

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL
KEPALA SEKOLAH DENGAN MOTIVASI KERJA PADA
GURU SEKOLAH SMP ISLAM NAMIRA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Diajukan Oleh:
AGUNG PRASETYO
18.860.0484



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/4/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area Dipindai dengan CamScanner From (repository.uma.ac.id)5/4/23

LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

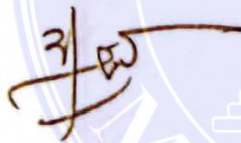
20 Februari 2023

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Susunan Dewan Penguji

Ketua Sidang

Sekretaris



Andy Chandra, S. Psi, M. Psi, Psikolog

Ira Kesuma Dewi, S. Psi, M. Psi Psikolog

Penguji I

Penguji II



Dr. Syafrizaldi, S. Psi, M. Psi

Nurmaida Irawani Siregar, S. Psi, M.Si, Psikolog

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI
INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH
DENGAN MOTIVASI KERJA PADA GURU
SEKOLAH SMP ISLAM NAMIRA MEDAN

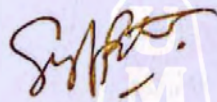
NAMA : AGUNG PRASETYO

NPM : 18.860.0484

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing



(Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan



(Arif Fachrian, S.Psi, M. Psi)



(Syafrizaldi, Ph.D)

Tanggal Lulus
20 Februari 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 Februari 2023



Agung Prasetyo

18.860.0484/

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

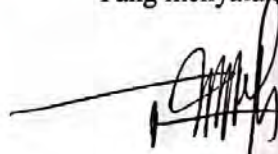
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agung Prasetyo
NPM : 18.860.0484
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Pada SMP Islam Namira Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 20 Februari 2023
Yang menyatakan



Agung Prasetyo
188600484

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN MOTIVASI KERJA PADA GURU SEKOLAH SMP ISLAM NAMIRA MEDAN

AGUNG PRASETYO

18.860.0484

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja pada guru Sekolah SMP Islam Namira Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. pengambilan teknik sampelnya menggunakan *Teknik Total Sampling* dengan jumlah 30 orang. Menggunakan teknik skala likert, yaitu skala komunikasi interpersonal dan skala motivasi kerja. analisis ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program komputer SPSS versi 25.0 *for windows*. yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka dinyatakan normal dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal. Artinya Hipotesis yang di ajukan penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja. Bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah tergolong sangat tinggi. Hal ini dilihat dari perbandingan rata-rata empirik (74,73) yang berselisih melebihi bilangan SD (15,803) dengan nilai rata-rata hipotetiknya (72,5). Kemudian Motivasi Kerja tergolong sangat tinggi. Hal ini dilihat dari perbandingan rata-rata empirik (70,43) yang berselisih melebihi bilangan SD (17,399) dengan nilai rata-rata hipotetiknya (62,5).

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Guru

***CORRELATION BETWEEN INTERPERSONAL COMMUNICATION
HEAD OF SCHOOL WITH WORK MOTIVATION IN NAMIRA MEDAN
ISLAMIC MIDDLE SCHOOL TEACHERS***

AGUNG PRASETYO

18.860.0484

ABSTRACT

This study aims to see the correlation between the principal's interpersonal communication with work motivation on the teachers of SMP Islam Namira Medan. This research uses quantitative research methods. The sampling technique used was the Total Sampling Technique with a total of 30 people. Using the Likert scale technique, namely the interpersonal communication scale and work motivation scale. This analysis uses the Kolmogorov-Smirnov technique with the help of the SPSS version 25.0 computer program for Windows. used is if $p > 0.05$ then it is declared normal and vice versa if $p < 0.05$ then the distribution is declared abnormal. This means that the hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between interpersonal communication and work motivation. That the principal's interpersonal communication is classified as very high. This can be seen from the comparison of the empirical average (74.73) which differs more than the SD number (15.803) with the hypothetical average value (72.5). Then work motivation is classified as very high. This can be seen from the comparison of the empirical average (70.43) which differs more than the SD number (17.399) with the hypothetical average value (62.5).

Keywords: *Interpersonal Communication, Work Motivation, Teacher*

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahim, segala puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Ridho-Nya akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Pada Guru SMP Islam Namira Medan” disusun untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Dalam penyusunan skripsi ini, maka peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat dosen pembimbing Bapak Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi. yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta telah menyediakan waktu untuk bimbingan di tengah rutinitas baliau yang padat dan banyak memberikan arahan dan asaran yang sangat bermanfaat dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Phd selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

4. Ibu Laili Alfita, S.Psi. MM. M.Psi selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Andy Chandra, S. Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua penguji sidang skripsi
6. Ibu Endang Haryati, S. Psi, M.Psi, Psikolog selaku pengganti penguji II pada sidang skripsi yang telah berkenan menguji hasil penelitian dari penulis, dan memberikan hal-hal terbaik bagi penulis, kritik, saran dan masukan agar penulis menjadi lebih baik untuk kedepannya
7. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah sabar dalam membimbing dan mengarahkan saya dalam proses penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih.
8. Ibu Nurmaida Irawani Srg, S.Psi, M.Psi selaku Penguji II yang telah berkenan menguji hasil penelitian dari penulis, dan memberikan hal-hal terbaik bagi penulis, kritik, saran dan masukan agar penulis menjadi lebih baik untuk kedepannya
9. Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi selaku Sekretaris yang telah berkenan menguji hasil penelitian dari penulis, dan memberikan hal-hal terbaik bagi penulis, kritik, saran dan masukan agar penulis menjadi lebih baik untuk kedepannya
10. Seluruh dosen-dosen, staff dan karyawan yang selalu memberikan bantuan dikala saya menemui kesulitan tentang perkuliahan, dan telah memberikan dorongan semangat untuk kuliah.

11. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada 1 Rekan Kerja dengan adanya beliau saya menjadi merasa senang dan semangat dalam mengerjakan skripsi di rumah.
12. Saya juga berterima kasih kepada Bapak Kepala Sekolah SMP Islam Namira Medan dan seluruh rekan kerja yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas skripsi
13. Seluruh teman seperjuangan Qori, Aish, Mutia, Ummi yang senantiasa selalu memberikan pengarahan kepada saya untuk mengerjakan skripsi agar kami bisa tamat dengan waktu yang sama

Saya menyadari bahwa laporan yang disusun ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan kritik serta saran yang membangun sehingga laporan yang saya susun dapat lebih baik lagi. Akhir kata semoga laporan ini memberikan manfaat kepada kita semua. Amin.

Medan, 20 Februari 2023
Peneliti

Agung Prasetyo
188600484

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Motivasi Kerja.....	11
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	12
3. Ciri-ciri Motivasi Kerja.....	16
4. Aspek-aspek Motivasi Kerja	17
5. Asas-asas Motivasi	19
B. Komunikasi Interpersonal.....	22
1. Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	22
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal.....	24
3. Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal.....	26
4. Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal	28

C. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja	30
D. Kerangka Konseptual	32
E. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Metode Pengumpulan Data.....	37
F. Validitas dan Reliabilitas.....	40
G. Metode Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	43
B. Pelaksana Penelitian	45
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	53
D. Pembahasan	59
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	46
Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum Uji Coba	47
Tabel 3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komunikasi Interpersonal Setelah Uji Validitas.....	50
Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Validitas.....	51
Tabel 5. Reliabilitas skala Komunikasi Interpersonal.....	52
Tabel 6. Reliabilitas skala Motivasi Kerja.....	52
Tabel 7. Rangkuman Uji Normalitas.....	53
Tabel 8. Rangkuman Uji Linearitas	54
Tabel 9. Rangkuman Perhitungan Analisis Uji Hipotesis Regresi	55
Tabel 10. Rangkuman Perhitungan Mean Hipotetik dan Empiric	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kondisi Komunikasi Interpersonal	58
Gambar 2. Kondisi Motivasi Kerja	58



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	70
LAMPIRAN A	70
Skala Komunikasi Interpersonal.....	70
LAMPIRAN B	74
Skala Motivasi Kerja.....	74
LAMPIRAN C	78
Data Variabel X dan Y	78
LAMPIRAN D	81
Uji Validitas dan Reliabilitas	81
LAMPIRAN E	94
Uji Normalitas	94
LAMPIRAN F	97
Uji Linieritas.....	97
LAMPIRAN G	101
Uji Hipotesis.....	101
LAMPIRAN H	104
Bukti Surat Penelitian	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah faktor yang sangat menentukan maju dan berkembangnya suatu organisasi ataupun perusahaan dalam dunia kerja. Meskipun dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat berbagai macam faktor yang mendukung berjalannya aktivitas pekerjaan seperti peralatan dan perlengkapan yang lengkap dan baik namun keberadaan faktor manusia tidak dapat dihilangkan dalam prosesnya. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu unsur organisasi yang mempunyai peran penting dalam memberikan kemajuan terhadap organisasi tersebut, sehingga maju mundurnya sebuah organisasi tergantung dengan orang yang melakukan kerja di dalamnya.

Kita menyadari bahwa semakin pesatnya teknologi berkembang membuat sebuah organisasi mudah dalam mengerjakan pekerjaan. Tetapi, tidak akan lepas dari fungsi kerja manusia, maka dari itu ketika alat tersebut makin berkembang bukan berarti tidak adanya fungsi manusia di organisasi tersebut. Keberadaan sumber daya manusia mutlak tidak dapat dikesampingkan, karena sumber daya manusia begitu kompleks tidak hanya memiliki kemampuan kekuatan secara fisik tapi juga kekuatan kognisi atau pikiran yang begitu berbeda dari sumber daya lain yang ada pada organisasi untuk membantu kemajuan dan perkembangan perusahaan atau organisasi.

Sesuai dengan pendapat Susan (2019) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Perusahaan atau organisasi menginginkan dan menuntut semua peralatan untuk selalu melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Tetapi, karyawan tidak bisa diperintah begitu saja dalam memajukan sebuah perusahaan atau organisasi tersebut, setiap perangkat yang ada di dalamnya harus selalu diikutsertakan memberikan peran aktif untuk meningkatkan sebuah kinerja dari organisasi.

Manusia adalah individu yang unik, setiap manusia mempunyai kemampuan, cara berkomunikasi, sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas dalam industri dan organisasi. Begitu juga dalam lingkup organisasi pendidikan yaitu sekolah. Maka guru sebagai sumber daya manusia di dalamnya memerlukan perhatian besar dari sekolah sendiri baik secara tugas yang di kerjakan dalam mengajar, mendidik anak-anak sehingga tujuan sekolah terpenuhi.

Dibutuhkan suatu kekuatan energi dari dalam diri guru untuk dapat melakukan pekerjaan sebaik-baiknya. Salah satu faktor yang harus ada dalam diri guru adalah motivasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, tenaga pendidik akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan

motivasi kerja yang rendah tenaga pendidik tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sekolah. Dengan memberikan motivasi kerja yang tinggi dari pihak sekolah kepada setiap guru hingga timbul semangat dalam bekerja nantinya menghasilkan produktivitas kerja guru menjadi baik. Sebagaimana yang dikatakan oleh Afandi (2021) Motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri individu atau individu dengan melakukan kegiatan yang penuh inspirasi, dorongan, inspirasi, kejujuran, kegembiraan, dan kesungguhan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (Widiyanti dan Fitriani, 2017) Motivasi menggambarkan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang berorientasi pada tujuan atau berorientasi pada tujuan perusahaan. Motivasi menurut Munandar (2020) Motivasi yang dimaksud adalah proses di mana seseorang perlu didorong untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan tertentu. Oleh karena itu pihak sekolah hendaknya perlu untuk selalu mempertahankan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap guru yang ada di sekolah tersebut, dan harapannya motivasi kerja guru semakin lama akan semakin meningkat yang berdampak pada kemajuan sebuah lembaga instansi sekolah tersebut. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan & mengarahkan perilaku dalam pencapaian tujuan Krentner dan Kinicki dalam (Wibowo, 2019). Manajemen yang terdapat di sekolah perlu memahami proses ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan yang baik pada sasaran organisasi yang baik.

Motivasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting untuk di perhatikan oleh sekolah termasuk kepala sekolah harus memperhatikan

motivasi setiap gurunya. Dengan sebuah motivasi kerja seseorang guru mempunyai semangat yang tinggi dalam mengerjakan tugas pokok fungsional masing-masing. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, & mendukung perilaku agar mau bekerja baik & antusias mencapai tujuan yang optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Anoraga (Nayasartika, 2014) motivasi kerja dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu.

Terdapat sebuah ciri-ciri yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu. Anoraga (dalam Prinata, 2021) menyebutkan: mempunyai perasaan senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan kerja, usaha memperoleh hasil yang maksimal, adanya kegairahan dalam bekerja, mengembangkan tugas dan dirinya, selalu meningkatkan prestasi, bertanggungjawab, kesadaran dalam bekerja. Selanjutnya bahwa motivasi kerja yang rendah tidak hanya di pengaruhi oleh faktor internal melainkan juga di pengaruhi faktor eksternal hal ini sejalan dengan Syahdan dalam Sayuti yang di kutip oleh Gustisyah (Sariani, 2020).

Dalam penyampaian di atas adanya indikasi di Sekolah SMP Namira motivasi kerja guru tidak efektif. Berdasarkan hasil observasi peneliti terdapat fenomena motivasi kerja yang di alami setiap guru di Sekolah SMP Namira Medan menunjukkan sebuah permasalahan, belum timbulnya perasaan senang dalam bekerja, belum mendapatkan kepuasan dalam bekerja seperti menerima jawaban dari manajemen dan keputusan saat rapat, belum efektif dalam memperoleh hasil, tidak adanya semangat dalam bekerja, belum efektif dalam mengembangkan tugas seperti menyelesaikan dokumen-dokumen

sekolah, belum efektif dalam meningkatkan sebuah prestasi, belum bertanggungjawab sepenuhnya terhadap tugas guru, kurangnya kesadaran dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini motivasi kerja menurun dikarenakan adanya indikasi belum efektif dalam mengarahkan dan menjelaskan tugas setiap guru dan tidak efektif dalam penyampaian pesan pada setiap guru, selalu mengambil tugas pokok guru tanpa mengkomunikasikan dengan guru, belum sepenuhnya percaya kepada bawahan sehingga menyebabkan tugas yang dikerjakan oleh guru belum maksimal.

Hal ini didukung dengan data wawancara langsung oleh salah satu guru di SMP Islam Namira Medan

“Ya saya kerja di sekolah ini sudah lama dan saya mengalami yang namanya perubahan begitu drastis setelah perubahan manajemen baru, membutuhkan waktu yang cukup lama untuk beradaptasi dengan manajemen baru dengan cara kerja saat ini, selain mengajar, guru juga diberikan yang namanya tugas-tugas individu atau kelompok untuk memajukan sekolah, namun ketika tugas diberikan kami sebagai guru bingung dengan cara kerjanya, maka dari itu termasuk saya yang belum maksimal dalam mengerjakan tugas, begitu juga dengan sistem manajemen yang baru ini kerja cepat namun tidak terarah seperti belum timbulnya perasaan senang dalam bekerja di akibatkan komunikasi yang tidak maksimal dan semuanya ini menurut saya tidak baik dalam komunikasi antara guru.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Gillmer dalam (Purba, 2016) seperti pola kepemimpinan, jenis pekerjaan, kondisi fisik kerja, komunikasi. Dari beberapa faktor salah satunya yaitu komunikasi yang mempengaruhi motivasi kerja.

Selain motivasi, komunikasi juga merupakan hal yang dibutuhkan manusia sebagai entitas sosial. Melalui komunikasi, orang dapat berhubungan

satu sama lain di rumah, tempat kerja, pasar, masyarakat, atau di mana pun mereka berada dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan adanya motivasi. Komunikasi adalah salah satu bentuk interaksi manusia. Komunikasi dapat menjadi jembatan untuk memecahkan sebuah masalah. Sebagaimana yang dikatakan dalam (Cangara, 2018) bahwa Komunikasi merupakan suatu dasar manusia yang dilakukan dalam pekerjaan, komunikasi saling berhubungan dengan antara satu dengan yang lainnya baik itu dalam kehidupan sehari-hari begitu juga dalam pekerjaan. Komunikasi bukan suatu hal asing bagi masyarakat maupun di dunia pekerjaan mengapa demikian, dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama guru maka akan tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan organisasi, terkhusus sebuah sekolah. Komunikasi berarti proses dua orang atau lebih membentuk atau bertukar informasi satu sama lain.

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Jika organisasi adalah sekelompok orang yang memiliki visi dan misi yang sama. Dengan proses komunikasi yang baik tentunya menjadi salah satu faktor pendukung untuk menjalankan visi dan misi sesuai dengan cita-cita bersama. Manusia sangat dinamis dalam hidup bahwa mereka menunjukkan hidup. Sifat manusia yang dinamis ini dapat menimbulkan dinamika organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, atau sekolah, tentunya terdapat interaksi yang kuat antara pimpinan sekolah dengan guru. Pemahaman komunikasi diperlukan untuk membangun hubungan antara kepala sekolah dan guru.

Peran komunikasi dalam sebuah organisasi sangat penting untuk menghubungkan informasi satu dengan yang lain sehingga tidak terjadi salah komunikasi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dengan adanya komunikasi yang baik, informasi yang tersalurkan antar rekan kerja, bawahan maupun atasan dapat dilaksanakan sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Namun, pemberian motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja sangat dibutuhkan guna memacu karyawan untuk semangat dan giat dalam bekerja sehingga mencapai tujuan Sutirno dalam (Djaya, 2021). Komunikasi adalah suatu interaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia, memulai pertukaran informasi, untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku Cangara (2018)

Kepala sekolah harus menjangkau semua guru dengan menciptakan budaya komunikasi terbuka dengan guru. Namun peningkatan kinerja guru tidak hanya menciptakan suasana terbuka, tetapi juga menciptakan suasana yang sangat nyaman dengan kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah. Kinerja guru tidak terlepas dari campur tangan kepala sekolah yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kepala sekolah tidak lepas dari komunikasi interpersonal yang dapat menciptakan suasana yang lebih nyaman, yang dapat meningkatkan kinerja seluruh warga sekolah khususnya guru. Komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru sangat penting agar kita dapat

senantiasa memantau, mengenali dan menanggapi dengan cepat kendala yang dihadapi guru.

Dari uraian di atas peneliti melihat bahwa adanya keterkaitan motivasi kerja dan komunikasi interpersonal di mana komunikasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut adakah hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah setiap guru mempunyai sebuah motivasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepala sekolah, motivasi merupakan dorongan yang dimiliki setiap guru untuk meningkatkan kinerja dalam mendidik anak-anak sekolah. Motivasi muncul dari diri seseorang dikarenakan ada rangsangan atau respons yang di dapat dan memproses hal yang terjadi, terkhusus pada seorang guru di sebuah sekolah yang harus mempunyai motivasi yang sangat besar dalam bekerja. Hal ini sangat penting di bahas karena, hasil observasi peneliti terdapat fenomena motivasi kerja yang di alami setiap guru di Sekolah SMP Namira Medan menunjukkan sebuah permasalahan, belum timbulnya perasaan senang dalam bekerja diakibatkan komunikasi yang tidak maksimal, belum mendapatkan kepuasan dalam bekerja seperti menerima jawaban dari manajemen dan keputusan saat rapat, belum efektif dalam memperoleh hasil, tidak adanya semangat dalam bekerja, belum efektif dalam mengembangkan tugas seperti menyelesaikan dokumen-dokumen sekolah, belum efektif dalam meningkatkan sebuah

prestasi, belum bertanggungjawab sepenuhnya terhadap tugas guru, kurangnya kesadaran dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini motivasi kerja menurun dikarenakan belum efektif dalam mengarahkan dan menjelaskan tugas setiap guru dan tidak efektif dalam penyampaian pesan pada setiap guru, selalu mengambil tugas pokok guru tanpa mengkomunikasikan dengan guru, belum sepenuhnya percaya kepada bawahan sehingga menyebabkan tugas yang dikerjakan oleh guru belum efektif. Ketika motivasi kerja guru menurun maka akan berdampak dengan tugas pokok fungsional seorang guru. Selain motivasi, komunikasi juga merupakan hal yang dibutuhkan manusia sebagai entitas sosial. Melalui komunikasi orang dapat berhubungan satu sama lain di rumah, tempat kerja, pasar, masyarakat, atau di mana pun mereka berada dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan adanya motivasi. Sebagaimana yang dikatakan oleh Cangara (2018) bahwa Komunikasi merupakan suatu dasar manusia yang dilakukan dalam pekerjaan, komunikasi saling berhubungan dengan antara satu dengan yang lainnya baik itu dalam kehidupan sehari-hari begitu juga dalam pekerjaan. Komunikasi adalah salah satu bentuk interaksi manusia. Komunikasi dapat menjadi jembatan untuk memecahkan masalah. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru adalah komunikasi.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini, pada hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dengan mengambil sampel di Sekolah SMP Namira Medan

D. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMP Namira Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMP Namira Medan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki dua manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian di bidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi sebuah instansi/lembaga sekolah sebagai masukan tentang sejauh apa hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru SMP Namira Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi Kerja

Makhluk manusia di dunia ini sangat membutuhkan sebuah motivasi dalam melakukan aktivitas apa pun itu, namun dari beberapa manusia belum mengetahui secara utuh apa yang dimaksud dengan motivasi. Motivasi muncul dari diri seseorang karena ada rangsangan atau respons yang di dapat dan memproses hal yang terjadi, terkhusus pada seorang guru di sebuah sekolah yang harus mempunyai motivasi yang sangat besar dalam bekerja. Guru sebagai manusia juga membutuhkan sesuatu yang bersifat stimulus atau dorongan, dalam hal ini dorongan tersebut adalah motivasi.

Menurut Afandi (2021) Motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri individu atau individu dengan melakukan kegiatan yang penuh inspirasi, dorongan, inspirasi, kejujuran, kegembiraan, dan kesungguhan.

Motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja, secara sederhana, motivasi adalah menciptakan semangat gairah kerja Ishak dalam (Nurdin, 2018)

Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Widiyanti dan Fitriani, 2017) Motivasi menggambarkan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang berorientasi pada tujuan atau *goal oriented* perusahaan. Tujuan organisasi

Menurut Munandar (2020) Motivasi yang dimaksud adalah proses di mana seseorang perlu didorong untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu bentuk perilaku yang ditandai dengan suatu bentuk kegiatan melalui proses psikologis. Baik apa yang mereka inginkan, yaitu mereka yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dapat menyebabkan mereka mencapai tujuan Yuli dalam (Dahlan Chair, 2020).

Beberapa teori yang sudah di paparkan di atas dapat diambil kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan sebuah dorongan dalam diri manusia baik dari dalam maupun luar dengan mencapai tujuan yang diinginkan dan dibutuhkan, Menginstruksikan seseorang untuk melakukan tugas yang ditetapkan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Gillmer dalam (Purba. A, 2016), mengatakan bahwa faktor-faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Pola kepemimpinan
2. Komunikasi
3. Jenis pekerjaan
4. Kondisi fisik tempat kerja

Menurut Afandi (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

- a. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan penunjang hidup yang terkandung di dalamnya adalah makan, minum, dll. Keinginan ini mendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja keras

b. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan masa depan seperti memiliki rasa tenang, bahagia, harmonis dan optimisme

c. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan harga diri, kesadaran dan rasa terima kasih dari karyawan dan masyarakat lingkungan

d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan akan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan kemungkinan yang optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan

Tokoh lain dari Herzberg mengemukakan teori hygiene-motivasi atau dikenal dengan teori dua faktor. Ia mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pekerjaan mencakup isi dari pekerjaan itu sendiri faktor intrinsik di antaranya yaitu: Tanggung jawab, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, Capaian, Pengakuan. Faktor lainnya faktor ekstrinsik di antaranya yaitu: Administrasi, Penyediaan fasilitas, Gaji, Hubungan interpersonal, Kondisi kerja

Sayhdan dalam Sayuti yang dikutip oleh Gustisyah dalam (Sariani, 2020) menyebutkan terdapat faktor faktor motivasi kerja yang berasal dari psikologis yaitu Faktor internal yang timbul dari proses psikologis dari dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar (faktor lingkungan)

Faktor Internal

a. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja.

b. Tingkat pendidikan

Seorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya

c. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya

Faktor Eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

c. Supervisi yang baik

Seseorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut.

d. Ada jaminan karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan

f. Peraturan yang fleksibel

Sistem dan peraturan yang ada pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, suatu peraturan yang bersifat melindungi dan diinformasikan secara jelas akan lebih memicu motivasi karyawan di dalam bekerja.

3. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Hasibuan dalam (Zulkifli, 2018) menyebutkan terdapat ciri-ciri motivasi kerja agar pekerjaan meningkat dengan baik yaitu:

1. Motif

Motif merupakan sebuah perangsang dan gaya gerak tertentu yang ingin di capai, motif tersebut terdapat dalam diri manusia masing-masing, segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan motif inilah yang mengarahkan dan mempertahankan sebuah aktivitas pada seseorang

2. Harapan

Suatu kesempatan yang di harapkan atau diberikan untuk terciptanya sebuah tujuan. Harapan tersebut salah satu peluang yang dipikirkan setiap seseorang yang akan dilakukan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Maksud dalam penjelasan ini seseorang termotivasi apabila sudah menilai pekerjaan yang akan dilakukan memiliki sesuatu yang bermanfaat

3. Insentif

Yaitu merangsang bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang sudah berprestasi di atas standar, pada dasarnya semangat kerja bawahannya akan meningkat karena umumnya manusia senang

menerima yang baik saja salah satunya balas jasa yang diberikan ke bawahannya adalah imbalan (insentif)

Anoraga (Prinata, 2021) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi seperti

- a. Perasaan senang dalam bekerja,
- b. Mendapatkan kepuasan kerja
- c. Usaha memperoleh hasil yang maksimal
- d. Adanya kegairahan dalam bekerja
- e. Mengembangkan tugas dan dirinya
- f. Selalu meningkatkan prestasi
- g. Bertanggung jawab
- h. Kesadaran dalam bekerja

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah perasaan senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan kerja, usaha memperoleh hasil yang maksimal, adanya kegairahan dalam bekerja, mengembangkan tugas dan dirinya, selalu meningkatkan prestasi, bertanggung jawab, serta kesadaran dalam bekerja.

4. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Munandar (Musdalifah, dkk, 2021) mengemukakan aspek-aspek motivasi kerja yaitu:

1. Adanya kedisiplinan karyawan. Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja sesuai dengan peraturan dan norma yang telah ditetapkan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi. Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide, disusun dengan teliti, buatan sendiri bukan tiruan sehingga membuat hasil yang mendukung pada kualitas kerja lebih baik
3. Kepercayaan Diri. Yakin akan kemampuan yang dimiliki, mandiri, dapat berpikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab.
4. Daya tahan terhadap tekanan. Reaksi karyawan terhadap emosional yang tidak menyenangkan dirasakan sebagai ancaman tidak seimbang dengan cara sendiri.
5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Sadar akan tanggung jawab setiap melakukan pekerjaan karena adanya kewajiban dalam melakukannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek sebuah motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi yang dimiliki karyawan, mempunyai kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan mempunyai tanggung jawab dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Mc.Clelland dalam penelitian Nayasartika (Mangkunegara, 2007) menyatakan bahwa aspek-aspek motivasi kerja, yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan memikul risiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.

- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

5. Asas-asas Motivasi

Hasibuan (Muis, 2017) menyebutkan terdapat asas-asas dalam sebuah motivasi yaitu:

a. Asas mengikut sertakan

Mengajak bawahan untuk memberikan kesempatan mengemukakan pendapatnya sebagai rekomendasi pengambilan keputusan.

b. Asas komunikasi

Menjalin sebuah komunikasi yang baik akan menjadi lebih baik dan efektif dalam sebuah pekerjaan dan dapat saling memahami antara rekan sesama tim dan saling tukar informasi dan terjadinya sebuah umpan balik seperti dapat memahami dan perubahan tingkah laku. Perjelas apa yang ingin Anda capai dan bagaimana mengatasi rintangan dan mencapainya

c. Asas pengakuan

Memberi bawahan penghargaan, pujian, dan ucapan terima kasih yang pantas dan pantas atas pekerjaan mereka

d. Asas wewenang yang delegasi

Beri bawahan wewenang dan keyakinan bahwa keterampilan dan kreativitas mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik

e. Asas adil dan layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah dan hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak bila masalahnya sama

f. Asas perhatian timbal balik

Keberhasilan mencapai tujuan dengan baik maka pemimpin harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Berdasarkan uraian di atas menurut teori asas pada motivasi kerja mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan menaruh kesempatan pada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan, menginformasikan secara baik tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan hambatan yang dihadapi, memberi bawahan penghargaan, pujian, dan ucapan terima kasih atas pekerjaan mereka, mendelegasikan sebagian wewenang dan kebebasan karyawan dalam membuat keputusan dan berkreaitivitas dalam melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Alat dan jenis motivasi yang diberikan atas keadilan dan kelayakan terhadap seluruh karyawan, Keberhasilan mencapai tujuan dengan baik maka pemimpin memberikan motivasi yang baik.

Kebutuhan dasar pokok dalam motivasi menurut Abraham H. Maslow (Munandar, 2020)

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan dasar pokok dalam sebuah motivasi yaitu dalam kebutuhan fisiologis timbul berdasarkan kondisi badan manusia, seperti makan dan lain-lain,

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan untuk perlindungan diri dari bahaya

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial memberi dan menerima persahabatan,

d. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri mencakup internal dan eksternal, dan

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan seseorang.

Menurut Hasibuan (Suariesti, 2014) mengemukakan asas-asas motivasi sebagai berikut

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

B. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan sesuatu usaha untuk menyampaikan informasi, pesan, pikiran, gagasan dan pendapat orang lain yang dilakukan oleh dua orang atau lebih baik itu dalam organisasi maupun masyarakat di sekitar kita. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi kepada orang lain yang bertujuan untuk secara langsung atau tidak langsung menginformasikan dan mengubah sikap, pendapat atau perilaku. Dalam penyebarannya diperlukan hubungan timbal balik antara penyampai informasi, yaitu penyebar dan penyebar.

Menurut Carl I Hovland Ilmu komunikasi adalah upaya sistematis untuk merumuskan secara tegas prinsip-prinsip transmisi informasi dan pembentukan pendapat dan sikap. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian kepada orang lain. Menurut R. Wayne Pace Komunikasi interpersonal adalah suatu proses komunikasi di mana dua orang atau lebih secara tatap muka, dalam proses ini pengirim dapat langsung menyampaikan informasi, dan penerima informasi dapat langsung menerima dan sampai. Menurut Johnson Komunikasi interpersonal juga merupakan setiap bentuk perilaku seseorang, termasuk verbal dan non-verbal, dan reaksi oleh orang lain. Setiap bentuk tingkah laku mengungkapkan pesan tertentu, sehingga juga merupakan bentuk komunikasi. Meskipun dalam arti sempit, komunikasi interpersonal diartikan sebagai pesan yang dikirimkan oleh seseorang kepada satu atau lebih penerima dan secara sadar mempengaruhi perilaku penerima. Menurut

Joseph A. Devito Komunikasi antarpribadi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang, atau sekelompok kecil orang dengan umpan balik langsung. Komunikasi personal adalah komunikasi langsung antara dua atau tiga orang dalam kedekatan fisik, dalam hal ini seluruh pancaindra dapat dimanfaatkan dan umpan baiknya segera terlihat. Menurut Bochner Komunikasi interpersonal adalah suatu proses di mana satu orang mengirimkan informasi dan orang lain atau sekelompok kecil orang menerima informasi, yang memiliki berbagai pengaruh dan memiliki kesempatan untuk memberikan umpan balik segera. Demikian pula menurut Everett M. Rogers komunikasi interpersonal adalah komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa orang. Komunikasi interpersonal atau komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi dan penyampaian pengertian antara dua orang atau lebih, dengan berbagai efek dan umpan balik (Ngalimun, 2018).

Berdasarkan pendapat dari beberapa tinjauan pustaka di atas menyimpulkan bahwasanya komunikasi interpersonal merupakan suatu penyampaian pesan antara dua orang atau lebih baik itu secara langsung maupun tidak langsung mempunyai hubungan yang timbal balik antara komunikator dengan komunikan, dengan tujuan saling memahami dan saling mengerti sehingga terjadi perubahan sikap. Komunikasi interpersonal merupakan penyampaian informasi, sikap dan lain sebagainya antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian antara kepala sekolah dengan guru mengenai masalah yang dibicarakan. Untuk meningkatkan dan meningkatkan hubungan interpersonal,

perlu ditingkatkan hubungan dan kerja sama antara guru dan kepala sekolah melalui komunikasi interpersonal.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut Menurut Ngalimun (2018)

1. Percaya (*Trust*)

Di antara berbagai faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, faktor kepercayaan adalah yang paling penting. Jika ada rasa saling percaya antara suami dan istri, mereka akan saling memahami, membentuk pikiran terbuka, saling melengkapi, saling memahami, dan terhindar dari masalah. Tiga faktor utama yang menumbuhkan sikap percaya adalah:

- a. Penerimaan adalah kemampuan untuk bergaul dengan orang lain tanpa menghakimi dan mengendalikan. Penerimaan tidak semudah kelihatannya. Kami selalu cenderung untuk menghakimi dan tidak dapat diterima. Akibatnya, hubungan interpersonal tidak dapat terjadi seperti yang diharapkan
- b. Empati dianggap sebagai salah satu hal untuk memahami orang lain yang tidak memiliki arti emosional bagi kita
- c. Kejujuran membuat perilaku kita dapat diprediksi. Mendorong orang lain untuk percaya pada kita sangat, sangat penting dalam komunikasi interpersonal

2. Sikap suportif

Salah satu sikap untuk mengurangi sikap defensif dalam komunikasi dapat terjadi karena faktor pribadi seperti ketakutan dan kecemasan, yang

menyebabkan kegagalan komunikasi interpersonal. Karena orang yang defensif akan lebih melindungi diri dari ancaman yang mereka tanggapikan dalam komunikasi daripada memahami informasi orang lain.

3. Sikap terbuka

Sikap terbuka ini berdampak besar pada komunikasi interpersonal yang efektif. Dengan komunikasi yang terbuka diharapkan tidak akan ada hal-hal yang tertutup, dan saling mengetahui satu sama lainnya dengan sikap saling suportif maka akan menimbulkan dorongan saling pengertian.

Sementara itu Jalaludin Rakhmat (Purba. A, 2016) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor komunikasi interpersonal yaitu:

- a. Persepsi diri
- b. Konsep diri
- c. Atraksi interpersonal
- d. Hubungan interpersonal

Berdasarkan uraian faktor-faktor di atas bahwa persepsi diri adalah memberikan makna dalam stimuli inderawi, atau menafsirkan kabar inderawi, konsep diri adalah pandangan dan perasaan kita mengenai diri kita, atraksi interpersonal adalah ketertarikan pada orang lain, perilaku positif & daya tarik seorang, hubungan interpersonal dapat diartikan sebagai hubungan antara seseorang dengan orang lain.

Menurut Cultip (Hasnawati dkk, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu:

- a. Kepercayaan,
- b. Hubungan/pertalian

- c. Kepuasan
- d. Kejelasan
- e. Kesenambungan dan konsistensi
- f. Kemampuan pihak penerima pesan/berita
- g. Saluran pengirim berita

Berdasarkan uraian di atas bahwa kepercayaan dalam komunikasi antara komunikator dan komunikan wajib saling mempercayai, interaksi pertalian keberhasilan komunikasi berkaitan erat menggunakan situasi atau lingkungan saat komunikasi berlangsung, Kepuasan Komunikasi harus mengakibatkan rasa kepuasan, antara kedua belah pihak. Kejelasan yang mencakup kata-kata yang dipergunakan, Kesenambungan Komunikasi dilakukan terus menerus dan fakta yang disampaikan jangan bertentangan dengan fakta yang terdahulu, kemampuan pihak mendapat pesan Komunikator harus menyesuaikan kata-kata yang menggunakan kemampuan & pengetahuan komunikan, saluran pengirim informasi Agar komunikasi berhasil, hendaknya digunakan saluran komunikasi yang telah biasa dipakai dan telah dikenal umum.

3. Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal

Menurut Pearson menyebutkan enam karakteristik komunikasi interpersonal sebagai berikut Ngalimun (2018) yaitu:

- a. Komunikasi interpersonal dimulai dengan diri pribadi
- b. Komunikasi interpersonal bersifat transaksional
- c. Komunikasi interpersonal menyangkut aspek isi pesan dan hubungan antarpribadi

- d. Komunikasi interpersonal membutuhkan kedekatan fisik antara mitra komunikasi
- e. Komunikasi interpersonal menempatkan kedua belah pihak yang berkomunikasi saling tergantung satu sama lainnya
- f. Komunikasi interpersonal tidak dapat diubah maupun diulang

Sesuai dengan pemikiran penelitian Permata, S, dkk (Barseli, 2018) menunjukkan bahwa komunikasi antarpribadi pada hakikatnya adalah komunikasi antara komunikator dan komunikan. Dari konsep ini, komunikasi interpersonal dapat dirumuskan sebagai proses interaksi spontan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, seorang komunikator dan seorang komunikan.

- a. Spontan tatap muka dengan media utama
- b. Tidak memiliki tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya
- c. Terjadi secara kebetulan dengan peserta yang tidak dikenal
- d. Mengakibatkan dampak yang disengaja atau tidak disengaja
- e. Kerap kali berbalas-balasan
- f. Memerlukan hubungan minimal dua orang dengan hubungan yang bebas dan beragam
- g. Menggunakan lambang-lambang yang bermakna

Dari ciri-ciri komunikasi di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan kemampuan komunikasi interpersonal yang tinggi menunjukkan sikap dan perilaku yang positif. Kemampuan untuk memelihara hubungan sosial dengan penerima manfaat, memahami berbagai cara untuk membangun hubungan dengan orang lain, dapat menerima perasaan, pikiran, motivasi,

perilaku dan gaya hidup orang lain, berpartisipasi dalam inisiatif komunitas dan mengambil berbagai peran kepemimpinan yang unggul, memerlukan hubungan minimal dua orang dengan hubungan bebas dan beragam, dapat berkomunikasi baik verbal maupun nonverbal

4. Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal

Terdapat aspek-aspek komunikasi interpersonal Devito (Marheni, 2019)

1. Keterbukaan

Kesediaan untuk menanggapi informasi ketika berhadapan dengan hubungan interpersonal. Kualitas keterbukaan terkait dengan tiga aspek komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka kepada komunikatornya. Aspek kedua berkaitan dengan kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap rangsangan yang masuk. Orang yang pendiam, tidak kritis, dan tidak tanggap pada umumnya adalah komunikator yang membosankan. Aspek ketiga menyangkut kepemilikan emosi dan pikiran bahwa komunikator mengakui bahwa emosi dan pikiran yang dia ungkapkan adalah miliknya dan bahwa dia bertanggung jawab atas emosi dan pikiran tersebut.

2. Empati

Empati adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dialami orang lain pada saat tertentu dari sudut pandang orang lain dan melalui mata orang lain. Orang yang empati dapat memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikapnya, serta harapan dan keinginannya untuk masa depan, serta menyampaikan empati baik secara verbal maupun nonverbal.

3. Dukungan

Situasi terbuka untuk mendukung komunikasi yang efektif. Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan di mana sikap mendukung mendominasi. Individu menunjukkan sikap mendukung dengan bersikap menghakimi, sukarela, tidak strategis, dan deskriptif

4. Rasa Positif

Orang perlu bersikap positif tentang diri mereka sendiri, mendorong orang lain untuk berpartisipasi lebih aktif, dan menciptakan situasi komunikasi yang mendorong interaksi yang efektif.

5. Kesetaraan

Komunikasi antarpribadi lebih efektif jika suasananya sama. Artinya, ada persepsi implisit bahwa kedua belah pihak berharga, berguna, dan memiliki sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Kesetaraan menuntut kita untuk menunjukkan rasa terima kasih yang positif tanpa syarat kepada orang lain.

Berdasarkan uraian terkait aspek-aspek komunikasi interpersonal kesimpulannya bahwa kesediaan untuk menanggapi informasi ketika berhadapan dengan hubungan interpersonal, empati adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dialami orang lain pada saat tertentu dari sudut pandang orang lain dan melalui mata orang lain, situasi terbuka untuk mendukung komunikasi yang efektif, hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan di mana sikap mendukung mendominasi, Orang perlu bersikap positif tentang diri mereka sendiri, mendorong orang lain untuk berpartisipasi lebih aktif, ada persepsi implisit bahwa kedua belah

pihak berharga, berguna, dan memiliki sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

C. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja

Dunia industri dan organisasi memerlukan sebuah keahlian dalam setiap bidang yang dimiliki, dalam bidang tersebut salah satunya yang wajib dimiliki setiap seseorang adalah motivasi kerja yang dimiliki setiap individu seseorang maupun kelompok, motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang, ketika seseorang mempunyai motivasi yang tinggi maka sebuah pekerjaan akan maksimal. Selain motivasi kerja yang tinggi seseorang harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik terkhusus komunikasi interpersonal mengapa demikian, komunikasi interpersonal sangat dibutuhkan dalam pekerjaan, ketika komunikasi berjalan dengan baik akan terjadi sebuah hubungan timbal balik seperti pertukaran informasi, saling mengerti, memahami sesama rekan kerja tim dan perubahan tingkah laku dan sikap. Industri dan organisasi tidak hanya memiliki keahlian dalam bidang komunikasi yang baik saja. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan adanya motivasi bahwa Komunikasi merupakan suatu dasar manusia yang dilakukan dalam pekerjaan, komunikasi saling berhubungan dengan antara satu dengan yang lainnya baik itu dalam kehidupan sehari-hari begitu juga dalam pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan secara singkat, penulis meneliti sebuah sekolah SMP Namira Medan yang mempunyai sebuah permasalahan salah satunya komunikasi interpersonal antar kepala sekolah dengan motivasi kerja setiap guru.

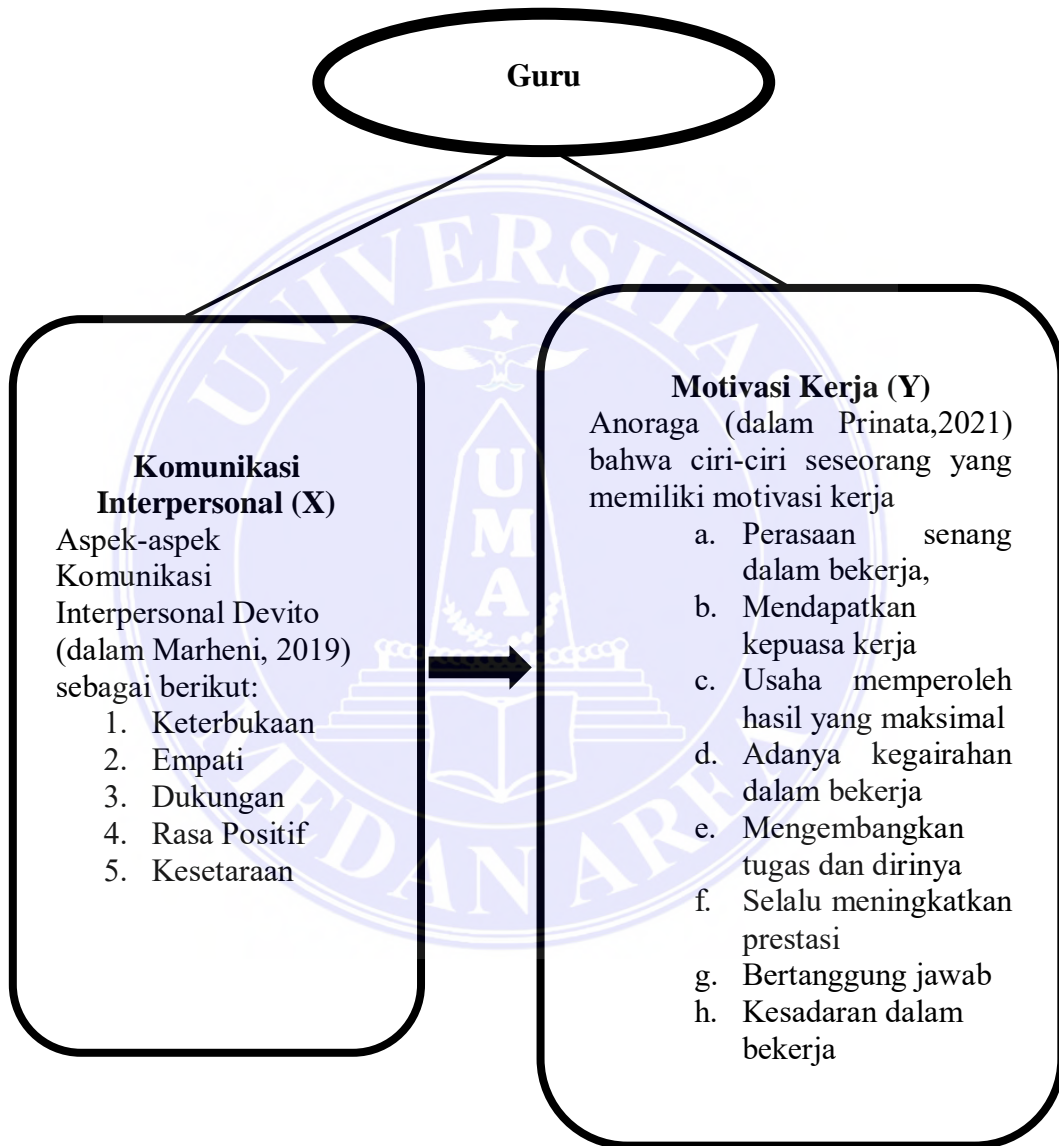
Dalam hal ini diperkuat juga dalam penelitian jurnal yang sudah membahas terkait komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja. Oktariani (2020) dapat kita simpulkan bahwa kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, atau guru dengan siswa sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu proses komunikasi yang baik. Komunikasi di sekolah khususnya antara kepala sekolah dan guru apabila dilakukan dengan baik dan intensif akan mempengaruhi sikap guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari dan berujung pada peningkatan kinerja sekolah. Oleh karena itu, pentingnya komunikasi interpersonal yang harmonis dan efektif.

Purba (2016) berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, dimana $r^* : 0.677$; $p : 0.000 < 0.010$. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya, semakin buruk komunikasi interpersonal maka tingkat motivasi kerja semakin rendah. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Korelasi determinan (R^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 : 0.458$. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dibentuk oleh Komunikasi Interpersonal sebesar 45.8%.

Berdasarkan penekanan dari beberapa penelitian di atas bahwasanya terdapat hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja pada SMP Namira Medan maka dari itu menjadi tugas penting bagi sebuah pimpinan mempunyai komunikasi interpersonal yang baik agar

meningkatkan motivasi kerja yang baik juga dan mencapai sebuah tujuan sekolah yang di butuh kan dan diinginkan.

D. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

E. Hipotesis

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja. Dengan asumsi, semakin baik komunikasi interpersonal kepala sekolah maka akan semakin tinggi motivasi kerja yang akan di dapatkan oleh guru dan sebaliknya, jika semakin buruk komunikasi interpersonal kepala sekolah maka akan semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh guru



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan tipe metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2013) Rujukan metode penelitian kuantitatif ini adalah metode yang diturunkan dari filosofi positivisme untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, analisis kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian korelasi, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari atau menguji derajat hubungan antara dua variabel (yaitu variabel bebas dan variabel terikat). Digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sementara itu menurut Gay (Arini dkk, 2020) Studi korelasi adalah studi yang melibatkan pengumpulan data untuk menentukan apakah dan seberapa besar hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mengadopsi jenis penelitian kuantitatif, mengadopsi metode penelitian yang relevan, dan data disajikan dalam bentuk angka-angka, bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2013) Atribut atau kualitas atau nilai seseorang, benda, atau aktivitas, yang ditentukan dan disimpulkan oleh peneliti yang sedang dipelajari, dengan beberapa variabilitas. Berdasarkan hal ini yang menjadi variabel dalam penelitian ini yaitu:

Variabel bebas (Independent Variabel) : Komunikasi Interpersonal (X)

Variabel terikat (Dependen Variabel) : Motivasi Kerja (Y)

C. Definisi Oprasional Variabel Penelitian

Berdasarkan kajian yang telah di bahas di bagian sebelumnya, maka definisi operasional yang dapat disampaikan dalam penulisan ini sebagai berikut :

1. Definisi operasional komunikasi Interpersonal (X)

Komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang-orang atau sekelompok kecil orang-orang, memiliki pengaruh dan dalam bentuk umpan balik dan membuat sebuah pertukaran informasi yang di terima. Komunikasi interpersonal juga penting untuk menjaga hubungan setiap orang. Aspek-aspek komunikasi interpersonal seperti keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, kesetaraan.

2. Definisi operasional motivasi kerja (Y)

Motivasi kerja sebagai sebuah proses pengaruh atau dorongan dari luar bagi individu atau kelompok kerja untuk mereka ingin melakukan sesuatu. Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini bawahannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Terdapat ciri-ciri motivasi kerja sebagai berikut, Perasaan senang dalam bekerja, Mendapatkan kepuasan kerja, Usaha memperoleh hasil yang maksimal, Adanya kegairahan dalam bekerja, Mengembangkan tugas dan dirinya, Selalu meningkatkan prestasi, Bertanggung jawab Kesadaran dalam bekerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif sangat menggunakan yaitu populasi, dalam pengertian populasi menurut Sugiyono (2013) Populasi suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas: Objek/subjek yang diidentifikasi oleh peneliti memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, diikuti dengan kesimpulan. Arikunto (Hartini dan Ritonga, 2021) bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti baik berupa manusia, benda, peristiwa maupun gejala yang terjadi (Hartini dan Ritonga, 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat dari populasi tersebut maka populasi dalam penelitian proposal ini adalah seluruh guru SMP Namira Medan berjumlah 30 orang dan dalam populasi ini Kepala Sekolah tidak termasuk dalam populasi tersebut.

2. Sampel Penelitian

Sampel yaitu sampel adalah sebagian dari kumpulan populasi yang mewakili seluruh populasi (Elyana dkk, 2021). Pengertian sampel menurut Sudjana Sasmiatun (2019) menyatakan sampel adalah sebagian yang diambil

dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang guru SMP Namira Medan dari populasi.

Berdasarkan penjelasan terkait sampel di atas terdapat pengambilan teknik sampelnya menggunakan *Teknik Total Sampling* merupakan penentuan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti. Alat yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode skala yang disebarakan kemudian dikumpulkan dan diolah diaman skala ini terdiri dari skala komunikasi interpersonal dan skala motivasi kerja. Pernyataan di dalam skala ini berisi aspek-aspek dari komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. Metode pengumpulan data ini menggunakan metode korelasi. Skala komunikasi interpersonal yaitu aspek-aspek menurut Devito (dalam Marheni, 2019) yang meliputi:

1. Keterbukaan

Kesediaan untuk menanggapi informasi ketika berhadapan dengan hubungan interpersonal. Kualitas keterbukaan terkait dengan tiga aspek komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka kepada komunikatornya. Aspek kedua berkaitan dengan kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap rangsangan yang masuk. Orang yang pendiam, tidak kritis, dan tidak tanggap pada umumnya adalah komunikator yang membosankan. Aspek ketiga

menyangkut kepemilikan emosi dan pikiran bahwa komunikator mengakui bahwa emosi dan pikiran yang dia ungkapkan adalah miliknya dan bahwa dia bertanggung jawab atas emosi dan pikiran tersebut.

2. Empati

Empati adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dialami orang lain pada saat tertentu dari sudut pandang orang lain dan melalui mata orang lain. Orang yang empati dapat memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikapnya, serta harapan dan keinginannya untuk masa depan, serta menyampaikan empati baik secara verbal maupun nonverbal.

3. Dukungan

Situasi terbuka untuk mendukung komunikasi yang efektif. Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan di mana sikap mendukung mendominasi. Individu menunjukkan sikap mendukung dengan bersikap menghakimi, sukarela, tidak strategis, dan deskriptif

4. Rasa Positif

Orang perlu bersikap positif tentang diri mereka sendiri, mendorong orang lain untuk berpartisipasi lebih aktif, dan menciptakan situasi komunikasi yang mendorong interaksi yang efektif.

5. Kesetaraan

Komunikasi antarpribadi lebih efektif jika suasananya sama. Artinya, ada persepsi implisit bahwa kedua belah pihak berharga, berguna, dan memiliki sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Kesetaraan menuntut

kita untuk menunjukkan rasa terima kasih yang positif tanpa syarat kepada orang lain.

Skala pengukuran yang digunakan dengan memakai skala *Likert* berupa 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negative (*unfavorable*) yang digunakan dalam penelitian ini, penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek, pernyataan *favorable* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavorable* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4

1. Skala Motivasi Kerja menggunakan menurut Anoraga (dalam Prinata,2021) ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja
 - a. Perasaan senang dalam bekerja,
 - b. Mendapatkan kepuasan kerja
 - c. Usaha memperoleh hasil yang maksimal
 - d. Adanya kegairahan dalam bekerja
 - e. Mengembangkan tugas dan dirinya
 - f. Selalu meningkatkan prestasi
 - g. Bertanggung jawab
 - h. Kesadaran dalam bekerja

Skala pengukuran yang digunakan dengan memakai skala Likert berupa 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negative (*unfavorable*) yang digunakan dalam

penelitian ini, penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek, pernyataan *favorable* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavorable* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Uji validitas merupakan suatu cara yang digunakan untuk mengetahui seberapa validnya sebuah instrumen yang digunakan. Validitas adalah suatu ukuran yang mempresentasikan tingkatan validitas atau kelayakan suatu instrumen Khafidin (Maielfi, 2021) Validitas tes adalah Seberapa mampu tes itu bisa digunakan untuk mengukur sesuatu yang dihendaki untuk diukur. Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.0 *for windows* dengan ketentuan yaitu korelasi *product moment* Penentuan validitas penelitian ini di lakukan dengan menghitung koefisien korelasi.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Pada dasarnya bukankah alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan data yang cukup dapat dipercaya, namun untuk meningkatkan istilah, sering dinyatakan bahwa alat ukurannya reliabel

(Agustina dkk, 2021). Agar mengetahui reliabilitas alat ukur ini menggunakan SPSS versi 25.0 *for windows*.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data ini digunakan untuk mengetahui sejauh apa hubungan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, sebelum maju ke tahap selanjutnya yaitu analisis data dan sebelumnya di uji dengan persyaratan analisis data terhadap variabel-variabel dalam proposal penelitian.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dengan tujuan mengetahui apakah distribusi dari penelitian masing-masing yaitu variabel bebas dan variabel terikat telah menyebar secara normal. Dalam uji normalitas ini di analisis dengan menggunakan teknik *KolmogorovSmirnov* dengan bantuan program komputer SPSS versi 25.0 *for windows*. yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka dinyatakan normal dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal Ichsan (2021)

2. Uji Linearitas

Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Metode analisis ini melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. digunakan dalam uji linieritas ini. Uji linearitas menggunakan SPSS 25.0 mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung adalah jika $p < 0,05$ maka hubungannya antara variabel

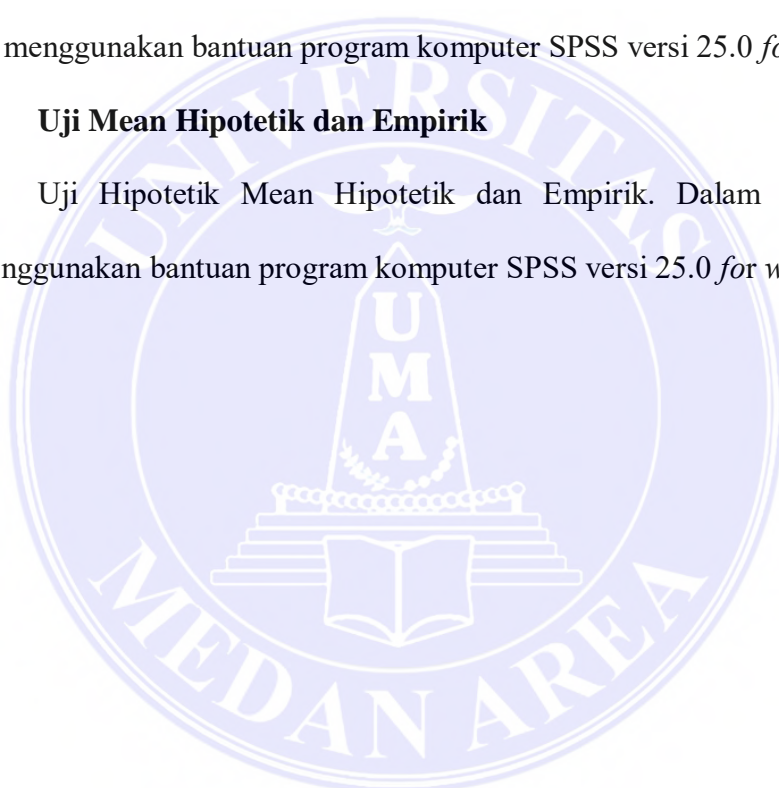
bebas dengan variabel tergantung di nyatakan linier, sebaliknya jika $p > 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan tidak linier Harlan (2021)

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Hipotesis Regresi jika $P(\text{sig}) < 0,05$ maka dinyatakan ada pengaruh. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25.0 *for windows*.

4. Uji Mean Hipotetik dan Empirik

Uji Hipotetik Mean Hipotetik dan Empirik. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25.0 *for windows*.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis uji hipotesis korelasi, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, di mana $r_{xy} = 0,805$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Dari hasil korelasi ini, maka dapat dinyatakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yakni semakin baik komunikasi interpersonal kepala sekolah maka semakin tinggi motivasi kerja pada guru.
2. Sumbangan efektif mendapat hasil hipotesis, diketahui bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, $r_{xy} = 0,805$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin baik komunikasi interpersonal maka motivasi kerja semakin tinggi, dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini, menggambarkan bahwa koefisien determinan Koef. Det. (r^2) dari hubungan antara kedua variabel sebesar $r^2 = 0,648$, ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 64,8% dinyatakan signifikan.

3. Komunikasi interpersonal tergolong sedang dimana mean hipotetik (72,5) lebih kecil dari mean empirik (74,73) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (15,803) dan sebaliknya motivasi kerja tergolong sedang dimana mean hipotetik (62,5) lebih kecil dari mean empirik (70,43). Dari hasil yang didapatkan bahwa di Sekolah SMP Islam Namira Medan memiliki komunikasi interpersonal dan motivasi kerja yang tergolong sedang.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan maka beberapa hal yang dapat disarankan yaitu:

1. Kepada Guru

Bagi guru, diharapkan agar mampu menyadari bahwa guru merupakan suatu kebutuhan bagi siswa, oleh sebab itu diharapkan dapat bekerja dengan tulus yang didasarkan dari hati dan juga dapat memperhatikan komunikasi interpersonal kepala sekolah, karena dengan komunikasi kepala sekolah yang efektif akan meningkatkan motivasi kerja serta dapat mencapai visi misi pada SMP Islam Namira Medan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

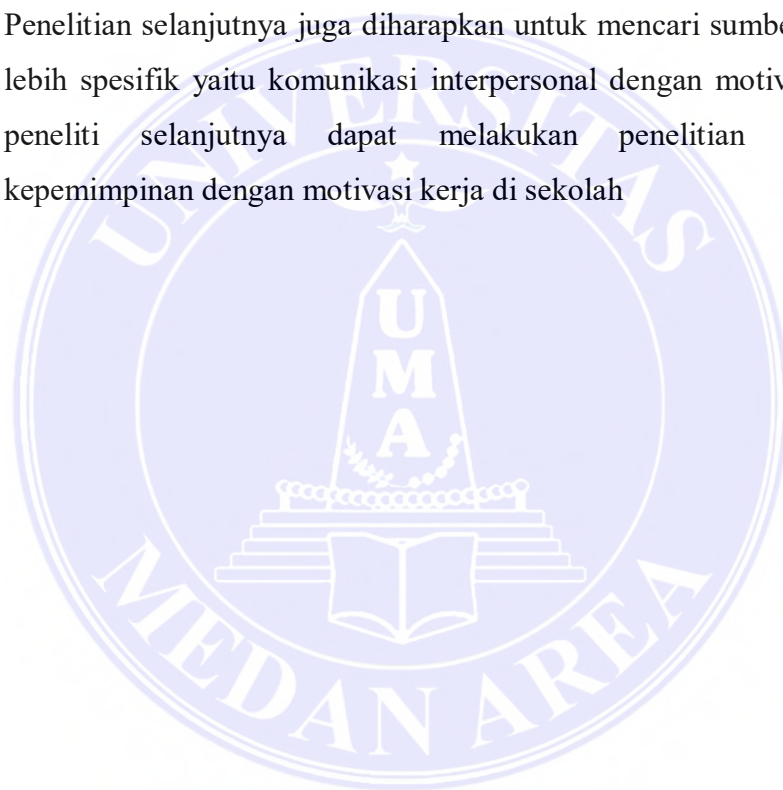
2. Kepada Pihak Lembaga

Diberikan pelatihan tentang kepada seluruh guru dan kepala sekolah agar mengetahui hal tersebut. Seperti Komunikasi, Kepemimpinan, dan individu, kelompok dan organisasi, dalam rangka meningkatkan proses produktivitas manusia mencapai tujuan organisasi Seorang Kepala Sekolah

harus memiliki komunikasi interpersonal yang baik ke semua guru yang ada di sekolah, dengan cara menjalin hubungan yang baik dengan guru maka motivasi kerja seorang guru akan meningkat, dengan keterbukaan, memahami setiap guru, saling mendukung, dan bersikap positif terhadap semua guru maka akan tercapailah tujuan yang di harapkan oleh lembaga sekolah tersebut

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk mencari sumber terkait yang lebih spesifik yaitu komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, dan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian seperti pola kepemimpinan dengan motivasi kerja di sekolah



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ZanafaPublishing.
- Agustina, Y., Rizka, & Yuda, M. F. (2021). Pengaruh Kreatifitas Guru Dalam Mengelola Pembelajaran IPS Terpadu Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal SosiohumanioraKodepena Information Center for Indonesian, Vol 2 No 2*, hal 204.
- Anogara, P. (2014a). Hubungan Kohesivitas Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Psikologi*.
- Anogara, P. (2014b). *Psikologi Kerja* (Cetakan Ke). PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Barseli, M., Sembiring, K., Ifdil, I., & Fitria, L. (2018). *The Concept of Student Interpersonal Communication. Vol 4 No 2*, hal 131.
- Cangara, H. (2018). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT. Raja Grafindo.
- Chair, U., & Ma'ruf. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Makassar. *Jurnal Brand, Vol 2 No 1*, hal 100.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Buletin Study Ekonomi*.
- Dwiarini, N. A., Murda, I. N., & Agustina, T. (2020). Korelasi Antara Rasa Ingin Tahu dan Motivasi Belajar dengan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas V. *Jurnal Mimbar Ilmu, Vol 25 No 1*, hal 24.
- Elyana, E., Jalaluddin, & Nuraeni. (2021). Pengaruh Pembiayaan Hijarah dan Pembiayaan Qardh Terhadap Tingkat Laba Bersih di Bank Syariah. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah, Vol 01 No 01*, hal 49.
- Ginting, D. B., Tarigan, Y., & Nababan, R. (2021). Perilaku Kewargaan Organisasi Bagi Guru Untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Kewarganegaraan*.
- Harlan, F. B., & Tarigan, Y. (2021). Analisis Pengaruh Bisnis Administrasi Competition. *Journal of Applied Business Administration*.
- Hartini, S., & Ritonga, M. K. (2021). Pengaruh Penguasaan Fungsi Linear Terhadap Hasil Belajar Statistik Ekonomi II Pendidikan Ekonomi IPTS. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*,

- Vol 9 No 4*, hal 731.
- Hasnawati, Makhdalena, & Junus, N. (2019). The Influence Of Trust and Interpersonal Communication. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 7*, hal 188.
- Ichsan, R. N., & Karim, A. (2021). Kualitas Pelayanan Terhadap Nasabah. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial*.
- Illahi, N. (2020). Peranan Guru Dalam Peningkatan Prestasi Siswa. *Jurnal Asy-Syukriyyah*.
- Maielfi, D. (2021). Validitas Instrument Penerapan Model Quantum Teaching Tipe Tandur Terhadap Keterampilan Komunikasi dan Kolaborasi Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol 3 No 2*, hal 407.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Marheni, K. I. (2019). Komunikasi Interpersonal. *Jurnal of Conselling and Personal Development, Vol 01 No .*
- Muis, A. (2017). Pengaruh Disiplin Karyawan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Graha Service Indonesia. *Jurnal Ilmiah Widya, Vol 4 No 2*, hal 293.
- Munandar, A. S. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Musdalifah. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. *Edu Leadership*.
- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal*. Pustaka Pelajar.
- Nurdin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 1 No 1*, hal 74.
- Oktarina, E., Makhdalena, & Caska. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri SeKota Pekan Baru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 8 No 1*, hal 88–92.
- Purba, A. (2016). Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru SMK Multi Karya Medan. *Jurnal Deversitasi, Vol 2*, hal 7.
- Rosni. (2021). Kompetensi Guru. *Jurnal Education*.
- Sariani, N. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Bandung. *Open Journal Systems, Vol 14 No 11*, hal 3361–3362.

- Sasmiatun. (2019). Pengaruh Partisipasi Aktid Orang Tua dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survai Pada Siswa SMP Negeri di Jakarta Barat). *Jurnal Pendidikan, Vol 2 No 3*, hal 248.
- Suariesti, R. (2014). *Pengaruh Pengawasan Kepala Dinas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. *Cakrawala, Vol 17 No 2*, hal 133.
- Zulkifli. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Mega Aktiva, Vol 7 No 1*, hal 34–35.



LAMPIRAN



LAMPIRAN A
SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL

DATA IDENTITAS DIRI GURU SMP NAMIRA MEDAN

Isilah data diri dibawah sesuai dengan diri Bapak/Ibu di Sekolah SMP Namira Medan

Nama (Inisial) :
Usia :
Jenis Kelamin : Peremuan/Laki-Laki*
Bidang/Pekerjaan :

Catatan : *Coret salah satunya jika tidak menunjukkan jenis kelamin

PETUNJUK TEKNIS Pengerjaan

1. Berikut ini saya berikat beberpa pernyataan kedalam alat ukur (Skala).
Bapak/Ibu Guru SMP Namira Medan diharapkan untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan/pernyataan dalam skala tersebut
2. Adapun jawaban dalam skala ini sebagai berikut
Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Dalam setiap pertanyaan/pernyataan tidak ada jawaban yang benar maupun salah
4. Bapak/Ibu Guru hanya diperbolehkan memilih satu jawaban saja dari setiap pertanyaan/pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar skala sesuai dengan pilihan Bapak dan Ibu Guru

SELAMAT Mengerjakan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kepala sekolah meciptakan iklim keterbukaan yang baik				
2	Kepala sekolah belum mampu mempercayai guru dalam menyelesaikan tugas				

3	Kepala sekolah menginformasikan secara terbuka kepada seluruh guru terkait kegiatan sekolah				
4	Kepala sekolah menunjukkan sikap tidak menerima kritik dan saran yang diberikan oleh guru				
5	Kepala sekolah tidak menginformasikan secara terbuka terkait kegiatan sekolah				
6	Kepala sekolah tidak memberikan tanggapan yang baik				
7	Kepala sekolah memberikan tanggapan terhadap keluhan guru				
8	Kepala sekolah memberikan dukungan moral yang baik				
9	Kepala sekolah menunjukkan sikap empati kepada guru yang terkena musibah				
10	Kepala sekolah memberikan dukungan bagi guru yang ingin studi lanjut				
11	Kepala sekolah pilih kasih dalam memberikan informasi dan bimbingan				
12	Kepala sekolah mampu mempercayai guru dalam menyelesaikan tugas				
13	Kepala sekolah tidak memberikan reward/penghargaan bagi guru berprestasi				
14	Kepala sekolah tidak memberikan rasa empati kepada guru yang terkena musibah				
15	Kepala sekolah tidak mendengarkan gagasan/pendapat dari guru				
16	Kepala sekolah memberikan dukungan yang baik pada setiap guru				
17	Kepala sekolah tidak pilih kasi dalam memberikan bimbingan kepada guru				
18	Kepala sekolah memberi teguran tanpa melihat status guru tersebut merupakan guru baru atau guru				

	lama				
19	Kepala sekolah tidak memberikan dukungan moral kepada guru yang membutuhkan				
20	Kepala sekolah tidak menciptakan iklim yang terbuka dalam bekerja				
21	Kepala sekolah tidak memberikan suport dengan hasil kinerja guru				
22	Kepala sekolah mau mendengarkan pendapat/gagasan dari guru				
23	Kepala sekolah memberikan keluasaan dalam menyampaikan masukan/saran				
24	Kepala sekolah memberikan reward/penghargaan bagi guru berprestasi				
25	Kepala sekolah tidak memberi dukungan kepada guru untuk menyampaikan informasi tentang kegiatan sekolah				
26	Kepala sekolah menyesuaikan intonasi komunikasi sesuai dengan keadaan				
27	Kepala sekolah tidak bisa menyesuaikan intonasi komunikasi dengan keadaan				
28	Kepala sekolah memastikan bahwa jawaban dari kritik dan saran sudah dipahami oleh guru				
29	Kepala sekolah tidak bisa membagi tugas kegiatan sekolah kepada guru				
30	Kepala sekolah tidak memberikan keluasaan dalam menyampaikan masukan/saran				



LAMPIRAN B
SKALA MOTIVASI KERJA

DATA IDENTITAS DIRI
GURU SMP NAMIRA MEDAN

Isilah data diri dibawah sesuai dengan diri Bapak/Ibu di Sekolah SMP Namira Medan

Nama (Inisial) :
Usia :
Jenis Kelamin :

PETUNJUK TEKNIS Pengerjaan Skala Kuesioner Motivasi Kerja

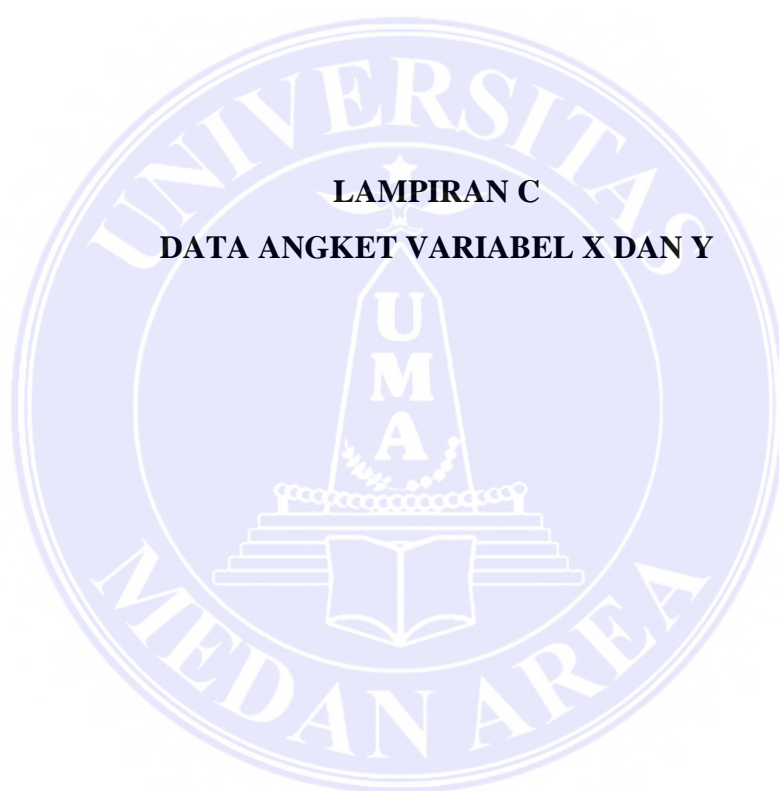
5. Berikut ini saya berikat beberapa pernyataan kedalam alat ukur (Skala).
Bapak/Ibu Guru SMP Namira Medan diharapkan untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan/pernyataan dalam skala tersebut
6. Adapun jawaban dalam skala ini sebagai berikut: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)
7. Dalam setiap pertanyaan/peryataan tidak ada jawaban yang benar maupun salah
8. Dalam menjawab kuesioner ini tidak di batasi oleh waktu

SELAMAT MENGERJAKAN

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan senang hati				
2	Lingkungan tempat saya bekerja sangat memberikan kenyamanan				
3	Saya berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin				
4	Saya sangat bersemangat dalam bekerja karena memiliki rekan kerja yang baik				
5	Saya selalu mengevaluasi diri agar ada perubahan kearah yang lebih baik dalam bekerja				

6	Saya selalu meningkatkan prestasi dalam kinerja agar menjadi semakin baik				
7	Bagi saya mengerjakan tugas dengan baik adalah sebuah tanggung jawab				
8	Saya bekerja seoptimal mungkin walaupun atasan tidak mengawasi				
9	Saya merasa tidak senang mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh Kepala Sekolah				
10	Perasaan saya biasa-biasa saja ketika telah menyelesaikan pekerjaan				
11	Saya tidak pernah menyusun langkah-langkah perbaikan walaupun hasil kerja yang diperoleh belum maksimal				
12	Saya tidak bersemangat dalam bekerja dibandingkan dengan rekan sekerja				
13	Saya jarang mengembangkan ide-ide untuk solusi terhadap permasalahan di kantor				
14	Kinerja saya relatif sama-sama saja dan tidak meningkatkan prestasi				
15	Saya tidak bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas				
16	Saya akan membiarkan pekerjaan yang diberikan jika saya anggap itu sulit				
17	Saya merasa senang karena telah menjadi di instansi ini				
18	Saya puas dengan kondisi kerja disini				
19	Berusaha keras dalam memperoleh hasil yang maksimal akan memberikan keuntungan tersendiri bagi saya				
20	Saya termasuk orang yang berambisi dalam mengerjakan pekerjaan				
21	Pelatihan yang selama ini saya ikuti dapat				

	mengembangkan keterampilan saya dalam bekerja				
22	Saya berusaha meningkatkan prestasi melalui ide-ide kreatif dalam bekerja				
23	Memeriksa kembali setiap pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sudah menjadi tanggung jawab saya				
24	Meskipun pekerjaan yang diberikan sangat sulit saya akan berusaha untuk menyelesaikannya				
25	Saya kurang menyukai pekerjaan yang saya kerjakan karna bukan kemampuan saya				
26	Saya merasa kurang puas dengan kondisi kerja disini				
27	Saya tidak peduli dengan hasil kerja yang sudah dicapai				
28	Kegagalan yang pernah terjadi membuat saya tidak bersemangat lagi dalam bekerja				
29	Saya merasa bekerja di kantor ini kurang dapat mengembangkan potensi yang saya miliki				
30	Saya tidak meningkatkan prestasi saya dalam bekerja				
31	Ketika tugas sudah selesai maka tanggung jawab saya sudah selesai				
32	Saya kurang maksimal dalam bekerja karena kepala sekolah tidak memberikan informasi yang jelas				





LAMPIRAN D
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30

/SCALE('Komunikasi Interpersonal') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	20-JUL-2022 10:39:32
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working 30 Data File Matrix Input Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 /SCALE('Komunikasi Interpersonal') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>				
Resources	<table> <tr> <td>Processor Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,00</td> </tr> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,14</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,00	Elapsed Time	00:00:00,14
Processor Time	00:00:00,00				
Elapsed Time	00:00:00,14				

Scale: Komunikasi Interpersonal

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	30	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

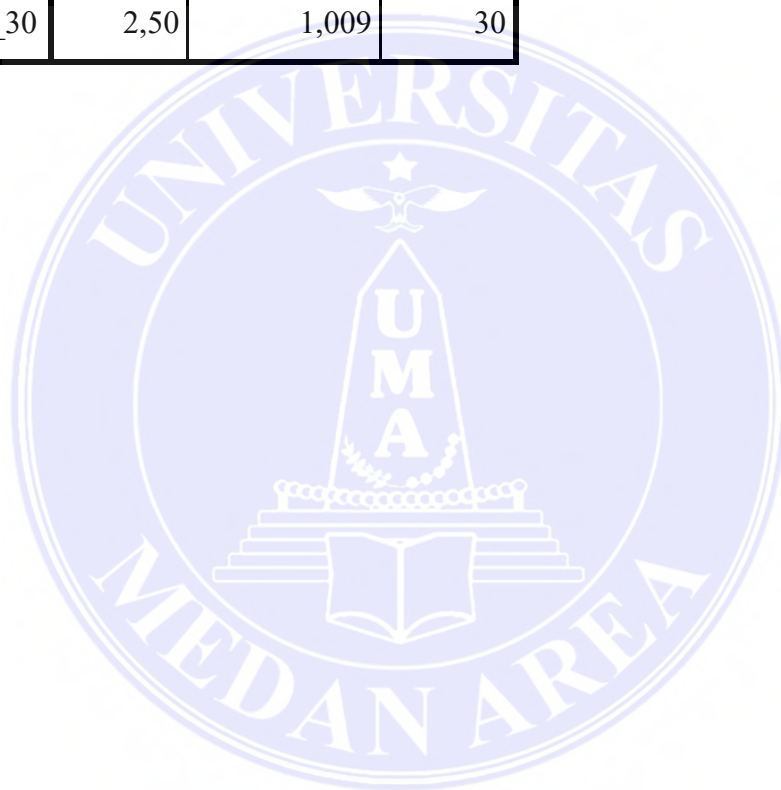
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,03	,809	30
aitem_2	2,43	,935	30
aitem_3	2,97	,928	30
aitem_4	2,43	,935	30
aitem_5	2,70	,877	30
aitem_6	2,73	1,015	30
aitem_7	2,87	1,042	30
aitem_8	3,07	,907	30
aitem_9	3,23	,817	30
aitem_10	3,13	,900	30
aitem_11	2,40	1,102	30
aitem_12	2,87	,819	30
aitem_13	2,63	1,033	30
aitem_14	2,70	1,055	30
aitem_15	2,57	1,073	30
aitem_16	2,87	,900	30
aitem_17	2,93	,944	30
aitem_18	2,97	,890	30
aitem_19	2,70	1,022	30
aitem_20	2,50	1,009	30

aitem_21	2,73	1,048	30
aitem_22	2,67	,884	30
aitem_23	2,80	,925	30
aitem_24	2,97	,890	30
aitem_25	2,77	1,104	30
aitem_26	2,97	,999	30
aitem_27	2,57	1,040	30
aitem_28	2,90	,845	30
aitem_29	2,60	1,003	30
aitem_30	2,50	1,009	30



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	80,17	369,799	,541	,960
aitem_2	80,77	371,495	,413	,961
aitem_3	80,23	364,254	,626	,959
aitem_4	80,77	358,737	,781	,958
aitem_5	80,50	363,983	,673	,959
aitem_6	80,47	358,051	,734	,958
aitem_7	80,33	357,264	,734	,958
aitem_8	80,13	365,637	,600	,959
aitem_9	79,97	369,413	,547	,960
aitem_10	80,07	366,892	,568	,960
aitem_11	80,80	354,924	,750	,958
aitem_12	80,33	364,506	,706	,959
aitem_13	80,57	360,599	,652	,959
aitem_14	80,50	369,224	,417	,961
aitem_15	80,63	354,792	,775	,958
aitem_16	80,33	359,540	,789	,958
aitem_17	80,27	357,099	,820	,958
aitem_18	80,23	382,806	,105	,963
aitem_19	80,50	357,086	,754	,958
aitem_20	80,70	356,562	,779	,958
aitem_21	80,47	356,533	,749	,958
aitem_22	80,53	365,706	,615	,959
aitem_23	80,40	362,593	,676	,959
aitem_24	80,23	366,185	,596	,959
aitem_25	80,43	362,668	,556	,960
aitem_26	80,23	360,530	,678	,959
aitem_27	80,63	356,723	,750	,958
aitem_28	80,30	362,631	,744	,958

aitem_29	80,60	358,041	,743	,958
aitem_30	80,70	357,045	,766	,958

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83,20	387,269	19,679	30



NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32
    
```

/SCALE('Motivasi Kerja') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created	20-JUL-2022 10:40:30
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working 30 Data File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 /SCALE('Motivasi Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>				
Resources	<table> <tr> <td>Processor Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,02</td> </tr> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,03</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,02	Elapsed Time	00:00:00,03
Processor Time	00:00:00,02				
Elapsed Time	00:00:00,03				

[DataSet1]

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0

Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,17	,747	30
aitem_2	2,80	,847	30
aitem_3	3,37	,718	30
aitem_4	3,17	,648	30
aitem_5	3,43	,626	30
aitem_6	3,33	,711	30
aitem_7	3,50	,630	30
aitem_8	3,43	,504	30
aitem_9	2,53	1,008	30
aitem_10	2,93	,868	30
aitem_11	3,10	,885	30
aitem_12	2,97	,809	30
aitem_13	2,93	,907	30
aitem_14	2,90	,885	30
aitem_15	3,10	,995	30
aitem_16	3,17	,834	30

aitem_17	3,27	,640	30
aitem_18	2,77	,858	30
aitem_19	3,40	,675	30
aitem_20	3,10	,759	30
aitem_21	3,50	,572	30
aitem_22	3,33	,661	30
aitem_23	3,40	,621	30
aitem_24	3,37	,556	30
aitem_25	3,00	,871	30
aitem_26	2,57	,898	30
aitem_27	3,10	,803	30
aitem_28	3,13	,819	30
aitem_29	2,80	,997	30
aitem_30	3,03	,928	30
aitem_31	2,57	,935	30
aitem_32	2,57	1,073	30

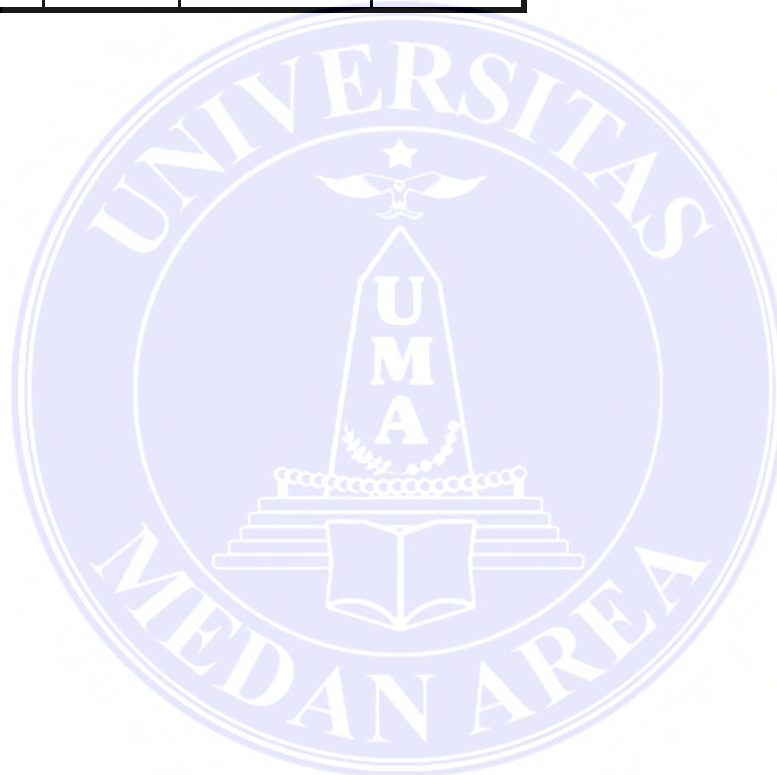
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	95,57	172,461	,176	,913
aitem_2	95,93	172,616	,141	,914
aitem_3	95,37	166,033	,536	,908
aitem_4	95,57	171,909	,244	,912
aitem_5	95,30	167,666	,519	,908
aitem_6	95,40	167,697	,449	,909
aitem_7	95,23	168,116	,488	,909
aitem_8	95,30	168,907	,559	,909
aitem_9	96,20	160,648	,580	,907
aitem_10	95,80	168,166	,336	,911
aitem_11	95,63	163,826	,524	,908
aitem_12	95,77	162,323	,655	,906
aitem_13	95,80	159,476	,706	,905
aitem_14	95,83	161,178	,646	,906
aitem_15	95,63	157,964	,701	,905
aitem_16	95,57	160,737	,712	,905
aitem_17	95,47	167,430	,522	,908
aitem_18	95,97	170,378	,239	,913
aitem_19	95,33	166,230	,563	,908
aitem_20	95,63	166,585	,476	,909
aitem_21	95,23	167,220	,603	,908
aitem_22	95,40	164,455	,684	,906
aitem_23	95,33	164,230	,745	,906
aitem_24	95,37	168,309	,545	,908
aitem_25	95,73	165,582	,452	,909
aitem_26	96,17	170,420	,224	,913
aitem_27	95,63	160,654	,746	,905
aitem_28	95,60	162,317	,646	,906

aitem_29	95,93	163,651	,464	,909
aitem_30	95,70	159,114	,705	,905
aitem_31	96,17	178,351	-,110	,919
aitem_32	96,17	170,351	,178	,915

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98,73	176,478	13,285	32





LAMPIRAN E
UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

```
/K-S(NORMAL)=X Y
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

Notes	
Output Created	20-JUL-2022 10:58:55
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 30
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,02 Number of Cases 157286 Allowed ^a

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komunikasi Interpersonal	30	74,73	15,803	30	109
Motivasi Kerja	30	70,43	17,399	27	100

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Komunikasi Interpersonal	Motivasi Kerja
N	30	30
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean	74,73	70,43
Std. Deviation	15,803	17,399
Most Extreme Differences		
Absolute	,198	,135
Positive	,158	,130
Negative	-,198	-,135
Kolmogorov-Smirnov Z	1,085	,737
Asymp. Sig. (2-tailed)	,190	,649

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



MEANS TABLES=Y BY X

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

		Notes
Output Created		20-JUL-2022 10:59:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet2]

Case Processing Summary

						Cases	
		Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent	

Motivasi Kerja * Komunikasi Interpersonal	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
---	----	--------	---	------	----	--------

Report

Motivasi Kerja

Komunikasi Interpersonal	Mean	N	Std. Deviation
30	27,00	1	.
35	32,00	1	.
52	43,00	1	.
62	88,00	1	.
65	56,50	2	,707
68	60,00	1	.
72	100,00	1	.
73	64,33	3	1,528
74	65,00	2	,000
76	68,00	2	,000
77	70,00	1	.
78	79,33	3	15,308
80	72,00	2	,000
82	74,00	1	.
83	74,00	1	.
84	80,33	3	11,930
85	77,00	1	.
90	81,00	1	.
102	93,00	1	.
109	99,00	1	.
Total	70,43	30	17,399

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			8020,867	19	422,151	5,566	,004
Motivasi Kerja * Komunikasi Interpersonal	Between Groups	Linearity	5692,233	1	5692,233	75,046	,000
		Deviation from Linearity	2328,634	18	129,369	1,706	,195
	Within Groups		758,500	10	75,850		
Total			8779,367	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Komunikasi Interpersonal	,805	,648	,956	,914



LAMPIRAN G
UJI HIPOTESIS

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes

Output Created		20-JUL-2022 11:02:49
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet2 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	30 User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,05

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komunikasi Interpersonal	74,73	15,803	30
Motivasi Kerja	70,43	17,399	30

Correlations

		Komunikasi Interpersonal	Motivasi Kerja
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	,805**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,805**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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





