



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU  
SDN 23 CUBADAK**

**SKRIPSI**

*Ditulis sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)  
pada Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam  
Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Batusangkar*

Oleh :  
**TESHA PUTRI**  
**NIM. 1630302045**

**JURUSAN KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM  
FAKULTAS USHULUDIN, ADAB DAN DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BATUSANGKAR  
2020**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tesha Putri  
NIM : 1630302045  
Fakultas : Ushuluddin Adab dan Dakwah  
Jurusan : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SDN 23 Cubadak”** adalah benar karya saya sendiri bukan plagiat.

Apabila dikemukakan hari terbukti bahwa skripsi ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan semestinya.

Batusangkar, 02 September 2020

Saya yang Menyatakan,



**Tesha Putri**  
NIM. 1630302045

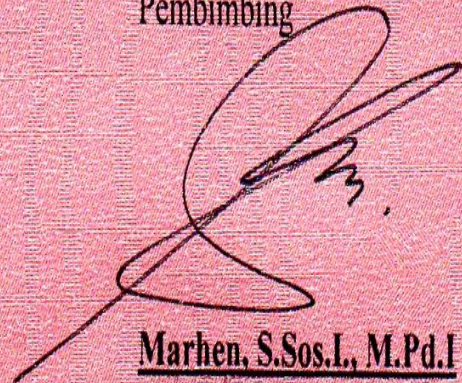
## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing SKRIPSI atas nama TESHA PUTRI, NIM 1630302045  
judul **PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA  
SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SDN 23 CUBADAK**  
memandang bahwa SKRIPSI yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan  
ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

Batusangkar, September 2020

Pembimbing





Marhen, S.Sos.I, M.Pd.I  
NIP.-

### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama **Tesha Putri**, NIM: 1630302045, dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SDN 23 CUBADAK”** telah diujikan dalam Sidang *Munaqasyah* Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar pada hari Rabu, tanggal 23 September 2020 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Strata Satu (S1) dalam Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam.

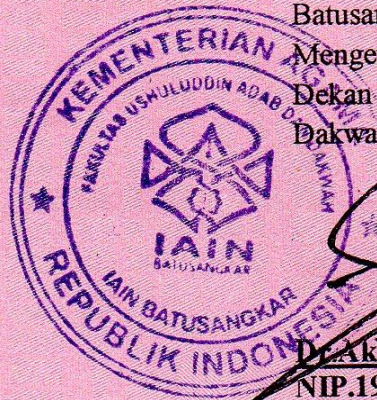
Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	Marhen, S.Sos.I., M.Pd.I NIP.-	Penguji Pendamping		6-11-20
2	Dr. Adripen, M.Pd NIP.19650504 199303 1 003	Penguji Utama		27-11-20

Batusangkar, 30 November 2020

Mengetahui

Dekan Ushuluddin Adab dan  
Dakwah



  
Dr. Akhyar Hanif, M.Ag

NIP.19680120 199403 1 004

## ABSTRAK

**TESHA PUTRI, NIM 16 303 020 45**, judul skripsi **“PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SDN 23 CUBADAK”**. Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Konsentrasi Broadcasting Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD N 23 Cubadak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SDN 23 Cubadak

Jenis penelitian ini adalah survei dengan menggunakan kuantitatif. Instrument yang digunakan di dalam mengumpulkan data adalah angket tertutup dengan skala *Likert*. Alternatif jawaban “selalu, sering, kadang, jarang, tidak pernah”. Analisis data yang digunakan adalah regresi dan pengolahan data penelitian menggunakan bantuan *SPSS versi 22 for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD N 23 Cubadak dimana persentase komunikasi interpersonal 50% pada kategori baik dan persentase motivasi kerja guru 60% pada kategori baik. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t ditemukan dari pengolahan data menggunakan *SPSS versi 22 for windows* diperoleh t hitung 14,288 sedangkan t tabel sebesar 2,306 pada taraf 5%, karena signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dikemukakan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru SD N 23 Cubadak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru sebesar 66,2% dan sisanya 33,8% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja Guru***

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b>	
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	
<b>PENGESAHAN TI PENGUJI</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori .....	8
1. Komunikasi Interpersonal.....	8
a. Pengertian Komunikasi Interpersonal .....	8
b. Komponen-Komponen Komunikasi Interpersonal .....	10
c. Ciri-Ciri Komunikasi Interpersonal .....	12
d. Tujuan Komunikasi Interpersonal.....	14
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal..	16
f. Media Komunikasi Interpersonal.....	19
2. Motivasi Kerja Guru .....	19
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	19
b. Karakteristik Motivasi Kerja.....	20
c. Jenis-Jenis Motivasi .....	21
d. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	23
e. Teori Model Motivasi .....	23

f. Tujuan Motivasi .....	25
g. Asas-Asas Motivasi.....	25
h. Manfaat Motivasi Kerja Guru .....	27
B. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	27
C. Kerangka Berpikir .....	29
D. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel.....	31
D. Definisi Operasional .....	32
E. Pengembangan Instrumen.....	33
F. Teknik Pengumpulan Data .....	35
G. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
A. Deskripsi Data Penelitian .....	39
1. Deskripsi Komunikasi Interpersonal .....	39
2. Deskripsi Motivasi Kerja Guru .....	41
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	43
1. Uji Validitas .....	43
2. Uji Reliabilitas .....	45
3. Uji Hipotesis .....	46
4. Menghitung Koefisien Determinan .....	48
C. Pembahasan .....	48
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>51</b>
A. Kesimpulan.....	51
B. Implikasi .....	51
C. Saran .....	51
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>53</b>

#### DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Faktor-Faktor Motivasional Dan Higiene Dalam Kerja .....	22
---	----

Tabel 3. 1 Populasi Penelitian.....	32
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Variabel Penelitian .....	34
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan .....	39
Tabel 4. 2 Deskriptif Statistic Komunikasi Interpersonal.....	40
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuesi Komunikasi Interpersonal .....	40
Tabel 4. 4 Deskriptive Statistic Motivasi Kerja Guru.....	41
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuesi Motivasi Kerja Guru.....	42
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal .....	43
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru .....	44
Tabel 4. 8 Reliability Statistik Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah.....	45
Tabel 4. 9 Reliability Statistik Motivasi Kerja Guru .....	45
Tabel 4. 10 Hasil Korelasi Variabel Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Guru .....	46
Tabel 4. 11 Hasil Uji Pengaruh Variabel Komunikasi Interpersonal.....	47
Tabel 4. 12 Koefisien Determinan Model Summary .....	48

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4. 1 Data Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah .....	41
Gambar 4. 2 Data Motivasi Kerja Guru .....	43

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Komunikasi pada hakikatnya adalah sebuah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan, istilah komunikasi berpangkal pada perkataan lain *communis* yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Komunikasi juga berasal dari akar kata dalam bahasa latin *communico* yang artinya membagi (Cangara, 2012: 20).

Komunikasi merupakan suatu kebutuhan yang sangat fundamental bagi seseorang dalam hidup bermasyarakat. Kehidupan akan tampak hampa bahkan sama sekali tiada apabila tidak ada komunikasi. Proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh komunikator kepada komunikan. Pikiran berupa gagasan, informasi, yang muncul dari benaknya. Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan komunikasi antara satu dengan lainnya melalui komunikasi seseorang mampu mempengaruhi perilaku, sikap, dan pendapat apabila komunikasi itu komunikatif sehingga melalui komunikasi seseorang tidak akan terasing dari lingkungan sekitarnya (Cangara, 2014 :2).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak dapat lepas dari kehidupan manusia, karena setiap apa yang dilakukan oleh manusia tidak terlepas dari komunikasi baik itu di instansi pemerintahan, di rumah bahkan di lingkungan masyarakat, baik secara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, dan *mass communication*.

Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula. Kebanyakan komunikasi interpersonal berbentuk verbal disertai ungkapan-ungkapan nonverbal dan dilakukan secara lisan. Cara tertulis

diambil sejauh diperlukan, misalnya dalam bentuk memo, surat, atau catatan (Hardjana, 2003: 85).

Komunikasi dalam bidang pendidikan merupakan hal yang mendukung terciptanya hubungan antar penyelenggara pendidikan yang baik agar tercapainya tujuan pendidikan sebagai mana yang terumus dalam tujuan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara. Komunikasi merupakan suatu tindakan penting dalam kehidupan manusia tanpa terkecuali. Begitupun dalam dunia pendidikan, komunikasi dipandang perlu karena akan mengantarkan proses pendidikan menjadi lancar dan baik.

Organisasi sekolah terdiri dari kepala sekolah, guru, komite sekolah, dan orang tua murid. Kesemuanya harus memiliki sinergitas dan bentuk komunikasi yang baik demi kelancaran proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Pada penelitian ini, arti penting komunikasi akan diangkat ke dalam permukaan kajian pendidikan yang memiliki turunan dengan sistem dan manajemen pendidikan di sekolah melalui hubungan komunikasi antar kepala sekolah dengan guru. Di dalam lembaga pendidikan, atau sekolah kita mengenal adanya kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah dan guru merupakan dua elemen penting dalam sistem penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah hendaknya memiliki kemampuan mengatur, menjamin, dan mengarahkan guru-guru agar dapat menjalankan tugasnya sebagai guru yaitu mendidik para siswa agar terarah dan terbimbing.

Namun, kita menyadari bahwa hubungan komunikasi kepala sekolah dengan guru tidak selamanya terjadi secara harmonis, tetapi juga ada kalanya terdapat suatu konflik yang bisa menyebabkan pecahnya keharmonisan hubungan keduanya baik secara lembaga maupun personal. Tentu saja ini di akibatkan adanya kesalah pahaman dan manajemen komunikasi di antara keduanya (Fahrudin, 2011: 2-3).

Menurut Usman peran kepala sekolah sangat penting dalam mendukung kegiatan peningkatan kinerja guru melalui motivasi-motivasi yang diberikan kepala sekolah terhadap guru-guru yang ada disekolah yang di pimpinnya. Motivasi kepala sekolah dapat dilakukan melalui komunikasi interpersonal

kepala sekolah dengan guru yang ada disekolah dengan tujuan agar target disekolah tersebut dapat tercapai, baik itu dari segi prestasi sekolah, prestasi guru-guru, prestasi murid dan yang paling utama pelayanan yang diberikan guru terhadap murid-murid yang ada di sekolah sehingga menjadikannya terampil dan cerdas. Oleh karena itu, di antara kedua belah pihak perlu terjalin komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik yang intensif. Sehingga saling memiliki keterbukaan dan kerja sama yang harmonis antara kepala sekolah dengan guru, agar tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut dapat tercapai (Achmad, 2016: 4).

Motivasi kerja menurut Hasibuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai mencapai hasil kerja yang optimal (Jatmiko, 2015: 3). Menurut Ernest J. Mc. Cormick mengemukakan motivasi kerja didefinisikan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku dalam berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara, guru yang senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik merupakan guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi (Mangkunegara, 2011: 93). Sedangkan menurut Uno motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang (Uno, 2016: 71).

Dari beberapa pendapat atau teori yang ada di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan ataupun kekuatan yang bersumber dari luar maupun dalam dengan tujuan menggerakkan, mengarahkan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai apa yang telah ditetapkan.

Tujuan adanya motivasi kerja yaitu, meningkatkan moral dan kepuasan seseorang dalam mengerjakan tugas, meningkatkan produktifitas pada seseorang dalam bekerja, mempertahankan kestabilan pekerjaan seseorang, meningkatkan kedisiplinan pekerja, mengefektifkan pengadaan pekerja, menciptakan suasana dan hubungan yang baik, meningkatkan loyalitas dan kreatifitas dan partisipasi pekerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja,

memperinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan memupuk rasa memiliki.

Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar. Ada beberapa hal yang mempengaruhi tingginya motivasi kerja guru menurut Siburian (2014), di antaranya. *Pertama*, motivasi kerja dapat didorong melalui lingkungan sekolah dimana aspek ini menjadi daya dukung untuk guru memperbaiki kinerja. Lingkungan yang dapat memberikan lingkungan kerja yang terbuka dengan memperhatikan aspirasi guru, teman sejawat, kepemimpinan yang demokratis, peraturan yang tidak kaku.

*Kedua*, motivasi kerja guru yang tinggi dapat di dorong melalui motivasi internal. Motivasi ini merupakan motivasi yang ada pada diri sendiri kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab guru. Motivasi internal berupa prestasi yang telah dicapai, penghargaan yang diraih, tanggung jawab yang dibebankan, promosi yang diharapkan.

*Ketiga*, motivasi kerja melalui komunikasi interpersonal. Proses komunikasi merupakan salah satu faktor yang esensial untuk terciptanya kondusifitas kerja di lembaga pendidikan. Interaksi kerja yang kondusif disekolah akan memungkinkan kreatifitas guru dapat tumbuh dan berkembang.

*Keempat*, motivasi kerja didorong melalui pemerintah dalam UU No.14 Tahun 2005 Guru dan Dosen pasal 14, Pemerintah telah mengatur hak dan kewajiban yang dimiliki oleh guru untuk melaksanakan tugas keprofesionalan yaitu memperoleh penghasilan diatas minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana, memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan sanksi pada peserta didik, memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas, memiliki kebebasan berserikat dalam berorganisasi profesi, memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan pendidikan,

memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi dan atau memperoleh penilaian dan pengembangan profesi dalam bidangnya (UU RI, 2005).

Dalam kenyataan sehari-hari tugas guru di SDN 23 Cubadak menunjukkan bahwa ada beberapa guru mempunyai motivasi kerja dan kinerja yang cenderung menurun, serta kreatifitas kerja guru masih rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan sehingga belum bisa memenuhi standar kerja minimal yang harus di capai oleh guru. Kondisi tersebut terlihat dari guru sering terlambat menyerahkan perangkat mengajar diawal tahun, mengajar sering tidak menggunakan media pembelajaran, mengajar menggunakan metode konvensional, adanya guru yang merasa terpaksa dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang sudah dijadwalkan, serta sebageaian guru merasa tugas yang diberikan merupakan rutinitas yang membosankan.

Padahal seharusnya seorang guru harus memiliki kreatifitas yang tinggi untuk membimbing dan menuntun muridnya agar lebih kreatif. Guru juga harus mempersiapkan semua kebutuhan perangkat pembelajaran dan media pembelajaran sesuai dengan yang dibutuhkan. Serta guru juga menunjukkan sikap disiplin dan tepat waktu yang sudah dijadwalkan.

Berkaitan dengan hal di atas, maka peneliti tertarik menindaklanjuti fenomena tersebut dengan melakukan penelitian perihal komunikasi interpersonal yang digunakan oleh kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SDN 23 Cubadak. Melihat asumsi ini, dirasa perlu dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SDN 23 Cubadak”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dapat di dorong melalui lingkungan sekolah.
2. Motivasi kerja guru yang tinggi dapat di dorong melalui motivasi internal.

3. Motivasi kerja melalui komunikasi interpersonal.
4. Motivasi kerja di dorong melalui pemerintah dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 14.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh motivasi internal, lingkungan sekolah, pemerintah, dan komunikasi interpersonal. Agar penelitian ini lebih fokus, maka dibatasi pada “Motivasi Kerja Melalui Komunikasi Interpersonal”.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah adalah: Apakah berpengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SDN 23 Cubadak?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian adalah: untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SDN 23 Cubadak.

### **F. Manfaat dan Luaran Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat berguna bagi:

1. Manfaat dari penelitian
  - a. Dapat menambah khazanah kepustakaan tentang komunikasi di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Batusangkar.
  - b. Dapat dijadikan acuan kepala sekolah dalam menggunakan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.
  - c. Bagi peneliti sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar S.Sos pada Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas

Ushuluddin Adab dan Dakwah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

## 2. Luaran Penelitian

Adapun luaran dari penelitian ini yaitu:

- a. Dapat dipublikasikan pada jurnal IAIN Batusangkar.
- b. Materi ini dapat menjadi materi tepat guna yang langsung dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
- c. Sebagai bahan bacaan diperpustakaan IAIN Batusangkar.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Komunikasi Interpersonal**

###### **a. Pengertian Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antara dua individu yang mana individu-individu tersebut secara fisik saling berinteraksi, saling memberikan umpan balik satu sama lain. Komunikasi interpersonal adalah membentuk hubungan dengan orang lain. Hubungan itu dapat diklasifikasikan dalam beberapa cara antara lain interaksi intim, percakapan sosial interogasi atau pemeriksaan dan wawancara (Muhammad, 2015: 159). Menurut Mulyana komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal (Suryanto, 2015: 110). Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua orang atau beberapa orang, dimana pengirim pesan dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung (Hardjana, 2003: 85).

Hal senada juga disampaikan oleh Wiryanto bahwa komunikasi antarpersonal (interpersonal) adalah komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antara dua orang atau lebih, baik secara terorganisasi maupun pada kerumunan orang. Menurut Febrina komunikasi antarpersonal adalah interaksi orang ke orang, dua arah, verbal dan nonverbal. Saling berbagi informasi dan perasaan antara individu dengan individu atau antar individu di dalam kelompok kecil (Liliweri, 2015: 27).

Sedangkan menurut Purwanto bahwa: komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi, dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan dapat bahasa yang mudah dipahami untuk

mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006: 21). Hal lain juga diungkapkan oleh Suranto ]bahwa: komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan dengan penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi dikatakan terjadi secara langsung (primer) apabila pihak-pihak yang terlibat komunikasi dapat saling berbagi informasi tanpa melalui media. Sedangkan komunikasi tidak langsung (sekunder) dicirikan oleh adanya penggunaan media tertentu (Suranto, 2011: 5).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan maupun komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya terjadi perubahan tingkahlaku.

Salah satu tantangan besar didalam berkomunikasi pada suatu organisasi pendidikan (sekolah) adalah bagaimana menyampaikan informasi atau mengkomunikasikan gagasan keseluruhan elemen sekolah sehingga memperoleh umpan balik yang tepat. Tantangan ini timbul karena para guru enggan mengemukakan pikiran dan gagasan mereka dengan alasan kurang memiliki hubungan yang baik dengan kepala sekolah. Pada lain pihak, kepala sekolah jarang mengkomunikasikan pikiran secara terbuka sehingga guru merasa sulit menyampaikan pikiran mereka secara langsung.

Untuk dapat memahami apa yang terjadi ketika saling berkomunikasi, maka kepala sekolah perlu lebih dekat mengenal diri pribadi dan orang lain (guru). Selain itu, dengan menguasai komunikasi interpersonal dapat membuka wawasan diri untuk memulai memahami orang lain dan dapat berinteraksi secara positif. Informasi-informasi yang didapatkan kepala sekolah dapat memudahkan untuk memprediksi bagaimana pola pikir setiap guru tersebut dan bagaimana cara menyikapi suatu permasalahan. Apabila sudah ada informasi tersebut, maka akan

lebih mudah seorang kepala sekolah dalam menghadapi guru dan dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya konflik.

## **b. Komponen-Komponen Komunikasi Interpersonal**

Pada proses komunikasi interpersonal terdapat komponen-komponen komunikasi yang saling berperan dan terintegrasi didalamnya sehingga proses komunikasi tersebut dapat berlangsung secara baik. Menurut Wiryanto (2006: 32), komponen-komponen komunikasi interpersonal antara lain :

### 1) Pengirim-Penerima

Dalam komunikasi interpersonal melibatkan paling tidak dua orang. Setiap orang yang terlibat dalam komunikasi interpersonal memformulasikan dan mengirim pesan sekaligus menerima dan memahami pesan.

### 2) *Encoding dan Decoding*

*Encoding* adalah tindakan yang menghasilkan pesan yaitu pesan-pesan yang akan disampaikan diformulasikan terlebih dahulu dengan menggunakan kata-kata, simbol dan sebagainya. Dan sebaliknya tindakan untuk menginterpretasikan dengan memahami pesan-pesan yang diterima disebut dengan *decoding*.

### 3) Pesan

Dalam komunikasi interpersonal pesan bisa berbentuk verbal (kata-kata) atau non verbal (gerakan, simbol) atau gabungan keduanya.

### 4) Saluran

Para pelaku komunikasi interpersonal pada umumnya bertemu secara tatap muka, sehingga terjalin hubungan antara pengirim dan penerima informasi.

### 5) Gangguan

Dalam komunikasi interpersonal sering terjadi kesalahpahaman yang disebabkan adanya gangguan saat berlangsungnya komunikasi. Gangguan ini mencakup tiga hal :

- a) Gangguan fisik, biasanya berasal dari luar dan mengganggu transmisi fisik seperti kegaduhan intruksi dan lain-lain. Kondisi tersebut akan menimbulkan kekacauan dalam informasi.
- b) Gangguan psikologis, yang timbul karena perbedaan gagasan dan penilaian subjektif diantara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi seperti emosi, perbedaan nilai-nilai, sikap dan status.
- c) Gangguan semantik, terjadi karena kata-kata atau simbol yang digunakan dalam komunikasi memiliki arti ganda sehingga penerima gagal menangkap maksud dari pengirim pesan.

## 6) Umpan balik

Umpan balik sangat penting dalam komunikasi interpersonal karena pengirim dan penerima secara terus-menerus dan bergantian memberikan umpan balik baik secara verbal maupun non verbal.

## 7) Bidang pengalaman

Komunikasi akan lebih efektif bila para pelaku yang terlibat dalam komunikasi mempunyai bidang pengalaman yang sama sehingga pembicaraan bisa berjalan dengan lancar.

## 8) Akibat

Dalam proses komunikasi selalu timbul adanya berbagai akibat, baik positif maupun negatif pada pihak-pihak yang terlibat dalam proses komunikasi.

## 9) Etika

Etika meliputi komunikasi yang pantas dan tidak pantas dilakukan dalam berkomunikasi.

Sedangkan menurut Suranto (2011: 7) komponen komunikasi interpersonal antara lain:

## 1) Sumber/komunikator

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

2) *Encoding*

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

## 3) Pesan

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

## 4) Saluran

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

## 5) Penerima/komunikan

Adalah seorang yang menerima, memahami, dan menginterpretasi pesan.

6) *Decoding*

Merupakan kegiatan internal dalam diri penerima.

## 7) Respon

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

8) Gangguan(*noise*)

Merupakan apa saja yang mengganggu atau membuat kacau penyampaian dan penerimaan pesan, termasuk yang bersifat fisik dan psikis.

## 9) Konteks komunikasi

Komunikasi selalu terjadi dalam suatu konteks tertentu, paling tidak ada tiga dimensi yaitu ruang, waktu dan nilai. Konteks ruang menunjuk pada lingkungan kongkrit dan nyata tempat terjadinya komunikasi, seperti ruangan, halaman dan jalanan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen komunikasi merupakan unsur dalam proses terjadinya komunikasi interpersonal. Apabila komponen sudah ada dan dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan kebutuhan, maka proses komunikasi dapat berlangsung secara efektif.

### c. Ciri-Ciri Komunikasi Interpersonal

Menurut DeVito dalam Riska (2017: 6) mengemukakan bahwa ciri-ciri komunikasi interpersonal/antarpribadi yang efektif, antara lain:

1) Keterbukaan (*Openess*)

Kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan antarpribadi. Kualitas keterbukaan mengacu pada tiga aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka pada komunikannya. Ini tidaklah berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya. Memang ini mungkin menarik, tetapi biasanya tidak membantu komunikasi. Sebaliknya, harus ada kesediaan untuk membuka diri mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan, asalkan pengungkapan diri ini patut dan wajar. Aspek kedua mengacu pada kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Orang yang diam, tidak kritis, dan tidak tanggap pada umumnya merupakan komunikator yang menjemukan. Bila ingin berkomunikasi bereaksi terhadap apa yang komunikator ucapkan, komunikator dapat memperlihatkan keterbukaan dengan cara bereaksi secara spontan terhadap orang lain. Aspek ketiga menyangkut kepemilikan dan pikiran dimana komunikator mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang diungkapkannya adalah miliknya dan ia bertanggung jawab atasnya.

2) Empati (*Emphaty*)

Empati adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain, melalui kacamata orang lain itu. Berbeda dengan

simpati yang artinya adalah merasakan bagi orang lain. Orang yang berempati mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa mendatang sehingga dapat mengkomunikasikan empati, baik secara verbal maupun nonverbal.

3) Dukungan (*Supportiveness*)

Situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif. Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung. Individu memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap deskriptif bukan evaluatif, spontan bukan strategik.

4) Rasa Positif (*Positiveness*)

Seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif.

5) Kesetaraan (*Equality*)

Komunikasi antarpribadi akan lebih efektif bila suasananya setara. Artinya, ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Kesetaraan meminta kita untuk memberikan penghargaan positif tak bersyarat kepada individu lain.

Menurut Rahmadanty ciri-ciri komunikasi antarpribadi adalah arus pesan dua arah, suasana nonformal, umpan balik segera, jarak dekat, serta mengirim dan menerima (Rahmadanty, 2014: 4).

2) Arus Pesan Dua Arah

Komunikasi antarpribadi menempatkan sumber pesan dan penerima dalam posisi yang sejajar, sehingga memicu terjadinya pola penyebaran pesan mengikuti dua arah.

3) Suasana Nonformal

Komunikasi antarpribadi biasanya berlangsung dalam suasana nonformal.

4) Umpan Balik Segera

Komunikasi antarpribadi biasanya mempertemukan para pelaku komunikasi secara tatap muka, maka umpan balik dapat diketahui dengan segera, baik secara verbal maupun nonverbal.

5) Jarak Dekat

Peserta komunikasi berada dalam jarak yang dekat. Komunikasi antarpribadi menuntut agar peserta komunikasinya berada dalam jarak dekat, baik jarak fisik maupun psikologis. Jarak yang dekat dalam fisik, artinya para pelaku saling bertatap muka.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam komunikasi interpersonal memiliki ciri-ciri yang sangat menunjukkan karakteristik komunikasi interpersonal itu sendiri.

#### **d. Tujuan Komunikasi Interpersonal**

Pada kehidupan manusia, komunikasi yang dilakukan oleh komunikator dengan komunikan memiliki tujuan yang ingin diperoleh dan disepakati. Oleh karena itu keberhasilan komunikasi interpersonal tidak terlepas dari tujuan komunikasi itu sendiri. Menurut Muhammad (2005: 165-167), mengemukakan tujuan dari komunikasi interpersonal antara lain :

- 1) Menemukan dirisendiri.
- 2) Menemukan dunialuar.
- 3) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuharti.
- 4) Berubah sikap dan tingkahlaku

Hubungan interpersonal akan terbentuk dengan baik manakala ditandai dengan adanya empati, sifat positif, saling keterbukaan, dan sikap percaya. Kegagalan komunikasi terjadi bila isi pesan dipahami akan tetapi hubungan di antara komunikan menjadi rusak. Selain itu, menurut Bovee dan Thill dikutip dan diterjemahkan oleh Purwanto (2006: 22-23) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam komunikasi interpersonal, antara lain :

- 1) Menyampaikan informasi

Ketika berkomunikasi dengan orang lain, tentu saja seseorang memiliki berbagai macam harapan dan tujuan. Salah satu diantaranya adalah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain agar orang tersebut mengetahui sesuatu.

- 2) Berbagi pengalaman

Komunikasi interpersonal juga memiliki tujuan untuk saling membagi pengalaman pribadi kepada orang lain mengenai hal-hal yang menyenangkan maupun hal-hal yang menyedihkan.

- 3) Menumbuhkan simpati

Simpati adalah suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang yang muncul dari lubuk hati yang paling dalam untuk ikut merasakan bagaimana beban yang sedang dirasakan orang lain. Komunikasi juga dapat digunakan untuk menumbuhkan rasa simpati

seseorang kepada orang lain.

4) Melakukan kerja sama

Tujuan komunikasi interpersonal yang lainnya adalah untuk melakukan kerjasama antara seseorang dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi keduanya.

5) Menceritakan kekecewaan

Komunikasi interpersonal juga dapat digunakan seseorang untuk menceritakan rasa kecewa atau kesalahan kepada oranglain. Pengungkapan segala bentuk kekecewaan atau kekesalan secara tepat secara tidak langsung akan dapat mengurangi bebanpikiran.

6) Menumbuhkan motivasi

Melalui komunikasi interpersonal, seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu yang baik dan positif. Motivasi adalah dorongan kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut Suranto (2011: 19), tujuan komunikasi interpersonal meliputi :

- 1) Mengungkapkan perhatian kepada oranglain.
- 2) Menemukan diri sendiri.
- 3) Menemukan dunia luar.
- 4) Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis.
- 5) Mempengaruhi sikap dan tingkah laku.
- 6) Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu.
- 7) Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi.
- 8) Memberikan bantuan (konseling).

Tujuan dari komunikasi interpersonal itu sendiri merupakan suatu *action oriented*, yaitu tindakan yang berorientasi pada tujuan tertentu. Oleh sebab itu kualitas komunikasi perlu ditingkatkan untuk menumbuhkan hubungan interpersonal. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yang juga dikemukakan oleh Suranto (2011: 30-33) antara lain:

- 1) Toleransi.
- 2) Kesempatan-kesempatan yang seimbang.
- 3) Sikap menghargai oranglain.

- 4) Sikap mendukung, bukan sikap bertahan.
- 5) Sikap terbuka.
- 6) Pemilikan bersama atas informasi.
- 7) Kepercayaan.
- 8) Keakraban.
- 9) Kesejajaran.
- 10) Kontrol.
- 11) Respon.
- 12) Suasana emosional.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam komunikasi interpersonal agar memiliki sikap yang terbuka antara kepala sekolah dan guru sehingga menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerjasama yang baik. Hubungan perlu ditumbuhkan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antara berbagai pihak tidak terkecuali dalam lembaga pendidikan (sekolah) salah satunya antara kepala sekolah dengan guru.

#### **e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh persepsi interpersonal, konsep diri, atraksi interpersonal dan hubungan interpersonal (Rahmat, 2007: 52).

##### **1) Persepsi Interpersonal**

Persepsi interpersonal adalah memberikan makna terhadap stimuli yang berasal dari seseorang (komunikasikan) yang berupa pesan verbal dan nonverbal. Kecermatan dalam persepsi interpersonal akan berpengaruh terhadap keberhasilan komunikasi yang salah memberi makna terhadap pesan akan membuat komunikasi tidak berhasil atau gagal.

## 2) Konsep Diri

Konsep diri adalah pandangan dan perasaan tentang diri sendiri. Konsep diri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi interpersonal yaitu:

- a) Setiap orang bertindak laku sedapat mungkin sesuai dengan konsep dirinya.
- b) Membuka diri.
- c) Percaya diri

## 3) Atraksi Interpersonal

Atraksi interpersonal adalah kesukaan ada orang lain, sikap positif dan daya tarik seseorang. Komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh atraksi interpersonal dalam:

- d) Penafsiran pesan dan penilaian.
- e) Efektifitas komunikasi.

## 4) Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal dapat diartikan sebagai hubungan antara seorang dengan orang lain. Hubungan interpersonal yang baik akan membutuhkan derajat keterbukaan orang untuk mengungkapkan dirinya, makin cermat persepsinya dengan orang lain dan persepsi dirinya, sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung diantara peserta komunikasi.

### **b. Kelebihan dan Kekurangan Komunikasi Interpersonal**

Segala sesuatu pasti memiliki kelebihan dan kekurangan, begitu juga dengan komunikasi interpersonal. Kelebihan dan kekurangan komunikasi interpersonal menurut Azhar (2017: 84) adalah:

#### 1) Kelebihan Komunikasi Interpersonal

- a) Langsung menerima *feedback* dari komunikannya saat proses interaksi berlangsung.
- b) Isi atau kedalaman sebuah pesan dapat tersampaikan dengan jelas dan juga dipertegas dengan komunikasi nonverbal dari lawan bicara yang dapat dilihat langsung.

- c) Komunikasi tatap muka dapat dengan mudah membujuk lawan bicaranya karena adanya pengaruh komunikasi lain dan pengaruh lingkungannya.
- 2) Kekurangan Komunikasi Interpersonal
- a) Komunikasi antarpribadi mensyaratkan adanya kedekatan fisik antara pihak-pihak yang berkomunikasi.
  - b) Komunikator dan komunikan harus mengorbankan waktu yang dimiliki untuk berkomunikasi.
  - c) Jaungkauannya yang sempit, maksudnya ialah individu-individu yang terlibat terbatas antara dua orang atau beberapa orang saja.
  - d) Komunikasi antarpribadi tidak dapat diubah maupun diulang. Jika kita salah mengucapkan sesuatu kepada partner komunikasi kita, mungkin kita dapat menerima maaf dan diberi maaf, tetapi itu tidak berarti menghapus apa yang pernah kita ucapkan. Demikian pula kita dapat mengulang suatu pernyataan dengan harapan untuk mendapatkan hasil yang sama, karena dalam proses komunikasi antar manusia, hal ini akan sangat tergantung dari respons partner komunikasi kita.
  - e) Komunikasi antarpribadi melibatkan pihak-pihak yang saling tergantung satu dengan lainnya (interdependen) dalam proses komunikasi.
  - f) Komunikasi antarpribadi bersifat transaksional. Anggapan ini mengacu pada tindakan pihak-pihak yang berkomunikasi secara serempak menyampaikan dan menerima pesan.

Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa apapun yang kita lakukan / kerjakan memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, maka kita harus bisa membandingkan apa yang sesuai dengan kebutuhan kita.

## **f. Media Komunikasi Interpersonal**

Media adalah alat atau sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada khalayak. Media komunikasi merupakan sarana yang digunakan untuk menyebarkan dan menyampaikan informasi. Media komunikasi sangat diperlukan karena media komunikasi dapat mempermudah penyampaian pesan, dan mengatasi hambatan-hambatan dalam berkomunikasi (Cangara, 2007:123).

Sedangkan menurut Onong U. Effendy mengemukakan bahwa untuk mencapai sasaran komunikasi kita dapat memilih salah satu atau gabungan beberapa media, bergantung pada tujuan yang akan dicapai, pesan yang akan disampaikan dan teknik yang akan dipergunakan dalam (Sari 2017: 35).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa media yang digunakan dalam berkomunikasi sebaiknya disesuaikan dengan sifat pesan yang hendak dikomunikasikan. Media dipilih secara tepat sesuai kondisi penerima, sebab orang tertentu akan lebih mudah menerima pesan dengan cara tertentu, misalnya mendengar. Sementara itu orang lain akan lebih mudah menerima pesan dengan cara lain, misalnya membaca. Jika pesan yang di komunikasikan jelas, konkrit, benar, lengkap, tetapi singkat maka proses komunikasi dapat berlangsung efektif.

## **2. Motivasi Kerja Guru**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Sebagai makhluk hidup manusia membutuhkan motivasi, akan tetapi manusia terkadang tidak menyadari dan tidak mengerti apa motivasi itu sendiri. Motivasi yang muncul lebih karena naluri seseorang dalam merespon dan memproses hal yang terjadi. Guru sebagai manusia juga membutuhkan sesuatu yang bersifat stimulus atau dorongan, dalam hal ini dorongan tersebut adalah motivasi.

Motivasi kerja menurut Hasibuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai mencapai hasil kerja yang optimal (Jatmiko, 2015: 3). Menurut Ernest J. Mc. Cormick mengemukakan motivasi kerja didefinisikan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku dalam berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara, guru yang senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik merupakan guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi (Mangkunegara, 2011: 93). Sedangkan menurut motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang (Uno, 2016: 71).

Motivasi kerja adalah melakukan sesuatu dengan adanya semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa bersifat internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah. Sehingga motivasi merupakan suatu model pelaksanaan para guru dalam melakukan tugasnya untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab dengan cara menggerakkan dan mengarahkan (Anoraga, 2009: 11).

Dari beberapa pendapat atau teori yang ada di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan ataupun kekuatan yang bersumber dari luar maupun dalam dengan tujuan menggerakkan, mengarahkan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai apa yang telah ditetapkan.

#### **b. Karakteristik Motivasi Kerja**

Menurut Handoko karakteristik motivasi kerja (Nuryanti, 2011: 101) yaitu:

- 3) Memacu perilaku orang atau organisasi lainnya, ada suatu tenaga dalam individu, ada dorongan yang membuat orang berperilaku tertentu.

- 4) Mengarahkan perilaku yang timbul oleh motivasi selalu berorientasi pada tujuan.
- 5) Perilaku yang ditimbulkan dijaga kekuatan dan ditingkatkan.

Sedangkan menurut Robert sesorang yang memiliki motivasi yang tinggi dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut (Nuryanti, 2011: 100)

- 1) Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif dan mempunyai perasaan serta komitmen yang tinggi.
- 2) Terus bekerja secara produktif pada satu tugas sampai selesai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat pekerjaan.
- 3) Mempunyai kemampuan keras untuk bekerja.
- 4) Bekerja dengan atau tanpa pengawasan.
- 5) Suka tantangan, ingin menguji kemampuan, menyukai pencarian intelektual.
- 6) Berorientasi pada sasaran atau hasil kerja.
- 7) Selalu tepat waktu dan ingin menjalankan kedisiplinan.
- 8) Memberi adil yang lebih dari yang diharapkan.

### **c. Jenis-Jenis Motivasi**

Pada prinsipnya motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Jenis-jenis motivasi adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Uno, 2008: 66)

- (1) Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dari dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
- (2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan guna terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru.

Motivasi meliputi motif internal yang bersumber dari dalam individu dan motif eksternal yang bersumber dari luar individu. Motif

internal seperti sikap terhadap pekerjaan, minat dan bakat, kepuasan dan lain-lain serta motif dari luar individu yang bersangkutan seperti komunikasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan (Wahjosumidjo, 2003: 42).

Sedangkan menurut Amstrong menyebutkan jenis motivasi ada yang bersumber instrinsik dan ekstrinsik, keduanya memiliki peran dan fungsi yang khas (Hidayat dan Asroi, 2013: 167), yaitu:

- (1) Motivasi instrinsik ini muncul dari isi jabatan dan jenis pekerjaan itu sendiri selama pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan atau paling tidak mengarahkan orang tersebut pada pencapaian tujuannya. Faktor yang mempengaruhi motivasi instrinsik adalah tanggung jawab, kebebasan untuk bertindak, lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja, serta peluang yang menarik dan menantang untuk mencapai peningkatan.
- (2) Motivasi ekstrinsik bersumber dari daya tarik setelah pekerjaan selesai dan orang yang memotivasinya. Motivasi ini bersumber dari manajemen yang mendukungnya terutama dalam bentuk imbalan, kompensasi atau promosi.

Hal senada juga disampaikan oleh Herzberg disebut teori dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau pemeliharaan. Teori dua faktor ini mengasumsikan bahwa hanya beberapa ciri pekerjaan dan karakteristik dapat menghasilkan motivasi (Sigian, 2012: 165).

**Tabel 2. 1**  
**Faktor-Faktor Motivasional Dan Higiene Dalam Kerja**

<b>Faktor-Faktor Motivasional (Intrinsik)</b>	<b>Faktor-Faktor Higiene (Ekstrinsik)</b>
Prestasi	Status
Penghargaan	Hubungan antar pribadi
Pekerjaan itu sendiri	Kondisi kerja
Tanggung jawab	Keamanan kerja
Pengembangan	Gaji

*Sumber: Sondang Sigian (Manajemen Sumber Daya Manusia), 2012*

#### **d. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Dalam memotivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong atau mempengaruhi seseorang melakukan sesuatu. faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang (Komang, 2008: 31) adalah:

- 1) Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.
- 2) Faktor-faktor pekerjaan, antara lain:
  - a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi.
  - b) Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggungjawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

#### **e. Teori Model Motivasi**

Teori-teori motivasi berikut ini berbagai teori motivasi menurut para pakarnya yaitu: Maslow (teori hierarki kebutuhan), McClelland (teori motivasi prestasi), Mc Gregor (teori X dan Y), Herzberg (teori hygiene dan motivator) dan Elton Mayo (teori efek hawthorn) (Nurdin, 2018: 75).

##### 1) Teori Motivasi Maslow

Teori Maslow Maslow membagi kebutuhan manusia sebagai berikut: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai

mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilakunya. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpenuhi, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

2) Teori Motivasi Prestasi dari Mc.Clelland

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi Mc Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan yaitu: (a) kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, (b) kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditujukan dengan adanya bersahabat, (c) kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antarpribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

3) Teori X dan Y dari Mc.Gregor

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X.

4) Teori Hygiene dan Motivator dari Herzberg

Menurut Herzberg, faktor Hygiene meliputi (a) kebijakan perusahaan dan sistem administrasinya (b) sistem pengawasan (c) gaya kepemimpinan (d) kondisi lingkungan kerja (e) hubungan antarpribadi (f) gaji / upah (g) status (h) kesehatan dan keselamatan kerja. Sedangkan motivator meliputi (a) pengakuan (b) penghargaan atas prestasi (c) tanggungjawab yang besar (d) pengembangan karir (e) pengembangan diri (f) minat terhadap pekerjaan.

5) Teori Efek Hawthorn dari Elton Mayo

(a)Kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan di bandingkan dengan kondisi fisik lingkungan kerja (b) sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam

maupun di luar lingkungan tempat kerja (c) kelompok informal di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan (d) kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan.

#### **f. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan yang dikutip oleh Safitri, Wijaya, dan Saputra (2018: 215) yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **g. Asas-Asas Motivasi**

Menurut Hasibuan (2005: 148) asas-asas motivasi ada 5 yaitu asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang di delegasikan, dan asas perhatian timbal balik.

##### **(1) Asas Mengikutsertakan**

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan

keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

(2) Asas Komunikasi

Asas ini maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan, dan kendala yang di hadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap sesuatu.

(3) Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usahanya.

(4) Asas Wewenang Yang Didelegasikan

Maksudnya adalah mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkeaktifitas dan melaksanakan tugas atasan atau manager. Dalam mendelegasikan ini, manager harus bisa meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

(5) Asas Perhatian Timbal Balik

Asas ini adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Dari asas tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tujuan yang ingin dicapai maka perlu memperhatikan sarana dan prasarana yang menunjang seperti mengikut sertakan bawahan dalam berbagai kesempatan, menginformasikan tujuan bersama secara jelas, memberikan kepercayaan kepada anggota

dalam menyelesaikan tugas serta berusaha saling mengerti tujuan bersama antara perusahaan dengan karyawan.

#### **h. Manfaat Motivasi Kerja Guru**

Motivasi sebagai sebuah dorongan sebagai alasan mengapa manusia mau melakukan sesuatu tentunya dapat dipahami sebagai sebuah hal yang bermanfaat. Manfaat dari motivasi sudah tidak dapat kita pungkiri, terlebih guru yang mempunyai tugas yang cukup berat dalam mendidik siswa.

Secara singkat, manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Lebih lanjut lagi dikatakan bahwa manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya (Arep dan Tanjung, 2003: 16).

Selain di atas, motivasi juga dapat membuat seseorang mau dan mampu bekerja lebih keras. Seseorang yang termotivasi akan dengan mudah dapat melakukan pekerjaan yang lebih berat dari biasanya. Dalam hal pengawasan pula tidak akan membutuhkan pengawasan yang terlalu ketat.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi kerja bagi guru adalah untuk mendorong gairah kerja guru dalam melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh kesenangan hati serta dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi guru.

### **B. Kajian Penelitian Yang Relevan**

Adapun peninjauan perpustakaan yang penulis lakukan adalah dengan melihat kepada skripsi dan tulisan yang membahas tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru yaitu:

1. Mutiara Nur Ahlani 2018 dengan judul “**Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MA AL**

**Hikmah Bandar Lampung**". Skripsi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Masalah yang diangkat Mutiara adalah apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru. Penelitian yang dilakukannya adalah dengan metode korelasional dan kuantitatif. Yang mana hasil penelitiannya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MA AL Hikmah Bandar Lampung. Perbedaan antara Mutiara dengan penulis yaitu Mutiara membahas hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MA AL Hikmah Bandar Lampung, sedangkan penulis membahas mengenai pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SDN 23 Cubadak. Jadi persamaan penelitian penulis dengan Mutiara yaitu sama-sama meneliti tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah atau kepala madrasah.

2. Muhammad Harsya Bachtiar 2016 dengan judul "**Implementasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Membina Motivasi Kerja Guru di SMK Al-Hidayah Ciputat**". Skripsi Manajemen Pendidikan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Masalah yang diangkat Harsya adalah sejauhmana implementasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam membina motivasi kerja guru. Penelitian yang dilakukannya adalah penelitian kualitatif. Yang mana hasil penelitiannya pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam membina motivasi kerja guru sudah berjalan dengan baik. Perbedaan antara Harsya dengan penulis yaitu Harsya membahas sejauhmana implementasi komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam membina motivasi kerja guru di SMK Al-Hidayah Ciputat, sedangkan penulis membahas mengenai pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SDN 23 Cubadak. Jadi persamaan penelitian penulis dengan Harsya yaitu sama-sama meneliti tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah.

### C. Kerangka Berpikir

#### 1. Variabel Penelitian

Menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 38). Peneliti mengkaji dua variabel yaitu komunikasi interpersonal sebagai variabel independen (bebas) atau sebagai variabel yang mempengaruhi, yang di gambarkan dengan simbol X, dan motivasi kerja guru sebagai variabel dependen (terikat) atau sebagai variabel yang di pengaruhi, yang di gambarkan dengan simbol Y.

#### 2. Disain Penelitian

Disain penelitian ini yaitu hubungan antara variabel X dan variabel Y. oleh karena itu penelitian ini bersifat korelasional, yaitu penelitian yang menggambarkan hubungan kedua variabel tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan model :



Keterangan :

X : Komunikasi Interpersonal

Y : Motivasi Kerja Guru

### D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Adapun hipotesis penelitian ini adalah :

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SDN 23 Cubadak.

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SDN 23 Cubadak.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian skripsi ini merupakan penelitian lapangan bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu menafsirkan dan memecahkan masalah penelitian dengan menggunakan pendekatan statistik, banyak dituntut menggunakan angka mulai pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya. Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2013: 45) adalah penelitian berupa angka-angka dan analisis-analisis menggunakan statistik. Sedangkan menurut Tanzeh dan Suyitno (2006: 45) yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada penyajian data yang berbentuk angka. Dengan kata lain, dalam penelitian kuantitatif peneliti berangkat dari sebuah teori (menguji sebuah teori) menuju data dalam bentuk angka dan berakhir pada penerimaan atau penolakan dari teori yang telah di uji kebenarannya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa penelitian yang berupaya untuk melihat adakah pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan mengukur tentang ada atau tidaknya pengaruh antara variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan ukuran valid dan reliabel.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilaksanakan di SDN 23 Cubadak, Kecamatan Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar. Waktu penelitian dilaksanakan 10 Agustus 2020.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru yang melakukan komunikasi dengan kepala sekolah SDN 23 Cubadak.

**Tabel 3. 1**  
**Populasi Penelitian**

<b>Pangkat</b>	<b>Jumlah</b>
IV/b	2
IV/a	5
Honorar	3
<b>Total</b>	10

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013 80-81). Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel total karena sampel yang digunakan mengambil semua populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah para guru yang melakukan komunikasi dengan kepala sekolah. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 10 orang.

## D. Definisi Operasional

### 1. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal (X) merupakan proses penyampaian informasi, yang dilakukan oleh 2 orang atau lebih secara langsung baik secara tatap muka atau melalui media komunikasi yang dapat dilihat langsung adanya respons atau perubahan yang dilakukan oleh penerima (komunikant). Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini adalah aspek komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh Wiryanto yaitu Keterbukaan (*openness*), Empati (*empathy*), Dukungan (*supportiveness*), Rasa positif (*positiveness*), dan Kesetaraan (*equality*).

### 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja (Y) dalam penelitian ini adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal (keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan) dan dimensi eksternal (status, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji) yang dikemukakan oleh Herzberg.

## E. Pengembangan Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman kuesioner yang digunakan untuk mengungkap data tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan guru di SDN 23 Cubadak. Pedoman angket lebih berisi butir-butir pertanyaan yang diberikan kepada subjek dan objek penelitian untuk dijawab sesuai dengan keadaan dari masing-masing pihak. Pedoman angket ini disusun berdasarkan indikator dari variabel yang diteliti, kemudian dijabarkan dalam item-item pertanyaan yang harus dijawab oleh subyek dan objek penelitian.

Instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner, dengan menggunakan skala *Likert* berupa pertanyaan yang di lengkapi alternatif jawaban Selalu (SL), Sering (S), Kadang-kadang (K), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut:

Skor 5 = untuk kategori jawaban Selalu (SL)

Skor 4 = untuk kategori jawaban Sering (S)

Skor 3 = untuk kategori jawaban Kadang-kadang (K)

Skor 2 = untuk kategori jawaban Jarang (JR)

Skor 1 = untuk kategori jawaban Tidak Pernah (TP)

Adapun cara pengembangan instrumen dilakukan dengan penyusunan instrumen angket. Instrumen atau alat pengumpul data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam satu pendidikan. Instrument penelitian adalah segala peralatan yang digunakan untuk memperoleh, mengelola, dan mengitertasikan informasi dari para responden yang dilakukan dengan pola pengukuran yang sama (Aditiya, 2013:10).

Dengan penyebaran angket yang berisikan beberapa pertanyaan maka ditentukan skor dari setiap jawaban sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Teknik pengukuran skor dalam penelitian ini memakai skala *likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Menurut Sutrisno Handi langkah-langkah untuk pembuatan instrumen (Pamungkas, 2004: 39) adalah:

a. Mendefinisikan Konstrak

Mendefinisikan konstrak adalah menjelaskan variabel yang akan di ukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang diukur adalah pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

b. Menyidik Faktor

Menyidik faktor adalah tahap yang bertujuan untuk menandai faktor-faktor yang akan diteliti. Faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal kepala sekolah.

c. Menyusun Butir-Butir Pernyataan

Jumlah butir pernyataan digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Sebelum menyusun butir-butir pernyataan, peneliti menyusun tabel kisi-kisi variabel penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3. 2**  
**Kisi-Kisi Variabel Penelitian**

Varia Bel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir Soal	
			Positif	Negatif
Komuni kasi Interper sonal	Keterbukaan	Kepala sekolah menjelaskan kebijakan sekolah dan sanksinya jika melanggar	1, 2	3
	Empati	Kepala sekolah memahami apa yang dialami guru	4, 5	
	Dukungan	Kepala sekolah ikut berkontribusi guru dalam kegiatan sekolah	6, 7	
		Kepala sekolah melakukan diskusi apabila ada kendala	8	
	Rasa Positif	Kepala sekolah mengapresiasi pendapat guru	9, 10	
		Kepala sekolah mengapresiasi prestasi guru	11, 12	

	Kesetaraan	Kepala sekolah dan guru saling memberi masukan/kritikan	13, 14	
		Kepala sekolah memahami kesetaraan kedudukan guru		15
Motivasi Kerja	Intrinsik	Adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil	16	
		Mengorbankan materi untuk pekerjaan	18	17
		Tanggungjawab pada pekerjaan	19	
		Mengikuti kemajuan teknologi	20	
	Ekstrinsik	Adanya penghargaan dalam bekerja	21	
		Adanya dukungan dari pimpinan	22	
		Kenyamanan karena kondisi sekolah	23, 24	
		Beban pekerjaan tidak sesuai dengan gaji yang didapatkan		25
Total Soal			25	

Pernyataan dalam penelitian ini tersusun dari 25 butir pernyataan, 15 butir pernyataan untuk komunikasi interpersonal dan 10 butir pernyataan untuk motivasi kerja. Pernyataan tersebut terbagi ke dalam 21 butir pernyataan positif dan 4 butir pernyataan negatif.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini, dilakukan langsung oleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang disusun untuk diisi oleh responden. Kuesioner ini langsung diberikan kepada guru-guru SDN 23 Cubadak yang menjadi objek penelitian. Maksudnya adalah untuk memperoleh data primer berupa informasi secara tertulis langsung dari responden mengenai variabel yang di teliti.

## G. Teknik Analisis Data

Sebelum digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya kuesioner penelitian di uji coba terlebih dahulu. Uji coba dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar – benar hasil yang baik, karena baik buruknya instrumen penelitian akan berpengaruh pada benar atau tidaknya data yang dihasilkan dan bermutu atau tidaknya hasil penelitian. Baik atau buruknya sebuah instrument di tunjukkan oleh tingkat validitas dan reliabilitasnya.

### a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu angket yang digunakan. Jika valid maka instrument itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan di ukur (Sugiyono, 2013: 121). Tinggi atau rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul mengenai pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kepatuhan suatu variabel penelitian, sebab suatu variabel penelitian yang valid mempengaruhi validitas tinggi, sebaliknya suatu variabel yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Suatu variabel dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sebab suatu variabel yang dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Kemudian dalam pengukuran validitas data dalam variabel penelitian maka metode yang digunakan adalah korelasi *bivariate*. Dalam penentuan nilai korelasi terhadap pengujian variabel penelitian bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah  $r = 0,30$  (Priyatno, 2008: 17).

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilakukan peneliti. Uji validitas biasanya digunakan dalam menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2012 : 361). Kriteria penilaian uji validitas :

- 1) Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka, kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka, dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang di ukur (Asnawi, 2011 : 169).

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

$X$  = Skor item

$Y$  = Skor total

$XY$  = Skor pertanyaan

$N$  = Jumlah responden untuk di uji coba

$r$  = Korelasi *product moment*

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah instrumen yang dapat mengukur sesuatu yang akan di ukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Kata kunci syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah. Uji reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator penting dalam variabel (Umar, 2008: 57). Suatu angket dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang konsisten dari waktu ke waktu. Reabilitas menunjukkan suatu variabel yang cukup dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data karena variabel dapat dipercaya, sehingga suatu data variabel penelitian yang dikatakan reliable apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Priyatno, 2008 : 25).

$$r_{11} = \frac{[k]}{(k-1)} \frac{[1 - \sum \sigma_b^2]}{\sigma_1^2}$$

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) >60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) <60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable* (Asnawi, 2011: 171).

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel yaitu hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah (variabel x) dengan motivasi kerja guru (variabel y) dengan menggunakan persamaan regresi (Husaini, 2000: 211) , yaitu:  $Y = a + bX$

Keterangan:

$Y$  = Nilai yang diprediksi

$a$  = nilai variabel predictor

$b$  = bilangan konstan

$X$  = bilangan koefisien predictor

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan penyebaran 10 kuesioner yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan**

<b>Pangkat / Golongan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
IV/b	2	20
IV/a	5	50
Honorer	3	30
<b>Total</b>	10	100

Pada tabel 4.1 di atas terlihat bahwa responden yang memiliki pangkat/golongan IV/a lebih mendominasi dari pada responden dengan pangkat IV/b atau honorer. Jumlah responden IV/b berjumlah 2 orang dengan persentase 20%. Jumlah responden IV/a berjumlah 5 orang dengan persentase 50% dan jumlah responden honorer 3 orang dengan persentase 30%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dengan pangkat/golongan IV/a lebih banyak dari pada responden IV/b dan honorer sebanyak 50%.

Penelitian ini dilakukan terhadap 10 responden. Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik distribusi skor untuk setiap variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, yang mencapai responden dari masing-masing variabel X dan variabel Y, menghitung mean, standar deviasi, serta membuat table dan grafik berdasarkan hasil jawaban angket yang diperoleh dari tanggapan responden. Hasil perhitungan analisis deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Deskripsi Komunikasi Interpersonal

Data komunikasi interpersonal ini di ambil dengan angket tertutup dengan alternatif jawaban “selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak

pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 15 butir dengan 10 responden. Deskripsi data tentang komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Deskriptif Statistic Komunikasi Interpersonal**

		Komunikasi Interpersonal	Valid N (Listwise)
N	Statistic	10	10
Minimum	Statistic	54	
Maximum	Statistic	74	
Mean	Statistic	67.60	
Std. Deviation	Statistic	5.461	
Skewness	Statistic	-1.775	
	Std. Error	.687	
Kurtosis	Statistic	4.688	
	Std. Error	1.334	

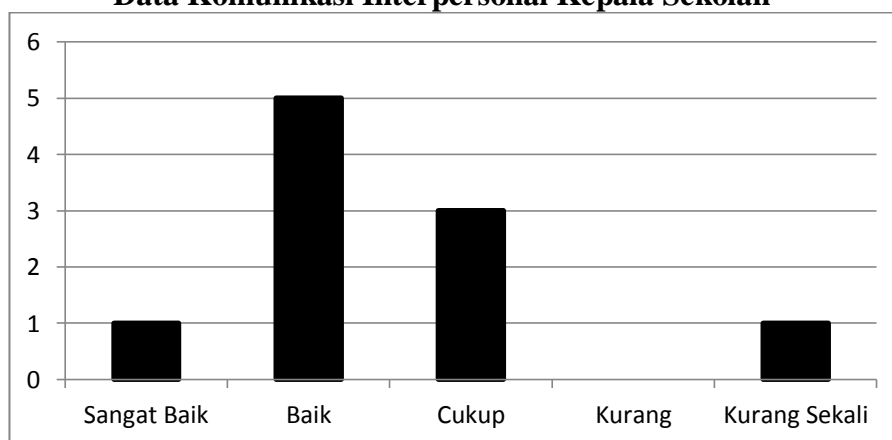
Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas pengolahan data mengenai komunikasi interpersonal kepala sekolah, hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan nilai minimum adalah 54, nilai maximum adalah 74, mean 67,60 dan standar deviasi 5,461. Adapun distribusi frekuensi dari analisis deskriptif komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**  
**Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal**

No	Kategori	Interval	F	%
1.	Sangat Baik	74-78	1	10
2.	Baik	69-73	5	50
3.	Cukup	64-68	3	30
4.	Kurang	59-63	0	0
5.	Kurang Sekali	58-54	1	10
Jumlah			10	100

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam kategori sangat baik sebanyak 1 orang (10%), baik 5 orang (50%), cukup 3 orang (30%), kurang 0 orang (0%), dan kurang sekali 1 orang (10%). Hasil analisa statistic dekriptif diperoleh 50% yang terletak pada rentang skor 69-73 dengan klasifikasi baik. Demikian dapat dinyatakan komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah baik.

**Gambar 4. 1**  
**Data Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**



## 2. Deskripsi Motivasi Kerja Guru

Data motivasi kerja guru ini di ambil dengan angket tertutup dengan alternatif jawaban “selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 10 butir dengan 10 responden. Deskripsi data tentang motivasi kerja guru dapat dilihat pada table sebagai berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Deskriptive Statistic Motivasi Kerja Guru**

		Motivasi Kerja Guru	Valid N (Listwise)
N	Statistic	10	10
Minimum	Statistic	31	
Maximum	Statistic	49	
Mean	Statistic	44.20	

Std. Deviation	Statistic	5.181	
Skewness	Statistic	-2.018	
	Std. Error	.687	
Kurtosis	Statistic	5.245	
	Std. Error	1.334	

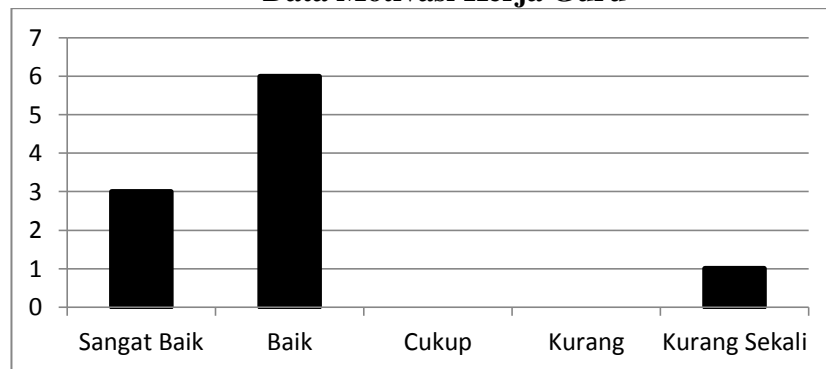
Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas pengolahan data mengenai motivasi kerja guru, hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan nilai minimum adalah 31, nilai maximum adalah 49, mean 44,20 dan standar deviasi 5,181. Adapun distribusi frekuensi dari analisis deskriptif motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru**

No	Kategori	Interval	F	%
1.	Sangat Baik	47-50	3	30
2.	Baik	43-46	6	60
3.	Cukup	39-42	0	0
4.	Kurang	35-38	0	0
5.	Kurang Sekali	31-34	1	10
Jumlah			10	100

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja guru dalam kategori sangat baik sebanyak 3 orang (30%), baik 6 orang (60%), cukup 0 orang (0%), kurang 0 orang (0%), dan kurang sekali 1 orang (10%). Hasil analisa statistic dekriptif diperoleh 60% yang terletak pada rentang skor 43-46 dengan klasifikasi baik. Demikian dapat dinyatakan motivasi kerja guru adalah baik.

**Gambar 4. 2**  
**Data Motivasi Kerja Guru**



## B. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu instrumen yang dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dari validitas, variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui tingkat validitas, pengukuran validitas yang penulis lakukan dengan menggunakan metode komputerisasi *SPSS 22* dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,5 dengan jumlah responden sebanyak 10.

Dalam uji validitas variabel Komunikasi Interpersonal Kepala (X) dengan 15 butir pernyataan dan Motivasi Kerja Guru (Y) dengan 10 butir pernyataan. Tingkat hubungannya, penulis menkolerasikan setiap butir pertanyaan dengan data jumlah nilai seluruh butir pertanyaan tiap variabelnya dengan menggunakan uji korelasi, hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal**

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Validasi
1	0,899	0,632	VALID
2	0,810	0,632	VALID
3	0,846	0,632	VALID

4	0,890	0,632	VALID
5	0,879	0,632	VALID
6	0,879	0,632	VALID
7	0,867	0,632	VALID
8	0,819	0,632	VALID
9	0,863	0,632	VALID
10	0,802	0,632	VALID
11	0,899	0,632	VALID
12	0,813	0,632	VALID
13	0,880	0,632	VALID
14	0,837	0,632	VALID
15	0,879	0,632	VALID

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Validasi</b>
1	0,880	0,632	VALID
2	0,889	0,632	VALID
3	0,865	0,632	VALID
4	0,861	0,632	VALID
5	0,856	0,632	VALID
6	0,819	0,632	VALID
7	0,860	0,632	VALID
8	0,870	0,632	VALID
9	0,853	0,632	VALID
10	0,835	0,632	VALID

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji Validitas Product Pearson Correlation, dalam uji Validitas ini, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur dinyatakan “VALID”
2. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur dinyatakan “TIDAK VALID”

Pada hasil validasi butir soal yang “Valid” dikatakan jika setiap butir soal lebih dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,362 pada tabel di atas instrument Komunikasi Interpersonal terdapat berjumlah 15 butir soal Valid dan hasil validasi instrument Motivasi Kerja berjumlah 10 butir soal Valid, sehingga total keseluruhan butir soal Valid yang akan diujikan Valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

- a. Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

**Tabel 4. 8**  
**Reliability Statistik Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	15

- b. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru

**Tabel 4. 9**  
**Reliability Statistik Motivasi Kerja Guru**

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ )  $>60\%$  (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya *cronbach's alpha* ( $\alpha$ )  $<60\%$  (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X) sebesar 0, 886 dan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0,917 dan kesimpulannya kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* karena nilai Alpha  $> 0,60$ . Ini bearti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan

untuk memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkatan signifikan sebesar 0,05.

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SDN 23 Cubadak.

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SDN 23 Cubadak.

Dasar pengambilan keputusan adalah bahwa di terima  $H_0$  jika nilai signifikan  $>$  Alpha 0,05 dan  $H_a$  jika nilai signifikan  $<$  Alpha 0,05 hasil perhitungan korelasi komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Korelasi Variabel Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Guru**

		Komunikasi Interpersonal	Motivasi Kerja Guru
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	10	10
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 4.10 di atas diperoleh signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,000. Karena signifikan  $<$  0,05 maka  $H_0$  di tolak. Hal ini maka dapat dijelaskan

bahwa komunikasi interpersonal berkorelasi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Sesuai dengan pengambilan keputusan diatas maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti terdapat korelasi yang signifikan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, dengan korelasi sebesar 0,781 atau 78,10%. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru berkorelasi kuat.

Untuk melihat pengaruh variabel komunikasi interpersonal secara parsial terhadap variabel motivasi kerja guru dan seberapa besar pengaruhnya, akan di analisis dengan regresi sederhana, agar dapat menentukan pengaruh dan seberapa besar pengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan model regresi (persamaan regresi). Adapun hasilnya sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Pengaruh Variabel Komunikasi Interpersonal**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-18.715	4.416		-4.238	.003
Komunikasi Interpersonal	.731	.065	.781	14.288	.000

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat diketahui nilai signifikansi komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru diperoleh sebesar 0,000. Hal ini lebih kecil dari 0,05 dan hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = N-2$ ,  $df=10-2 = 8$ . Nilai t hitung sebesar 14,288 dan t tabel sebesar 2,306 pada taraf 5%, karena t hitung lebih besar dari t tabel dikemukakan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SDN 23 Cubadak.

#### 4. Menghitung Koefisien Determinan

Koefisien determinan adalah suatu analisis untuk menguji seberapa besar pengaruh antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru berdasarkan tabel dibawah ini yang diolah dengan *SPSS versi 22* maka dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 12**  
**Koefisien Determinan Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.662	.758	1.067

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dilihat bahwa nilai R menunjukkan korelasi antara variabel X terhadap Y, angka R didapat 0,781 artinya korelasi antara variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah sebesar 78,1%. Hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilai mendekati 1. Sedangkan koefisien determinan 0,662. Hal ini mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru sebesar 66,2%, sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### C. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SDN 23 Cubadak. Adapun penjelasan lebih rinci mengenai analisis regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru SDN 23 Cubadak. Berdasarkan pada hasil analisis regresi dengan bantuan *SPSS versi 22 for Windows* diperoleh nilai koefisien determinan korelasi (R) sebesar 0,781 dengan signidikan 0,000. Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,662 yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% terdapat

pada faktor atau variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Pengujian dengan signifikan uji t di peroleh  $t_{hitung}$  sebesar 14,288 dan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% sebesar 2,306. Hal ini menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori yang diungkapkan Sopiah (2008) yaitu fungsi komunikasi yang efektif dapat membangkitkan motivasi karyawan. Teori lain yang mendukungnya adalah teori efektivitas antar pribadi sebagai dasar untuk mengetahui sejauh mana komunikasi antarpribadi atasan dengan bawahan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Teori yang lainnya adalah teori yang ungkapkan oleh Wahjosumidjo (2003) yaitu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja ialah faktor internal yang bersumber dari dalam individu (sikap terhadap pekerjaan, minat dan bakat, kepuasan dan lain-lain) dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu (komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan).

Hasil penelitian ini di dukung juga penelitian yang dilakukan oleh Mutiara Nur Ahlani (2018) yang berjudul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MA AL Hikmah Bandar Lampung”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan temuan peneliti ditemukan  $2,911 > 2,048$  maka  $H_a$  di terima. Jadi penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan juga terdapat persamaan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru yang sama-sama berpengaruh.

Jadi dari penelitian ini diperoleh hasil pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru adalah 66,2% dan 33,8% dari faktor lain yang tidak peneliti teliti.

Menurut peneliti berdasarkan hasil analisis tersebut, bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi

kerja guru. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap motivasi kerja guru. Komunikasi interpersonal kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam fungsi kepala sekolah sebagai tolak ukur panutan bagi para guru.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, mengenai pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SDN 23 Cubadak dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SDN 23 Cubadak. Hubungan yang positif dapat dilihat apabila komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru baik, maka motivasi kerja guru meningkat.

#### **B. Implikasi**

Penelitian ini dapat diimplikasikan untuk akademis maupun praktisi.

##### 1. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu komunikasi, khususnya komunikasi interpersonal. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

##### 2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi pimpinan maupun para anggota dalam upaya menjadi tolak ukur panutan dalam suatu organisasi.

#### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di SDN 23 Cubadak, dapat beberapa saran yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan motivasi kerja guru SDN 23 Cubadak sebagai berikut:

1. Untuk kepala SDN 23 Cubadak untuk dapat mempertahankan komunikasi interpersonalnya agar dapat memotivasi kerja guru ke arah yang lebih baik.

2. Untuk guru salah satu cara meningkatkan motivasi kerja guru yang baik adalah terjalannya komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan guru dengan baik dan lancar.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian dengan cakupan lebih mendalam.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ahlaini, Mutiara Nur. 2018. Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MA Al Hikmah Bandar Lampung. *Skripsi*. Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung. Lampung
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardana, Komang. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arep, Ishak & Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grafindo
- Asnawi. 2011. *Metodologi Riset Pemasaran*. Malang: UIN Maliki PRESS
- Azhar. 2017. Komunikasi Antarpribadi: Suatu Kajian dalam Perspektif Komunikasi Islam. *Jurnal Al-Hikmah* 9(14): 84
- Bachtiar, Muhammad Harsya. 2016. Impementasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Membina Motivasi Kerja Guru di SMK Al Hidayah Ciputat. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Jakarta
- Cangara, Hafied. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Cangara, Hafied. 2014. *Perencanaan & Strategi Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Fahrudin, Ahmad. 2011. Komunikasi Antara Kepala Sekolah dengan Para Guru di MTs Al-Fitroh Cipondoh Kota Tangerang. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Jakarta
- Hardjana, Agus M. 2003. *Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Khusus
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, Syarif & Asroi. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Tangerang: Pustaka Mandiri
- Husaini, Usman. 2000. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jatmiko, Enggar Dwi. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis* 21(1)
- Liliweri, Alo. 2015. *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Kencana Prenadamedia

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muhammad, Arni. 2015. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurdin, Irfan Bahar. 2018. Faktor-Faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(1)
- Nuryanti. 2011. Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi* 19(3)
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Media Kom
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Rahmadanty. 2014. Penggunaan Komunikasi Fatis dalam Pengelolaan Hubungan di Tempat Kerja. *Jurnal Ilmu Komunikasi* 5(1): 4
- Rahmat, Jalaluddin. 2007. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Riska. 2017. Komunikasi Antarpribadi dalam Menciptakan Harmonisasi (Suami Istri) Keluarga di Desa Sagea Kabupaten Halmahera Tengah. *Ejournal Acta Djurna* 6(2)
- Safitri, dkk. 2018. Hubungan Antara Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite Sekolah dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Kepala Sekolah SMP Se-Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan* 2(2): 215
- Sari, Dewi Purnama. 2017. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Memotivasi Kerja Guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siburian, Paningkat. 2014. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Belajar dan Hasil Belajar. *Jurnal Generasi Kampus* 7(1)
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Suranto, AW. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tanzeh dan Suyitno. 2006. *Dasar-Dasar Penelitian*. Surabaya: Elkaif
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Guru dan Dosen*. 30 Desember 2005. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 4586. Jakarta

Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Wiryanto. 2006. *Dasar-Dasar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Gramedia Widayarsana Indonesia