

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MAN MODEL 1 PLUS
KETERAMPILAN MANADO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Oleh:

WAFIQ AZIZAH BUNAWAR

NIM: 20124013



PROGRAM STUDI MANAGEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

MANADO

TAHUN 2024 M / 1446 H

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wafiq Azizah Bunawar
NIM : 20124013
Tempat/ Tanggal Lahir : Manado, 07 November 2001
Fakultas : Tarbiyah da Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Ketang Baru Lingkungan 3
Judul : Pengaruh Komunikasi Interpersonal
Kepala Madrasah Terhadap Motivasi
Kerja Guru di MAN Model 1 Plus
Keterampilan Manado

Menyatakan dengan benar dan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini dibuat adalah hasil penelitian penulis sendiri, kecuali pada bagian-bagian sumber yang dirujuk. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi yang penulis susun merupakan duplikat, tiruan, plagiat dan dibuat oleh orang lain maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya menjadi batal demi hukum.

Manado, 20 November 2024



Wafiq Azizah Bunawar
NIM. 20124013

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado” yang disusun oleh Wafiq Azizah Bunawar, NIM: 20124013. Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Rabu, 20 November 2024, bertepatan dengan 18 Jumadil Awal 1446 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dengan beberapa perbaikan.

Manado, 20 November 2024
18 Jumadil Awal 1446 H

DEWAN PENGUJI:

Ketua	: Dr. Ardianto, M.Pd	()
Sekretaris	: Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd	()
Munaqisy I	: Dr. Abdul Latif Samal, M.Pd	()
Munaqisy II	: Satriani, M.Pd.I	()
Pembimbing I	: Dr. Ardianto, M.Pd	()
Pembimbing II	: Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd	()

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan IAIN Manado



Dr. Arhanuddin, M.Pd.I

NIP. 198301162011011003

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan, nikmat iman sehingga penulis bisa menyusun skripsi ini dengan sehat wal'afiat tanpa kekurangan suatu apapun. Sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado”**. Dapat diselesaikan dengan waktu yang diharapkan. Tak lupa sholawat serta salam kita haturkan kepada Nabi Besar kita Muhammad SAW, kepada keluarganya sahabatnya yang Insha Allah akan tercurat kepada kita sebagai umatnya Aminn Aminn Yarobba'Alamin.

Selama penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang dialami. Namun berkat kerja keras, doa, perjuangan, kesungguhan hati, bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado Penulis sampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan kepada penulis baik pada masa perkuliahan maupun pada masa penyusunan skripsi ini. Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ahmad Rajafi, M.Hi, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
2. Dr. Edi Gunawan, M.Hi, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lingkungan. Dr Salma M.Hi, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Akademik dan Kemahasiswaan. Dr. Mastang A. Baba, M.Ag, selaku Wakil

Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Dr. Arhanuddin, M.Pd.I., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
4. Dr. Adri Lundeto, M.Pd.I., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik. Dra. Nurhayati Sahibe, M.Pd.I, selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan. Dr. Ishak Wanto Talibo, M.Pd.I., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
5. Dr. Ardianto, M.Pd., selaku Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) sekaligus Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan masukan dan juga saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado sekaligus Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan masukan dan juga saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Drs. Adrian Abdullah selaku Pimpinan atau Kepala Madrasah MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado, Ibu Sriwulan Dilapanga, M.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Humas MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado, serta para guru dan tenaga kependidikan yang terkait didalam struktur Madrasah, yang telah bersedia membantu dan meluagkan waktu kepada penulis dalam melengkapi data-data atau informasi mengenai penyusunan skripsi ini.
8. Dr. Abdul Latif Samal, M.Pd selaku Penguji I, dan Ibu Satriani, M.Pd.I selaku Penguji II, yang telah senantiasa mengarahkan membimbing tentang kesalahan-kesalahan dalam penulisan skripsi penulis serta memberikan masukan-masukan dan saran

dalam proses penyusunan skripsi ini.

9. Seluruh Tenaga Kependidikan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, yang telah banyak membantu dalam proses menyelesaikan Administrasi penyusunan skripsi penulis.
10. Kepada kedua orang tua tercinta papa Bunawar Tebba, dan mama Suryani Mohammad yang tak henti-hentinya memberikan doa, dukungan, semangat, serta cinta kasih kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas pengorbanan, kerja keras, dan waktu yang telah diberikan. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, membalas segala kebaikan dan memudahkan jalan menuju kebahagiaan dunia dan akhirat.
11. Kepada saudara-saudara penulis. Abang Hendra Bunawar, kak ayong Azhari Bunawar, serta cici Vidya Bunawar yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
12. Kepada Bayu Wahyu Adi, yang senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis, memberi dukungan, motivasi, pengingat dan menemani penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada para sahabat, Mawahda Meilica, Dewi Sinta Laode, Fitriana Mokoginta, Nurhayati Bulota, Nur Afni Katili, Julaiha Dandel dan Adhistry Mokodompit. Terima kasih telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada teman-teman MPI A angkatan 2020, dan teman-teman PPKT posko 4 Nuangan yang telah berperan banyak dalam memberikan pengalaman dan pembelajaran selama penulis menempuh perkuliahan.
15. Terakhir, kepada diri saya sendiri. Wafiq Azizah Bunawar atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah

menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih bagi semua pihak apabila tidak ada yang disebut oleh penulis dalam ucapan terimakasih penulis mohon maaf, dengan besar harapan semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis serta para pembaca dan kita semua akan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan. Bagi semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini, penulis doakan semoga kebaikannya dibalas dengan kebaikan yang lebih dari Allah SWT, semoga Allah selalu Limpahkan nikmat berupa kesehatan, umur panjang dan dimuahkan segala urusannya Amiin Ya rabbal A'lamin.

Wassalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Manado, 20 November 2024

Penulis,



Wafiq Azizah Bunawar
NIM.20124013

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identitas Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Kegunaan Hasil Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN TEORETIS	8
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Relevan	28
C. Kerangka Berfikir.....	31
D. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODELOGI PENELITIAN	34
A. Tempat dan Waktu Penelitian	34
B. Metode dan Desain Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Instrumen Penelitian	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44

B. Deskripsi Data	46
C. Hasil Uji Instrumen.....	58
D. Hasil Asumsi Klasik.....	60
E. Pengujian Hipotesis.....	63
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	33
Gambar 4.1 Distribusi Frefekuensi Variabel X.....	50
Gambar 4.2 Tingkat Kecenderungan Data Variabel X.....	52
Gambar 4.3 Distribusi Frefekuensi Variabel Y.....	55
Gambar 4.4 Tingkat Kecenderungan Data Variabel Y.....	57
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Variabel X.....	61
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Variabel Y.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Kisi-Kisi Instrument Variable X.....	36
Tabel 4.2 Kisi-Kisi Instrument Variabel Y.....	37
Tabel 4.3 Tingkat Kecenderungan Variabel.....	40
Tabel 4.4 Data Variabel X.....	47
Tabel 4.5 Distribusi Frefekkuensi Variabel X.....	49
Tabel 4.6 Mean, Median, Modus, Variabel X.....	50
Tabel 4.7 Kategori Kecenderungan Data Variabel X.....	51
Tabel 4.8 Data Variabel Y.....	53
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Y.....	55
Tabel 4.10 Mean, Median, Modus Variabel Y.....	56
Tabel 4.11 Kategori Kecenderungan Data Variabel Y.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Variabel Variabel X.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Variabel Y.....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Relibilitas Variabel X.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas.....	63
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	63
Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	66

ABSTRAK

Nama : Wafiq Azizah Bunawar

Nim : 20124013

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 80 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar ke 80 guru dengan menggunakan bentuk pemilihan skor skala likert yakni 5 alternatif jawaban.

Berdasarkan pengolahan data hasil perhitungan SPSS Ver.27, pengujian statistik uji t, hasil nilai T_{hitung} sebesar 3,650 dan T_{tabel} sebesar 1,990, dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria pengujian jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan jika signifikansi $< a$ (0,05), maka H_0 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado. Pada perhitungan koefisien determinasi diketahui pengaruh komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru sebesar 14,6%. Sedangkan sisanya 85,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil perhitungan tersebut maka terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado.

Kata Kunci: *Komunikasi Intepersonal Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru*

ABSTRACT

Name of the Author : Wafiq Azizah Bunawar
Student Id Number : 20124013
Faculty : Tarbiyah and Teacher Science
Study Program : Islamic Education Management
Thesis Title : The Influence of Interpersonal Communication of Madrasah Principals on Teacher's Work Motivation at MAN Model 1 Plus skills Manado

This study aims to determine whether the interpersonal communication of the madrasah principal has an effect on teacher work motivation and to determine how much influence the interpersonal communication of the madrasah principal has on teacher work motivation at MAN Model 1 Plus Skills Manado. This type of research uses descriptive research with quantitative approach. The sampling technique in this study used Saturated Sampling technique, where all populations in this study were sampled. The population in this study was 80 teachers. The data collection technique used a questionnaire distributed to 80 teachers using a Likert scale score selection form, namely 5 alternative answer. Based on the data processing of the calculation result SPSS Ver.27, statistical testing of the t-test, the results of the Tcount value are 3,650 and Ttable are 1.990, with a significance of 0.000. With the testing criteria if $T_{count} > T_{table}$ and if the significance $< \alpha (0,05)$, then H_0 is rejected. So there is a significant influence between the interpersonal communication of the madrasah principal on the work motivation of teachers at MAN Model 1 Plus Skills Manado. In the calculation of the coefficient of determination, it is known that the influence of the interpersonal communication of the madrasah principal on the work motivation of teachers is 14,6%. While the remaining 85,4% is influenced by other factors that are not studied. From the results of the calculation, there is a significant relationship between the interpersonal communication of the madrasah principal and the work motivation of teachers at MAN Model 1 Plus Skills Manado.

Keywords: *Interpersonal Communication of Madrasah Principals, Teachers Work Motivation*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Istilah komunikasi dalam Bahasa Inggris “*Communication*” berasal dari bahasa latin *Communicatio* yang berarti pemberitahuan, pemberian bagian, pertukaran dimana si pembicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarnya; ikut mengambil bagian. Kata kerjanya *Communicare*, artinya berdialog, berunding, atau bermusyawarah. Kata *Communication*, ini berasal dari kata *Communis*. Arti *Communis* disini adalah sama, dalam arti kata sama maka mengenai suatu hal. Komunikasi dapat berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat terdapat kesamaan mengenai suatu hal yang dikomunikasikan.¹

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.

Pada dasarnya komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi dimana orang menciptakan dan mengelola hubungan mereka, melaksanakan tanggung jawab secara timbal balik dalam menciptakan makna. Komunikasi antar pribadi merupakan rangkaian sistematis perilaku yang bertujuan, terjadi dari waktu ke waktu dan berulang kali. Dalam proses komunikasi interpersonal juga terdapat komunikator, pesan, dan komunikan. Hanya saja komunikasi interpersonal merujuk pada komunikasi yang terjadi secara langsung antara dua orang atau lebih.

¹ Ahmad, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta) Fahrudin, “*Komunikasi Antara Kepala Sekolah Dengan Para Guru Di Mts Al-Fitroh Cipondoh Kota Tangerang*” (2011).

Menurut Arni Muhammad Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.²

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 antarkepala 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.

² Arni Muhammad, Komunikasi Organisasi (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) h. 159

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

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. 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. Sedangkan menurut Uno motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang³

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.

Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan belajar

³ Hamzah B Uno. Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h.71

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 mendorong tingginya motivasi kerja diantaranya. *Pertama*, motivasi kerja guru yang tinggi dapat didorong melalui motivasi internal, yang merupakan motivasi yang berasal dari diri sendiri kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab guru.

Kedua, motivasi kerja dapat didorong melalui lingkungan sekolah dimana aspek ini menjadi dukungan guru dalam memperbaiki kinerja. Lingkungan yang dapat memberikan dukungan melalui lingkungan kerja yang terbuka dengan memperhatikan aspirasi guru, teman sejawat, kepemimpinan yang demokratis, peraturan yang tidak kaku sehingga guru bebas berimprovisasi, standarisasi yang fleksibel dan dinamis.

Ketiga, Motivasi kerja didorong melalui Pemerintah. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Guru dan Dosen pasal 14,

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan social, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual, memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana, memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, peraturan atau sanksi kepada peserta didik, memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan, memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi, memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan Pendidikan, memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik, dan kompetensi, memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.⁴

Keempat, 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. Lunenburg dan Ornstein mengemukakan bahwa komunikasi merupakan nafas

⁴ Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 14 Tentang Guru dan Dosen*, 2021, (<https://kspstendik.kemdikbud.go.id>)

dari setiap organisasi yang menghubungkan individu, kelompok dan organisasi⁵

Berdasarkan observasi awal kepala sekolah dalam hubungan komunikasi interpersonalnya dikatakan berjalan dengan baik dengan melakukan pendekatan manusiawi. Namun, adakalanya terdapat kurangnya waktu dalam berkomunikasi secara interpersonal dari kepala sekolah dapat mengurangi hubungan antara kepala sekolah dengan guru-guru. Begitu pula kepala sekolah perlu memperhatikan bahasa yang digunakan ketika berkomunikasi dengan bawahannya. Bahasa yang sulit dipahami akan menimbulkan distorsi.

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 MAN Model Plus Keterampilan Manado. Melihat asumsi ini, dirasa perlu dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Model Plus Keterampilan Manado”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Motivasi kerja dapat didorong melalui lingkungan sekolah.
2. Motivasi kerja guru yang tinggi dapat didorong melalui motivasi internal.
3. Motivasi kerja melalui komunikasi interpersonal.
4. Motivasi kerja didorong melalui pemerintah dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 14.

⁵ Paningkat Siburian, *Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan motivasi belajar dan Hasil Belajar*, Jurnal Generasi Kampus, Volume 7 Nomor 1 Tahun 2014.

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:

1. Apakah komunikasi interpersonal kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado.
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai bahan kajian studi banding antara pengetahuan yang sifatnya teoritis dengan kenyataan yang ada di lapangan. Dapat mengembangkan pengetahuan serta wawasan penulis tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 1 Model Plus Keterampilan Manado.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Sekolah

Adapun secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran-gambaran strategi kepemimpinan kepala sekolah, sehingga membantu memberi solusi dalam menyelesaikan masalah Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 1 Model Plus Keterampilan Manado.

b. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu dapat dijadikan wawasan mengenai pentingnya pengelolaan lembaga pendidikan dengan efektifitas komunikasi.

c. Bagi Pembaca

Manfaat bagi pembaca yaitu untuk menjadi bahan bacaan serta acuan yang positif dalam memaksimalkan dan meningkatkan pengetahuan tentang hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Istilah komunikasi dapat dilihat dari dua segi, secara etimologis dan terminologis. Secara etimologis atau umum istilah komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu *communication* dan perkataan ini bersumber pada *communis* arti *communis* disini adalah sama, kata sama yang dimaksudkan adalah sama makna.⁶ Sedangkan secara terminologis komunikasi dapat diartikan dalam berbagai pendapat sesuai kepentingan dan hal yang dikmaksudkan seperti menurut Thoha komunikasi adalah suatu proses penyampaian penerimaan berita atau informasi dari seseorang keorang lain.⁷ Pada dasarnya komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi memiliki pengertian sebagaimana komunikasi secara umumnya. Dalam proses komunikasi interpersonal juga terdapat komunikator, pesan, dan komunikan. Hanya saja komunikasi interpersonal merujuk pada komunikasi yang terjadi secara langsung antara dua orang atau lebih. Menurut Roudhonah komunikasi antarpribadi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran makna antara orang-orang yang saling berkomunikasi. Menurut Arni Muhammad Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.⁸

Dalam perspektif Islam, komunikasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita

⁶ Zikri Fachrul Nurhadi ET AL., “Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran Dan Penelitian-Issn: 2461-0836 Kajian Tentang Efektivitas Pesan Dalam Komunikasi,” No. 1 (2017): 90–95.

⁷ Nasrul Syakur Chaniago, Manajemen Organisasi, Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2011, h. 88

⁸ Arni Muhammad, Komunikasi Organisasi (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) h. 159

selalu disertai dengan komunikasi. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang islami, yaitu komunikasi ber-akhlak al-karimah atau beretika. Komunikasi yang berakhlak al-karimah berarti komunikasi yang bersumber kepada Al-Quran dan hadis (sunah Nabi).⁹ Dengan komunikasi manusia saling memahami, mengerti dan mampu mengapresiasi segala bentuk kegiatan yang akan dilakukan untuk melangsungkan kehidupan sehari-hari. Menurut Khalil tujuan dari komunikasi dalam Islam yaitu untuk memberikan kabar gembira dan ancaman, mengajak kepada yang ma'ruf dan mencegah kemungkaran, memberikan peringatan kepada yang lalai, menasehati dan menegur. Dalam hal ini komunikasi Islam senantiasa merubah perlakuan buruk individu atau khalayak sasaran kepada perlakuan baik.

Manusia berkomunikasi untuk mengekspresikan dirinya, membentuk jaringan interaksi social, dan mengembangkan kepribadian. Secara individual, kegagalan komunikasi menimbulkan frustrasi dan penyakit-penyakit lainnya. Secara social, kegagalan komunikasi menghambat saling pengertian, toleransi, dan kerja sama.¹⁰ Dalam Al-Qur'an komunikasi sebagai salah satu fitrah manusia. Sebagaimana disebutkan dalam Surah Ar-Rahman/55:1-4:

الرَّحْمٰنُ ۱ عَلَّمَ الْقُرْآنَ ۲ خَلَقَ الْاِنْسَانَ ۳ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ ۴
(الرحمن/55: 1-4)

Terjemahan:

“(Allah) Yang Maha Pengasih, yang telah mengajarkan Al-Qur’an, Dia menciptakan manusia, Mengajarinya pandai berbicara”. (Ar-Rahman/55:1-4)¹¹

⁹ Etika Komunikasi dalam Perspektif Islam Sosial Budaya, Muslimah STAI AnNadwah Kuala Tungkal Vol. 13, No. 2, Desember 2016, pp. 115 – 125

¹⁰ Samsinar S., “Komunikasi Interpersonal Dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Dakwah Dan Sosial Keagamaan*, 2017, <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/tathwir/article/view/4214>., Vol. 1 (Watampone: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2017), h. 99

¹¹ Kementerian Agama, *AL-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: 2019)

Berdasarkan ayat di atas terutama pada kata *al-bayan* diartikan sebagai kemampuan berkomunikasi. Selain *al-bayan*, kata kunci komunikasi banyak disebut di dalam Al-Qur'an dengan kata *al-qaul*, yaitu *qaulan sadidan* (perkataan yang benar, dan jujur), *qaulan balighan* (perkataan yang efektif), *qaulan maysuran* (perkataan yang pantas), *qaulan layyinan* (perkataan yang lemah lembut), *qaulan kariman* (perkataan yang mulia), dan *qaulan ma'rufan* (perkataan yang baik). Kata ini menjadi prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam komunikasi.

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. Komponen-komponen komunikasi interpersonal menurut Devito antara lain:¹²

1) Pengirim-Penerima

Komunikasi antarpribadi paling tidak melibatkan dua orang, setiap orang terlibat dalam komunikasi antarpribadi memfokuskan dan mengirimkan serta menerima dan memahami pesan. Istilah pengirim-penerima ini digunakan untuk menekankan bahwa, fungsi pengirim dan penerima ini dilakukan oleh setiap orang yang terlibat dalam komunikasi antarpribadi.

2) Encoding-Decoding

Encoding adalah tindakan menghasilkan pesan, artinya pesan-pesan yang akan disampaikan dikode atau diformulasikan terlebih dahulu dengan menggunakan kata-kata simbol dan sebagainya. Sebaliknya tindakan untuk menginterpretasikan dan memahami pesan-pesan yang diterima, disebut juga sebagai Decoding. Dalam komunikasi antarpribadi, karena pengirim juga bertindak sekaligus sebagai penerima, maka fungsi encoding-decoding dilakukan oleh setiap orang yang terlibat dalam komunikasi antarpribadi.

3) Pesan

Dalam komunikasi antarpribadi, pesan-pesan ini bisa terbentuk verbal (seperti kata-kata) atau nonverbal (gerak tubuh, simbol) atau gabungan antara bentuk verbal dan nonverbal.

¹² J.A. DeVito, *The Interpersonal Communication Book* (Boston, MA: Pearson Education Inc 2007), h. 10.

4) Saluran

Merupakan sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau yang menghubungkan orang ke orang lain secara umum. Dalam konteks komunikasi interpersonal, penggunaan saluran atau media semata-mata karena situasi dan kondisi tidak memungkinkan dilakukan komunikasi secara tatap muka. Prinsipnya, sepanjang masih dimungkinkan untuk dilaksanakan komunikasi secara tatap muka, maka komunikasi interpersonal tatap muka akan lebih efektif.

5) Gangguan (*noise*)

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 memainkan peranan yang sangat penting dalam proses komunikasi antarpribadi, karena pengirim dan penerima secara terus-menerus dan bergantian memberikan umpan balik dalam berbagai cara, baik secara verbal maupun nonverbal. Umpan balik ini bersifat positif apabila dirasa saling menguntungkan. Bersifat positif apabila dirasa saling menguntungkan. Bersifat positif apabila tidak menimbulkan efek dan bersifat negatif apabila merugikan.

7) Bidang Pengalaman

Bidang pengalaman merupakan faktor yang paling penting dalam komunikasi antarpribadi. Komunikasi akan terjadi apabila parapelaku yang terlibat dalam komunikasi mempunyai bidang pengalaman yang sama.

8) Efek

Dibanding dengan bentuk komunikasi lainnya, komunikasi antarpribadi dinilai paling ampuh untuk mengubah sikap, perilaku kepercayaan dan opini komunikan. Hal ini disebabkan komunikasi dilakukan dengan tatap muka.

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

Komunikasi interpersonal dinyatakan efektif bila pertemuan komunikasi merupakan hal yang menyenangkan bagi komunikan. Komunikator adalah pihak yang memprakasai komunikasi, artinya yang mengawali pengiriman pesan tertentu kepada pihak lain yang disebut komunikan yang menjadi tujuan/sasaran komunikasi dari pihak lain (komunikator). Tujuan komunikasi akan tercapai manakala komunikan “menerima” (memahami makna) pesan dari komunikator, dan memperhatikan (*attention*) serta menerima pesan secara menyeluruh (*comprehension*).¹³

Menurut Devito, efektifitas komunikasi interpersonal dimulai dengan lima ciri-ciri kualitas umum yang dipertimbangkan, yaitu (1) keterbukaan (*openness*), (2) empati (*empathy*), (3) sikap mendukung

¹³ Ngalimun, Komunikasi Interpersonal (Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2018), h. 8.

(*supportiveness*), (4) sikap positif (*positiveness*), dan (5) kesetaraan (*equality*).¹⁴

1) Keterbukaan (*Openness*)

Keterbukaan merupakan sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain. Dalam proses komunikasi antarpribadi, keterbukaan adalah sikap positif. Hal ini disebabkan dengan komunikasi yang berlangsung dengan transparan, dua arah, dan dapat diterima semua pihak yang berkomunikasi.¹⁵

2) Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain tersebut. 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) Sikap mendukung (*Supportiveness*)

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung. Individu memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap deskriptif bukan evaluatif, spontan bukan strategic.

4) Sikap positif (*Positiveness*)

Sikap positif mengacu pada sedikitnya dua aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikasi interpersonal terbina jika seseorang memiliki sikap positif terhadap diri mereka

¹⁴ Ardianto, "Pengaruh Komunikasi Positif Dalam Keluarga Dan Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Perilaku Asertif Siswa," *Journal of Islamic Education Policy* 1, no. 2 (2017): 77–94.

¹⁵ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), h. 192

sendiri. Kedua, perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat penting untuk interaksi yang efektif.

5) Kesetaraan (*Equality*)

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara. Artinya, ada pengakuan bahwa kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan bahwa masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.¹⁶

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 Riswandi ada 6 tujuan komunikasi interpersonal, berikut tujuan tersebut:

- 1) Menenal diri sendiri dan orang lain
- 2) Mengetahui dunia luar
- 3) Menciptakan dan memelihara hubungan menjadi lebih bermakna
- 4) Mengubah sikap dan perilaku
- 5) Bermain dan mencari hiburan
- 6) Membantu

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 ada

¹⁶ E R. Onainor, "Efektifitas Komunikasi," *Efektivitas Komunikasi Interpersonal Efektivitas* 1 (2019): 105–112.

beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam komunikasi interpersonal, antara lain:¹⁷

- 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 orang lain. Pengungkapan segala bentuk kekecewaan atau kekesalan secara tepat secara tidak langsung akan dapat mengurangi beban pikiran.
- 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.

¹⁷ Djoko Purwanto, (2006), Komunikasi Bisnis, Jakarta: Erlangga, h.22-23

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

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya komunikasi interpersonal seperti persepsi interpersonal, konsep diri, atraksi interpersonal, hubungan interpersonal, lingkungan fisik dan lingkungan sosial.¹⁸

- 1) Persepsi Interpersonal Dalam buku Jalaludin Rahmat. Persepsi interpersonal merupakan penangkapan seseorang terhadap stimulan orang lain berupa lambang verbal atau grafis, dimana penilaian yang dilakukan oleh orang dan juga orang lain mencerminkan perhatian hasil dari pengamatan dan apa yang dirasakan selama berkomunikasi.
- 2) Konsep Diri Konsep diri muncul sebagai bentuk tingkah laku pada saat berkomunikasi yang terjadi didalam komunikasi interpersonal. Seperti halnya pada saat berpenampilan, rasa kepercayaan diri, dan juga kemampuan berinteraksi.
- 3) Atraksi Interpersonal Atraksi interpersonal merupakan kesukaan pada orang lain berupa sikap positif dan daya Tarik.
- 4) Hubungan Interpersonal Hubungan interpersonal tumbuh dengan adanya sikap percaya, jujur, suportif dan terbuka. Seperti halnya

¹⁸ Utami, "Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal Guru dan Siswa Kelas IIIB SDIT Luqman Alhakim Internasional", Jurnal Pendidikan, Vol.4, No.4, (Maret, 2015), hal 9.

dalam bentuk kedekatan yang terjadi antar seseorang untuk bercerita bersama, menghabiskan waktu bersama serta adanya sikap perhatian dan rasa kenyamanan seseorang.

f. Kelebihan dan Kekurangan Komunikasi Interpersonal

1) Kelebihan Komunikasi Interpersonal

- a) Feedback antara komunikator dan komunikan akan diterima secara cepat dan dapat melihat pula reaksi yang menjadi komunikasi nonverbal dari komunikan itu sendiri.
- b) Terdapat kedekatan emosional karena intensitas dalam berkomunikasi.
- c) Bisa mengurangi noise dalam berkomunikasi karena terjadi secara langsung dan bila ada gangguan langsung bisa dikonfirmasi.
- d) Dapat menyampaikan suatu pesan dengan hanya komunikasi nonverbal tanpa komunikasi verbal.
- e) Efektif karena menghemat waktu dan bisa dilakukan dimana saja dan kapan saja.
- f) Emosi antara komunikator dan komunikan lebih terliha dan mengurangi kebohongan karena mimik wajah akan terlihat langsung oleh lawan bicaranya.
- g) Komunikasi tatap muka dapat dengan mudah membujuk lawan bicaranya karena adanya pengaruh komunikasi lain dan pengaruh lingkungannya.

2) Kekurangan Komunikasi Interpersonal

- a) Mengenai efisiensi waktu, yang dimaksudkan disini adalah efisiensi waktu untuk bertemu. Setiap orang mempunyai kesibukan masing-masing sehingga untuk melakukan komunikasi tatap muka diperlukan waktu yang tepat agar keduanya dapat bertemu dan melakukan komunikasi interpersonal tatap muka.

- b) Tatap muka ini yang menjadi kendala adalah waktu dan jangkauannya yang terbatas.
- c) Komunikator dan komunikan harus mengorbankan waktu yang dimiliki untuk berkomunikasi.
- d) Jangkauannya yang sempit, maksudnya ialah individu-individu yang terlibat terbatas antara dua orang saja atau antar kelompok kecil saja.
- e) Dari segi biaya, ada biaya yang harus ditanggung ketika berkomunikasi lewat internet. Faktor kecepatan dan keluasan jaringan dalam pengaksesan informasi menjadi pilihan masyarakat. Akan tetapi, ada biaya yang dibebankan dalam penggunaan media internet tersebut.¹⁹

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.

g. Media Komunikasi Interpersonal

Menurut Hafied Cangara media adalah suatu 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 baik dari segi ruang maupun waktu.

Hal lain yang disampaikan oleh Onong U. Effendy mengemukakan bahwa untuk mencapai sasaran komunikasi kita dapat memilih salah satu atau gabungan beberapa media, bergantung pada tujuan yang akan

¹⁹ Dewi Purnama Sari, "Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Kerja Guru Di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat" (2017), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/34718>.

dicapai, pesan yang akan disampaikan dan teknik yang akan dipergunakan. Diantara berbagai media dan saluran komunikasi tersebut, ada perbedaan kemampuan menyampaikan kelengkapan informasi yang disampaikan. Inilah yang dinamakan kekayaan informasi atau kekayaan media dalam berkomunikasi.²⁰

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

1. 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 berasal dari kata “motif” yang dapat diartikan sebagai “daya penggerak yang telah menjadi aktif”. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Menurut Mc Donal, motivasi adalah suatu perubahan tenaga didalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan.

²⁰ Sari, “Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Kerja Guru Di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.”

Sedangkan menurut Santrock, motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.²¹

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk menggerakkan atau melakukan suatu kegiatan sehingga atau tingkah laku untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seseorang dalam bekerjapun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat seseorang lebih giat dan rajin dalam bekerja. Giat dalam bekerja berarti dapat melaksanakan tugas-tugas maupun yang lainnya secara baik.²²

2. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan membutuhkan motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari luar. Guru akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi kerja yang tinggi, motivasi yang selalu mengandung pengertian yang sesuai dengan apa yang mendasarinya, motivasi kerja guru berarti sebuah motivasi yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Pupuh Fathurrohman & AA Suryana indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi:

a. Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan

²¹ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), h. 2-3.

²² Masruroh A, "Theoretical Teori," *Repositori Iain Kudus*, no. 01 (2013): 10–33.

bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

b. Kesempatan untuk promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga pendidikan kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

c. Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

d. Keamanan bekerja

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.²³

Sedangkan Hamzah B. Uno menyebutkan bawa indikator motivasi kerja guru tampak melalui:²⁴

a. Tanggung Jawab dalam melakukan pekerjaan

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.

²³ Pupuh Fathurrohman dan AA Suryana, Guru Profesional, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h.64

²⁴ Hamzah B. Uno, Teori Motivasi & Pengukurannya, (Jakarta: 2013), PT Bumi Aksara, 2013), h.72

b. Prestasi yang dicapainya

Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.

c. Pengembangan diri

Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.

d. Kemandirian dalam bertindak

Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak diperintah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

3. Jenis-Jenis Motivasi

Pada dasarnya motivasi adalah hal yang mendorong untuk melakukan sesuatu. Menurut Dimiyati dan Moedjiono ada dua tipe motivasi yaitu, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik.²⁵

- a. Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan factor pendorong dari dalam diri (internal) seseorang untuk mencapai tujuan.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari oranglain. Motivasi ini bersumber dari manajemen yang

²⁵ Rena Rismayanti and others, 'Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Proses Pembelajaran Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia', *Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 2.2 (2023), 251–61 <<https://doi.org/10.47233/jpst.v2i2.742>>.

mendukungnya terutama dalam bentuk imbalan, kompensasi atau promosi.

4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Wahjosumidjo menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.²⁶

- a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - 2) Kompensasi yang memadai
 - 3) Supervisi yang baik
 - 4) Adanya jaminan pekerjaan
 - 5) Status dan tanggung jawab
 - 6) Peraturan yang fleksibel.
- b. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - 1) Keinginan untuk dapat hidup
 - 2) Keinginan untuk dapat memiliki
 - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - 5) Keinginan untuk berkuasa

²⁶ Frank van Steenbergen, Albert Tuinhof, "Motivasi Kinerja," *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (2009): 26.

5. Teori Motivasi

Menurut Wahjono akan dibahas tiga teori awal tentang motivasi (teori jenjang kebutuhan Maslow, teori X dan Y McGregor, dan teori dua faktor Herzberg) yang merupakan teori motivasi yang paling banyak dipraktikkan dalam organisasi sampai saat ini dan merupakan pondasi dari teori-teori motivasi yang kontemporer.²⁷

a. Teori Kebutuhan Maslow

Teori Maslow Maslow membagi kebutuhan manusia sebagai berikut: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari sudut motivasi, teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. Jadi bila ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, seorang pemimpin harus memahami tingkat herarki diman orang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan diatas tingkat tersebut.

Maslow memisahkan lima kebutuhan kedalam urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah (*lower-order needs*): kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan atas (*higher-order needs*) perbedaan antara kedua tingkatan tersebut didasarkan pada dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal (didalam diri seseorang), sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal (oleh hal-hal seperti imbalan kerja, kontrak serikat kerja, dan masa jabatan).

²⁷ Engel, "Pengertian Motivasi Motivasi," *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (2014): 8–22.

b. Teori X dan Teori Y

Douglas McGregor mencirikan dua tipe manusia yang mutlak berada, yaitu tipe pemalas yang ditandai dengan teori X dan tipe pekerja ditandai dengan teori Y. pengandaian tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku manajer terhadap bawahannya untuk dapat memotivasi karyawan dengan baik, seorang manajer harus mengetahui tipe karyawan dan memotivasi sesuai dengan kondisi yang cocok. Bila karyawan yang bertipe X maka motivasi yang cocok adalah dengan mengawasi secara ketat dan mengendalikan bawahan atau manajer membuat bawahan secara berguna dan penting atau manajer menggunakan sumber daya yang kurang termanfaatkan. Meski pada dasarnya orangnya malas, McGregor menganut keyakinan bahwa pengendalian teori Y lebih sah dari pada teori X.

c. Teori dua faktor Herzberg

Teori Herzberg ini juga sering disebut teori motivasi-higiene. Kebutuhanmotivator berkaitan dengankesempatan untuk maju, promosi jabatan, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi kepuasan kerja sedang higiene faktor adalah hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan interpersonal, dan kebi pemberian pekerjaan akan perusahaan. Pemahaman yang benar tentang hal-hal yang merupakan faktor pemelihara sangat diperlukan untuk dapat memotivasikaryawan dengan benar. Herzberg mengatakan bahwa gaji dan upah bukanlah pemotivator melainkan pemelihara, oleh karena itu janganlah memotivasi karyawan dengan gaji. Seseorang yang menaikkan gajinya mungkin akan bekerja lebih giat sebagai tanda termotivasi tetapi tidak dalam jangka panjang. Manakala

karyawan merasa gajinya secara relatif “kurang” maka karyawan menjadi tidak puas.

6. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan pada sebuah organisasi contohnya yaitu sekolah pada umumnya berorientasi pada tugas. Artinya, tingkah laku bawahan umumnya didukung oleh keinginan guna mewujudkan tujuan harus terus diperhatikan, diawasi, serta diarahkan pada kerangka pelaksanaan tugas dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Dasarnya, tujuan motivasi yaitu guna menggerakkan ataupun menggugah individu supaya muncul kemauan serta keinginannya guna melaksanakan suatu hal sampai bisa mendapatkan hasil ataupun mewujudkan suatu tujuan.

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan antara lain adalah:²⁸

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

²⁸ Avivatul Ikfiyah, “Motivasi, Ketenangan Dalam Bekerja Dan Kinerja Karyawan,” *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2021): 135, <http://repo.uinsatu.ac.id/id/eprint/18959>.

7. Asas-Asas Motivasi

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan hidup bermasyarakat dan bisa berintegrasi dengan masyarakatnya, hingga melahirkan proses sosial dan relasi sosial, sedangkan sebagai makhluk biologis manusia didorong oleh kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya seperti makan, minum, sandang dan papan di samping membutuhkan status (kedudukan) sosial yang baik. Karena itu dalam tindakannya manusia didorong oleh tuntutan tersebut. Sehubungan dengan tuntutan tersebut maka asas motivasi (ekstrinsik) pada pegawai dengan mengacu kepada pendapat Hasibuan adalah:²⁹

- 1) Azas mengikutsertakan, yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Azas komunikasi, yaitu menginformasikan tujuan yang akan dicapai dengan jelas, cara mengerjakan, dan kendala-kendala yang dihadapi.
- 3) Azas pengakuan, berupa pemberian penghargaan, pujian, dan pengakuan yang wajar kepada bawahan sesuai dengan prestasi kerjanya
- 4) Azas adil dan bijak
- 5) Azas perhatian timbal balik, bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, atasan memberikan alat dan jenis motivasi untuk peningkatan prestasi kerja sama saling menguntungkan.

B. Penelitian Relevan

1. Mutiara Nur Ahlani 2018 dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MA AL 28 Hikmah Bandar Lampung”. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam

²⁹ Ikfiah, “Motivasi, Ketenangan Dalam Bekerja Dan Kinerja Karyawan.”

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 MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado. Jadi persamaan penelitian penulis dengan Mutiara yaitu sama-sama meneliti tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah atau kepala madrasah.³⁰

2. Reza Riskia Septiani 2019 dengan judul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMPN 2 Tangerang Selatan". Skripsi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Masalah yang diangkat Reza adalah berapa besar pengaruh antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 2 Tangerang Selatan. Penelitian yang dilakukannya adalah dengan metode korelasional dan kuantitatif. Yang mana hasil penelitiannya terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMP Negeri 2 Tangerang Selatan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 2 Tangerang Selatan. Perbedaan antara Reza dengan penulis yaitu Reza membahas hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan

³⁰ Mutiara Nur Ahlani, "Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MA AL 28 Hikmah Bandar Lampung", *Skripsi*, (Lampung: Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018).

motivasi kerja guru di SMP Negeri 2 Tangerang Selatan, sedangkan penulis membahas mengenai pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado. Jadi Persamaan penelitian penulis dengan Mutiara yaitu sama-sama meneliti tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah atau kepala madrasah.³¹

3. Harsya Bachtiar 2017 dengan judul “Implementasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Membina Motivasi Kerja Guru di SMK Al-Hidayah Ciputat”. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Masalah yang diangkat Harsya adalah bagaimana penerapan komunikasi interpersonal kepala sekolah kepada guru-guru. Penelitian yang dilakukannya adalah dengan menggunakan metode kualitatif. Yang mana hasil penelitiannya mengatakan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam membina motivasi kerja 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 MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado. Jadi persamaan penelitian penulis dengan Harsya yaitu sama-sama meneliti tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah.³²
4. Glen Mamonto 2021 dengan judul “Kompetensi Komunikasi Interpersonal Pimpinan Fakultas dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (studi kasus pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Manado). Skripsi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Manado. Masalah yang diangkat Glen adalah bagaimana komunikasi interpersonal pimpinan fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan dalam pengelolaan sumber

³¹ Reza Riskia Septiani, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMPN 2 Tangerang Selatan”, *Skripsi*, (Jakarta: Manajemen Pendidikan Islam, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019).

³² Harsya Bachtiar, “Implementasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Membina Motivasi Kerja Guru di SMK Al-Hidayah Ciputat”, *Skripsi*, (Jakarta: Manajemen Pendidikan Islam, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017).

daya manusia. Penelitian yang dilakukannya adalah dengan menggunakan metode kualitatif. Yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi interpersonal pimpinan fakultas dalam pengelolaan sumber daya manusia pada fakultas tarbiyah sudah dilakukan dengan cukup maksimal. Perbedaan antara Glen dan penulis adalah membahas bagaimana penerapam kompetensi komunikasi interpersonal pimpinan fakultas dalam pengelolaan sumber daya manusia pada fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan IAIN Manado sedangkan penulis membahas mengenai pengaruh interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado. Jadi persamaan penelitian penulis dengan Glen yaitu sama-sama meneliti tentang komunikasi interpersonal.³³

C. Kerangka Berpikir

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi diantara dua orang atau lebih dengan maksud penyampaian suatu pesan baik secara verbal ataupun nonverbal yang dapat dipahami sehingga diantara satu sama lain mampu berinteraksi dengan baik. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah harus bisa menjalankan komunikasi interpersonal dengan para guru dan staf secara efektif. Menurut Devito ada lima hal yang mampu menjadikan komunikasi interpersonal berjalan secara efektif yaitu keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan. Apabila lima hal tersebut dilakukan oleh kepala sekolah maka akan berdampak pada motivasi kerja guru.

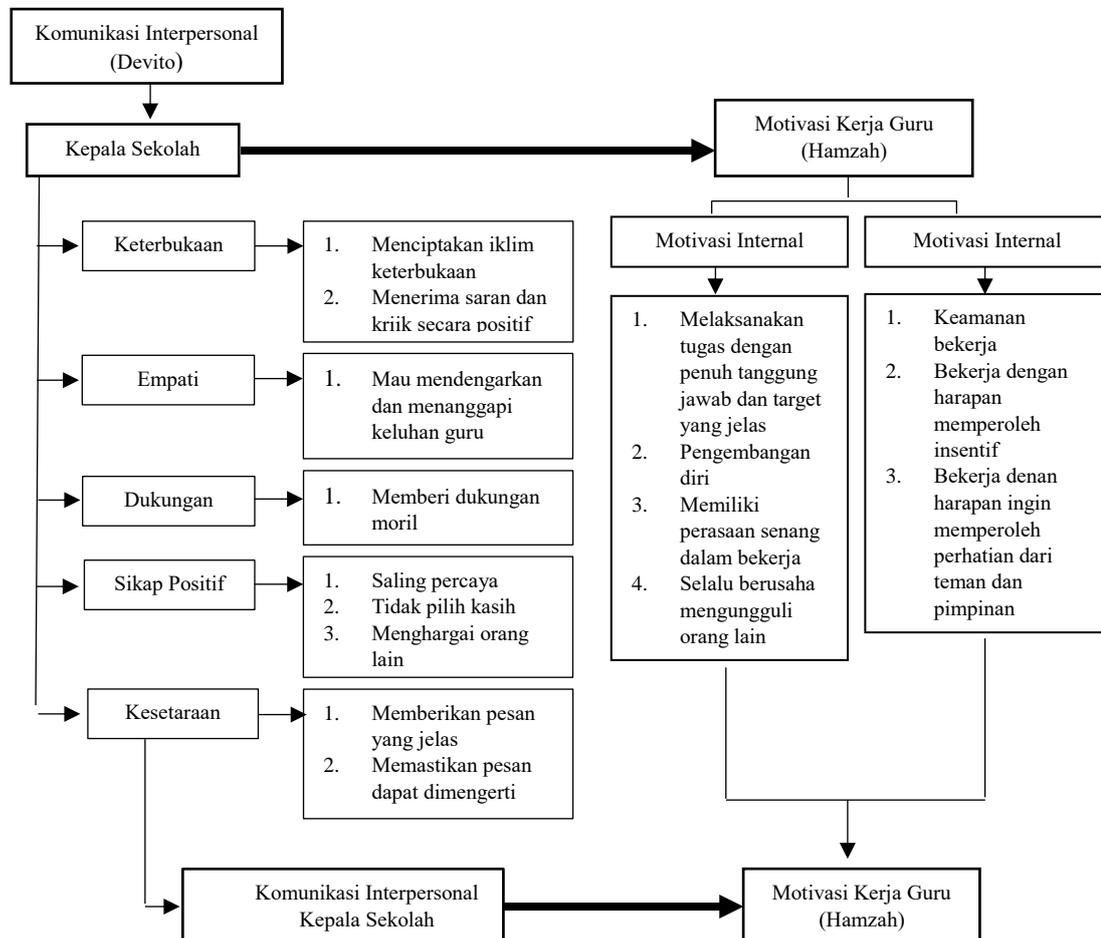
Motivasi kerja guru berfungsi mendorong guru untuk bertindak, menentukan arah perbuatan, menyeleksi perbuatan, dan penggerak pada diri guru dalam mencapai tujuan yang dikehendakinya. Menurut Hamzah dalam buku Teori Motivasi dan Pengukurannya ada dua dimensi dalam motivasi kerja guru yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan target yang jelas,

³³ Glen Mamonto, "Kompetensi Komunikasi Interpersonal Pimpinan Fakultas dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia, (Studi Kasus Pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Manado)", *Skripsi*, (Manado: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Manado, 2021).

pengembangan diri, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain. Sedangkan motivasi eksternal meliputi keamanan bekerja, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, dan bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan pimpinan. Jadi melalui komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan guru sebagai bentuk perhatian dari pimpinan maka dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

Dengan demikian dalam riset ini penulis akan meneliti tentang bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru yang diukur melalui indikator komunikasi interpersonal menurut Devito yang dimana terdapat lima hal yang mampu mengefektifkan komunikasi interpersonal yaitu keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan. Dan diukur pula melalui indikator motivasi kerja guru menurut Hamzah yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis Penelitian

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:

Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado.

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di MAN Model 1 Plus Keterampilan Manado, Kecamatan Tuminting, Provinsi Sulawesi Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan mei-juli 2024.

B. Metode dan Desain Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dan metode kuantitatif dalam bentuk penelitian deskriptif dengan teknik korelasional, yakni suatu penelitian yang menjelaskan tentang hubungan antara variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah) dan variabel Y (Motivasi Kerja Guru).

2. Desain Penelitian

Desain 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

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 MAN 1 Model Plus Keterampilan Manado yang berjumlah 80 guru.

2. Sampel

Sampel adalah sejumlah anggota yang dipilih dari populasi.³⁴ Teknik sampling atau teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena sampel yang digunakan mengambil semua populasi. sampel dalam penelitian ini adalah para guru yang melakukan komunikasi dengan kepala madrasah. Jumlah sampel pada penelitian ini terhadap penelitian populasi yang berjumlah 80 guru .

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui pengisian angket. Angket adalah serangkaian pertanyaan yang disusun untuk diisi oleh responden. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai komunikasi interpersonal kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Data hasil angket akan digunakan untuk menggambarkan tingkat motivasi kerja guru dan komunikasi interpersonal kepala sekolah.

³⁴ Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, (Jakarta: Kencana, 2011), cet.1, h. 147

E. Instrumen Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

a. 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 (komunikan). Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini adalah aspek komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh Devito yaitu Keterbukaan (*openness*), Empati (*empathy*), Dukungan (*supportiveness*), Rasa positif (*positiviness*), dan Kesetaraan (*equality*).

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja (Y) adalah dorongan bagiseorang guru baik dari segi internal dan eksternal. Motivasi internal meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, kemandirian dalam bertindak, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Sedangkan motivasi eksternal guru meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak.

2. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 4.1

Kisi-Kisi Instrumen

Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X)	Keterbukaan	1. Menciptakan iklim keterbukaan	1, 2, 3
		2. Menerima saran dan kritik secara positif	4, 5

	Empati	3. Mau mendengarkan dan menanggapi keluhan guru	6, 7
	Sikap Mendukung	4. Memberi dukungan moril	8, 9
	Sikap Positif	5. Saling percaya 6. Tidak pilih kasih 7. Menghargai orang lain	10, 11 12, 13 14, 15
	Kesetaraan	8. Memberikan pesan yang jelas 9. Memastikan pesan dapat dimengerti	15, 17, 18 19, 20
Jumlah			20 Butir

Tabel 4.2

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Motivasi Kerja Guru (Y)	Motivasi Insternal	1. Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan target yang jelas	21, 22
		2. Pengembangan diri	
		3. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	23 24
		4. Selalu berusaha mengungguli orang lain	25
	Motivasi Eksternal	5. Keamanan bekerja	26, 27
		6. Bekerja dengan harapan memperoleh insentif	28, 29 30

		7. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan pimpinan	
Jumlah			10 Butir

Pernyataan dalam penelitian ini tersusun dari 30 butir pernyataan, 20 butir pernyataan untuk komunikasi interpersonal dan 10 butir pernyataan untuk motivasi kerja.

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)

3. Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.³⁵ Dalam menentukan validitas suatu instrumen digunakan rumus product moment. Instrumen dikatakan valid apabila r hitung $>$ r table, yang mana r table bias dilihat ditabel product momet sesuai

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Renika Cipta, 2010), h. 211

dengan jumlah responden pada saat melakukan uji coba instrumen.

Dengan rumus:

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

r_{xy} : koefisien korelasi product moment

n : jumlah sampel

$\sum X$: jumlah skor per butir

$\sum Y$: jumlah skor seluruh butir

$\sum X^2$: jumlah skor kuadrat per butir

$\sum Y^2$: jumlah skor kuadrat seluruh butir

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang. Instrumen kuisioner yang tidak reliabel maka tidak dapat konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji reliabilitas yang banyak digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode Cronbach Alpha.³⁶ Rumus alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} x \left\{ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right\}$$

Dimana:

r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians Total

k = Jumlah Item

4. Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian akan dideskripsikan menggunakan teknik analisis deskriptif. Untuk menganalisis data yang telah diperoleh

³⁶ Duwi Priyatno, Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data dengan SPSS, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h.30

selama penelitian, ada beberapa teknik analisis data yang akan digunakan, yaitu:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data-data yang telah berhasil terkumpul dari tiap variabel yang diteliti sehingga lebih mudah dipahami.

Deskripsi data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:

- 1) Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi
- 2) Tabel distribusi frekuensi
 - i. Menentukan rentang atau jarak data dengan rumus:
- ii. Menentukan jumlah kelas interval dengan menggunakan rumus: Sturges: $K = 1 + 3,3 \log n$
- iii. Menghitung panjang kelas interval dengan rumus:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{rentang kelas}}{\text{jumlah kelas}}$$

3) Histogram

Histogram merupakan grafik batang yang dibuat berdasarkan data pada distribusi frekuensi.

4) Tingkat kecenderungan variabel

Kecenderungan masing-masing variabel dilakukan dengan pengkategorian skor yang diperoleh dari nilai mean dan standar deviasi dengan pengelompokkan pada 3 kategori seperti sebagai berikut:

Tabel 4.3

Tingkat kecenderungan variabel

No	Skor Nilai	Kategori
1	$X < (Mi - Sdi)$	Rendah
2	$(Mi - Sdi) < X < (Mi + Sdi)$	Sedang
3	$X > (Mi + Sdi)$	Tinggi

Keterangan:

M_i = Mean

S_{di} = Standar Deviasi

X = Skor yang dicapai

Pengukuran tendensi sentral dan perhitungan penyebaran data diambil dari skor total butir-butir pada kuesioner variabel komunikasi interpersonal kepala madrasah dan kuesioner variabel motivasi kerja guru yang akan diolah menggunakan SPSS *ver.27*.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Teknik yang akan digunakan untuk pengujian normalitas data pada penelitian ini adalah teknik Shapiro-Wilk. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- ii. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Sig. > 0,05. Maka H_0 diterima, artinya sampel data berdistribusi normal.
- iii. Sebaliknya, jika nilai Sig < 0,05. Maka H_0 ditolak, artinya sampel data tidak berdistribusi normal

2) Uji Linearitas

Menurut Riduwan “Uji linieritas regresi dilakukan untuk melakukan derajat keeratan hubungan, memprediksi besarnya arah hubungan itu, serta meramalkan besarnya variabel dependen jika nilai variabel independen diketahui”. Dalam uji linearitas dapat menggunakan bantuan SPSS *ver.27*. dengan memperhatikan nilai signifikansi, jika Sig. **Baris deviation of linearity** > 0,05 maka H_0 diterima, dan sebaliknya jika nilai < 0,05, maka H_0 ditolak.

3) Hipotesis Statistik

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Adapun rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Uji Partial (Uji-t)

Menurut Arikunto dalam Alfina, Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji-t.³⁷

Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel berpengaruh, uji ini dapat menggunakan 2 rumus, yaitu:

1) Membandingkan nilai thitung dengan ttabel

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

7) Membandingkan angka probabilitas signifikansi

a) Apabila Sig. > 0,05, maka H_0 diterima

b) Apabila Sig. < 0,05, maka H_0 ditolak

³⁷ Alfina Dewi Ratnasari, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Bisnis Online Shop di Kota Samarinda", e-jurnal Administrasi Bisnis, Vol.5, No. 1, 2017, h.123

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, ‘Pengaruh Komunikasi Positif Dalam Keluarga Dan Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Perilaku Asertif Siswa’, *Journal of Islamic Education Policy*, 1.2 (2017), 77–94 <<https://doi.org/10.30984/j.v1i2.427>>
- Engel, ‘Pengertian Motivasi Motivasi’, *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2014, 8–22
- fahrudin, ahmad (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta), ‘Komunikasi Antara Kepala Sekolah Dengan Para Guru Di Mts Al-Fitroh Cipondoh Kota Tangerang’, 2011
- Frank van Steenbergen, and Albert Tuinhof, ‘Motivasi Kinerja’, *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2009, 26
- Ikfiyah, Avivatul, ‘Motivasi, Ketenangan Dalam Bekerja Dan Kinerja Karyawan’, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2021, 135 <<http://repo.uinsatu.ac.id/id/eprint/18959>>
- Masruroh A, ‘Theoretical Teori’, *Repositori Iain Kudus*, 01, 2013, 10–33
- Nurhadi, Zikri Fachrul, Achmad Wildan Kurniawan, Program Studi, Ilmu Komunikasi, and Universitas Garut, ‘Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran Dan Penelitian-ISSN: 2461-0836 KAJIAN TENTANG EFEKTIVITAS PESAN DALAM KOMUNIKASI’, 1, 2017, 90–95
- Onainor, E R, ‘Efektifitas Komunikasi’, *Efektivitas Komunikasi Interpersonal Efektivitas*, 1 (2019), 105–12
- Samsinar S., ‘Komunikasi Interpersonal Dalam Perspektif Islam’, *Jurnal Dakwah Dan Sosial Keagamaan*, 2017, 99–109 <<https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/tathwir/article/view/4214>>
- Sari, Dewi Purnama, ‘Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Kerja Guru Di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat’, 2017 <<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/34718>>