise*

Adalah gangguan yang berasal dari luar baik dari pembicara maupun pendengar, adalah yang menghambat terkirimnya pesan atau sinyal. Contohnya bunyi decitan mobil yang lewat, pesan asing yang muncul, tulisan tangan yang tidak terbaca, jenis atau font yang kabur yang terlalu kecil atau sulit untuk dibaca, kesalahan eja dan tata Bahasa yang buruk, dan iklan pop-up. Jenis-jenis gangguan ini adalah jenis gangguan yang membuat kita menjadi lebih sulit untuk mencari pesan atau informasi yang kita inginkan.

2. *Physiological noise*

Adalah gangguan yang ada baik dalam pengirim atau penerima, seperti gangguan penglihatan, gangguan pendengaran, masalah artikulasi, dan kehilangan memori. *Psychological noise* adalah gangguan yang ada pada mental baik pada pembicara maupun pada pendengar dan juga ide-ide atau kepercayaan yang terbentuk sebelumnya, bias dan prasangka, pikiran yang sempit, dan emosional yang ekstrim. Kemungkinan seseorang mengalami gangguan ini adalah ketika berbicara dengan seseorang yang berpikiran tertutup atau yang menolak untuk mendengarkan apapun yang tidak dipercayai.

3. *Semantic noise*

Adalah gangguan yang terjadi ketika pembicara dan pendengar memiliki sistem makna yang berbeda, seperti perbedaan bahasa, penggunaan istilah-istilah yang terlalu abstrak yang artinya mudah di salah artikan. Semua komunikasi tentu akan terdapat gangguan, gangguan tersebut tidak dapat sepenuhnya dihilangkan, tapi dapat dikurangi. Seperti menggunakan bahasa yang lebih tepat, mempertajam keterampilan dalam mengirim dan menerima pesan secara nonverbal, dan meningkatkan keterampilan dalam mendengarkan umpan balik yang diberikan.

e. Konteks (*context*)

Komunikasi selalu berlangsung dalam suatu konteks atau lingkungan yang dapat mempengaruhi bentuk dan isi pesan, adalah konteks yang dimana suatu interaksi berlangsung. Sebagai contoh, akan ada perbedaan antara berkomunikasi di restoran formal dan ketika di konser. Konteks dalam berkomunikasi memiliki 4 dimensi yang semuanya saling berinteraksi dan mempengaruhi.

1. *Physical dimension,*

Dimensi fisik adalah lingkungan atau tempat komunikasi terjadi yang dapat dilihat dan dirasakan, seperti ruangan, lorong, taman, ruang rapat, atau ketika berada di meja makan keluarga. Ukuran suatu ruang, bagaimana suhunya, dan jumlah orang yang ada di dalam suatu ruangan tersebut juga merupakan bagian dari dimensi fisik.

2. *Temporal dimension,*

Dimensi temporal ini tidak hanya berkaitan dengan waktu dan hari dan momen tetapi juga dengan di mana pesan tertentu cocok tempat atau konteks tertentu.

3. *Social-psychological dimension,*

Dimensi social-psikologis mencakup, misalnya, status hubungan antar suatu kelompok, peran yang dimiliki orang tersebut, norma norma yang berlaku di dalam suatu kelompok, keramahan, formalitas dan atau tingkat intens nya suatu situasi.

4. *Cultural dimension,*

Dimensi budaya mencakup konteks budaya dan kebiasaan orang-orang saat berkomunikasi. Seperti halnya ketika berinteraksi dengan orang-orang dari budaya yang berbeda mereka tentu memiliki aturan dan cara berkomunikasi yang berbeda. Hal ini tentu dapat mengakibatkan kebingungan, penghinaan yang tidak disengaja, dan sejumlah miskomunikasi lainnya.

5. Etika (*Ethics*)

Etika ketika berkomunikasi mencakup moralitas, tentang benar atau salahnya dari suatu perilaku berkomunikasi. Etika berkaitan dengan tindakan, dengan perilaku, dengan perbedaan antara perilaku yang bermoral (etika yang baik dan benar) dan dengan yang tidak bermoral (etika yang buruk dan salah). Setiap tindakan komunikasi interpersonal tentu ada dimensi etika didalamnya.

3. **Indikator Komunikasi Interpersonal**

Indikator komunikasi interpersonal dan yang menjadi aspek dari komunikasi interpersonal menurut DeVito (2016):

a. Keterbukaan (*openness*)

Aspek ini meliputi bagaimana individu mampu untuk menanggapi dengan senang hati setiap informasi yang diterima. Setiap individu dalam suatu hubungan interpersonal dengan individu lainnya harus mampu memiliki sikap terbuka sehingga akan memberikan pengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Ketika seseorang

menjadi komunikator interpersonal, ia harus terbuka terhadap orang yang sedang diajak berkomunikasi, sebaliknya, harus ada kesediaan untuk membuka diri dalam mengungkapkan informasi yang akan disampaikan. Lalu kesediaan komunikator dalam menyampaikan informasi secara jujur terhadap informasi yang disampaikan, dan mmenyangkut kepemilikan perasaan dan pikiran yang mengacu pada mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang dilontarkan adalah memang milik diri sendiri dan berhak untuk tanggung jawab atas hal tersebut.

b. Empati (*empathy*)

Merupakan kemampuan dalam merasakan apa yang dirasakan orang lain. Atau proses ketika seseorang merasakan apa yang orang lain rasakan dan menangkap arti perasaan itu lalu mengkomunikasikannya dengan memahami, hingga menunjukkan bahwa ia juga merasakan hal yang sama seperti apa yang dirasakan oleh orang lain.

c. Dukungan (*Support*)

Adalah ketika seorang individu memberikan respon yang bersifat mendukung atas komunikasi yang diterima agar komunikasi tersebut dapat berlangsung efektif . Dukungan komunikasi ini dapat berupa mengurangi sikap defensif dalam komunikasi.

d. Sikap Positif (*Positiveness*)

Sikap positif adalah sikap yang ditunjukan dalam sikap dan perilaku dimana setiap individu yang terlibat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki sifat yang positif, tidak memiliki prasangka buruk dan

curiga. Setiap bentuk perilaku, semua tindakan yang dipilih adalah relevan dengan tujuan komunikasi interpersonal, yaitu secara nyata melakukan aktivitas untuk terjalinnya kerjasama. Sebagai contoh misalnya membantu partner berkomunikasi untuk memahami pesan komunikasi dan kita dapat memberikan penjelasan yang menandai dengan karakteristik mereka. Dapat berupa menghargai orang lain, berfikir positif terhadap orang lain, tidak menaruh curiga secara berlebihan, meyakini pentingnya orang lain dan komitmen dalam menjalin kerja sama.

e. Kesetaraan (*equality*)

Menilai dalam berkomunikasi bahwa pembicara dan lawan bicara memiliki kesetaraan. Carl Rogers menyatakan dengan menerima pihak lain kesetaraan meminta kita untuk memberikan penghargaan positif tak bersyarat kepada orang lain. Ketika sedang melakukan komunikasi interpersonal karyawan mampu untuk menyetarakan dirinya dengan lawan bicaranya, baik sesama rekan kerja maupun bawahan

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam

upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

2. Indikator Kinerja

Berikut adalah indikator kinerja guru berdasarkan Model Kompetensi Guru Kemendikbudristek 2023, yang terbagi ke dalam empat dimensi utama:

a. Praktik Kinerja (*Teaching Practice*)

Berfokus pada praktik pembelajaran yang efektif, sebagaimana tercermin dalam Rapor Pendidikan. Indikatornya meliputi:

1. Perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
2. Pelaksanaan pembelajaran yang mendorong partisipasi aktif siswa.
3. Penggunaan asesmen formatif dan sumatif untuk mengukur perkembangan belajar.
4. Kemampuan mengelola kelas secara positif dan kondusif.
5. Pemanfaatan teknologi pembelajaran untuk mendukung proses belajar-mengajar.

b. Perilaku Kerja (*Work Behavior*)

Mewakili sikap dan etika profesional dalam menjalankan tugas. Indikatornya antara lain:

1. Orientasi pelayanan: memberi layanan terbaik bagi siswa dan orang tua.
2. Akuntabilitas: bertanggung jawab terhadap tugas dan hasil kinerja.
3. Adaptif: mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan teknologi.

4. Kolaboratif: bekerja sama dengan rekan sejawat, tenaga kependidikan, dan pemangku kepentingan lain.
5. Disiplin dan integritas: menunjukkan keteladanan dalam tindakan dan keputusan.

c. Pengembangan Kompetensi (*Professional Development*)

Mencerminkan upaya guru dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya. Indikator meliputi:

1. Mengikuti pelatihan, webinar, dan workshop secara aktif.
2. Mengembangkan perangkat ajar inovatif berbasis kebutuhan siswa.
3. Berpartisipasi dalam komunitas belajar guru (MGMP, KKG, dll.).
4. Melakukan refleksi diri dan evaluasi kinerja secara berkala.
5. Menghasilkan karya tulis ilmiah atau publikasi pendidikan.

d. Tugas Tambahan (*Additional Responsibilities*)

Menunjukkan kontribusi guru dalam aktivitas non-pembelajaran untuk mendukung pengelolaan sekolah. Indikator contohnya:

1. Menjadi wali kelas, koordinator kegiatan, atau pengurus ekstrakurikuler.
2. Terlibat dalam tim kurikulum, pengembang sekolah, atau tim manajemen mutu.
3. Mendampingi lomba atau kompetisi siswa di tingkat lokal/nasional.
4. Berperan aktif dalam kegiatan sekolah seperti MPLS, P5, atau kegiatan keagamaan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan informasi pelengkap yang merupakan salah satu rujukan atas penelitian, adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Indikator Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Elfira Oktarina, Makhdalena, Caska, 2020, Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 8, No 1, Juni 2020, p-ISSN 2338-5278 DOI: https://doi.org/10.33751/jmp.v8i1	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se Kota Pekanbaru	Komunikasi interpersonal Nyaman saat berkomunikasi; Memastikan pesan diterima, Menjadi pendengar yang baik; Berkomunikasi langsung; Memberi feedback; Berkomitmen tindak lanjut. Motivasi kerja kebutuhan yang harus dipenuhi; kepuasan dalam bekerja, pengakuan: penghargaan/prestasi, minat terhadap pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kinerja guru kompetensi pedagogic, professional, kepribadian dan Kompetensi Sosial.	Regresi Berganda	Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru baik secara simultan maupun secara parsial.

2	Yeni Widiyawati	Pengaruh Leader Member Exchange, Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja guru	Kinerja kualitas, kuantitas Penggunaan waktu dalam bekerja ketepatan waktu dalam bekerja leader member exchange Affect, Contributions , Loyallty Professional Recpect. Self esteem kekuatan, keberartian, kebajikan, kemampuan. Self efficacy Keyakinan bahwa karyawan mampu dalam mencapai target kinerja unit. Keyakinan bahwa karyawan mampu meyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Keyakinan bahwa karyawan mampu memperoleh kesuksesan Keyakinan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif	Regresi Berganda	(1) Leader member exchange mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru (2) Self esteem mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru d (3) Self efficacy mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru(4) Leader member exchange, self esteem dan self efficacy secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan
---	-----------------	--	--	------------------	--

3	Hafizh Jundu Muhammad	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Perguruan Cikini	Kinerja guru Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Evaluasi/Penilaian Pembelajaran Komunikasi interpersonal Keterbukaan dalam komunikasi Empati Dukungan Supervise akademik konferensi pra-pengamatan antara supervisor dan guru mengenai unsur-unsur pelajaran yang akan diamati; observasi kelas; analisis supervisor terhadap catatan observasi, dan perencanaan konferensi pasca-observasi; konferensi pasca-observasi antara supervisor dan guru; analisis supervisor dari konferensi pasca-pengamatan	Regresi Linier Berganda	komunikasi interpersonal dan supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh 15,6% terhadap kinerja guru, dimana 84,4% adalah faktor lain yang mempengaruhinya
---	-----------------------	---	--	-------------------------	--

4	Riduan Pohan, 2021, Journal of Education and Social Analysis Volume 2, Issue 1, Februari 2021	Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model Medan	Kinerja guru Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu, Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, Kemampuan melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran		Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 25,7%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 32,1%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal, budaya organisasi, gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 41,2%
5	Janah Sojanah, Rika Siti Rodiah, Kodri. 2021, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 6 No. 1, Januari 2021, Hal. 103-110. E-ISSN: 2656-4734, DOI: 10.17509/jpm.v4i2.18008	Komunikasi Interpersonal Sebagai Determinan Terhadap Kinerja Guru	Komunikasi Interpersonal Kesulitan Kekhawatiran Kinerja Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Kerjasama Inisiatif	Regresi Linier Berganda	Adanya pengaruh positif dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru

6	Yanditini, N. K. A., & Wiyasa, I. K. N. (2021, Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran, 5(1), 105–114.E-ISSN: 2615-6091; P-ISSN: 1858-4543, DOI https://doi.org/10.23887/jipp.v5i1.32230	Hubungan Self Esteem dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru	Self esteem Perasaan positif Percaya diri Menghargai Tidak merasa rendah diri Bangga Kinerja Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Kerjasama Inisiatif	Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan yang signifikan antara self esteem dengan kinerja Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Hubungan yang signifikan antara self esteem dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru
7	Ni Kadek Apri Yanditini, I Komang Ngurah Wiyasa, Volume 5 Nomor 1, 2021, pp 105-114 E-ISSN: 2615-6091; P-ISSN: 1858-4543 DOI: http://dx.doi.org/10.23887/jipp.v5i2	Hubungan Self Esteem dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru	Self esteem merasa aman, perasaan menghormati diri, perasaan diterima, perasaan mampu, perasaan berharga.	regresi sederhana untuk hipotesis I, II dan menggunakan uji regresi ganda untuk hipotesis III	(1) terdapat hubungan yang signifikan antara self esteem dengan kinerja dengan kontribusi sebesar 29,30% (2) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan kontribusi sebesar 33,78% (3) hubungan yang signifikan antara self esteem dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan kontribusi sebesar 63,08%,
8	Merita, Ida Ayu Gde Yadnyawati, Lianah The, Muljad, 2022, VIJurnal Dhammavicaya, Volume:VI Nomor: 1 Juli 2022 E-ISSN: 2775-4200P-ISSN:2580-8028 DOI: https://doi.org/10.47861/dv.v6i1.45	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Maitreya Di Indonesia	Kinerja guru Kerjasama Inisiatif Kualitas Efektivitas Kemampuan dan tanggung jawab komunikasi interpersonal menghibur, memotivasi, membantu, menjaga, berempati, memaklumi orang lain	Regresi Berganda	(1)komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMB Maitreya di Indonesia dengan skor koefisien korelasi sebesar 0,758, koefisien determinasi 0,575;(2) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMB Maitreya di Indonesia dengan skor koefisien korelasi sebesar 0,732, koefisien determinasi 0,536;(3) Komunikasi interpersonal dan iklim organisasi berpengaruh positif dan

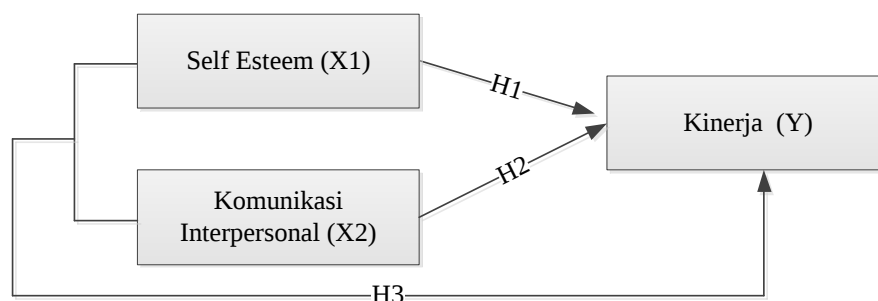
					signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah SMBdi Indonesiadengan skor koefisien korelasi sebesar 0,827, koefisien determinasi 0,684
9	Bulgansyah Ritonga, 2020 Vol 6, No 2 ISSN 2442-6024 e-ISSN 2442-7063 DOI: https://doi.org/10.30596/edutech.v6i2.4930 .34	Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model	Kinerja guru menguasai bahan ajar merencanakan proses belajar mengajar kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian, dan kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan). Komunikasi interpersonal Keterbukaan Empati dengan perasaan orang lain, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Dukungan Kepositifan Kesetaraan Gaya kepemimpinan Kepemimpinan secara suportif	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. sebesar 29,3%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 71,0 %. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 70,9%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan anatara komunikasi interpersonal, budaya organisasi, gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 78,9%.

			(Supportive leadership) Kepemimpinan yang direktif (Directive leadership) Kepemimpinan partisipatif (Participative leadership) Kepemimpinan berorientasi (Achievement-oriented leadership) Budaya organisasi ketanggapan, dorongan, kepemimpinan, keramahan.		
10	Ali Nurdin, Samudi, Al Marhalah Volume. 8, No.1 Mei 2024 P-ISSN 0126-043X E-ISSN 27162-400 DOI: https://doi.org/10.38153/almarhalah.v8i1.73	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru PAI Di Sma Banten	Kinerja guru kualitas dan kuantitas pekerjaan, pemenuhan waktu yang baik, kebebasan dan kesiapan untuk berkembang Stres Kerja Ketidakpastian ekonomi, teknologi, dan politik serta stres organisasi, yang berkaitan dengan situasi di mana orang-orang yang bekerja khawatir terhadap pekerjaan, tugas, dan persyaratannya	Regresi Berganda	Semakin rendah stres kerja dan beban kerja, maka akan semakin meningkat kinerja guru pendidikan agama Islam tersebut. Pada saat yang sama, seiring dengan meningkatnya lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal, kinerja guru pendidikan agama Islam pula akan mengalami peningkatan.

			Lingkungan Kerja cahaya, panas, kelembaban, kualitas udara, kebisingan, getaran di tempat kerja, bau, warna, dekorasi atau desain, musik dan keamanan Beban Kerja kondisi kerja, penggunaan waktu tujuan yang ingin dicapai Komunikasi Interpersonal terbuka, tenggang rasa, suportif, dan positif, adanya kesetaraan		
--	--	--	---	--	--

F. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan tinjauan pusaka, hasil penelitian yang relevan penelitian dapat menyusun kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 2

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 = *Self Esteem*

X2 = Komunikasi Interpersonal

Y = Kinerja

H1 = *Self Esteem* diduga berpengaruh terhadap Kinerja.

H2 = Komunikasi Interpersonal diduga berpengaruh terhadap Kinerja.

H3 = *Self Esteem* dan Komunikasi Interpersonal diduga secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:105) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, karena sifatnya masih sementara perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, sebagai bahan rujukan dan telaah pustaka dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. *Self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari. Reasoner (2010:3).

Self esteem juga dapat berhubungan dengan dimensi spesifik, seperti kemampuan akademik, kecakapan sosial, penampilan fisik, atau *self esteem* kolektif, yaitu evaluasi akan kebernilaian suatu kelompok, dimana seseorang menjadi anggotanya.

Hasil penelitian terdahulu yang berjudul, Pengaruh Self-Esteem Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja Guru, yang dijelaskan oleh Theresia Sulastri, Sumardi b, Yossa Istiadi, 2020, dalam hasil pengujiannya, Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan self esteem terhadap efektivitas kerja guru.

Hipotesis ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-esteem* seseorang, maka semakin baik kinerjanya, dan hubungan tersebut bersifat signifikan secara statistik.

H1 : *Self Esteem* memiliki pengaruh positif/negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

2. Komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai suatu kecakapan atau keterampilan komunikasi yang dilakukan secara tatap muka antara dua orang atau diantara sekelompok kecil, dengan adanya beberapa efek dan umpan balik serta melibatkan sikap jujur, tanggung jawab dan melibatkan perasaan terhadap pesan yang akan disampaikan dalam suatu proses komunikasi yang sedang dilakukan (Devito, 2016). Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan antara dua orang atau kelompok kecil secara langsung baik itu pesan verbal maupun nonverbal sehingga mendapatkan feedback secara langsung.

Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Komunikasi Interpersonal Sebagai Determinan Terhadap Kinerja Guru, yang dijelaskan oleh Janah Sojanah, Rika Siti Rodiah, Kodri. 2021,, dalam hasil pengujiannya, Adanya pengaruh positif dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.

H2 : Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif/negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

3. *Self esteem* merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi interpersonal, karena setiap orang bertindak laku sedapat mungkin sesuai dengan konsep dirinya. Dalam peningkatan mutu pendidikan, kemampuan integrasi guru sangat penting. Keterampilan interaktif guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan memudahkan guru berinteraksi dengan siswa. Dengan kepercayaan diri guru dapat memudahkan guru dalam berkomunikasi dengan siswa, rekan kerja dan orang lain.

Hasil penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh Pengaruh Self-Esteem Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja Guru, yang dijelaskan oleh Theresia Sulastri, Sumardi , Yossa Istiadi, 2020, dalam hasil pengujiannya, secara bersama-sama self-esteem dan komunikasi personal guru mempengaruhi meningkatnya efektivitas kerja guru.

H3 : *Self Esteem* dan Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif/negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru