

BOOK CHAPTER: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG PENDIDIKAN

by Iain Kerinci

Submission date: 08-Jun-2023 10:14PM (UTC+0700)

Submission ID: 2111822933

File name: NUSIA_DI_BIDANG_PENDIDIKAN_BAB_4_Komunikasi_dan_Motivasi_SDM.pdf (310.21K)

Word count: 3698

Character count: 24042

Bab 4

Komunikasi dan Motivasi SDM

4.1 Pendahuluan

Komunikasi adalah kunci penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Dalam lingkungan kerja, komunikasi yang baik antara tim dan manajemen dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta mengurangi konflik dan kesalahpahaman. Sementara itu, motivasi adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi. Motivasi yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, memberikan hasil yang lebih baik, dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Dalam hal SDM atau Sumber Daya Manusia, komunikasi dan motivasi menjadi faktor kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Melalui komunikasi yang efektif dan motivasi yang tepat, karyawan dapat merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami pentingnya komunikasi dan motivasi SDM dalam lingkungan kerja dan mengimplementasikannya dengan baik.

Komunikasi dan motivasi SDM juga sangat penting dalam pendidikan. Di dunia pendidikan, guru dan karyawan pendidikan lainnya memainkan peran penting dalam membentuk kualitas pendidikan yang baik dan memberikan pengalaman belajar yang positif bagi siswa. Komunikasi yang baik antara guru, staf kependidikan, dan siswa dapat memperkuat hubungan antar mereka, meningkatkan pemahaman dan keterampilan belajar siswa, dan mempromosikan partisipasi siswa yang aktif. Komunikasi yang terbuka dan efektif juga dapat membantu mengatasi masalah atau tantangan dalam pembelajaran.

Sementara itu, motivasi sangat penting dalam memotivasi siswa untuk belajar dengan semangat dan memberikan ¹⁷ng terbaik dalam pembelajaran mereka. Guru dan staf kependidikan lainnya dapat membantu memotivasi siswa dengan memberikan penghargaan, memberikan um¹⁷ balik yang positif, memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Selain itu, motivasi SDM juga penting dalam pendidikan untuk memotivasi guru dan staf kependidikan lainnya untuk memberikan yang terbaik dalam pembelajaran dan pengembangan siswa. Komunikasi yang baik dan dukungan yang tepat juga dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja guru dan staf kependidikan.

Secara keseluruhan, komunikasi dan motivasi SDM memainkan peran penting dalam membentuk kualitas pendidikan yang baik dan memberikan pengalaman belajar yang positif bagi siswa. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor ini dan mengimplementasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan komunikasi dan motivasi di lingkungan pendidikan.

4.2 Konsep Dasar Komunikasi SDM

Komunikasi SDM (Sumber Daya Manusia) adalah proses saling bertukar informasi, gagasan, dan pandangan antara manajemen dan karyawan atau antar karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Ada beberapa pengertian komunikasi menurut ahli, antara lain:

- Harold D. Lasswell: Menurut Lasswell, ²¹ komunikasi adalah proses mengirimkan pesan dari satu pihak kepada pihak lain melalui media tertentu dengan harapan pesan tersebut diterima dan dipahami dengan baik. (Harold D. Lasswell, 2007)
- Wilbur Schramm: Menurut Schramm, ³⁶ komunikasi adalah proses saling bertukar informasi atau pengalaman antara dua orang atau lebih dengan tujuan memperoleh pengertian bersama. (Schramm, 2003)
- David Berlo¹¹: Menurut Berlo, komunikasi adalah proses saling berinteraksi antara dua orang atau lebih yang melibatkan saling bertukar informasi, gagasan, atau pesan dengan menggunakan simbol-simbol atau bahasa tertentu. (Berlo, 2017)

- Clifford Geertz: Menurut Geertz, komunikasi adalah proses interpretasi makna dan simbol-simbol yang diterima oleh orang-orang dalam suatu budaya atau kelompok sosial tertentu. (Geertz, 2008)
- Marshall McLuhan: Menurut McLuhan, komunikasi adalah medium itu sendiri adalah pesan, karena medium atau alat yang digunakan untuk menyampaikan pesan dapat mempengaruhi cara pesan tersebut diterima dan dipahami oleh penerima. (Marshall McLuhan, 2008)
- Anwar Arifin: Menurut Anwar Arifin, komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan dari satu orang ke orang lain, baik secara verbal maupun nonverbal, dengan tujuan agar pesan tersebut dapat dipahami dengan baik. (Anwar Arifin, 2008)
- Deddy Mulyana: Deddy Mulyana mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses penyampaian pesan antara dua orang atau lebih yang saling berhubungan, baik melalui media verbal maupun nonverbal. (Deddy Mulyana, 2015)
- Jalaluddin Rakhmat: Menurut Jalaluddin Rakhmat, komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi atau gagasan antara dua orang atau lebih, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman dan pengertian yang sama. (Jalaluddin, 2011)

13 Dapat disimpulkan, komunikasi merupakan suatu proses yang terjadi antara dua orang atau lebih dalam saling bertukar informasi atau pesan dengan menggunakan media tertentu. Komunikasi juga melibatkan interpretasi simbol-simbol dan makna yang dapat dipengaruhi oleh konteks budaya dan media yang digunakan.

Ada beberapa konsep dasar komunikasi SDM yang perlu dipahami (Infante et al., 2010), yaitu:

1. Proses: Komunikasi SDM adalah proses berkelanjutan yang terjadi antara manajemen dan karyawan atau antar karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Proses ini melibatkan saling bertukar informasi, gagasan, dan pandangan dengan tujuan memperbaiki produktivitas, efisiensi, dan kinerja organisasi.
2. Komunikator: Komunikator dalam komunikasi SDM dapat berasal dari manajemen, karyawan, atau antar karyawan dalam organisasi atau

- perusahaan. Setiap individu memegang peran penting dalam proses komunikasi, karena setiap individu memiliki gagasan, informasi, dan pandangan yang berbeda.
- 22 3. Pesan: Pesan adalah informasi yang ditransmisikan melalui proses komunikasi SDM. Pesan harus disampaikan dengan jelas dan tepat, sehingga dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh penerima pesan.
 - 23 4. Media: Media adalah alat atau sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan dalam proses komunikasi SDM. Media bisa berupa lisan, tulisan, atau visual.
 5. Konteks: Konteks adalah lingkungan atau situasi di mana proses komunikasi SDM terjadi. Konteks dapat mempengaruhi interpretasi pesan, dan oleh karena itu penting untuk mempertimbangkan konteks dalam proses komunikasi SDM.
 - 8 6. Umpan balik: Umpan balik adalah respons atau tanggapan yang diberikan oleh penerima pesan terhadap pesan yang telah diterima. Umpan balik penting dalam memastikan bahwa pesan telah diterima dan dipahami dengan baik oleh penerima pesan.

Dengan memahami konsep dasar komunikasi SDM, manajemen dan karyawan dapat meningkatkan efektivitas komunikasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

42 Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) pendidikan. Berikut adalah beberapa konsep komunikasi dalam mengelola SDM pendidikan:

Komunikasi antarpribadi

Komunikasi antarpribadi antara pengelola dengan karyawan atau guru sangat penting dalam membangun hubungan yang baik dan produktif. Komunikasi ini mencakup kemampuan mendengarkan dan berbicara dengan baik, dan juga kemampuan memahami kebutuhan dan harapan dari masing-masing individu. Komunikasi antarpribadi atau interpersonal communication dalam SDM pendidikan adalah proses komunikasi yang terjadi antara individu atau orang-orang yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, seperti antara pengelola dengan karyawan atau guru. Komunikasi

antarpribadi sangat penting dalam membangun hubungan kerja yang produktif (Khatri & Wilde, 2020) dan efektif antara pengelola dan karyawan atau guru.

Berikut adalah beberapa konsep penting dalam komunikasi antarpribadi dalam SDM pendidikan:

a. Mendengarkan Aktif

Mendengarkan aktif adalah kemampuan untuk benar-benar memahami pesan yang disampaikan oleh orang lain dengan benar, termasuk memahami emosi dan pikiran yang mendasarinya. Mendengarkan aktif sangat penting dalam komunikasi antarpribadi karena memungkinkan individu untuk memahami perspektif orang lain dengan lebih baik dan menjalin hubungan kerja yang lebih kuat.

b. Berbicara dengan Jelas dan Terbuka

Kemampuan berbicara dengan jelas dan terbuka juga sangat penting dalam komunikasi antarpribadi dalam SDM pendidikan. Individu harus mampu menyampaikan pesan dengan jelas dan mudah dimengerti oleh orang lain. Selain itu, individu juga harus terbuka terhadap masukan dan kritik yang diberikan oleh orang lain, dan mampu merespon dengan baik.

c. Empati

Empati adalah kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan orang lain. Kemampuan ini sangat penting dalam komunikasi antarpribadi dalam SDM pendidikan, karena memungkinkan individu untuk memahami perspektif dan kebutuhan karyawan atau guru dengan lebih baik.

d. Konsistensi dan Kejujuran

Konsistensi dan kejujuran adalah konsep penting dalam komunikasi antarpribadi dalam SDM pendidikan. Individu harus konsisten dalam memenuhi janji dan komitmen yang telah dibuat, serta jujur dalam menyampaikan informasi dan masukan kepada orang lain.

e. Penyelesaian Konflik

Penyelesaian konflik adalah kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan konflik yang terjadi antara individu atau kelompok. Kemampuan ini sangat penting dalam komunikasi antarpribadi dalam

SDM pendidikan, karena memungkinkan individu untuk mengatasi masalah dengan cepat dan efektif, dan menjaga hubungan kerja yang baik dengan orang lain.

Komunikasi Tim

Komunikasi dalam tim pendidikan sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan dan tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik. Komunikasi tim ini mencakup kemampuan untuk mendengarkan pandangan dari setiap anggota tim, berbagi ide dan strategi, serta memberikan umpan balik secara terbuka dan jujur.

Komunikasi tim dalam SDM pendidikan adalah proses komunikasi yang terjadi antara anggota tim pendidikan, seperti pengelola, karyawan, dan guru, yang bertujuan untuk mencapai tujuan dan tugas yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Komunikasi tim yang efektif sangat penting dalam SDM pendidikan, karena dapat memperkuat kolaborasi antara anggota tim dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Berikut adalah beberapa konsep penting dalam komunikasi tim (Thomas E. Harris, 2018) dalam SDM pendidikan:

1. Kolaborasi

Kolaborasi adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang sama. Kolaborasi sangat penting dalam komunikasi tim dalam SDM pendidikan, karena memungkinkan individu untuk mengembangkan strategi dan solusi yang lebih baik dan lebih komprehensif.

2. Pembagian Informasi

Pembagian informasi yang jelas dan teratur antara anggota tim sangat penting dalam komunikasi tim dalam SDM pendidikan. Pembagian informasi yang baik dapat mempercepat penyelesaian tugas dan memfasilitasi pengambilan keputusan.

3. Delegasi Tugas

Delegasi tugas adalah proses pemberian tugas atau tanggung jawab kepada anggota tim yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. Delegasi tugas yang baik sangat penting dalam komunikasi

tim dalam SDM pendidikan, karena memungkinkan anggota tim untuk bekerja secara efektif dan efisien.

4. Umpan Balik Terbuka

Umpan balik terbuka adalah proses memberikan masukan atau kritik secara konstruktif kepada anggota tim. Umpan balik terbuka sangat penting dalam komunikasi tim dalam SDM pendidikan, karena dapat membantu individu untuk memperbaiki kinerja mereka dan mencapai tujuan yang ditetapkan bersama.

5. Penyelesaian Konflik

Penyelesaian konflik adalah kemampuan untuk menyelesaikan masalah atau perbedaan pendapat yang mungkin terjadi antara anggota tim. Kemampuan ini sangat penting dalam komunikasi tim dalam SDM pendidikan, karena dapat memastikan bahwa **tujuan dan tugas yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan** baik tanpa ada hambatan atau permasalahan yang menghambat kerja tim.

Komunikasi Berbasis Teknologi

Penggunaan teknologi komunikasi seperti email, pesan teks, dan aplikasi chatting memungkinkan pengelola pendidikan dan karyawan atau guru untuk berkomunikasi dengan lebih efisien dan efektif. Komunikasi berbasis teknologi ini juga dapat mempercepat penyebaran informasi dan memfasilitasi pengambilan keputusan.

45 Komunikasi berbasis teknologi adalah komunikasi yang dilakukan melalui teknologi informasi dan komunikasi seperti email, pesan instan, video konferensi, dan platform online. **48** Dalam konteks SDM pendidikan, komunikasi berbasis teknologi dapat **memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas** manajemen SDM pendidikan (Pratt and Cakula, 2020).

Berikut adalah beberapa contoh penerapan komunikasi berbasis teknologi dalam SDM pendidikan:

1. Penggunaan Platform Online

Penggunaan platform online seperti Learning Management System (LMS) dapat membantu pengelola dan guru dalam SDM pendidikan untuk berkomunikasi dengan murid, orang tua, dan satu sama lain. Platform ini memungkinkan pengguna untuk mengirim pesan,

menugaskan tugas, dan membagikan materi pelajaran dengan mudah dan cepat.

2. Video Konferensi

Video konferensi memungkinkan pengelola dan guru untuk mengadakan pertemuan virtual dengan anggota tim dan orang tua murid. Ini dapat mengurangi biaya perjalanan dan waktu yang diperlukan untuk pertemuan tatap muka.

3. Sistem Manajemen Informasi SDM

Sistem manajemen informasi SDM dapat membantu pengelola SDM pendidikan untuk mengelola data karyawan, membuat jadwal, dan mengirim pengumuman secara efisien. Sistem ini juga dapat digunakan untuk melacak data kinerja karyawan dan memantau perkembangan mereka dalam pelatihan.

4. Penggunaan Aplikasi Pesan Instan

Aplikasi pesan instan seperti WhatsApp atau Telegram dapat digunakan untuk berkomunikasi dengan anggota tim pendidikan dan orang tua murid secara real-time. Hal ini memungkinkan pengguna untuk bertukar informasi dengan cepat dan mudah.

Penerapan teknologi dalam komunikasi SDM pendidikan dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM pendidikan. Namun, penting untuk mengingat bahwa komunikasi yang baik terutama bergantung pada kemampuan orang-orang untuk memahami dan berinteraksi dengan satu sama lain. Oleh karena itu, teknologi harus digunakan dengan bijak untuk mendukung dan meningkatkan komunikasi manusia, bukan menggantikannya.

Komunikasi Strategis

Komunikasi strategis adalah konsep penting dalam mengelola SDM pendidikan. Komunikasi ini mencakup penyusunan pesan yang jelas dan terarah, yang dapat memotivasi karyawan atau guru untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi strategis ini juga melibatkan pengembangan program pelatihan, penilaian kinerja, dan manajemen konflik. (Goransson & Fagerholm, 2018)

Komunikasi strategis dalam SDM Pendidikan mengacu pada penggunaan strategi komunikasi yang terencana, terarah, dan terpadu untuk mencapai tujuan bisnis dan pendidikan secara efektif. Tujuan dari komunikasi strategis dalam

SDM Pendidikan adalah untuk mencapai tujuan organisasi melalui komunikasi yang jelas dan konsisten dengan penggunaan sumber daya manusia yang efektif.

Berikut adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menerapkan komunikasi strategis dalam SDM Pendidikan:

1. Menentukan Tujuan Komunikasi
Sebelum merancang strategi komunikasi, penting untuk menentukan tujuan dan hasil yang ingin dicapai. Apa yang ingin dicapai melalui komunikasi tersebut? Apa pesan utama yang ingin disampaikan?
2. Menentukan Target Audience
Pesan dan strategi komunikasi harus disesuaikan dengan target audience, baik itu guru, karyawan, orang tua murid, atau pihak luar. Perlu dipertimbangkan faktor-faktor seperti usia, gender, latar belakang pendidikan, dan kebutuhan spesifik dari setiap kelompok.
3. Menentukan Pesan
Pesan yang disampaikan harus jelas, mudah dipahami, dan relevan dengan tujuan dan target audience. Pesan juga harus disampaikan secara konsisten di seluruh platform dan saluran komunikasi yang digunakan.
4. Menentukan Saluran Komunikasi
Ada banyak saluran komunikasi yang dapat digunakan dalam SDM Pendidikan, termasuk email, media sosial, website, dan newsletter. Penting untuk memilih saluran yang paling efektif untuk target audience dan tujuan yang ingin dicapai.
5. Memonitor dan Menilai Kinerja
Penting untuk memantau dan menilai kinerja komunikasi secara teratur. Hal ini dapat dilakukan dengan mengumpulkan umpan balik dari target audience atau menggunakan data analisis untuk memantau keterlibatan dan respons pada pesan dan strategi komunikasi.

Dalam konteks SDM Pendidikan, komunikasi strategis dapat membantu organisasi pendidikan mencapai tujuan mereka dengan efektif. Hal ini dapat membantu mengembangkan merek organisasi yang kuat, membangun reputasi yang positif, dan meningkatkan keterlibatan dan partisipasi dari karyawan, guru, dan orang tua murid.

29

Komunikasi dengan Orang Tua Siswa

Komunikasi dengan orang tua siswa juga penting dalam mengelola SDM pendidikan. Komunikasi ini meliputi memberikan informasi tentang kemajuan akademik siswa, kegiatan sekolah, dan kebijakan organisasi. Komunikasi yang efektif dengan orang tua siswa juga dapat memperkuat hubungan antara sekolah dan komunitas lokal.

Komunikasi yang efektif dengan orang tua siswa merupakan bagian penting dari manajemen SDM pendidikan. Komunikasi yang baik dapat membantu membangun hubungan yang saling menguntungkan antara orang tua siswa dan staf pendidikan (Sutton, 2017). Berikut adalah beberapa cara untuk komunikasi yang efektif dengan orang tua siswa dalam SDM pendidikan:

1. **Membuat Jadwal Pertemuan**

Membuat jadwal pertemuan secara berkala, baik itu secara individu atau kelompok, dapat membantu membangun hubungan dengan orang tua siswa. Ini dapat menjadi waktu yang baik untuk mengetahui tentang perkembangan siswa dan memberikan umpan balik tentang kemajuan akademik mereka.

2. **Menjalin Komunikasi Terbuka**

Komunikasi yang terbuka dan jujur dengan orang tua siswa dapat membantu mengatasi masalah sejak dini sebelum menjadi masalah yang lebih besar. Memberikan informasi yang jelas tentang kebijakan dan prosedur sekolah juga dapat membantu menghindari salah pengertian atau kesalahpahaman.

3. **Menggunakan Berbagai Saluran Komunikasi**

Menggunakan berbagai saluran komunikasi, seperti email, surat, pesan teks, dan media sosial, dapat membantu memastikan bahwa orang tua siswa menerima informasi yang penting. Penting untuk memastikan bahwa saluran komunikasi yang digunakan sesuai dengan preferensi orang tua siswa dan mudah diakses.

4. **Memberikan Umpan Balik yang Konstruktif**

Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada orang tua siswa dapat membantu memperkuat hubungan dan memberikan motivasi pada siswa. Memuji prestasi siswa dan memberikan umpan balik yang

membantu⁴⁹ da kelemahan siswa juga dapat membantu membangun hubungan yang baik dengan orang tua siswa.

5. Menjaga Kerahasiaan

Menjaga kerahasiaan tentang informasi siswa merupakan hal yang sangat penting dalam komunikasi dengan orang tua siswa. Penting untuk memastikan bahwa informasi pribadi siswa tidak dibagikan kepada orang yang tidak berwenang.

Dengan mengimplementasikan strategi komunikasi yang efektif dengan orang tua siswa, SDM pendidikan dapat meningkatkan keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak mereka dan memperkuat hubungan yang saling menguntungkan antara staf pendidikan dan orang tua siswa.

4.3 Konsep Dasar Motivasi SDM

Konsep dasar motivasi SDM pendidikan adalah memotivasi guru, staf kependidikan dan siswa untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan dan meningkatkan kinerja mereka dalam mendukung proses pendidikan. Motivasi adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja staf pendidikan, karena motivasi yang rendah dapat menghambat kinerja mereka dan mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan internal yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan atau memuaskan kebutuhan tertentu. Berikut ini adalah beberapa definisi motivasi menurut para ahli:

1. Abraham Maslow:

Menurut Maslow, motivasi adalah kebutuhan manusia untuk mencapai aktualisasi diri atau mencapai potensi maksimal mereka (Maslow, 2017).

2. Frederick Herzberg:

Herzberg membagi motivasi menjadi dua faktor, yaitu faktor higienis (hygiene factor) dan faktor motivasional (motivational factor). Faktor higienis terkait dengan kondisi lingkungan kerja, seperti gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman, sementara faktor motivasional terkait dengan faktor internal seperti pengakuan, pengembangan karir, dan kesempatan untuk berkembang (Herzberg, 2017).

3. Victor Vroom:

Menurut Vroom, motivasi tergantung pada harapan (*expectancy*) individu terhadap hasil yang diharapkan dari perilaku tertentu. Jika individu percaya bahwa perilaku tertentu akan menghasilkan hasil yang diinginkan, maka motivasi untuk melakukan perilaku tersebut akan tinggi.

4. Clayton Alderfer: Alderfer memperluas teori kebutuhan Maslow dengan memasukkan tiga kategori kebutuhan, yaitu kebutuhan eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan. Menurut Alderfer, motivasi terkait dengan upaya individu untuk memuaskan kebutuhan di setiap kategori.

5. Edwin Locke dan Gary Latham:

Menurut Locke dan Latham, motivasi terkait dengan tujuan yang ditetapkan oleh individu. Mereka berpendapat bahwa individu yang memiliki tujuan yang jelas dan spesifik cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut (Edwin A. Locke, 2012).

Definisi-definisi ini menunjukkan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal, dan dapat terdiri dari kebutuhan, harapan, tujuan, atau faktor lain yang mempengaruhi perilaku individu.

Berikut adalah beberapa konsep dasar motivasi dalam SDM pendidikan:

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah konsep dasar yang mempengaruhi motivasi SDM pendidikan. Staf pendidikan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dan memenuhi tugas mereka dengan lebih baik. Oleh karena itu, manajemen pendidikan perlu memastikan bahwa staf pendidikan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang secara profesional.

Pengakuan dan Penghargaan

Pengakuan dan penghargaan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi SDM pendidikan. Staf pendidikan yang merasa dihargai akan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Oleh karena itu, manajemen pendidikan perlu memberikan pengakuan dan penghargaan yang tepat dan tepat waktu atas prestasi dan kontribusi staf pendidikan.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan konsep dasar motivasi SDM pendidikan. Staf pendidikan yang diberi pelatihan dan kesempatan untuk berkembang secara profesional lebih mungkin untuk merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Oleh karena itu, manajemen pendidikan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan staf pendidikan.

Lingkungan Kerja yang Baik

Lingkungan kerja yang baik juga merupakan konsep dasar motivasi SDM pendidikan. Staf pendidikan yang bekerja di lingkungan yang menyenangkan dan mendukung lebih mungkin untuk merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Oleh karena itu, manajemen pendidikan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung agar staf pendidikan merasa nyaman dan termotivasi.

Dalam rangka meningkatkan motivasi SDM dalam SDM pendidikan, manajemen pendidikan harus memperhatikan konsep dasar motivasi tersebut dan mengimplementasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi staf pendidikan. Dengan meningkatkan motivasi SDM pendidikan, organisasi pendidikan akan lebih mampu mencapai tujuan mereka dan memberikan pendidikan yang lebih berkualitas.

Pustaka

Anwar Arifin. (2008). *Ilmu komunikasi: sebuah pengantar ringkas*. Raja Grafindo Persada.

Berlo, D. K. (2017). *Communication as Process: Review and Commenta*. <https://doi.org/10.1080/23808985.1977.11923667>, 1(1), 11-27. <https://doi.org/10.1080/23808985.1977.11923667>

Deddy Mulyana. (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 466. <http://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/25819>

Edwin A. Locke, G. P. L. (2012). *Motivation: Theory and Research*. In *Motivation: Theory and Research*. Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9780203052686/MOTIVATION-THEORY-RESEARCH>

20

Geertz, C. (2008). *Thick description: Toward an interpretive theory of culture*. Routledge.

53

Goransson, K., & Fagerholm, A. S. (2018). Towards visual strategic communications: An innovative interdisciplinary perspective on visual dimensions within the strategic communications field. *Journal of Communication Management*, 22(1), 46–66. <https://doi.org/10.1108/JCOM-12-2016-0098/FULL/XML>

14

Harold D. Lasswell. (2007). *The structure and function of communication in society*. Scinapse. <https://www.scinapse.io/papers/2290526371>

Herzberg, F. (2017). *The Motivation to Work*. Routledge.

15

Infante, D. A., Rancer, A. S., Avtgis, T. A., & Lynne, E. (2010). *Contemporary Communication Theory*. El MacGeorge.

Jalaluddin, R. (2011). *Psikologi Komunikasi*. Remaja Rosdakarya.

6

Khatri, S., & Wilde, M. M. (2020). *Principles of Quantum Communication Theory: A Modern Approach*. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2011.04672>

Marshall McLuhan. (2008). *Communication Theory*. Routledge.

Maslow, A. (2017). *Motivation and Personality terjemahan*. PT Pustaka Binaman Pressindo.

1

Pratt, M., & Cakula, S. (2020). The Impact of Using Technology-Based Communication on Quality of Work Relationships. *Baltic J. Modern Computing*, 8(1), 143–153. <https://doi.org/10.22364/bjmc.2020.8.1.07>

Schramm, W. (2003). Mass Communication. <https://doi.org/10.1146/Annurev.Ps.13.020162.001343>, 13, 251–284. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.PS.13.020162.001343>

19

2 Sutton, H. (2017). Build open lines of communication with students and parents for success. *The Successful Registrar*, 17(9), 12-12. <https://doi.org/10.1002/TSR.30368>

16 Thomas E. Harris, J. C. S. (2018). *Small Group and Team Communication: Fifth Edition*. Waveland Press. https://books.google.co.id/books?id=tdpdDwAAQBAJ&dq=team+communication+team+communication&lr=&source=gbs_navlinks_s

Biodata Penulis



10 Dr. M. Nurzen. S, S.Kom, S.Pd.I, M.Pd lahir tanggal 21 Februari 1988 di Sungai Alai, Kabupaten Tebo, Provinsi Jambi. Pendidikan Dasar diselesaikan di kampung halaman Desa Sungai Alai Kab.Tebo, Madrasah Tsanawiyah hingga Aliyah diselesaikan di Pondok Pesantren As'ad Jambi. Tahun 2009 menyelesaikan S1 Jurusan Pendidikan Agama Islam di Universitas Islam Indonesia (UII Yogyakarta) dan S1 Jurusan Sistem Informasi dari AMIKOM Yogyakarta. Tahun 2014 menyelesaikan S2 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Program Pascasarjana IAIN STS Jambi. Tahun 2021 menyelesaikan S3 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Program Pascasarjana UIN STS Jambi

10 Saat ini aktif sebagai dosen tetap PNS di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Kerinci sampai sekarang. Aktif mengikuti berbagai Seminar Nasional dan Internasional. Penulis juga merupakan Asesor BAN S/M Provinsi Jambi. Buku yang sudah diterbitkan di antaranya: (1) Pengambilan Keputusan Pendidikan: Teori dan Aplikasi, 2021, Sumatera Barat: Nastabila, (2) Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis dan Praktis dalam Pendidikan, 2021, Bengkulu, Dotplus Publisher.

BOOK CHAPTER: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG PENDIDIKAN

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	darbi.va.lv Internet Source	1%
2	Submitted to Queensland University of Technology Student Paper	1%
3	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
4	imadeputrawan.wordpress.com Internet Source	1%
5	repository.iaknambon.ac.id Internet Source	1%
6	hal.science Internet Source	1%
7	id.scribd.com Internet Source	1%
8	pakarkomunikasi.com Internet Source	1%
9	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	1%

10	repository.ummetro.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
12	Submitted to American Public University System Student Paper	<1 %
13	anggiangraeni11.blogspot.com Internet Source	<1 %
14	Submitted to Unicaf University Student Paper	<1 %
15	Submitted to University of Melbourne Student Paper	<1 %
16	Submitted to University of Western Sydney Student Paper	<1 %
17	jonedu.org Internet Source	<1 %
18	jurnalimprovement.wordpress.com Internet Source	<1 %
19	Submitted to Higher Ed Holdings Student Paper	<1 %
20	www.repository.cam.ac.uk Internet Source	<1 %
21	edoc.pub Internet Source	<1 %

mamasyan.blogspot.com

22	Internet Source	<1 %
23	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
24	ummaspul.e-journal.id Internet Source	<1 %
25	core.ac.uk Internet Source	<1 %
26	a-research.upi.edu Internet Source	<1 %
27	bmcpublichealth.biomedcentral.com Internet Source	<1 %
28	docobook.com Internet Source	<1 %
29	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
32	13071nna.blogspot.com Internet Source	<1 %
33	aldy-syahputra.blogspot.com Internet Source	<1 %
34	anzdoc.com Internet Source	<1 %

35	es.scribd.com Internet Source	<1 %
36	perpustakaanvikko.blogspot.com Internet Source	<1 %
37	stiesultanagung.ac.id Internet Source	<1 %
38	www.jurnal.unsyiah.ac.id Internet Source	<1 %
39	www.studilmu.com Internet Source	<1 %
40	dhaniaputris.wordpress.com Internet Source	<1 %
41	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
42	journal.unj.ac.id Internet Source	<1 %
43	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	<1 %
44	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
45	www.kompasiana.com Internet Source	<1 %
46	www.scribd.com Internet Source	<1 %
47	www.slideshare.net Internet Source	<1 %

48 www.thingsexpo.com <1 %
Internet Source

49 Muammar Qadafi. "KOLABORASI GURU DAN ORANG TUA DALAM MENGEMBANGKAN ASPEK MORAL AGAMA ANAK USIA DINI (STUDI DI RA TIARA CHANDRA YOGYAKARTA)", AWLADY : Jurnal Pendidikan Anak, 2019 <1 %
Publication

50 anfazasays.wordpress.com <1 %
Internet Source

51 repository.iainpurwokerto.ac.id <1 %
Internet Source

52 johannessimatupang.wordpress.com <1 %
Internet Source

53 diseno.uc.cl <1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On