

**POLA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA  
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA  
GURU DI MTs ISLAMIYAH SULUH MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Sidang  
Munaqosah Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Disusun Oleh :**

**WARDATU RIDA**

**37.14.4.026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SUMATERA UTARA**

**M E D A N**

**2 0 1 8**



**POLA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA  
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA  
GURU DI MTs ISLAMIAH SULUH MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Sidang  
Munaqosah Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Disusun Oleh :**

**Wardatu Rida**

**37.14.2.026**

**Pembimbing Skripsi 1:**

**Pembimbing Skripsi 2:**

**Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A**

**NIP: 19760620 200312 2 001**

**Dr. Yusuf Hadijaya, MA**

**NIP: 19681120 199503 1 003**

**Kepala Jurusan:**

**Dr. Abdillah, S. Ag, M.Pd.**

**NIP. 19680805 199703 1 002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SUMATERA UTARA**

**M E D A N**

**2 0 1 8**

No : Istimewa

Lampiran : -

Hal : **Skripsi**

A.n Wardatu Rida

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fakultas

Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sumatera Utara

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran seperti ini  
untuk perbaikan skripsi Mahasiswa :

Nama : Wardatu Rida

Nim : 37.14.4.026

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Pola Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Meningkatkan  
Kepuasan Kerja Guru di MTs Islamiyah Suluh Medan

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan  
dalam sidang munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN  
Sumatera Utara Medan.

Demikian saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan Terima  
Kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, 7 Juni 2018

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. NURIKA KHALILA DAULAY, MA**

**Dr. YUSUF HADIJAYA, MA**

**NIP. 19760620 200312 2 001**

**NIP. 19681120 199503 1 003**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wardatu Rida

NIM : 37.14.4.026

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **“Pola Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di MTs Islamiyah Suluh Medan”.**

Pembimbing : 1. Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A

2. Dr. Yusuf Hadijaya, M.A

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sebelumnya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 7 Juni 2018

Yang membuat pernyataan

Wardatu Rida  
37.14.4.026

## PERSEMBAHAN

*Assalamualaikum warahmatullah wabarakatuh*

*Dengan mengucapkan Bismillahirrohmanirrohim, Karya yang sederhana ini*

*penulis persembahkan teruntuk :*

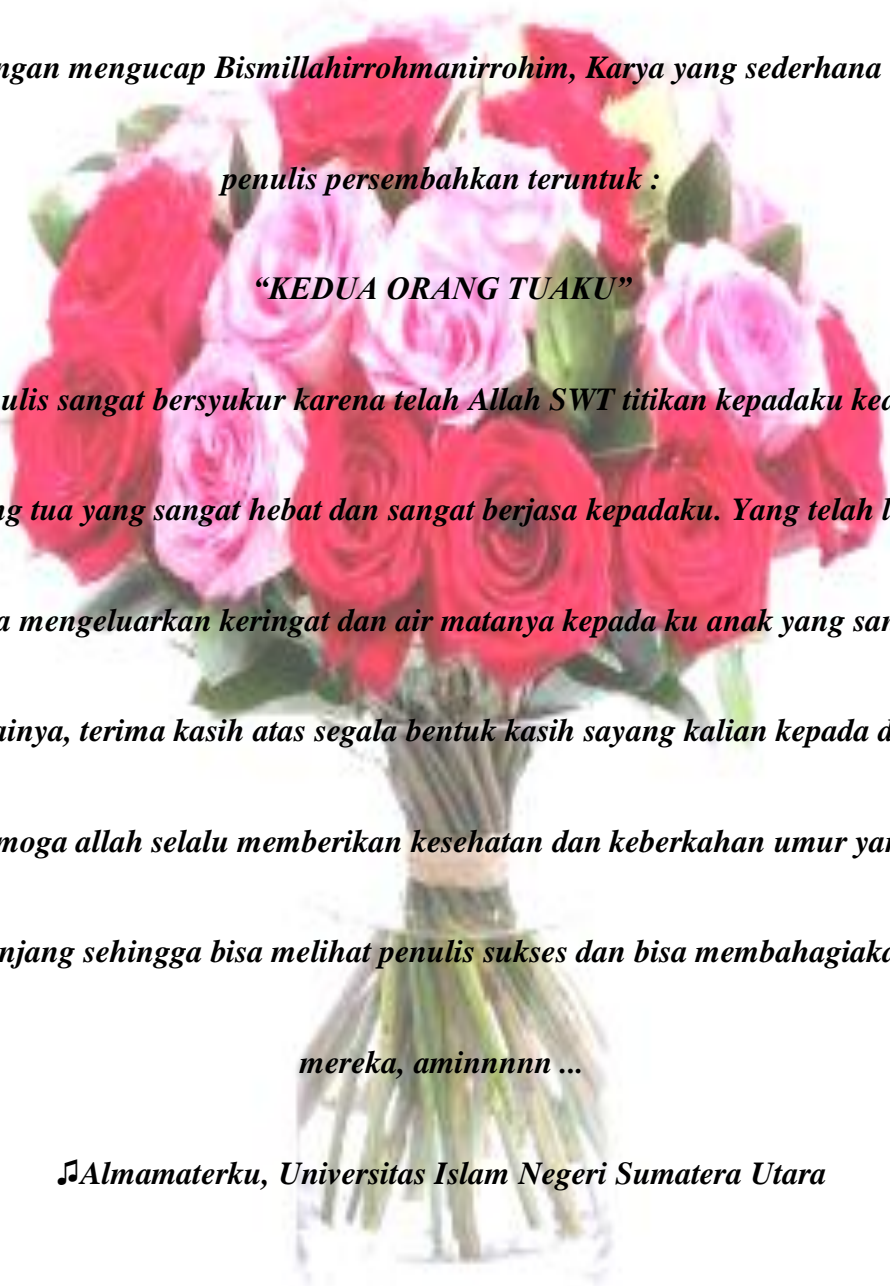
**“KEDUA ORANG TUAKU”**

*Penulis sangat bersyukur karena telah Allah SWT titikan kepadaku kedua orang tua yang sangat hebat dan sangat berjasa kepadaku. Yang telah luar biasa mengeluarkan keringat dan air matanya kepada ku anak yang sangat dicintainya, terima kasih atas segala bentuk kasih sayang kalian kepada diriku.*

*Semoga allah selalu memberikan kesehatan dan keberkahan umur yang panjang sehingga bisa melihat penulis sukses dan bisa membahagiakan*

*mereka, aminnnnn ...*

*♪Almamaterku, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*



## ABSTRAK



Nama : Wardatu Rida  
Nim : 37144026  
Fak/Jur : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing : Dr. Nurika Khalila Daulay, MA  
Dr. Yusuf Hadijaya, MA  
Judul : **Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di MTs Islamiyah Suluh Medan**

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan sistem insentif yang diberikan sekolah terhadap kepuasan kerja guru, bentuk tanggung jawab yang dilakukan guru terhadap pekerjaan yang diembankan, adakah reward yang diberikan kepala madrasah kepada guru, kenyamanan yang diberikan kepala madrasah kepada guru dalam lingkungan, komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan guru, upaya yang diberikan kepala madrasah untuk memicu guru menjadi puas dengan hasil kerjanya di MTs Islamiyah Suluh Medan.

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang menggunakan teknik pengumpulan data antara lain wawancara, observasi, diskusi lengkap terarah dan studi dokumen yang melibatkan kepala madrasah, guru dan staff lainnya untuk mendeskriptif kan komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dengan menyajikan reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lebih banyak guru yang mengatakan tidak adanya penambahan insentif untuk guru yang berprestasi, (2) Guru yang berada di MTs Islamiyah tersebut sangat bertanggung jawab dengan hasil kerjanya, (3) dalam penambahan reward tidak ada diberikan berupa materi hanya saja dukungan dan motivasi untuk guru, (4) Kepala madrasah selalu memberikan kenyamanan kepada guru di lingkungan sekolah, (5) Komunikasi yang digunakan kepala madrasah adalah media elektronik yang dimana ketika tidak berada di sekolah bisa mengawasinya dengan baik, (6) Upaya yang diberikan kepala madrasah untuk memicu guru menjadi puas dengan hasil kerjanya memicu pada lima macam yaitu keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwasanya komunikasi interpersonal kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.

**Kata Kunci :** *Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah, Kepuasan Kerja Guru*

**Pembimbing I**

**Dr.Nurika Khalila Daulay, M.A**  
**NIP: 19760620 200312 2 001**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur kehadiran Allah SWT senantiasa peneliti ucapkan karena berkat rahmat, karunia serta ridhonya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi untuk memenuhi semua tugas dalam melengkapi syarat dan pencapaian gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara, maka dari itu peneliti mengajukan judul skripsi yaitu “***Pola Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di MTs Islamiyah Suluh Medan***”.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri peneliti dan para pembaca lainnya khususnya pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Medan, 7 Juni 2018

Peneliti.

WARDATU RIDA

37144026

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat didalamnya. Namun berkat doa orang-orang yang menyayangi peneliti, penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu maka dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU).

2. Dr. Abdillah, M.Pd Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, atas nasehat, arahan dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.

3. Muhammad Rifa'i, M.Pd Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, atas nasehat, masukan dan selalu memberikan info-infor yang baik kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Dr. Nurika Khalila Daulay, MA Pembimbing skripsi I yang telah membimbing, memberikan arahan, masukan dan motivasi kepada peneliti sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Dr. Yusuf Hadijaya, MA pembimbing skripsi II yang super baik hati yang selalu membimbing, memotivasi dan slalu memberikan arahan-arahan yang sangat baik dan selalu setia menunggu peneliti kalau ingin dijumpai sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Lailatun Nur Kamalia Siregar, M.Pd kakak senior sekaligus dosen dan yang bekerja dibagian jurusan yang selalu baik hati membantu peneliti dalam



segala hal apapun sampai pada akhirnya penulis bisa melewati tahap demi tahap dan pada akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik, mengajar, dan melatih dengan memberikan ilmu dan pengetahuannya selama perkuliahan.

8. Rustam, S.PdI, Kepala Madrasah MTs Islamiyah Suluh Medan beserta guru-guru yang telah bersedia membantu peneliti dalam penelitian dan bersedia meluangkan waktunya menjadi narasumber penulis hingga sampai selesai.

9. Kedua orang tua yang tercinta dan sangat peneliti sayang, Ayahanda (Khairul) dan Ibunda (Rusniati, SP.d) yang tidak pernah lelah mendidik penulis sampai sebesar ini, yang senantiasa mendoakan penulis tidak pernah putus, yang selalu menjadi tempat mengadu, tempat bersandar dikala penulis lelah dengan mengerjakan skripsi, yang tidak pernah bosan memberikan dukungan baik moral maupun materil, memberikan arahan, nasihat dan bimbingan setiap saat tanpa ada henti-hentinya, tidak pernah bosan menghubungi dikala jarak jauh hanya untuk mengingatkan kepada penulis, sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan pendidikan hingga perguruan tinggi.

10. Untuk Alm abangda (Luqman Nul Hakim, S.Kom) yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti, selalu mengingatkan penulis untuk tetap semangat menjalani kuliah sampai pada akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

11. Untuk kakak tersayang (Sri Dewi, Sp) yang selalu ada untuk peneliti kapan dan dimanapun, yang selalu membantu penulis dalam tugas apapun, selalu sabar menghadapi penulis hingga usia sekarang, selalu memudahkan kesulitan

penulis dan selalu membimbing penulis serta menyemangatin penulis hingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Untuk adik tersayang (Muhammad Arif Rizky) terima kasih sudah menjadi adik yang baik yang selalu menjaga peneliti dari apapun, yang selalu membela penulis dalam hal apapun, selalu membantu penulis dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis semangat mengerjakan skripsi ini.

13. Hadriansyah BatuBara, S.Kom calon imam peneliti yang selalu ada untuk penulis dimanapun dan kapanpun, yang selalu membantu peneliti dalam tugas apapun, yang tidak pernah bosan mendengarkan keluh kesah peneliti, selalu memotivasi peneliti, selalu menghibur penulis sampai pada akhirnya peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

14. Untuk sahabat terbaik Wardatussaniah, Wahdana Fadlia terima kasih sudah menjadi sahabat terbaik peneliti.

15. Teman teman dikost Four A Resident Nomor 166 dan khususnya dinomor 166 N, Daeng Armaini, S.Pd, Febriza Handayani, S.Pd, Viqi Novita, dan tak lupa teman KKN 20 terima kasih untuk hari-hari bersama kalian yang selalu semangatin peneliti.

16. Teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2013 (MPI3), yang selalu memberikan warna warni yang berbagai fenomena cetar membahana halilintar, yang sulit dilupakan tapi kurang sedap dikenang.

17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga seluruh kebaikan, jasa, dan doanya yang telah memberikan kepada penulis menjadi pintu datangnya ridho dan kasih sayang oleh Allah SWT di dunia dan diakhirat kelak nanti.

Penyusunan skripsi ini tentunya masih belum sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat konstruktif penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti maupun pembaca sekalian. Aminnnnn

Medan, 07 Juni 2018

Peneliti,

Wardatu Rida

NIM. 37.14.4.026

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Fokus Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II: LANDASAN TEORITIS</b> .....	<b>10</b>
A. Kerangka Teori .....	10
1. Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah.....	10
a. Pengertian Komunikasi.....	10
b. Jenis-Jenis Komunikasi .....	12
c. Kriteria Komunikasi Interpersonal.....	15
d. Hal-Hal yang Mempengaruhi Komunikasi .....	17
e. Unsur-Unsur Komunikasi.....	18
f. Sifat Komunikasi.....	19

g.	Kepemimpinan Sebagai Faktor Determinan.....	19
h.	Keterampilan Kepala Madrasah.....	21
i.	Kepemimpinan Efektif.....	22
j.	Gaya Kepemimpinan.....	23
2.	Kepuasan Kerja Guru.....	24
a.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
b.	Kriteria Kepuasan Kerja Guru.....	25
c.	Teori Kepuasan Kerja.....	28
d.	Mengukur Kepuasan Kerja.....	30
e.	Pengaruh Kepuasan Kerja.....	31
f.	Hubungan Kepuasan Kerja.....	31
g.	Dampak Ketidakpuasan Kerja.....	36
h.	Etika dalam Kepuasan Kerja.....	38
i.	Pengertian Profesionalisme Guru.....	38
j.	Syarat-Syarat Guru Profesional.....	39
k.	Kode Etik Guru.....	40
l.	Guru Sebagai Pembimbing.....	41
m.	Syarat Guru yang Baik dan Berhasil.....	42
B.	Penelitian yang Relevan.....	43
C.	Kerangka Fikir.....	44
<b>BAB III: METODE PENELITIAN.....</b>		<b>46</b>
A.	Tujuan Khusus Penelitian.....	46
B.	Pendekatan Metode Penelitian.....	46
C.	Latar Penelitian.....	48

D. Sumber Data.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data .....	59
F. Teknik Analisis Data .....	51
G. Pemeriksaan Keabsahan Data .....	53
H. Instrumen Penelitian.....	54
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
A. Deskripsi Data Penelitian .....	58
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
2. Deskripsi Hasil Temuan Penelitian .....	70
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	87
<b>BAB V: KESIMPULAN .....</b>	<b>96</b>
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran-saran.....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Kisi-Kisi Instrumen Observasi.....	56
Tabel 3.2: Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Kepala Madrasah .....	57
Tabel 3.3: Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Guru .....	58
Tabel 4.1: Pendidikan 2 Jenjang Terakhir.....	64
Tabel 4.2: Pelatihan yang Pernah diikuti dengan Tugas Pokok 13 Pelatihan Terakhir .....	64
Tabel 4.3: Kepengurusan dalam KKM (kelompok kepala madrasah 3 jabatan terakhir .....	65
Tabel 4.4: Identitas Kepala Madrasah dan Staff.....	65
Tabel 4.5: Sarana dan Prasarana .....	66
Tabel 4.6: Prasarana Lainnya .....	67
Tabel 4.7: Daftar Jumlah Semua Guru .....	68
Tabel 4.8: Daftar Nama Guru Formal dan Ekskul.....	69
Tabel 4.9: Daftar Jumlah Peserta Didik .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	38
Gambar 4.1: Daftar Hadir Guru.....	97
Gambar 5.1: Foto Bangunan MTs Islamiyah Suluh Medan.....	119
Gambar 5.2: Ruangan Kepala Madrasah .....	119
Gambar 5.3: Foto Penulis dengan Kepala Madrasah saat Berdiskusi .....	120
Gambar 5.4: Foto Penulis dengan Kepala Madrasah saat Wawancara.....	120
Gambar 5.5: Foto bersama Guru dan Kepala Madrasah.....	121
Gambar 5.6: Foto Ruangan Ketua Yayasan .....	121
Gambar 5.7: Foto bersama Kepala Madrasah, Guru dan Siswa.....	122
Gambar 5.8: Foto bersama Siswa Selesai Tadarus .....	122
Gambar 5.9: Foto Kegiatan Siswa Ketika Tadarusan dibulan Ramadhan .....	123
Gambar 5.10: Foto Kegiatan Siswa Ketika Tadarusan dibulan Ramadhan .....	123



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Wawancara Kepala Madrasah .....	94
Lampiran 2: Pedoman Wawancara Wakil Kepala Madrasah.....	95
Lampiran 3: Pedoman Wawancara Guru .....	96
Lampiran 4: Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah .....	98
Lampiran 5: Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah.....	102
Lampiran 6: Hasil Wawancara dengan Guru.....	107
Lampiran 7: Hasil Wawancara dengan Guru.....	111
Lampiran 8: Hasil Wawancara dengan Guru.....	115
Lampiran 9: Foto Sekolah MTs Islamiyah Suluh Medan.....	119
Lampiran 10: Daftar Riwayat Hidup.....	124
Lampiran 11: Balasan Surat Izin Riset.....	126
Lampiran 12: Surat Izin Riset.....	12

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan makhluk sosial, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Dalam berinteraksi manusia harus melakukan komunikasi dengan orang lain. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu tempat atau lingkungan baik formal maupun informal untuk saling berinteraksi antara satu dengan yang lainnya. Melalui komunikasi seorang tumbuh dan belajar, menemukan pribadi kita dan orang lain, kita bergaul, bersahabat, bermusuhan, mencintai orang lain atau mengasihinya, membenci orang lain dan seterusnya.

Komunikasi bermula dari sebuah gagasan yang ada pada diri seseorang yang diolah menjadi sebuah pesan dan disampaikan atau dikirimkan dengan orang lain dengan berbagai media tertentu. Dari proses terjadinya komunikasi itu, secara teknis pelaksanaan, komunikasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sejauh kemampuannya, penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu pula kepada orang yang menyampaikan pesan itu kepadanya. Kepuasan kerja guru tergantung dari peningkatan kerja yang optimal dan efektif karena itu semua tidak mungkin terjadi jika tidak ada komunikasi yang efektif yang dilakukan oleh para pegawai, komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi setiap orang. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

Komunikasi mampu memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para guru tentang apa saja yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk kepuasan kerja guru. Aktivitas komunikasi diorganisasi senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara kepala sekolah kepada guru maupun tenaga kependidikan, sisi kedua antara guru yang satu dengan yang lainnya, sisi ketiga adalah antara guru dengan kepala sekolah. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya sendiri.<sup>1</sup>

Perilaku adalah tindakan khusus yang dilaksanakan dalam merespon atau mengantisipasi situasi. Perilaku komunikasi yang baik tidak mendominasi pertemuan, menghindari interupsi, tidak ingin memahami persepsi orang lain, menghindari topik kontroversi, kurang menghargai pendapat orang lain. Sikap mau mendengarkan, aktif, konsentrasi apa yang dikatakan orang lain, tapi juga memperhatikan tanda non verbal seperti gestur, dan bahasa tambahan lainnya. Mendengarkan aktif dapat dihasilkan kematangan besar, juga menunjukkan memberikan pikiran-pikiran dan kepedulian, menerima rasa hormat.<sup>2</sup>

Pendidikan pada dasarnya merupakan kehidupan mencerdaskan bangsa. Dalam kaitan ini pendidikan dapat dipandang sebagai *public goods* yang dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat. Dalam konteks pembangunan, pendidikan berfungsi sebagai SDM yang berkualitas sebagai input tenaga kerja

---

<sup>1</sup> Iriono Lilik,( 2017), *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah*

<sup>2</sup> Syafaruddin, (2007), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citra Pustaka, Hal. 72-79.

dalam kegiatan pembangunan sehingga pendidikan dapat memacu produktivitas dalam pembangunan.

Pendidikan adalah suatu yang universal dan berlangsung secara terus menerus tidak terputus dari generasi ke generasi dimanapun didunia ini. Upaya manusia melakukan pendidikan itu terselenggara sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial kebudayaan setiap masyarakat tertentu. Pendidikan merupakan pilar utama terhadap pembangunan masyarakat suatu bangsa tertentu.<sup>3</sup>

Hubungan interpersonal terbentuk ketika proses pengolahan pesan secara timbal balik terjadi, baik verbal maupun non verbal atau vertikal maupun horizontal. Semua pesan diciptakan bermula dari dalam diri kita sendiri, kita bereaksi menurut perbedaan personal kita terhadap pesan disekeliling kita. Inilah yang membuat komunikasi tersebut bersifat personal karena tidak dapat dipisahkan dari interaksi kita dengan orang lain. Komunikasi interpersonal sangat efektif untuk digunakan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Dengan komunikasi interpersonal akan lebih mudah sekali dalam proses penyampaian sesuatu, baik itu dalam bentuk suatu keterbukaan, menunjukkan rasa empati, memberikan dukungan, rasa positif maupun menumbuhkan rasa kesetaraan atau kesamaan. Dengan menggunakan komunikasi interpersonal akan lebih mudah untuk diterima dan tentunya dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan, rasa senang antara atasan dan bawahan, sehingga proses penyampaian pesan dapat berjalan dengan lancar dan arus balik tentu akan tercipta. Hal seperti ini tentu sangat membantu sekali untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Syarif Maryadi, ( 2011), *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*, Media Akademika, Vol 26, No 1. Januari.

<sup>4</sup> Arianto Caesar Yanuar. *Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 19 Kemlayang Surakarta*, Skripsi.

Kepala madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Kepala madrasah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja dengan begitu semuanya akan memberikan hasil yang memuaskan.

Kepala madrasah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriterianya yang pertama, mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan program pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif. Kedua, dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketiga, mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan. Keempat, berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah. Kelima, bekerja dengan tim manajemen. Keenam, berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.<sup>5</sup>

Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengolahan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor motivasi dan komunikasi. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan, dan

---

<sup>5</sup> Mulyasa, (2002), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 126.

kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dengan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kinerja.<sup>6</sup>

Kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen guru sangat berperan untuk meningkatkan kinerja guru bila secara bersama-sama. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan komitmen normatif yang tinggi pula, tentu akan lebih maksimal dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan dengan guru yang kurang terpuaskan dan tidak termotivasi dalam bekerja serta tidak memiliki komitmen normatif yang tinggi.<sup>7</sup>

Komunikasi dalam bekerja akan menjadi penting ketika setiap guru beranggapan bahwa kinerja adalah prestasi, hasil kinerja dan unjuk kerja. Kinerja guru mengacu pada efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mendidik, mengajar dan melatih siswa. Dalam hal komunikasi yang terjadi antar guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah maupun kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

---

<sup>6</sup> Rahardja Alice Tjandralila, (2014), *Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta*, Jurnal Pendidikan Penabur, No 03/Th III Desember.

<sup>7</sup> Rahayu Sri, (2017), *Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kepuasan kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 12. No 1. Januari.

Sejalan dengan meningkatnya volume kebutuhan dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, maka sistem komunikasi harus berfungsi dan tetap berjalan dengan lancar agar informasi dapat sampai dengan cepat dan akurat dan terukur kebenarannya sehingga informasi dapat dipercaya, kualitas, validitas, objektivitas dan jelas materinya. Tetapi bilamana komunikasi tidak lancar informasi tidak jelas atau palsu akan berakibat buruk dan fatal terhadap penyelesaian pekerjaan yang ada.<sup>8</sup>

Dilihat dari pengamatan sementara komunikasi yang terjadi di MTs Islamiyah Suluh Medan masih kurang efektif dilihat dari aspek komunikasi intern nya, komunikasi yang terjadi adalah komunikasi dari kepala madrasah kepada guru dan karyawannya dalam bentuk perintah untuk segera menyelesaikan tugas guru dan karyawan ataupun menyampaikan informasi dari kepala madrasah kepada guru dan karyawan. Sebagian guru masih merasa sungkan untuk menyampaikan ide-ide mereka kepada kepala madrasah yang mereka anggap sebagai orang yang tertinggi dalam sebuah organisasi dan selalu wajib untuk dihormati, para guru dan karyawan selalu menunggu perintah dari kepala madrasah dan berusaha menjalankan perintah tanpa ada masukan dari para guru-guru yang ada disekolah dan karyawan itu sendiri. Para guru-guru dan karyawan juga jarang sekali mendiskusikan tentang segala sesuatu pekerjaan yang diberikan kepala madrasah, mereka sering berkumpul tetapi selalu membicarakan hal yang tidak formal. Dengan posisi kantor kepala madrasah dan kantor guru serta karyawan yang terpisah menjadi komunikasi antara kepala madrasah kepada guru dan karyawan sangat sulit dilakukan.

---

<sup>8</sup> Kusnara, (2013), *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Guru di UPTD Pendidikan Kecamatan Cibingbin Kabupaten Kuningan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan, Volume 1. No 1. Januari.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pola Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di MTs Islamiyah Suluh Medan”**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat didefenisikan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Komunikasi interpersonal kepala madrasah sangat berdampak kepada kepuasan kerja guru.
2. Kurangnya pengakuan dan penghargaan pimpinan atas prestasi dan hasil kerja guru dalam mewujudkan kepuasan kerja.
3. Kurang optimalnya komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam hal apapun akan merubah kegigihan kerja guru dan karyawan.
4. Kepuasan kerja guru ditentukan oleh komunikasi interpersonal kepala madrasah yang efektif dan efisien.

### **1.3. Fokus Masalah**

Untuk mempermudah penelitian ini maka penulis memberikan fokus masalah yang ingin diteliti yaitu :

Bagaimana pola komunikasi interpersonal kepala madrasah dan kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan ?



#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana sistem insentif yang diberikan sekolah terhadap kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan ?
2. Bagaimana bentuk tanggung jawab yang dilakukan guru terhadap pekerjaan yang diembarkannya di MTs Islamiyah Suluh Medan ?
3. Apakah ada reward yang diberikan kepala madrasah kepada guru di MTs Islamiyah Suluh Medan ?
4. Bagaimana kenyamanan yang diberikan kepala madrasah kepada guru dalam lingkungan sekolah di MTs Islamiyah Suluh Medan ?
5. Bagaimana komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan guru terhadap kepuasan kerja di MTs Islamiyah Suluh Medan ?
6. Upaya apa yang diberikan kepala madrasah untuk memicu guru menjadi puas dengan hasil kerjanya di MTs Islamiyah Suluh Medan ?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas untuk tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Sistem insentif yang diberikan sekolah terhadap kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.
2. Bentuk tanggung jawab yang dilakukan guru terhadap pekerjaan yang diembarkannya di MTs Islamiyah Suluh Medan.

3. Reward yang diberikan kepala madrasah kepada guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.
4. Kenyamanan yang diberikan kepala madrasah kepada guru dalam lingkungan sekolah di MTs Islamiyah Suluh Medan.
5. komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan guru terhadap kepuasan kerja di MTs Islamiyah Suluh Medan.
6. Upaya yang diberikan kepala madrasah untuk memicu guru menjadi puas dengan hasil kerjanya di MTs Islamiyah Suluh Medan.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang sangat besar kepada berbagai pihak didalamnya, antara lain :

1. Penelitian ini bermanfaat untuk mewujudkan komunikasi yang baik antara kepala madrasah, guru-guru, dan karyawan yang berada didalamnya guna terciptanya sekolah yang baik dan komunikasi yang efektif, tidak ada putusnya komunikasi antara yang satu dengan yang lainnya.
2. Sebagai bahan masukan untuk mempengaruhi nilai yang baik oleh para guru terhadap kepuasan kerja tersebut.
3. Sebagai bahan referensi dan masukan bagi civitas akademik UINSU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada umumnya dan khususnya untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1. Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah**

##### **2.1.1. Pengertian Komunikasi**

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin “*communication*” yang terbentuk dari kata “*com*” (bahasa latin “*cum*”) artinya dengan atau “bersama dengan” dan “*unio*” (bahasa latin “*unio*”) artinya bersatu dengan. Sedangkan dalam kamus besar bahasa indonesia komunikasi adalah hubungan<sup>9</sup>. Dengan demikian komunikasi dapat diartikan dengan *union together* atau *union with* artinya bersama dengan atau bersatu dengan. Arti kata ini dapat bermakna bahwa komunikasi itu bersatu dengan orang lain atau bersama dengan orang lain untuk melakukan kontak atau hubungan.

Pada perspektif Islam, komunikasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita selalu disertai dengan komunikasi. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang Islami, yaitu komunikasi berakhlakal karimah atau beretika. Komunikasi yang berakhlakal karimah berarti komunikasi yang bersumber kepada Al quran dan Hadits (Sunah Nabi). Serta komunikasi yang menimbulkan kebaikan baik untuk sendiri maupun untuk orang lain, sebagaimana ungkapan mengatakan:

Artinya: Keselamatan seseorang terletak dalam menjaga lisan

---

<sup>9</sup> . Hamzah Ahmad, (1996), *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*, Surabaya: Fazar Mulya, hal.207.

Dalam Alquran dengan sangat mudah kita menemukan contoh kongkrit bagaimana Allah Swt. selalu berkomunikasi dengan hambaNya melalui wahyu. Untuk menghindari kesalahan dalam menerima pesan melalui ayat-ayat tersebut, Allah juga memberikan kebebasan kepada Rasulullah saw. untuk meredaksi wahyu-Nya melalui matan Hadits. Baik hadits itu bersifat Qouliyah (perkataan), Fi'iliyah (perbuatan), Taqir (persetujuan) Rasul, kemudian ditambah lagi dengan lahirnya para ahli tafsir sehingga melalui tangan mereka terkumpul sekian banyak buku- buku tafsir.

Banyak para ahli yang mengemukakan pengertian komunikasi diantaranya:

1. Liliweri, komunikasi merupakan proses pengalihan informasi dari satu orang kepada orang lain dengan maksud tertentu.
2. Karlfried, komunikasi merupakan interaksi antar pribadi yang menggunakan simbol-simbol linguistic, seperti sistem simbol verbal (kata-kata), verbal, dan nonverbal.
3. Sutisna, komunikasi ialah proses menyalurkan informasi, ide penjelasan, perasaan, pernyataan dari orang ke orang atau dari kelompok ke kelompok. Ia adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang ditujukan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok-kelompok didalam suatu organisasi.<sup>10</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah sebuah proses menyalurkan informasi antara individu yang satu dengan yang lain dan antara

---

<sup>10</sup> Mesiono, (2012), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, hal. 105-114.

kelompok satu dengan kelompok yang lain guna untuk maksud mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok didalam organisasi tersebut.

### **2.1.2. Jenis-Jenis Komunikasi**

#### **a. Komunikasi Antar Personal ( Interpersonal)**

Komunikasi antar personal (Interpersonal) adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan orang lain atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Dengan kata lain, komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi ( ide, pikiran, gagasan, perasaan dan maksud) yang berlangsung antar individu dalam rangka supaya terjalin hubungan baik dalam interaksi sosial.komunikasi interpersonal ini bisa saja berupa interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan dan wawancara.

Komunikasi antar personal berorientasi pada perilaku, sehingga penekanannya pada proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain. Dalam hal ini komunikasi dipandang sebagai cara dasar mempengaruhi perilaku dan yang mempersatukan proses psikologi, seperti persepsi, pemahaman dan motivasi di satu pihak dengan bahasa dengan pihak yang lain.

Thoha, menegaskan komunikasi antar pribadi atau interpersonal biasanya efektif dengan lima hal yaitu, keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan.

Johnson, menunjukkan beberapa peranan yang disumbangkan oleh komunikasi antar pribadi dalam rangka menciptakan keberhasilan hidup manusia antara lain (1) komunikasi antar pribadi membantu perkembangan intelektual dan sosial kita. (2) identitas atau jati diri kita terbentuk dalam dan lewat komunikasi

dengan orang lain. (3) dalam rangka memahami realitas di sekeliling kita serta menguji kebenaran dan kesan-kesan dan pengertian yang kita miliki tentang dunia di sekeliling kita, kita perlu membandingkannya dengan kesan-kesan dan pengertian orang lain tentang realitas yang sama. (4) kesehatan mental kita sebagian besar juga ditentukan oleh kualitas komunikasi atau hubungan kita dengan orang lain, lebih-lebih orang-orang yang merupakan tokoh-tokoh signifikan dalam hidup kita.

Wibowo, mengatakan bahwa kualitas komunikasi interpersonal dalam organisasi adalah sangat penting. Orang dengan keterampilan komunikasi baik membantu kelompok membuat lebih banyak keputusan inovatif dan dipromosikan lebih sering dari pada individu dengan kemampuan kurang berkembang.

#### b. Komunikasi Intra Personal

Komunikasi intra personal terjadi didalam pikiran manusia. Setiap tindakan yang akan dilakukan seseorang, dia akan berkata-kata terlebih dahulu dalam dirinya yang berhubungan dengan kata pantas atau tidak, wajar atau tidak, sopan atau tidak bahkan senang atau tidak bagi orang yang mendengarkannya. Istilah lain berfikir baru berbuat atau pikir itu pelita hati, dapat menyelamatkan nasib seseorang dengan banyak berfikir hal-hal yang baik.

Allah Swt. berfirman dalam Alquran:

Artinya: Maka apakah mereka tidak memperhatikan unta bagaimana dia diciptakan, Dan langit, bagaimana ia ditinggikan? Dan gunung- gunung bagaimana ia ditegakkan? Dan bumi bagaimana ia dihamparkan? (Q.S. Al-Ghasyiyah/88: 17-20).

c. Komunikasi Kelompok Kecil

Komunikasi kelompok kecil adalah suatu kumpulan individu yang dapat mempengaruhi satu sama lain, memperoleh beberapa kepuasan satu sama lain, berinteraksi untuk beberapa tujuan, mengambil peranan, terikat satu sama lain dan berkomunikasi tatap muka.

d. Komunikasi Kelompok Besar

Komunikasi kelompok besar dapat ditandai dengan mempermudah pertemuan ramah-tamah, personaliti kelompok, kekompakan, komitmen terhadap tugas dan besar kelompok seadanya saja. Kelompok kecil yang dimaksud dapat berupa beberapa guru yang mendiskusikan beberapa perubahan bentuk pelajaran atau beberapa wali kelas dengan kepala sekolah untuk memutuskan suatu hal yang dianggap penting untuk perbaikan pendidikan.

e. Komunikasi Publik

Komunikasi publik adalah pertukaran pesan dengan sejumlah orang yang berada dalam organisasi atau yang diluar organisasi secara tatap muka atau melalui media.<sup>11</sup>

Dari pemaparan ke lima poin diatas dapat dijelaskan bahwa dalam komunikasi interpersonal, komunikasi intra personal, komunikasi kelompok kecil, komunikasi kelompok besar, dan komunikasi publik sangat berkesinambungan antara yang satu dengan yang lainnya karena tanpa adanya salah satu komunikasi tersebut tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien komunikasi yang dilakukan.

---

<sup>11</sup> Chaniago Nasrul Syakur, (2011), *Manajemen Organisasi*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, hlm 97-98

### 2.1.3. Kriteria Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal sangat sering kita lakukan didalam kehidupan sehari-hari dengan orang yang berada di sekitar kita. Meskipun begitu tidaklah semua komunikasi tersebut merupakan komunikasi interpersonal, sebab komunikasi ini memiliki kriteria antara lain : komunikasi dilakukan secara *face to face*, berkomunikasi secara spontan dan tidak terencana, keberhasilan komunikasi merupakan tanggung jawab kedua pihak yang berkomunikasi, hubungan atau kedekatan pihak yang berkomunikasi.

Greenberg dan Baron, mengemukakan bahwa kriteria dalam komunikasi interpersonal itu adalah sebagai berikut :

1. *Use simple, clear langue.*

yaitu komunikasi perlu menggunakan bahasa yang sederhana dan jelas. Penggunaan bahasa formal yang tidak diperlukan menyebabkan hambatan serius pada komunikasi itu sendiri. Hal ini tidak dapat dielakkan apabila orang dalam bidang yang sama atau kelompok sosial saling berkomunikasi. Komunikator yang paling jelas juga menjaga bahasa singkat, sederhana, dan langsung pada tujuan.

2. *Become an active, attentive listener.*

Sama pentingnya membuat gagasan kita dipahami orang lain, kita juga harus menjadi penyimak yang baik. Dimanapun dan kapanpun, setiap orang memerlukan penyimak yang baik dan bijaksana agar orang yang berkomunikasi dengan kita merasa dihargai.

3. *Avoiding overload.*

Yaitu tidak ada masalah yang tidak bisa di selesaikan atau bisa dikatakan empati, merasakan apa yang dirasakan orang lain. Contohnya seorang pemimpin



sibuk dan dihadapi dengan banyak masalah (*information overload*). Kelebihan beban adalah kondisi dimana unit suatu organisasi menjadi kelebihan beban dengan terlalu banyak informasi yang masuk.

4. *Opening channels of communication atau keterbukaan.*

Agar berjalan dengan baik, suatu organisasi harus dapat berkomunikasi secara akurat dengan mereka yang membuatnya tetap berjalan, yaitu pekerja mereka. Sama halnya seperti kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menghadapi hubungan interpersonal.

Teknik yang dapat dipergunakan antara lain adalah umpan balik, sistem saran, pertemuan informal, dan survei pekerjaan.

5. *Enhancing relationship.*

Untuk menjadi komunikator yang efektif, kita harus suportif terhadap orang lain. Dengan komunikasi suportif kita merujuk pada komunikasi yang akurat, jujur, membangun dan meningkatkan hubungan. Untuk itu taktik yang dapat digunakan adalah fokus pada masalah dan bukan pada orangnya, jujur mengatakan apa yang kita maksudkan, mengaku sepenuhnya keputusan anda, menggunakan bahasa yang sah, dan berusaha menjaga percakapan berjalan.

6. *Use inspirational communication tactics.*

Pemimpin yang paling efektif mengetahui bagaimana menginspirasi orang lain ketika melakukan komunikasi dengan mereka. Untuk menjadi pemimpin dan pekerja yang efektif ada beberapa cara untuk menginspirasi orang lain yaitu percaya diri dan kekuasaan dengan menggunakan kata-kata emosional yang memprovokasi, menjadi kredibel, lemparkan pesan anda kepada pendengar,

memotong kekacauan, dan hindari pengguna kata-kata buruk yang mengecilkan arti pesan anda.<sup>12</sup>

#### **2.1.4. Hal-Hal yang Mempengaruhi Komunikasi**

Dalam memperhatikan hal yang mempengaruhi komunikasi akan dilihat dari dua segi yaitu yang pertama, yang dapat menghalangi komunikasi. Kedua, yang dapat mengurangi halangan komunikasi.

a. Yang dapat menghalangi komunikasi

Yang dapat menghalangi komunikasi itu terutama bagi komunikator adalah ketakutan terhadap penyalahgunaan dari pesan yang akan diinformasikan, hal ini dapat menyebabkan pesan tidak sampai kepada sasaran. Kemudian komunikator takut informasi yang disampaikan salah. Ia takut pula ditolak oleh anggota kelompoknya.

b. Yang dapat mengurangi halangan komunikasi

Supaya pesan itu mencapai sasaran dan mengurangi keterlambatan-keterlambatan, maka perlu komunikasi itu menarik perhatian (*attention*), pemahaman (*comprehention*), diterima (*acceptance*), oleh komunikator untuk disampaikan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa suatu pesan sangat tergantung pada dinamika individu, dinamika kelompok dan dinamika lingkungan. Semakin asing suatu pesan terhadap kepentingan mereka, apabila kalau diduga merugikan lingkungan makin sulit ia diterima. Agar komunikasi itu lancar, terutama bagi

---

<sup>12</sup> Wibowo, (2015), *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, hlm 183-186.

seorang pemimpin sekaligus kadangkala langsung bertindak sebagai komunikator perlu sekali memahami teknik berkomunikasi.<sup>13</sup>

### **2.1.5. Unsur-Unsur Komunikasi**

Untuk mengenal komunikasi lebih dalam, perlu diketahui komponen apa saja yang membentuk komunikasi. Dengan kata lain, komunikasi terjadi karena ada pengirim pesan, pesan, saluran, penerima pesan dan balikan.

1. Pengirim pesan merupakan individu atau orang yang mengirim pesan atau informasi. Pesan akan dikirim setelah terjadi proses berfikir dalam otak si pengirim tentang apa yang akan disampaikan.

2. Pesan adalah informasi yang akan dikirim kepada si penerima. Pesan ini dapat berbentuk verbal (lisan maupun tulisan) maupun non verbal (isyarat, gerakan tubuh, ekspresi muka dan tanda suara atau bunyi-bunyian).

3. Saluran atau channel adalah jalan yang dilalui pesan dari si pengirim agar sampai pada penerima. Saluran ini dapat berbentuk gelombang cahaya dan suara yang dapat kita lihat dan dengar.

Pernyataan tersebut merupakan bagian dari komponen komunikasi yang dimana tanpa adanya pengirim pesan, pesan, saluran, penerima pesan dan balikan tidak akan terlaksana baik komunikasi yang dilakukan karena jika salah satu diantara tersebut tidak di satukan maka komunikasi tidak berlangsung dengan semaksimal mungkin.

---

<sup>13</sup> Asmara Husna, (1982), *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, Hal. 42-43.

### **2.1.6. Sifat Komunikasi**

#### **1. Komunikasi Satu Arah**

Komunikasi satu arah merupakan komunikasi yang tidak menghendaki respon atau tindak lanjut dari orang yang mendapat pesan berupa informasi, gagasan, ide-ide, anjuan atau pemberitahuan bahkan berupa pengetahuan. Setiap komunikasi menginginkan perubahan perilaku dari orang yang mendapat informasi atau pesan. Perubahan itu bisa berarti diam atau sekedar tindakan yang dilakukan buat dirinya tanpa diketahui oleh orang yang memberi informasi.

#### **2. Komunikasi Dua Arah**

Komunikasi dua arah merupakan komunikasi yang langsung mendapatkan respon yang cepat melalui persepsi, pemahaman yang baik serta penafsiran yang baik pula. Sebaliknya dalam berkomunikasi lebih banyak menggunakan komunikasi dua arah, karena kita langsung memberikan tanggapan yang baik atau tidak, terjadinya perubahan sikap atau perilaku terhadap orang yang menerima pesan, informasi atau gagasan. Dalam komunikasi yang efektif, salah satunya unsur yang diharapkan yaitu menerima balikan dari orang yang menerima informasi atau pesan sebelumnya.<sup>14</sup>

### **2.1.7. Kepemimpinan Sebagai Faktor Determinan**

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam organisasi apapun, termasuk organisasi atau lembaga pendidikan. Tanpa adanya kepemimpinan dilembaga pendidikan, tujuan pencapaian lembaga pendidikan tidak akan tercapai. Lembaga pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan pendidikan ideografik

---

<sup>14</sup> *Ibid, hlm 91*

dan nomotetik. Pendidikan ideografik adalah untuk meningkatkan kapasitas individu berdasarkan bakat dan minat, serta potensi laten yang dimilikinya. Sedangkan pendidikan nomoterik adalah untuk melembagakan tujuan lembaga pendidikan ke dalam karakter ideografik peserta didik.

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki signifikansi yang kuat dan terfokus jika kepemimpinan itu memahami tujuan pendidikan secara utuh dan menyeluruh. Keberhasilan memimpin disatuan pendidikan, tentu saja tidak terlepas bagaimana seorang pemimpin satuan pendidikan memahami apa yang menjadi dasar utama baginya untuk membawa satuan pendidikan kearah yang sudah ditetapkan.

Maka dapat dijelaskan makna hakiki kepemimpinan dalam Islam adalah untuk mewujudkan khilafah dimuka bumi, demi terwujudnya kebaikan dan reformasi.

وإذ قال ربك للملائكة إني جاعل في الأرض خليفة قالوا اتجعل فيها من  
ويسفك الدماء ونحن نسبح بحمدك ونقدس لك قال إني أعلم ما لاتعلمون يفسد فيها

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhan-mu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi, “mereka berkata ,”Apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku Mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Perintah Allah demikian jelas dalam Surat An Nisa’ ayat 65)

### 2.1.8. Keterampilan Kepala Madrasah

Saat ini, keberhasilan kepemimpinan di satuan pendidikan diukur dengan kemampuannya melakukan tugas sebagaimana tugas pokok yang diembankan. Jika seluruh program berhasil sebagaimana tugas pokoknya, maka dianggap ia akan berhasil sebagai pemimpin di satuan pendidikan. Karenanya, terdapat berbagai keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin satuan pendidikan (kepala madrasah). Allah SWT. berfirman dalam Al-Qur'an (QS. Shad ayat 26):

إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا  
 تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يَظْلُمُونَ عَنْ  
 سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah Keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, Karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, Karena mereka melupakan hari perhitungan”<sup>15</sup>.

Dari penjelasan di atas, maka dapat difahami bahwasannya posisi kepala madrasah lah yang akan menentukan arah suatu lembaga dalam hal apapun. Kepala madrasah merupakan pengaturan dari program yang ada disekolah. Karena nantinya diharapkan kepala madrasah harus dapat meningkatkan kompetensi profesional guru, khususnya guru pendidikan agama Islam.

<sup>15</sup> Departemen Agama RI, *Al qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV J-ART, 2005), hlm. 455

Menurut Mudjahid AK dan Kailani, terdapat tiga keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin pendidikan (kepala madrasah) yaitu :

1. keterampilan konseptual : yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi.
2. Keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerjasama, memotivasi dan memimpin.
3. Keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.<sup>16</sup>

#### **2.1.9. Kepemimpinan Efektif**

Tingkah laku para pemimpin dapat dikategorikan menjadi dua dimensi, yaitu struktur kelembagaan (*initiating structure*) dan konsiderasi (*consideration*). Fred, Robbins dan Lussier menyatakan bahwa tingkah laku pemimpin yang efektif cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi terhadap dua aspek diatas. Mereka berpendapat bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menata kelembagaan organisasinya secara sangat terstruktur, dan mempunyai hubungan yang persahabatan yang sangat baik, saling percaya, saling menghargai dan senantiasa hangat dengan bawahannya.

Pada prinsip manajemen pendidikan Islam, tanggung jawab terhadap amanah yang diembankan merupakan salah satu prinsip penting dalam membangun manajemen yang positif. Lepas tangan terhadap tanggung jawab akan melahirkan hasil ketidakpastian program yang ingin dicapai.

---

<sup>16</sup> Amiruddin, (2012), *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan : Perdana Publishing, hlm 184-190.

Rasulullah saw. bersabda:

فَالْأَمِيرُ أَلَّ ذِي عِزٍّ عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ، كُلُّكُمْ رَاعٍ فَمَنْ نُؤْلِعَ عَنْ رَعِيَّتِهِ  
مَسَّ نُؤْلِعَ عَنْهُمْ

Artinya: “Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan ditanya tentang kepemimpinannya. Penguasa adalah pemimpin dan akan ditanya tentang kepemimpinannya (rakyatnya),” (H.R. Bukhari dan Muslim dari Ab dullah bin Umar).

Hadis di atas adalah hadis tentang pemimpin yang menegaskan bahwa setiap individu yang terlahir di dunia ini pada hakikatnya adalah seorang pemimpin. Tugas kepemimpinan yang kali pertama tersemat pada diri seseorang adalah tugas memimpin dirinya sendiri. Dalam menjalankan tugas, ia dituntut untuk menjadi pribadi yang bertanggung jawab, benar, mandiri, kuat, cerdas, dan bijak layaknya seorang pemimpin. Keberhasilan seseorang dalam menjadikan dirinya sebagai pemimpin yang sukses dalam memimpin dirinya sendiri kelak akan sangat berpengaruh bagi tugas kepemimpinan yang lain, yaitu ketika ia mulai menerima tanggung jawab untuk memimpin sistem di luar dirinya, seperti rumah tangga, keluarga, masyarakat, negara, dan agamanya.

#### **2.1.10. Gaya Kepemimpinan**

Amstrong, mengatakan bahwa gaya kepemimpinan didefinisikan dengan cara anda menjalankan peranan kepemimpinan anda.

Engkoswara, menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melakukan kegiatannya dengan membimbing, mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan para pengikutnya atau bawahannya kepada



suatu tujuan tertentu. Namun jika ditinjau dari asal katanya bahwa gaya kepemimpinan itu berasal dari kata gaya dan kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh pendekatan-pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin. Ada dua macam pendekatan manajemen yang dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. Diantara pendekatan tersebut adalah pendekatan berdasarkan sifat-sifat, berdasarkan pendekatan situasi atau pendekatan *contingency*. Pendekatan berdasarkan sifat-sifat fisik, sifat intelektual, sifat kepribadian, sifat tugas, sifat tabiat sosial, pendekatan berdasarkan sifat tersebut merupakan pola-pola tingkah laku (*pattens of behavior*), yang memunculkan teori pemimpin *the great man*.<sup>17</sup>

## **2.2. Kepuasan Kerja Guru**

### **2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya.

---

<sup>17</sup> Mesiono, 65-91

Jadi dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah suatu pekerjaan yang sangat menyenangkan bagi para pekerja karena mereka memperoleh hasil dari tujuan kerja, perlakuan yang baik dalam lingkungan kerja sehingga mereka lebih suka menikmati pekerjaannya tanpa balas jasa.<sup>18</sup>

Greenberg dan Baron, mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Vecchio, menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Gibson, menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.<sup>19</sup>

### **2.2.2. Kriteria Kepuasan Kerja Guru**

Kepuasan kerja dapat mempunyai beberapa bentuk atau kriteria. Colquit mengemukakan adanya beberapa kriteria kepuasan kerja :

#### **1. *Pay Satisfaction* (Imbalan)**

Mencerminkan perasaan pekerjaan tentang bayaran mereka dan pendapatan tahunan yang dapat berfungsi sebagai indikator dan pengakuan atau prestasi mereka yang telah bekerja, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan.

---

<sup>18</sup> Fatoni Abdurrahmad, (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta, hlm 174.

<sup>19</sup> . Ibid.

*Pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima. Meskipun lebih banyak uang selalu lebih baik, kebanyakan pekerja mendasarkan keinginannya atas bayaran pada perhitungan secara berhati-hati dari tugas pekerjaannya dengan bayaran yang diberikan pada rekan sekerja yang sama.

### 2. *Promotion Satisfaction* atau Tanggung Jawab

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Tidak seperti halnya dengan bayaran, banyak pekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab dan meningkatkan jam kerja. Tetapi, banyak pekerja menghargai promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik, dan prestise lebih tinggi.

### 3. *Supervision Satisfaction* atau penghargaan

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu, menjaga jarak. Kebanyakan pekerja mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai. Hal ini tergantung apakah atasan memberikan penghargaan atas kinerja baik, membantu pekerja mendapatkan sumber daya yang diperlukan, dan melindungi pekerja dari kebingungan yang tidak perlu. Disamping itu, pekerja mengharapkan atasan yang disukai. Hal tersebut tergantung pada apakah atasan mempunyai kepribadian yang baik, demikian pula apakah mempunyai nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan pekerja.

Guru yang kinerjanya baik akan mendapatkan pula penghargaan yang baik. Sebab seorang pemimpin memberikan penghargaan berdasarkan dari hasil kinerjanya yang memuaskan sehingga pemimpin memberikan penghargaan yang pantas untuk guru tersebut sehingga guru merasa puas dengan hasil kerjanya.

#### 4. *Coworker Satisfaction* atau Kondisi Kerja

Menceriminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan. Disisi lain, kita mengharapkan senang bekerja bersama mereka, karena menggunakan banyak waktu dengan rekan sekerja. Rekan sekerja yang menyenangkan dapat membuat hari kerja menjadi lebih cepat.

#### 5. *Satisfaction with the Work Itself*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugas yang menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman. Aspek ini memfokus pada apa yang sebenarnya dilakukan pekerja. Sedangkan empat aspek sebelumnya merupakan hasil dari pekerjaan ( *pay* dan *promotion*) dan orang yang berada sekitar pekerjaan (*supervisor* dan *coworkers*).

### 6. *Altruism*

*Altruim* merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat ini diantara lain ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas.

### 7. Status atau Kenaikan Jabatan

Status menyangkut prestise, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan disuatu sisi menunjukkan peningkatan status disisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai. Perubahan dalam status ini merupakan posisi yang mana termasuk dalam peningkatan pendapatan dikarenakan hasil kinerjanya sangat baik dan pantas untuk dinaikkan jabatan.

### 8. *Environment*

Lingkungan menunjukkan perasaan lingkungan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of worklife* ditempat pekerja. Namun, terdapat pandangan bahwa nilai-nilai dianggap kurang penting karena tidak dianggap relevan dalam sebuah pekerjaan, tidak seperti bayaran, promosi, dan seterusnya.<sup>20</sup>

#### **2.2.3. Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Diantara teori kepuasan kerja adalah *Two-Factor Theory* dan *Value Theory*.

---

<sup>20</sup> Ibid, 132-134.

### 1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivations* dan *hygiene factors*.

Orang mengharapkan bahwa faktor tersebut memberikan kepuasan apabila telah tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori tersebut ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaannya seperti kondisi kerja. Dikarenakan faktor ini mencegahnya reaksi negatif.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri sehingga prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan pengakuan itu mendapatkan motivasi yang tinggi.

### 2. *Value Theory*

Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang yang menerima hasil tersebut maka akan semakin puas pula. Maka sebaliknya, semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas pula mereka menerimanya. Hal ini memfokuskan pada manapun yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan semakin rendah pula kepuasan orang.

Teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan sebuah kepuasan kerja yang tinggi. Teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang melainkan aspek ini merupakan nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Dengan menekankan nilai-nilai yang ada teori ini menganjurkan bahwasannya kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karenanya cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan cara menemukan apa yang mereka inginkan dan apa yang mereka butuhkan.

Kreitner dan Kinicki, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemenuhan kebutuhan. Dimaksud bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

#### **2.2.4. Mengukur Kepuasan Kerja**

Pekerja memerlukan interaksi dengan *co-worker* dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, mencari standar kinerja dan hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal. Hal tersebut berarti penilaian pekerja tentang puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks.

Robbins, mengemukakan pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja. *Single global rating*, meminta individu merespon atau satu pertanyaan seperti dengan mempertimbangkan semua hal seberapa puas anda dengan pekerjaan ? responden menjawab antara *Highly Satisfied* dan *Highly Dissatisfied*.

Pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai. Sesuatu yang berharga atau mempunyai nilai adalah segala sesuatu yang secara sadar atau tidak sadar orang ingin mencari atau mendapatkan.

Kepuasan kerja akan terjadi apabila pekerja merasakan bahwa nilai yang mereka inginkan terpenuhi, tetapi orang yang berbeda dapat menghargai hal yang berbeda dan bahwa nilai dapat berubah selama dalam kehidupan kerja.

### **2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja**

Minat manajer dalam kepuasan kerja cenderung berpusatnya pada pengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu dipelajari dampak kepuasan kerja pada produktivitas, kemangkiran, perputaran.

#### **1. Produktivitas**

Pada tingkat individual kenyataan menganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengarahkan kepada kepuasan kerja.

#### **2. Kemangkiran**

Hubungan antara kepuasan dan kemangkiran bersifat positif. Sebagai contoh adalah organisasi yang memberikan cuti sakit dengan bebas mendorong semua pekerjaan termasuk mereka yang sangat tidak puas mengambil cuti.

#### **3. Pergantian**

Secara spesifik tingkat kepuasan kurang penting dalam memprediksi pergantian untuk *superior performer*, yaitu mereka yang mempunyai kinerja unggul.<sup>21</sup>

### **2.2.6. Hubungan Kepuasan Kerja**

*Job satisfaction* atau kepuasan kerja mempunyai kaitan dengan beberapa variabel. Namun, diantara para pakar memberikan penekanan pada aspek yang beragam.

---

<sup>21</sup> Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persaja, hlm 299-312.



Colquitt Lepine, Wesson lebih menekankan pada kaitan *Job satisfaction* dengan *Job performance* dan *Organizational commitment* serta *Life satisfaction*.

McShane dan Von Glinow lebih menyoroti pada kaitan *Job satisfaction* dengan *Customer satisfaction*.

Robbins dan Judge membahas hubungan *Job satisfaction* dengan *Job performance*, *organizational citizenship behavior*, *customer satisfaction*, *absenteeism*, *turnover* dan *workplace deviance*.

#### 1. *Job satisfaction dengan Job Performance*

Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi, tingkat *citizenship behavior* lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah.

Dikemukakan bahwa pada awalnya orang menentang pandangan bahwa pekerja yang bahagia adalah pekerja yang produktif. Mereka menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh minimum terhadap kinerja. Kenyataan sekarang mendukung pendapat bahwa terhadap hubungan moderat

antara kepuasan kerja dan kinerja. Dalam batas tertentu, pekerja bahagia sebenarnya adalah pekerja yang lebih produktif.

### 2. *Job satisfaction dengan Organizational Commitment*

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap *Organizational Commitment*. Orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat *Affective Commitment* dan *Normative Commitment* lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada *Continuance Commitment* adalah lebih lemah.

*Affective commitment* adalah komitmen yang timbul karena kedekatan emosional terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan keterlibatan aktif dalam organisasi. *Continuance Commitment* didasarkan pada persepsi pekerja atas kerugian yang akan diperoleh apabila meninggalkan organisasi. Sedangkan *Normative commitment* berkaitan dengan perasaan pekerja terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

### 3. *Job Satisfaction dengan Customer Satisfaction*

Terdapat keyakinan bahwa pelanggan yang bahagia adalah hasil dari pekerja bahagia. Meningkatkan kepuasan pekerja dan loyalitas menghasilkan persepsi pelanggan lebih tinggi tentang nilai, karena itu memperbaiki profitabilitas perusahaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap pelayanan pelanggan. Terdapat dua alasan yang menyebabkannya diantaranya :

a) Pekerja biasanya mempunyai mood atau suasana hati positif ketika mereka merasa puas dengan pekerjaannya dan kondisi kerja. Pekerja dalam suasana hati

baik menunjukkan persahabatan dan emosi positif lebih alami dan sering, dan hal ini menyebabkan pelanggan mengalami emosi positif.

b) Pekerja puas kecil kemungkinan keluar dari pekerjaannya, sehingga mereka mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam melayani pelanggan. Tingkat penggantian yang rendah memungkinkan pelanggan mendapatkan pekerjaan yang sama untuk melayaninya, sehingga terdapat pelayanan yang lebih konsisten. Beberapa kejadian mengindikasikan bahwa pelanggan membangun loyalitas pada pekerja tertentu, bukan pada organisasi, sehingga menjaga tingkat penggantian pekerja rendah cenderung membangun loyalitas pelanggan.

#### 4. *Job Satisfaction dengan Absenteeism*

Robin dan Judge menemukan adanya hubungan secara konsisten antara *satisfaction* dengan *absenteeism*, tetapi pada tingkat moderat sampai lemah. Adalah masuk akal bahwa pekerja yang tidak puas kemungkinan akan terlambat kerja, faktor lain yang mempengaruhi hubungan.

Organisasi yang memberikan cuti sakit secara liberal mendorong pekerja mereka, termasuk yang sangat puas, mengambil kesempatan tidak masuk kerja. Kita dapat menemukan pekerjaan yang memuaskan, tetapi masih tetap ingin menikmati akhir minggu selama tiga hari apabila tidak ada penalti atas penggunaan hari secara bebas.

Apabila sejumlah alternatif pekerjaan tersedia, pekerjaan tidak puas mempunyai tingkat kemungkinan tinggi, tetapi apabila hanya sedikit, mereka mempunyai tingkat kemungkinan rendah seperti pekerja yang puas.

### 5. *Job Satisfaction dengan Turnover*

hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover* lebih kuat dari pada antara *satisfaction* dengan *absenteeism*. Hubungan *satisfaction-turnover* juga dipengaruhi oleh alternatif prospek pekerjaan.

Apabila pekerja diberi tawaran pekerjaan tanpa diminta, ketidakpuasan kerja kurang memberikan ramalan terhadap pergantian karena pekerja lebih mungkin keluar karena *pull*, daya tarik pekerjaan lain dari pada *push*, ketidakmenarikan pekerjaan sekarang.

Sama halnya, ketidakpuasan kerja lebih mungkin menerjemahkan kedalam pergantian apabila kesempatan kerja banyak, karena pekerja merasa mudah digerakkan. Akhirnya, apabila pekerja mempunyai *human capital* tinggi, pendidikan dan kemampuan tinggi, ketidakpuasan kerja lebih mungkin diterjemahkan kedalam pergantian karena mereka mempunyai atau merasa banyak alternatif tersedia.

### 6. *Job Satisfaction dengan Work Deviance*

Ketidakpuasan kerja dan hubungan antagonistik dengan rekan kerja memprediksi variasi perilaku yang tidak diinginkan organisasi, termasuk usaha untuk perserikatan, penyalahgunaan bahan, pencurian di pekerjaan, sosialisasi yang tidak pantas, dan kelambatan.

Peneliti menantang perilaku ini sebagai indikator sindrom yang lebih luas dinamakan *deviant behavior in the workplace* atau perilaku kontraproduktif atau penarikan dari pekerja. Apabila pekerja tidak mempunyai lingkungan kerja mereka, mereka bagaimanapun akan merespon, meskipun tidak mudah memperkirakan bagaimana.

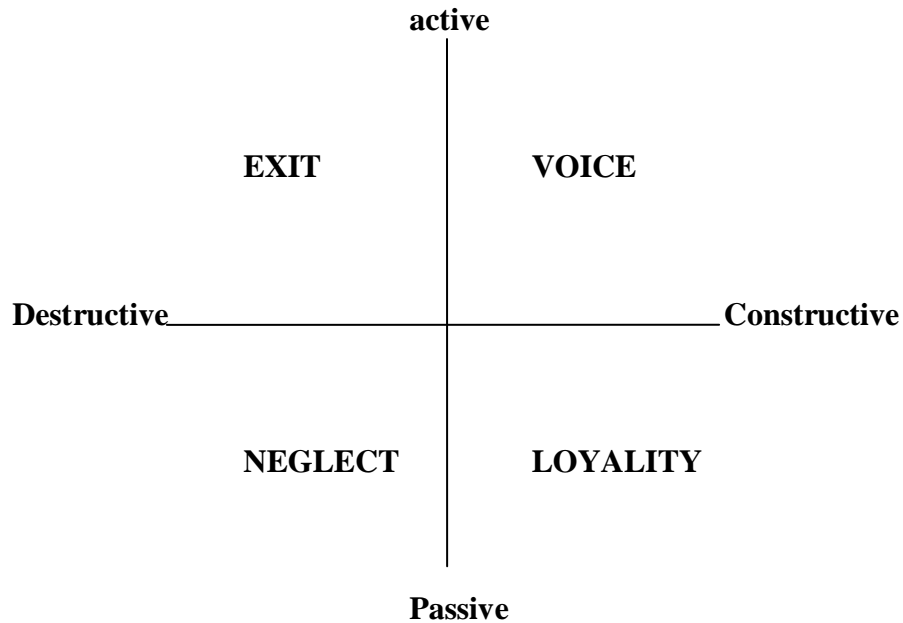
Pekerja yang tidak menyukai pekerjaan membalas dalam berbagai cara , dan cara tersebut dapat agak kreatif. Pengawasan hanya menunjukkan satu perilaku, seperti dengan kontrol kehadiran, membuat akar masalah tidak tersentuh. Untuk mengontrol secara efektif konsekuensi yang tidak diinginkan dari ketidakpuasan, pemimpin harus menyerang sumber masalahnya yaitu ketidakpuasan, daripada berusaha mengontrol tanggapan yang berbeda.

#### 7. *Job Satisfaction dengan Life Satisfaction*

Kepuasan hidup mencerminkan tingkatan dimana pekerja merasakan pekerjaan bahagia dengan kehidupan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor paling kuat terhadap kepuasan hidup. Orang merasa lebih baik tentang hidupnya ketika mereka merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka. Hubungan antara *job satisfaction* dengan *life satisfaction* juga menunjukkan seberapa banyak dari kehidupan kita dipergunakan dalam pekerjaan.

#### **2.2.7. Dampak Ketidakpuasan Kerja**

Dampak dari ketidakpuasan pekerja dituangkan dalam model teoritik dinamakan EVLN-Model, yang terdiri dari *Exit*, *Vioce*, *Loyalty*, dan *Neglect*. Kerangka tanggapan pekerja terhadap ketidakpuasan kerja tersebut dibedakan dalam dua dimensi, konstrutif/distruktif dan aktif/pasif, sebagaimana digambarkan dibawah ini :



**Gambar 2.1 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja**

1. *Exit*. respon *Exit* merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*. respon *Voice* termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.
3. *Loyalty*. Respon *Loyalty* berarti secara positif, tetapi secara optimistik menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan sesuatu yang benar.
4. *Neglect*. Respon *Neglect* secara pasif memungkinkan kondisi memperburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, menguasai usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Perilaku *Exit* dan *Nuglect* mencakup variabel kinerja kita: produktivitas, kemangkiran, dan pergantian. Tetapi model ini memperluas respon pekerja termasuk *vioce* dan *loyalty*, perilaku konstruktif yang memungkinkan individu mentolerir situasi tidak menyenangkan atau menyegarkan kondisi kerja memuaskan.

### **2.2.8. Etika dalam Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah lebih dari sekedar memperbaiki perilaku kerja dan kepuasan pelanggan. Kepuasan kerja juga merupakan masalah etika yang memengaruhi reputasi organisasi dalam komunitas.

Orang menggunakan sebagaimana besar waktunya untuk bekerja dalam organisasi, dan banyak masyarakat sekarang mengharapkan perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan.

Orang di beberapa negara dengan ketat memonitor peringkat perusahaan terbaik sebagai tempat bekerja. Ini merupakan indikasi bahwa kepuasan pekerja adalah nilai kebaikan yang dipertimbangkan sebagai kemauan baik pada *employers*. Kebaikan ini menjadi nyata ketika organisasi mempunyai kepuasan kerja rendah. Perusahaan berusaha menyembunyikan fakta ini, dan ketika masalah etika menjadi publik, pemimpin korporasi biasanya cepat memperbaiki situasi.

### **2.2.9. Pengertian Profesionalisme Guru**

Martin Yamin, mengemukakan bahwa profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektual.

Jasin Muhammad, mengatakan bahwa profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli.

Didi Admadilaga, mengatakan bahwa profesi merupakan wewenang praktik suatu kejuruan yang bersifat pelayanan pada kemanusiaan secara intelektual spesifik yang sangat tinggi, yang didukung oleh penguasaan pengetahuan keahlian serta seperangkat sikap dan teknik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus yang penyelenggaraannya dilimpahkan kepada lembaga pendidikan tinggi.

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen “ *Profesional* adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian atau kecakapan yang memenuhi mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah seseorang yang mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya yang sudah menjadi kewajibannya untuk menjalankan tugasnya berdasarkan keahlian masing-masing.

#### **2.2.10. Syarat-Syarat Guru Profesional**

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional meliputi antara lain :

1. *Kompetensi Pedagogik*

Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran,



evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya.

#### 2. *Kompetensi Personal*

Kemampuan kepribadian yang mantap dan berwibawa yang menjadi contoh teladan bagi peserta didik dan berakhlak karimah.

#### 3. *Kompetensi Profesional*

Kemampuan pengetahuan materi pembelajaran secara luas dan mendalam sehingga mampu mengajar dengan baik didepan peserta didik.

#### 4. *Kompetensi Sosial*

Kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua murid dan masyarakat sekitar.

### **2.2.11. Kode Etik Guru**

Kode etik guru indonesia adalah norma dan asas yang disepakati dan diterima oleh guru-guru indonesia. Sebagai pedoman sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas profesi sebagai pendidik, anggota masyarakat dan warga negara setiap profesi memiliki kode etik profesi.

Basuki (Ketua Umum PGRI), menyatakan bahwa kode etik guru indonesia adalah landasan moral dan pedoman tingkah laku guru warga PGRI dalam melaksanakan panggilan pengabdianya bekerja sebagai guru.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam kode etik guru indonesia terdapat dua unsur pokok yang diantaranya terdapat sebagai landasan moral dan sebagai pedoman tingkah laku.

R. Hermawan S, mengemukakan tujuan umum kode etik profesi adalah untuk kepentingan anggota dan organisasi profesi itu sendiri, yaitu :

1. Untuk menjunjung tinggi martabat profesi.
2. Menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggota.
3. Meningkatkan pengabdian para anggota profesi.
4. Meningkatkan mutu profesi guru.
5. Meningkatkan mutu organisasi profesi.<sup>22</sup>

### **2.2.12. Guru Sebagai Pembimbing**

Agar guru berperan sebagai pembimbing yang baik, maka ada beberapa hal yang harus dimiliki seorang guru yang diantaranya adalah : guru harus memiliki pemahaman tentang anak yang sedang dibimbingnya, guru harus memahami dan terampil dalam merencanakan baik dalam merencanakan tujuan dan kompetensi yang akan dicapai maupun merencanakan proses pembelajaran.

Disamping itu guru juga perlu mampu merencanakan dan mengimplementasikan proses pembelajaran yang melibatkan siswa secara penuh. Proses membimbing adalah proses memberikan bantuan kepada siswa dengan demikian yang terpenting dalam proses pembelajaran adalah siswa itu sendiri.<sup>23</sup>

### **2.2.13. Syarat Guru yang Baik dan Berhasil**

Syarat utama untuk menjadi seorang guru selain berijazah dan syarat-syarat mengenai kesehatan jasmani dan rohani ialah mempunyai sifat-sifat yang

---

<sup>22</sup> Rusman, (2014), *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, hlm 15-33.

<sup>23</sup> Sanjaya Wina, (2016), *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Hlm 27-28

perlu untuk dapat memberikan pendidikan dan pembelajaran. Syarat tersebut meliputi :

a. Guru harus berijazah

Ijazah yang dapat memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai seorang guru di suatu sekolah tertentu.

b. Guru harus sehat rohani dan jasmani

Kesehatan tersebut merupakan salah satu syarat yang paling penting dalam setiap pekerjaan karena orang tidak akan melaksanakan tugasnya dengan baik jika ia diserang suatu penyakit. Sebagai guru syarat tersebut merupakan syarat mutlak yang tidak dapat diabaikan.

c. Guru harus bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa dan berkelakuan baik.

Sesuai dengan tujuan pendidikan yaitu membentuk manusia yang bertaqwa.

d. Guru haruslah orang yang bertanggung jawab

Tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik, pembelajar dan pembimbing bagi peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung yang telah dipercayakan orang tua wali.

e. Guru di indonesia harus berjiwa nasional

Bangsa indonesia terdiri dari berbagai suku bangsa yang mempunyai bahasa dan adat istiadat berlainan. Untuk menanamkan jiwa kebangsaan merupakan tugas utama seorang guru karena itu guru harus terlebih dahulu berjiwa nasional.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> B. Uno Hamzah, (2012) *Profesi Kependidikan*, Jakarta : PT Bumi Aksara, Hlm 29.

### 2.3. Penelitian yang Relevan

Sebagai bahan penguat tentang penelitian “ Pola Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di MTS Islamiyah Medan” ada beberapa hasil penelitian yang relevan berupa jurnal dengan tema yang sama yang teridentifikasi sebagai berikut :

1) Raharjo Soni, (2013), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Kepala Sekolah dan Self Monitoring Terhadap Kepuasan Kerja Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri 1 Kecamatan Tanjung Morawa, penelitian ini dilakukan di SD Negeri 1 Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket untuk mengukur setia variabel penelitian. Peneliti ini mengemukakan bahwa terdapat 1) pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru ada sebesar 0.495. 2) ada pengaruh langsung self monitoring terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0.179. 3) ada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru kelas SD Negeri sebesar 0.849. 4) ada pengaruh langsung self monitoring terhadap kinerja guru kelas SD Negeri sebesar 1.554. 5) ada pengaruh langsung kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru kelas SD Negeri sebesar 0.<sup>25</sup>

2) Ahmad Handoko, (2015), NIM 12010111120003, dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transpormasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang)”. Teknik pengambilan sampel menggunakan *acciden Sampling*, dan teknik analisis dengan menggunakan

---

<sup>25</sup><http://digilib.unimed.ac.id/570/1/Peengaruh%20kepemimpinan%20trasformasional%20kepala%20sekolah%20self%20monitoring.pdf>.

Analisis *linier Berganda*, Analisis jalur (*Path Analisis*) dan uji sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 4). Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 5). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja hanya mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>26</sup>

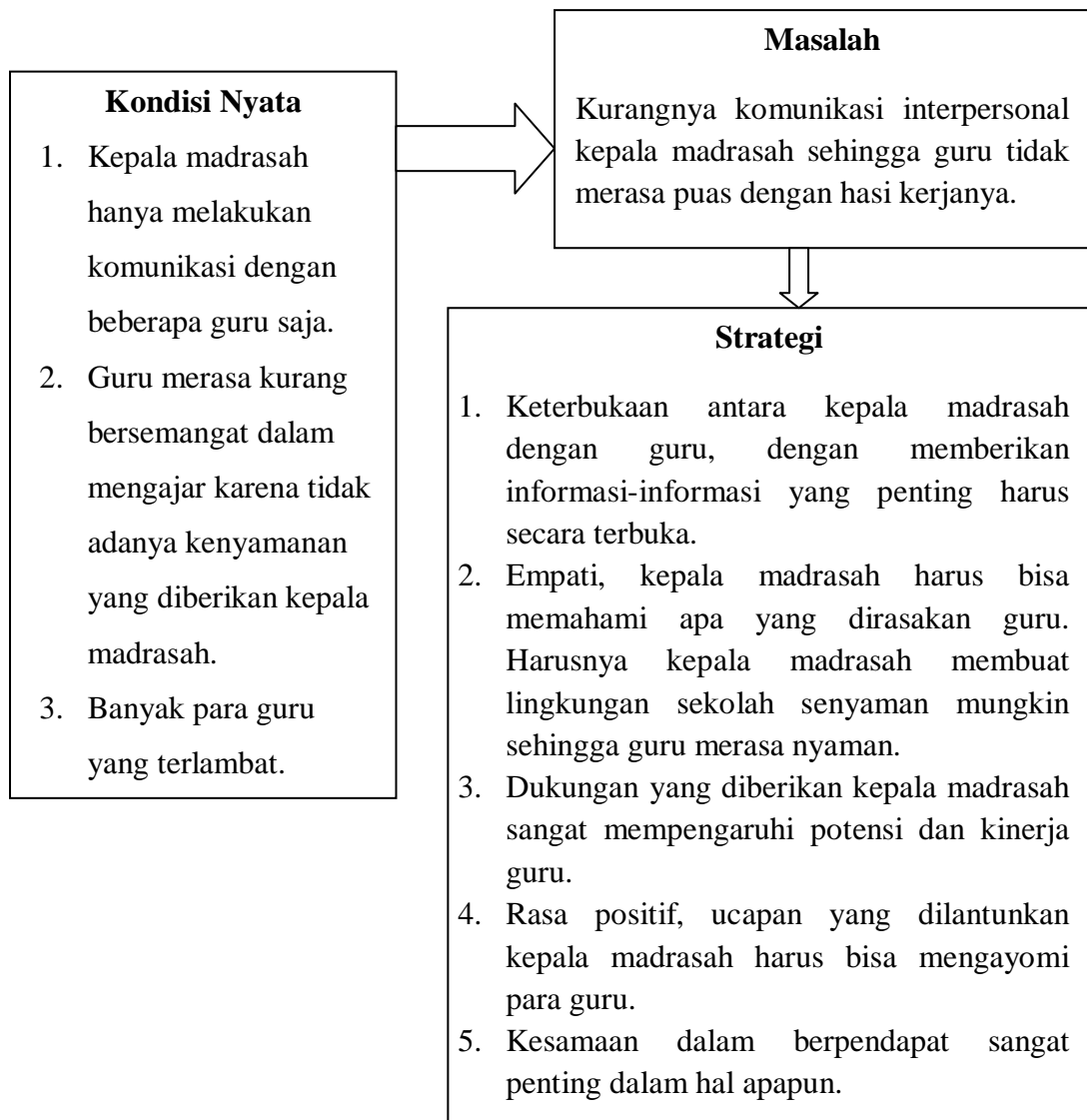
#### **2.4. Kerangka Fikir**

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang dimana sangat berperan penting sebagai tempat berlangsungnya proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Yang dimana terdapat kepala madrasah, dewan guru, para staff dan yang lainnya yang terbentuk secara terstruktur dengan tujuan yang ingin dicapai bersama-sama. Untuk mencapai tujuan tersebut maka sangat diperlukan adanya kerja sama yang baik antara yang satu dengan yang lain dan adanya komunikasi yang efektif sehingga hal tersebut bisa menjadikan jembatan penghubung. Dalam komunikasi sendiri dapat di gunakan sebagai alat untuk memicu kepuasan kerja seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertrntu dengan adanya saran dan kritikan dari kepala madrasah sehingga para guru bisa semakin giat mengajar dan mereka merasa puas dengan hasil kerjanya sendiri.

---

<sup>26</sup><http://ejournal.unpak.ac.id/download.php?file=mahasiswa&id=486&name=4.%20Sri%20Utami%20Juliah.pdf>.

Kepuasan kerja akan timbul pada diri seseorang apabila hasil kerjanya di hargai dan diterima oleh kepala madrasah, dan kepala madrasah seharusnya memiliki komunikasi interpersonal yang baik untuk mendorong dan mengarahkan para guru untuk lebih giat dalam mengajar sehingga kinerja guru dapat meningkat dan dapat membuahkan hasil yang terbaik maka dari itu guru akan merasa puas dengan hasil pekerjaannya.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Tujuan Khusus Pelaksanaan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan: 1) Komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan guru terhadap kepuasan kerja di MTs Islamiyah Suluh Medan; 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan; 3) Pola komunikasi yang terbangun antara atasan dan bawahan di MTs Islamiyah Suluh Medan.

#### **3.2. Pendekatan Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kualitatif, hal itu didasarkan pada maksud untuk mendeskripsikan perilaku informan yaitu, komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan guru terhadap kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, dan pola komunikasi yang terbangun antara atasan dan bawahan di MTs Islamiyah Suluh Medan.

Penelitian kualitatif adalah penelitian eksploratif yang biasanya lebih bersifat studi kasus. Jenis penelitian ini mempunyai proses yang lain dengan proses pada penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dimulai dengan adanya suatu masalah yang biasanya spesifik dan diteliti secara khusus sebagai suatu kasus yang akan diangkat kepermukaan tanpa adanya maksud untuk generalisasi.

Proses penelitian kualitatif mempunyai suatu periode yang dilakukan berulang-ulang, sehingga keadaan yang sesungguhnya dapat diungkapkan secara cermat, dan lengkap. Proses tersebut dimulai dengan survey pendahuluan untuk

mendeteksi situasi lapangan dan karakteristik subjek (masyarakat atau kebudayaan tertentu) yang akan menjadi objek penelitian.

Ciri-ciri penelitian kualitatif mencakup pada : bersifat eksploratif, teori lahir dan berkembang dilapangan, proses berulang-ulang, pembahasan lebih bersifat kasus dan spesifik, mengandalkan kecermatan dalam pengumpulan data untuk mengungkap secara tepat keadaan yang sesungguhnya di lapangan.<sup>27</sup>

Dalam konteks ini peneliti berusaha memahami pola dari komunikasi interpersonal kepala sekolah dan kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.

Berdasarkan pendapat di atas perilaku informan dalam latar alamiah sebagai sumber data yaitu perilaku yang dilakukan kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.

Penelitian sebagai instrumen kunci mengajukan berbagai pertanyaan, observasi dan mengutip data yang bersifat tertulis dan yang tidak tertulis. Penelitian lebih mementingkan proses yang lama untuk mendapatkan hasil yang diinginkan yaitu dengan melihat proses pertanyaan data tertulis dan lisan. Setelah memperoleh informasi data kemudian data dinalisis secara induktif dengan cara mengorganisir, mengurutkan, menguraikan sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data.

---

<sup>27</sup> Lubis Effi Aswita, (2015), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Cipta Pustaka Media, hlm. 134-137.



### **3.3. Latar Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MTs Islamiyah Suluh Medan. Tempat penelitian ini didasarkan oleh pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data-data yang dibutuhkan, dalam penelitian ini telah terjalin keakraban antara peneliti dengan informal, peneliti mengenal situasi dan kondisi pada sekolah, sekolah ini memiliki nilai strategis bagi peneliti dalam melakukan penelitian dan peneliti lebih memfokuskan pada masalah yang akan diteliti.

Waktu penelitian mulai Februari sampai April 2018 dan apabila peneliti masih membutuhkan keperluan data maka waktu penelitian akan peneliti perpanjang hingga data-data sudah mencukupi.

### **3.4. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini peneliti membagi kepada dua kelompok yaitu:

#### **1. Sumber data primer**

Sumber data primer yang dilakukan yaitu dengan mengelola informasi yang diperoleh dari lapangan berupa catatan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian. Pencarian data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara Kepala Sekolah, guru-guru yang berada didalam sekolah tersebut maupun staff MTs Islamiyah Suluh Medan yang merupakan objek penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini data akan dimulai dari Kepala Madrasah sebagai informan kunci peneliti dengan menggunakan snow ball sampling. Kemudian informal ditentukan berdasarkan atas petunjuk Kepala

Madrasah. Kecukupan data didasarkan pada kejemuhan data yaitu apabila dari data yang satu dan data yang lain sama.

## 2. Sumber data sekunder

Sumber-sumber data yang menjadikan pelengkap dalam penelitian skripsi ini yaitu diperoleh dari beberapa buku-buku yang bisa dijadikan bahan pendukung untuk mencapai sebuah hasil penelitian.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Seperti yang telah dikemukakan bahwa penelitian kualitatif mengandalkan kecermatan pengumpulan data untuk memperoleh hasil penelitian yang valid. Oleh karena itu maka teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam, observasi partisipasi, kelompok diskusi terarah (*focus group discussion*) dan analisis dokumen.

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah teknik wawancara yang didasarkan oleh rasa skeptis yang tinggi, sehingga wawancara banyak diwarnai oleh probing. Pra-kondisi dari wawancara adalah kedekatan atau keakraban hubungan antara pewawancara dengan yang diwawancarai (responden) serta tingkat pemahaman pewawancara terhadap keinginan, persepsi, prinsip dan budaya responden. Wawancara dilakukan secara berulang-ulang dan biasanya dilakukan kuesioner terbuka dan pertanyaan yang diajukan sangat ditentukan oleh situasi wawancara.

Kemampuan dan ketekunan pewawancara akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan wawancara. Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif peneliti biasanya langsung sebagai pewawancara, sedang asisten lapangan hanya

berfungsi membantu menyiapkan fasilitas untuk mendukung kelancaran wawancara, tetapi tidak langsung melakukan wawancara (kecuali dalam keadaan-keadaan tertentu). Pewawancara juga dituntut untuk menganalisis dan menulis hasil wawancara. Alat yang digunakan dalam proses wawancara adalah HP, pulpen, lembaran-lembaran berupa catatan untuk mewawancarai responden, dan berupa buku catatan untuk coretan-coretan kecil.

## 2. Observasi

Salah satu teknik yang cukup ampuh dalam penelitian kualitatif adalah observasi. Observasi adalah suatu bentuk observasi dimana observasi juga terlibat dalam kehidupan pekerjaan atau aktivitas subjek yang diobservasi (responden). Oleh karena itu, seorang penelitian kualitatif sebelum melakukan observasi (pengumpulan data) terlebih dahulu harus beradaptasi atau hidup bersama dalam lingkungan masyarakat atau orang-orang yang akan diobservasi.

Dengan observasi diharapkan akan diperoleh data yang lebih akurat dan asli, sehingga fakta yang sesungguhnya dapat diungkapkan secara cermat dan lengkap.

## 3. Diskusi Kelompok Terarah (*Focus Group Discussion*)

Diskusi kelompok terarah bertujuan untuk menggali dan mengidentifikasi pola, tingkah laku, opini, sikap, dan motivasi yang relevan dengan tujuan pendidikan. Tekniknya adalah dengan mengelompokkan responden yang mempunyai ciri-ciri yang homogen (sejenis) kemudian diajak berdiskusi dibawah pimpinan seseorang moderator. Bahan diskusi ditentukan terlebih dahulu, yaitu berkaitan dengan masalah yang diselidiki.

Kebebasan berbicara dan mengemukakan pendapat dalam diskusi memungkinkan pengalihan informasi yang dalam dan bercakupan luas tentang aspek-aspek permasalahan yang relevan. Homogenitas kelompok mendorong peserta diskusi berinteraksi dengan santai dan bebas sehingga mereka sering memberikan informasi yang tak terduga dan tak terfikirkan sebelumnya oleh pihak peneliti. Dinamika kelompok sangat fleksibel dalam menampung kreatifitas dalam proses pencarian aspek-aspek permasalahan yang sedang diselidiki.

#### 4. Analisis/Telaah Dokumen

Telaah dokumen adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen yang ada untuk mempelajari pengetahuan dan fakta yang hendak diteliti. Telaah dokumen biasanya dilakukan dalam penelitian sejarah dan harus didukung oleh pengetahuan teoritik dari peneliti. Telaah dokumen dapat merupakan teknik utama dalam suatu penelitian kualitatif dan dapat pula hanya sebagai pendukung/penunjang.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

Ada tiga unsur utama dalam proses analisis data pada penelitian kualitatif, yaitu diantaranya terdapat reduksi data, sajian data (data display), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

#### 1. Reduksi Data

Reduksi data adalah bagian dari proses yaitu bentuk analisis untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting, untuk mengatur data sehingga dapat dibuat kesimpulan.

Reduksi data merupakan proses seleksi, membuat fokus, menyederhanakan dan abstraksi dari data kasar yang ada dalam mencatat lapangan. Proses ini berlangsung terus sepanjang pelaksanaan penelitian, berupa singkatan, pembuatan kode, memusatkan tema, membuat batasan persoalan, dan menulis memo.

## 2. Sajian Data

Sajian data adalah suatu susunan informasi yang memungkinkan dapat ditariknya suatu kesimpulan penelitian. Dengan melihat sajian data, peneliti akan memahami apa yang terjadi serta memberikan peluang bagi peneliti untuk mengerjakan sesuatu pada analisis atau tindakan lain berdasarkan pemahamannya.

Penyajian data dalam bentuk matriks, gambar, skema, jaringan kerja, dan tabel, mungkin akan banyak membantu menganalisis guna mendapatkan gambaran yang jelas serta memudahkan dalam menyusun kesimpulan penelitian. Pada dasarnya sajian data dirancang untuk menggambarkan suatu informasi secara sistematis dan mudah dilihat serta dipahami dalam bentuk sajian keseluruhan sajiannya.

## 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi

Sejak awal pengumpulan data, peneliti harus mudah memahami. Makna hal-hal yang ditemui dengan mencatat keteraturan, pola-pola, pernyataan dari berbagai konfigurasi, arah hubungan kasual, dan proporsisi.

Kesimpulan akhir pada penelitian kualitatif, tidak akan ditarik kecuali setelah proses pengumpulan data berakhir. Kesimpulan yang dibuat perlu diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali, sambil meninjau

secara sepintas pada catatan lapangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih tepat.

### 3.7. Pemeriksaan Keabsahan Data

<sup>28</sup>Dalam sebuah penelitian kualitatif kita harus memperhatikan faktor keabsahan data karena dalam sebuah penelitian tidak akan ada artinya jika tidak dapat pengakuan atau kepercayaan.

Untuk dapat memperoleh sebuah pengakuan terhadap hasil penelitian ini terletak pada keabsahan data dalam penelitian yang telah dikumpulkan dengan berpedoman kepada pendapat Lincoln dan Guba, untuk mencapai kebenaran diperlukan teknik kredibilitas, taransferabilitas, dependelitas, dan konfirmabilitas yang berkaitan dengan proses pengumpulan dari analisis data.

#### 1. Kredibilitas (kepercayaan)

Penelitian yang lama dengan tidak tergesa-gesa, menemui objek pengamatan, pemeriksaan data dari berbagai sumber, melakukan diskusi dengan teman untuk mendapatkan masukan, memecahkan kasus negatif yang menolak temuan-temuan penelitian dan masukan teori terhadap data temuan dilapangan.

#### 2. Transferbilitas (*transfrability*)

Memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi dan fenomena lain di luar ruang lingkup studi. Transferabilitas dalam melakukan ialah melakukan uraian secara rinci dari data yang diperoleh di lapangan kedalam teori sehingga di lapangan kedalam teori sehingga pembaca dapat memahami dan menerapkan konteks situasi yang sama artinya.

---

<sup>28</sup> Lexy J. Moleong, (2007), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, hlm. 4.

### 3. Dependendabilitas (*dependability*)

Dependabilitas konsep Trust Warhiness, dependabilitas identik dengan reabilitas (keterandalan) dalam penelitian ini dependabilitas dibangun sejak dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian.

### 4. Konfirmabilitas (*confirmability*)

Konfirmabilitas identik dengan objektifitas penelitian atau keabsahan deskriptif dan interperatif. Keabsahan data dan laporan penelitian ini dibanding dengan menggunakan teknik, yaitu mengkonsultasikan setiap langkah kegiatan kepada promotor atau konsultan sejak dari pengembangan desain, menyusun ulang fokus, penentuan konteks dan nara sumber, penetapan teknik pengumpulan data, dan analisis data serta penyajian data penelitian.

Penarikan keabsahan data dilakukan melalui pengkajian kesesuaian teori yang diterapkan dengan keadaan yang diteliti. Keabsahan penelitian ini dimulai dari pengumpulan data, analisis data lapangan dan penyajian data lapangan penelitian yang pada akhirnya melahirkan kerangka konsep.

## **3.8. Instrumen Penelitian**

Langkah awal yang dilakukan peneliti untuk dapat mengumpulkan data dari subjek penelitian yang telah ditentukan yaitu dengan membuat panduan yang dijadikan alat penelitian sebagai berikut :

## a. Kisi-kisi Observasi

**Tabel 3.1****Kisi-Kisi Instrumen Observasi**

NO	Bahan Observasi	Dimensi	Indikator
1.	Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru.	a. Keterbukaan	Informasi yang diberikan Kepala Madrasah
		b. Empati	Kepedulian kepada Guru
		c. Dukungan	1. Ucapan 2. Bahasa Tubuh
		d. Kepositifan	Pemberian kata-kata positif kepada Guru
		e. Kesamaan	Pemberian hak yang setara untuk mengeluarkan pendapat.



## b. Pedoman Wawancara

Tabel 3.2

## Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Kepala Madrasah

No	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan
1.	Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal	Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah	1,5
2.	Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru	a. Bentuk keterbukaan kepala madrasah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru	2,3
		b. Perhatian yang ditunjukkan kepala madrasah kepada guru	7,12
		c. Dukungan yang diberikan kepala madrasah	14
		d. Sikap positif yang dilakukan kepala sekolah	6,13
		e. Kesamaan yang ditunjukkan kepala madrasah	8,9,10,11

Tabel 3.3

**Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Guru**

NO	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan
1.	Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal	Pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala madrasah	2,3,5
2.	Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru	a. Bentuk keterbukaan kepala madrasah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru	1,4
		b. Perhatian yang ditunjukkan kepala madrasah kepada guru	7
		c. Dukungan yang diberikan kepala madrasah	11,10
		d. Sikap positif yang dilakukan kepala sekolah	9
		e. Kesamaan yang ditunjukkan kepala madrasah	8

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat MTs Islamiyah Suluh Medan**

MTs Islamiyah Suluh Medan berdiri pada tahun 2002, sebelum tahun 2002 sekolah ini hanya sekedar madrasah diniyah saja dan dimulai pada tahun 1967. Dengan berkembang pesatnya penduduk disekitar madrasah ini maka didirikannya pendidikan formal (MTs). Pada saat itu diawali siswanya hanya 17 orang saja, dan sampai pada akhirnya tahun 2017-2018 grafik tertinggi siswa sebanyak 318 siswa dengan 9 rombongan belajar.

MTs Islamiyah Suluh Medan ini berdiri diatas tanah wakaf oleh Wati Ma'sum. Yang memiliki tanah seluas 53.000 m<sup>2</sup>, dengan luas bangunan 15.000 m<sup>2</sup>, dan jarak tempuh dari pusat kota sejauh 800 m.

Sekilas Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Medan adalah salah satu lembaga yang bersifat pondok pesantren karena semua siswanya diasramakan. Secara garis besar kondisi sosial budaya di kompleks madrasah Tsanawiyah Islamiyah Medan Sumatera Utara adalah budaya klasik dan modern.

Karena letak dari Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Medan adalah dipinggiran kota besar yaitu kota medan, budaya yang paling menonjol di Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Medan adalah seluruh siswanya selalu berintegrasi dengan Al'Quran sebab salah satu kekhususan Madrasah ini adalah menghafal Al'Quran yang dibuat target minimalnya yaitu ½ jus satu bulan.

Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Medan Sumatera Utara juga selain berusaha mencapai pendidikan yang bagus dalam bidang study formal juga mengembangkan bidang study ekstra kurikuler seperti kaligrafi islam dan juga Tilawah Qur'an (bacaan mujawwad). Bidang study tersebut ada yang dibuat waktunya pada malam hari karena tidak lagi mencukupi waktu siang hari.

Periodesasi pimpinan MTs Islamiyah Suluh Medan adalah sebagai berikut :

1. Tahun 2002 – 2004 : Abdul Rahim Gea, MA
2. Tahun 2004 – 2011 : Khairul Azhar, Sag
3. Tahun 2011 – 2018 : Rustam, S.PdI

## 2. Profil Sekolah

Nama Madrasah	: Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Medan
Alamat	: Jl. Suluh No 71-D Medan Kelurahan Sidorejo Hilir Kecamatan Medan Tembung Kota Medan No. Telepon (061) – 77844243
Status Madrasah	: Swasta
Jenjang Akreditasi	: B
Nama Yayasan/ Pengelola	: Yayasan Madrasah Islamiyah Medan
N.S.M	: 121212710061
Luas Tanah	: 53000 m2
Luas Bangunan	: 15000 m2
Status Tanah dan Bangunan	: Milik Sendiri
Waktu Belajar	: Pagi, pukul 07.30 s/d 13.15 wib

Siang, pukul 14.30 s/d 17.00 wib

Dilokasi Madrasah terdapat Madrasah/ Sekolah lain :

- a. Madrasah Tsanawiyah Islam Medan
- b. Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah

Gedung Madrasah ini juga digunakan Madrasah

Gedung Madrasah ini milik Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Medan (YMIM)

### **3. Visi dan Misi dari MTs Islamiyah Suluh Medan**

#### **a. Visi MTs Islamiyah Suluh Medan**

“Terbentuknya insan kamil yang beriman, ramah dan peduli lingkungan dalam mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat”

Untuk mewujudkan visi madrasah tersebut terdapat beberapa indikator yang ditempuh diantaranya :

1. Memiliki keimanan yang mantap dan mampu mengamalkan ajaran islam sepenuh hati
2. Mampu berfikir aktif dan kreatif dalam memecahkan masalah
3. Memiliki keterampilan dan gaya hidup yang islami
4. Mampu menjadikan teladan dalam kehidupan keluarga dan masyarakat
5. Memiliki kreatifitas dan ikut serta melestarikan lingkungan

**b. Misi MTs Islamiyah Suluh Medan**

1. Membentuk warga madrasah yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia dan berbudi pekerti yang tinggi dan mengembangkan sikap dan perilaku religius baik didalam maupun diluar madrasah.
2. Mengembangkan budaya gemar membaca, rasa ingin tahu, bertoleransi, bekerja sama, saling menghargai, disiplin kerja keras, kreatif dan inovatif.
3. Meningkatkan nilai kecerdasan, cinta ilmu dan keingintahuan peserta didik dalam bidang pendidikan agama dan umum.
4. Menciptakan suasana pembelajaran yang menantang, menyenangkan, komunikatif, tanpa takut salah dan demokratis.
5. Mengutamakan pemanfaatan waktu belajar, sumber daya fisik dan manusia, agar memberikan hasil yang terbaik bagi perkembangan peserta didik.
6. Menanamkan kepedulian sosial dan lingkungan, cinta damai, cinta tanah air, semangat kebangsaan dan hidup demokratis.

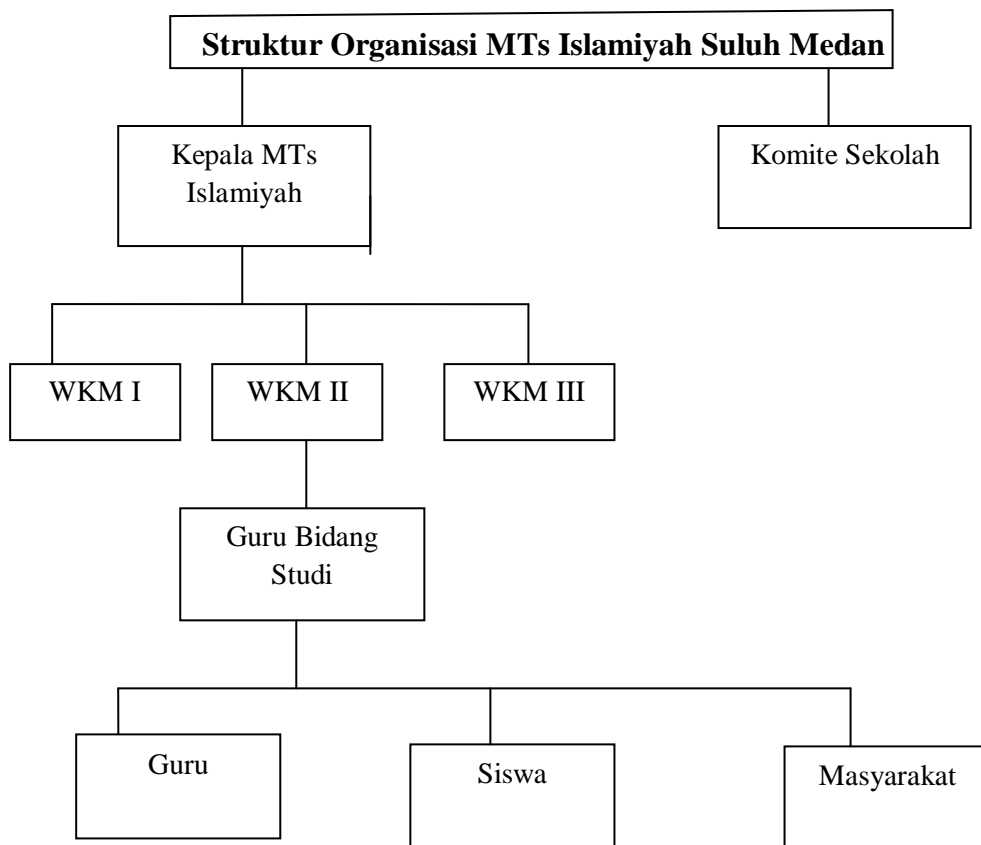
**4. Tujuan Pendidikan MTs Islamiyah Suluh Medan**

Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas lulusan yang dapat diterima di jenjang pendidikan yang berkualitas (umun dan agama)
2. Mengembangkan potensi akademik dan non akademik peserta didik

3. Memberikan keterampilan hidup yang dapat dimanfaatkan oleh peserta didik dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat.
4. Mewujudkan kehidupan yang religius dilingkungan madrasah yang ditandai oleh perilaku shahih, ikhlas, tawadhu, kreatif dan mandiri.
5. Memfasilitasi pengembangan profesi pendidikan dan tenaga kependidikan.
6. Mengembangkan model pembelajaran yang mengintegrasikan imtaq dan iptek.

#### 5. Struktur Organisasi MTs Islamiyah Suluh Medan



## 6. Identitas Kepala Madrasah

Nama Kepala Madrasah : Rustam, S. PdI

Tempat/tanggal/Lahir : Sei Rakyat, 03 April 1968

Alamat Rumah : Jl. Bromo Gg. Harapan  
Lorong Aceh No.18

Nomor Telepon : 081263705893

Tanggal Pengangkatan Kepala di Madrasah : 10 Juni 2011

Pertama kali diangkat sebagai Kepala Madrasah Islamiyah Medan Tahun 2011

Pengalaman Mengajar : 5 Tahun di MTs Islamiyah Medan

Pengalaman sebagai Kepala Madrasah : di 3 Madrasah Terakhir

Pendidikan dua Jenjang Terakhir :

**Tabel 4.1**

Jenjang	Jurusan	Tahun	Institusi
Aliyah	Agama	1988 – 1990	MAN Medan
S-1	PAI	2005 - 2008	STAIS Medan

**Tabel 4.2**

Pelatihan yang pernah diikuti dengan tugas pokok (tiga pelatihan terakhir )

No	Tahun	Nama Pelatihan	Lamanya (Hari)



1.	2011	Peningkatan Kompetensi Kepala MI,MTs,MA	Tanggal 12 s/d 17 Desember 2011 (6Hari)
2.			
3.			

**Tabel 4.3**

Kepengurusan dalam KKM (Kelompok Kepala Madrasah) – 3 jabatan terakhir

No	Tahun	Jabatan	Tingkat
1.	2016	Ketua	SUB Rayon KKM MTsN 2
2.			
3.			

## 7. Identitas Wakil Kepala Madrasah dan Staf

**Tabel 4.4**

Wakil Kepala Madrasah	Nama dan Nomor Telepon	Pendidikan dan Jurusan	Masa Kerja	
			Sbg. Guru	Dlm Jabatan
Bidang a. Akademik/ kurikulum	Ayu Suraya, S.Ag	S-1 PBA	10 Tahun	2 Tahun

## 8. Sarana dan Prasarana MTs Islamiyah Suluh Medan

### a. Prasarana Utama

Tabel 4.5

N o	Jenis prasarana	Jumla h Ruang	Luas Ruan g	Standart	Bai k	Kuran g Baik
1.	Ruang Belajar	12	49 m <sup>2</sup>	56 m <sup>2</sup>	√	
2.	Ruang Perpustakaan	1		96 m <sup>2</sup>		
3.	Ruang Laboratorium a. IPA b. IPS c. Bahasa d. Komputer	- - - 1		64 m <sup>2</sup>	√	
4.	Ruang Kepala	1	21 m <sup>2</sup>	12 m <sup>2</sup>	√	
5.	Ruang Guru	1		56 m <sup>2</sup>		
6.	Ruang TU	1	12	16 m <sup>2</sup>	√	
7.	Ruang Ibadah	1	361	12 m <sup>2</sup>	√	
8.	Ruang Konseling	1		9 m <sup>2</sup>		
9.	Ruang UKS	1		12 m <sup>2</sup>		
10	Ruang OSIS	1		9 m <sup>2</sup>		
11	Jamban	4	4 m <sup>2</sup>	2 m <sup>2</sup>	√	
12	Gudang	1	16 m <sup>2</sup>	2 m <sup>2</sup>	√	
13	Ruang Sirkulasi	1	1500 m <sup>2</sup>	30 % dari luas banguna n	√	

14	Tempat Bermain / Olahraga	4	1200 m2	3 m2 / pesdik	√	
15	Ruang Wakil Kepala	1		-		
16	Ruang Komite	1		-		
17	Aula	1		-		
18	Ruang Keamanan	1	9 m2	-	√	
19	Ruang Tamu	1		-		
20	Ruang Koperasi	-		-		
21	Kantin	1	16 m2		√	

**b. Prasarana Lain**

**Tabel 4.6**

No	Jenis	Keberadaan		Fungsi	
		Ada	Tidak ada	Baik	Tidak baik
1.	Instalasi Air	√		√	
2.	Jaringan Listrik	√		√	
3.	Jaringan Telepon	√		√	
4.	Internet	√		√	
5.	Akses Jalan	√		√	
6.	.....				

## 9. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik atau yang lebih sering kita kenal dengan sebutan guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan dan pengabdian masyarakat. Jumlah tenaga pendidik di MTs Islamiyah Suluh Medan berjumlah 22 orang dan berikut daftar tenaga pendidik :

**Tabel 4.7**

**Daftar Jumlah Semua Guru di MTs Islamiyah Suluh Medan**

Pendidikan Terakhir	Tetap	Honor	DPK	PTT	Jlh Guru
Pasca Sarjana (S2 – S3)			.	.	
a. Kependidikan	1 Orang	.....	.....	.....	19 Orang
b. Non Kependidikan	.....	.....	.....	.....	.....
Sarjana / S1	19 Orang	.....	.....	.....	19 Orang
Sarmud / D3 (dan lebih rendah)	.....	.....	.....	.....	.....
Jumlah Guru	20 Orang	.....	.....	.....	20 Orang

Tabel 4.8

## Daftar Nama Guru Formal dan Ekskul di MTs Islamiyah

## Suluh Medan

No	Nama Guru	Bersertifikat		Menerima TP		Guru Bidang Studi
		Sudah	Belum	Ya	Tidak	
1.	RUSTAM, S.Pd.I	√			√	Aqidah Akhlak
2.	Syarwan Nst, S.Pd.I	√			√	Qur'an Hadist
3.	Dra. SRIMURTI BATUBARA	√			√	Fiqih
4.	HENNY HERLINA,SE	√			√	IPS
5.	RANI SYAMSIDAR,SH	√			√	Bahasa Indonesia
6.	ABDAN EBIN PURBA,S.Pd	√			√	Bahasa Inggris
7.	SRI NURWATI,SPd	√			√	Matematika
8.	BAKDIYAH,ST	√			√	IPA Terpadu
9.	KARTIKA EKA PUTRI,SPd.I	√			√	TIK
10.	Zulaika Pospos,SPd.I	√			√	Pendidikan Kewarganegaraan
11.	NUR ASMANI,SPd	√			√	Seni Budaya
12.	AYU SURAYA,S.ag	√			√	Sejarah Kebudayaan Islam
13.	SYARIFATUL JANNAH,SPd.I		√			Al'Quran
14.	MONCOT,S.ag		√			Bahasa Arab
15.	FITRI WAHYUNI,SPd		√			Anggota
16.	DANI SYAHPUTRA,SPd		√			Penjas Orkes
17.	DZUL FADLI SYA'BANA		√			Tahfizh
18.	HOTMA RAMADHAN LEO,SPd	√				Anggota
19.	SAFREN					Anggota
20.	RIZKI ANDI SYAPUTRA,SPd					Anggota
21.	ERLIS FAHRURROZY,S.E					Anggota
22.	Drs. Husnul Yakin, SH, MH					Komite Madrasah

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tenaga pendidik (Guru) di MTs Islamiyah Suluh Medan terdiri dari 21 guru dan satu Komite Madrasah. Diantara para pengajar tersebut terdapat bagian manajemen yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan jajarannya. Di sekolah MTs Islamiyah Suluh Medan bagian manajemen tersebut juga memiliki tugas mengajar namun tugas tersebut sudah mendapat persetujuan dengan syarat tetap melaksanakan bagian manajemen sekolah. Adapun guru-guru

MTs Islamiyah Suluh Medan yang sudah bersertifikat terdapat 13 orang guru, sementara itu 5 orang guru belum bersertifikat dan lainnya adalah anggota dari sekolah tersebut.

#### 10. Peserta Didik

Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran pada jalur pendidikan baik pendidikan secara informal, pendidikan formal maupun pendidikan nonformal pada suatu jenjang pendidikan dan jenis pendidikan itu sendiri yang dimana dibimbing oleh pendidik yaitu seorang guru. Jumlah peserta didik yang berada di MTs Islamiyah Suluh adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**

**Daftar Jumlah Peserta didik di MTs Islamiyah Suluh Medan**

Kelas Paralel	Jumlah Rombongan Belajar	Siswa		
		L	P	Jumlah
VII	3	45	50	76
VIII	3	80	50	130
IX	2	33	22	55
<b>Jumlah</b>	<b>8</b>	<b>155</b>	<b>122</b>	<b>277</b>

Dari data jumlah peserta didik diatas, kelas VII terdiri dari 3 rombongan belajar yang terdiri dari 76 peserta didik. Kelas VIII terdiri dari

3 rombongan belajar yang terdiri dari 130 peserta didik, dan yang terakhir kelas IX terdiri dari 2 rombongan belajar yang terdiri dari 55 peserta didik. Jadi dapat disimpulkan jumlah seluruh rombongan belajar terdiri dari 8 dengan jumlah seluruh peserta didik berkisar dari 277 peserta didik.

## **B. Deskripsi Hasil Temuan Penelitian**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diperoleh oleh penulis maka hasil penelitian ini meliputi pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala madrasah dan efektivitas komunikasi interpersonal kepala madrasah di MTs Islamiyah Suluh Medan. Pada penelitian mengenai pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah, peneliti membagi kedalam komunikasi formal dan komunikasi informal. Dan sedangkan pada bagian efektivitas komunikasi interpersonal kepala madrasah itu terbagi kedalam lima pembahasan yaitu keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif yang dimana pengumpulan data dilapangan menggunakan beberapa metode yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Penggunaan metode ini diharapkan dapat membantu penulis dalam mengetahui bagaimana kondisi yang sebenar-benarnya yang terjadi di MTs Islamiyah Suluh Medan tersebut khususnya pada komunikasi interpersonal yang terjadi didalamnya antara kepala madrasah dengan guru sehingga meningkatkan kepuasan kerja guru.

Melalui observasi penulis melakukan pengamatan yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana keadaan guru dan kepala madrasah dalam menjalin komunikasi interpersonal didalam MTs Islamiyah Suluh Medan tersebut.

Wawancara dilaksanakan sebagai salah satu cara untuk menggali informasi langsung dari kepala madrasah dan para guru, wawancara dilaksanakan berkaitan dengan semua kegiatan yang berlangsung di MTs Islamiyah Suluh Medan yang berkaitan erat dengan pelaksanaan komunikasi interpersonal dan efektivitas komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Studi dokumen dilakukan sebagai salah satu cara untuk menggali informasi dengan data-data yang ada disekolah dan ditemukan oleh penulis yang berkaitan dengan pelaksanaan dan efektivitas komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan informasi yang telah peneliti dapatkan dengan observasi, wawancara dan studi dokumentasi, diharapkan dapat mengungkapkan seberapa efektif komunikasi interpersonal dalam mengetahui sistem insentif yang diberikan sekolah terhadap kepuasan kerja guru, bagaimana bentuk tanggung jawab yang dilakukan guru terhadap pekerjaan yang diembarkannya, apakah ada reward yang diberikan kepala madrasah kepada guru, bagaimana kenyamanan yang diberikan kepala madrasah kepada guru dalam lingkungan sekolah, bagaimana komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan guru terhadap kepuasan kerjanya dan upaya apa yang diberikan kepala madrasah untuk memicu guru menjadi puas dengan hasil kerjanya di MTs Islamiyah Suluh Medan. Beberapa bentuk pertanyaan dan jawaban dari setiap responden telah dilaksanakan analisis dan dituangkan kedalam bentuk deskripsi sebagai berikut.

### **1. Sistem insentif yang diberikan sekolah terhadap kepuasan kerja guru**

Insentif merupakan hal yang bersifat memotivasi guru berupa sebuah materi yang diberikan kepala madrasah kepada para guru sebagai pendorong agar



guru lebih giat dalam bekerja dan agar timbul dalam dirinya semangat yang tinggi untuk meningkatkan produktifitasnya dalam mengajar disekolah.

“Selama saya bekerja di sekolah MTs Islamiyah Suluh Medan ini setiap ada guru yang hasil kerjanya bagus mereka diberikan insentif lebih kepada kepala madrasah dengan memberikan gaji lebih tetapi itu semua gunanya untuk memberikan contoh kepada guru lain supaya bisa semakin semangat dalam mengajar”.<sup>29</sup>

“Sejauh ini tidak ada penambahan insentif yang diberikan kepala madrasah jika ada guru yang kinerjanya baik hanya saja pujian yang diberikan untuk membuat guru semakin bersemangat mengajar, tetapi dulu pernah ada sebuah reward yang diberikan kepada guru dan itu yang memberikan adalah kepala yayasan sekolah MTs Islamiyah Suluh Medan”.<sup>30</sup>

“disekolah tidak ada penambahan insentif hanya saja kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru untuk semakin lebih baik lagi”.<sup>31</sup>

“Hal yang sama di serukan oleh kepala madrasah MTs Islamiyah Suluh Medan bahwa beliau mengatakan jika ada guru yang berprestasi dalam mengajar saya memberikan kebijakan dengan menambah gaji insentif untuk para guru”.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan dapat peneliti lihat bahwasannya lebih banyak guru yang mengatakan tidak adanya penambahan insentif untuk guru yang berprestasi sehingga hal ini jelas dan nyata dapat peneliti simpulkan bahwa di MTs Islamiyah Suluh Medan tidak ada penambahan insentif kepada guru yang berprestasi

---

<sup>29</sup>. Hasil wawancara dengan Ibu Nur Asmani, SP.d ( Guru MTs Islamiyah Suluh Medan)

<sup>30</sup>. Hasil wawancara dengan Bapak Syarwan Nasution, SP.d

<sup>31</sup>. Hasil wawancara dengan Ibu Bakdhiyah, ST.

## **2. Bentuk tanggung jawab yang dilakukan guru terhadap pekerjaan yang diembankannya**

Yang dimaksud tanggung jawab itu adalah ketika sudah diembankan tugas dari kepala madrasah untuk menjalankan dengan sebaik-baiknya, guru harus bersedia meluangkan waktunya dengan lebih giat dalam mendidik anak. Sebagai tenaga pendidik harus bersungguh-sungguh menyalurkan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya, karena apapun yang dikatakan guru dan yang dilakukan guru, anak tersebut akan meniru dan mencontohnya.

Tanggung jawab sebagai guru harus benar-benar dilakukan dengan ikhlas dan harus bisa memberikan wawasan yang luas kepada anak didik, dan jika sudah di tetapkan jam masuk sekolah sebaiknya harus tepat waktu untuk hadir disekolah jangan sering terlambat sebab akan menjadi contoh juga untuk para guru yang lainnya.<sup>32</sup>

“saya selaku guru MTs Islamiyah Suluh Medan jika ada tugas yang diberikan kepala madrasah selalu saya kerjakan dengan sebaik-baiknya, apapun tugas yang diberikan kepada saya akan saya pertanggung jawabkan dengan baik”<sup>33</sup>.

## **3. Reward yang diberikan kepala madrasah kepada guru**

Reward adalah hadiah atau penghargaan yang secara langsung diberikan oleh kepala madrasah dengan guru jika ada guru yang berprestasi dalam menjalankan tugas mengajarnya, guru yang kreatif, guru yang sangat berjasa membuat sekolah menjadi maju.

---

<sup>32</sup>. Hasil wawancara dengan Bapak Rustam, SP.dI

<sup>33</sup>. Hasil wawancara dengan Ibu Dra. Sri Murti Batu Bara.

“Jika ada guru yang berprestasi saya akan menambahkan reward atau hadiah kepada guru berupa penambahan insentif sebesar Rp.100.000, hal tersebut akan terus saya lakukan guna untuk membuat guru semakin lebih giat lagi dalam mengajar”.<sup>34</sup>

“Kepala madrasah tidak memberikan reward kepada guru yang berprestasi, hanya saja berupa dukungan dan motivasi agar prestasi guru semakin meningkat dan berkembang dengan baik”.<sup>35</sup>

“Sejauh ini jika ada beberapa guru yang berprestasi kepala madrasah tidak ada memberikan reward berupa materi, tetapi kepala madrasah memberikan support dan dukungan yang gunanya untuk lebih baik lagi dikedepannya”.<sup>36</sup>

Dari penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwasanya kepala madrasah tidak memberikan reward yang berupa materi, hanya saja beliau memberikan dukungan dan motivasi guna untuk lebih berkembang lagi tetapi disamping itu hal demikian juga sangat berguna untuk keberlangsungan tenaga pendidik untuk lebih giat dalam bekerja.

#### **4. Kenyamanan yang diberikan kepala madrasah kepada guru dalam lingkungan sekolah**

Kenyamanan sendiri itu merupakan suatu yang sangat penting dalam bekerja, jika lingkungan nyaman dan aman maka bekerja pun menjadi semangat. Sebaliknya, jika lingkungan sekolah tidak nyaman para guru yang mengajar akan merasa terganggu pekerjaannya dan gurupun tidak bergairah untuk mengajar.

---

<sup>34</sup>. Hasil wawancara dengan Bapak Rustam, SP.Di (Kepala Madrasah MTs Islamiyah Suluh Medan).

<sup>35</sup>. Hasil wawancara dengan Ibu Henny Herlina, SE.

<sup>36</sup>. Hasil wawancara dengan Ibu Ayu Suraya, S.ag.

“Saya selaku kepala madrasah berusaha membuat lingkungan sekolah menjadi nyaman dan aman supaya guru tetap semangat dalam mengajar dan tidak merasa jenuh berada di lingkungan sekolah, jika ada guru yang ingin tukar pikiran kepada saya dengan senang hati saya sangat menerimanya dan mempersilahkan untuk berbicara dan saya berusaha menjadi pemimpin yang terbaik untuk guru-guru di MTs Islamiyah Suluh Medan. Salah satunya dengan memfasilitasi apa saja yang diperlukan di sekolah”.<sup>37</sup>

“Kepala madrasah selalu memberikan kenyamanan pada lingkungan sekolah yang dimana tidak ada pilih kasih antara guru yang satu dengan yang lain semua di anggap sama dengan kepala madrasah sehingga bisa membangun kekeluargaan yang baik”.<sup>38</sup>

“Pada saat saya terlambat datang kesekolah kepala madrasah tidak langsung memarahi saya, beliau menanyakan terlebih dahulu apa alasan saya kenapa datang terlambat dan kepala madrasah hanya mengingatkan kepada saya untuk tidak datang terlambat lagi dengan nada suara yang tidak membentak, menggunakan suara yang lembut dan beliau mengatakan waktunya di pergunakan dengan baik supaya tidak menjadi contoh buruk kepada guru yang lain”.<sup>39</sup>

Dari pemaparan diatas peneliti menyimpulkan bahwa kepala madrasah selalu memberikan kenyamanan kepada guru di lingkungan sekolah agar guru tetap semangat dalam mengajar.

---

<sup>37</sup>. Hasil wawancara dengan Bapak Rustam, SP.Di (Kepala Madrasah)

<sup>38</sup>. Hasil wawancara dengan Ibu Rani Syamsidar, SH

<sup>39</sup>. Hasil wawancara dengan Ibuk Bakdiyah, ST.

## **5. Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan guru terhadap kepuasan kerja**

Komunikasi merupakan kebutuhan sehari-hari yang paling mendasar dalam mendukung berlangsungnya berbagai program organisasi. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang sangat sering di pergunakan dimanapun dan kapanpun. Kepala madrasah sangat membutuhkan komunikasi semacam ini untuk menjalankan semua tugas-tugasnya dan fungsinya sebagai pemimpin didalam sekolah.

Di MTs Islamiyah Suluh Medan komunikasi interpersonal kepala madrasah yang biasa dilakukan dengan guru adalah terkait dengan masalah pengembangan diri dari segi aspek manapun. Kegiatan komunikasi yang dilakukan didalam sekolah berbentuk formal dan informal.<sup>40</sup>

“Kegiatan komunikasi formal yang berlangsung dengan para dewan guru dilakukan minimal dalam satu semester dilakukan sekali saja, dalam satu tahun dilakukan 2 kali pertemuan dan setiap pada setiap minggu dilakukan pada saat upacara disitu juga melakukan kegiatan komunikasi formal. Sedangkan aktivitas komunikasi informal dilakukan dalam sehari-harinya juga jika ada para guru ingin melakukan komunikasi boleh boleh saja karena pada saat jam sekolah sudah abis kami juga sering berkomunikasi terkait masalah apapun contoh nya seperti membicarakan masalah siswa, masalah keluarga, masalah apapun itu kami melakukan saling membagi cerita jadi tidak ada saya batasin”<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup>. Hasil wawancara dengan Ibu Bakdhiyah, ST (Guru MTs Islamiyah Suluh Medan). Pada hari Sabtu, 2 Juni 2018. Pukul 10.30 WIB di Ruang Kelas.

<sup>41</sup>. Hasil wawancara dengan bapak Rustam, S.PdI (Kepala Madrasah MTs Islamiyah Suluh Medan). Pada hari Sabtu, 2 Juni 2018. Pukul 11.00 WIB diruang Kepala Madrasah.

Dilihat dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dapat dikatakan bahwa kepala madrasah cenderung melakukan kegiatan komunikasi informal, karena itu dilakukan setiap jam sekolah sudah selesai yang dimana kepala madrasah selalu bertemu para guru diluar komunikasi formal. Yang dimana para guru dan kepala sekolah saling bertukar pikiran dalam masalah apapun yang itu sendiri dilakukan dalam komunikasi informal.

Ayu Suraya. Sag, selaku guru di MTs islamiyah Suluh Medan menambahkan bahwa “Kepala madrasah menggunakan informasi apapun melalui komunikasi formal dan informal yang dimana komunikasi formal dilakukan pada saat rapat dengan para dewan guru, karena rapat juga jarang diadakan hanya saja ada terkait informasi yang penting dan itupun diadakan selalu diadakan. Sedangkan komunikasi informal setiap hari dilakukan kepada madrasah dalam sehari-harinya disekolah yang dilakukan secara ingin menanyakan kabar guru dan lainnya yang terkait dengan urusan sekolah.

Dari pengamatan peneliti, untuk memiliki kemampuan berkomunikasi interpersonal yang baik itu tidaklah mudah. Kepala madrasah harus terus menerus ekstra melakukan komunikasi pada seluruh dewan guru dan juga semua yang berada didalam sekolah baik itu komunikasi formal maupun komunikasi informal. Jika terdapat ketidakjelasan informasi yang diberikan kepala madrasah sekolah bisa menjadi boomerang untuk kepala madrasah.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, kepala madrasah melakukan komunikasi dengan para guru lantunan kata-katanya dilakukan dengan hangat dan kepala madrasah mendengarkan para guru menyampaikan aspirasi dalam menghadapi siswa yang bermasalah. Tetapi, dalam hal ini kepala madrasah

tidak ikut andil untuk membereskannya hanya saja diwakilkan oleh wakil kepala madrasah yang dimana dilakukan oleh wakil kepala madrasah bagian kesiswaan.

Bentuk lain yang dilakukan kepala madrasah dalam berkomunikasi ketika keadaan kepala madrasah tidak dapat hadir disekolah berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala madrasah adalah sebagai berikut : “Ketika saya tidak dapat hadir disekolah karena berhubung ada urusan dinas diluar sekolah atau apapun itu saya akan meninggalkan pesan kepada wakil kepala madrasah yang dimana ada beberapa pertinggal yang saya serahkan. Jadi beliau akan memantau sekolah jika saya tidak ada didalam sekolah dan setelah itu akan melapor kepada saya.”<sup>42</sup>

Dapat dikatakan bahwa kepala madrasah selalu menggunakan media komunikasi ketika tidak berada disekolah. Hal ini akan mempermudah kepala madrasah untuk tetap memantau keadaan sekolah. Kepala madrasah juga memberikan kepercayaan kepada bawahannya untuk melakukan tugas yang telah diamanakannya. Wakil kepala sekolah bapak Sarwan Nasution, S.PdI menambahkan sebagai berikut. “Cara yang dilakukan kepala madrasah jika tidak berada didalam sekolah atau tidak hadir, informasinya diberikan lewat telepon atau pesan singkat langsung kepada saya mungkin juga karena saya merupakan wakil kepala madrasah jadi kepala madrasah mempercayakan kepada saya untuk mengawasi sekolah”.<sup>43</sup>

Dengan adanya pendapat tersebut komunikasi interpersonal kepala madrasah juga menggunakan media elektronik yang dimana ketika kepala madrasah tidak berada didalam sekolah beliau mengamanakan kepada wakil

---

<sup>42</sup> . Hasil wawancara dengan Rustam, SP.dI

<sup>43</sup> . Hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah MTs Islamiyah Suluh Medan ( Syarwan Nasution, S.PdI.

kepala madrasah untuk mengawasi sekolah sementara beliau tidak dapat hadir berhubung ada dinas diluar sekolah.

## **6. Upaya yang diberikan kepala madrasah untuk memicu guru menjadi puas dengan hasil kerjanya**

Untuk memicu guru menjadi puas dengan hasil kerjanya yang terpenting adalah sebuah Komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru, hal tersebut merupakan kebutuhan yang paling mendasar untuk menjalankan berbagai banyak program pada organisasi.

Komunikasi interpersonal merupakan pondasi yang sangat amat penting dalam sebuah komunikasi, dengan adanya komunikasi interpersonal seorang komunikator berusaha untuk menyiapkan pesan yang ingin disampaikan kepada komunikan sehingga komunikasi akan terlihat efektif dan efisien sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah direncanakan. Keefektivan komunikasi interpersonal kepala madrasah di MTs Islamiyah Suluh Medan dilakukan melalui beberapa prinsip dasar dalam komunikasi yang dapat memicu guru menjadi puas dengan hasil kerjanya yaitu sebagai berikut :

### **a. Keterbukaan**

Komunikasi interpersonal akan efektif jika dua orang yang sedang berkomunikasi berinteraksi dengan baik untuk menanggapi secara jujur terhadap semua yang dipertanyakan didepannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis mengenai kepala madrasah, beliau sudah terbuka melakukan komunikasi akan tetapi tidak semua yang ada harus diketahui para dewan guru. Ada beberapa



bagian yang dibatasi contohnya dalam hal keuangan hanya pihak kepala madrasah, ketua yayasan dan bendahara sekolah saja yg tau.

“Saya selalu bersikap terbuka jika ada guru yang ingin melakukan komunikasi, kritik dan saran selaalu saya terima guna membangun motivasi saya juga untuk lebih maju lagi kedepannya dan bahkan diluar jam sekolah setelah jam pelajaran selesai kami juga selalu berkumpul dengan para guru berkomunikasi dan selalu tukar pikiran dengan para guru dengan berbagai masalah apapun. Namun masalah keuangan sekolah saya membatasi itu dikarenakan sudah ada yang mengelola pada bagian-bagiannya seperti bendahara dan juga bersama pihak kepala yayasan”.<sup>44</sup>

Dari hasil pemaparan diatas dapat penulis ambil kesimpulan bahwasannya keterbukaan informasi selain masalah keuangan kepala madrasah selalu siap memberikan informasi. Kepala madrasah selalu terbuka kepada guru jika ada guru yang memberikan kritik atau saran karena itu semua menjadikan kepala madrasah terus belajar sehingga lebih maju untuk kedepannya.

Guru Sejarah Kebudayaan, Ayu Suraya, Sag menambahkan “kepala madrasah selalu menerima kritik dan saran dari para guru. Beliau seperti belajar dari semua masukan-masukan yang diberikan guru, selama ini saya belum pernah dikritik oleh kepala madrasah hanya saja banyak saran dan masukan juga yang beliau berikan kepada saya”.<sup>45</sup>

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dapat dikatakan bahwa pada dasarnya kepala madrasah menerima saran dan kritik dari para guru. Kepala madrasah yang menganggap kritik dan saran dapat memberikan sugesti juga

---

<sup>44</sup> . Hasil wawancara dengan Rustam, S.PdI

<sup>45</sup> . Hasil wawancara dengan guru Sejarah Kebudayaan ( Ayu Suraya, ST)

kepada bahawannya untuk selalu menerima apapun masukan dan kritikan demi kebaikan bersama dan tanpa adanya dukungan dan masukan para guru itu semua tidaklah ada artinya karena bagaimanapun juga kepala madrasah juga harus mendengarkan apa saran dan kritikan para guru guna kemajuan bersama.

**b. Empati**

Empati adalah seseorang yang merasakan sebagaimana yang dirasakan orang lain dalam hal apapun baik itu hal buruk sekalipun. Saling memahami posisi orang lain yang dari mana mereka berasal, di mana mereka sekarang dan kemana mereka akan melangkah. Komunikasi interpersonal sangat membutuhkan yang namanya empati untuk lebih mempererat tali silaturahmi yang baik dan untuk mengubah suatu persepsi mereka untuk tercapainya tujuan yang mereka inginkan bersama. Berikut yang di paparkan oleh kepala madrasah:

“Saya menunjukkan rasa empati saya dengan cara memperdulikan semua guru-guru yang mengajar disekolah, Jika ada guru yang tidak hadir saya menghubungi mereka dan menanyakan kabarnya. kemudian apapun masalah yang dihadapi para guru saya selalu menampung dengan senang hati. Jika ada salah satu guru yang berhalangan saya selalu menggerakkan para guru untuk ikut serta membantu dan kami selalu mengunjungi yang sedang berhalangan dan kami juga membuat STM disekolah dan kami mengunjunginya bersama-sama dengan semua guru”.<sup>46</sup>

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut dapat penulis katakan bahwa kepala madrasah memberikan rasa empatinya kepada seluruh guru melalui komunikasi interpersonal dilakukan setiap hari. Kepedulian kepala

---

<sup>46</sup> . Hasil wawancara dengan Rustam, S.PdI

madrasah mengenai keadaan kondisi para guru telah terlihat sangat baik. Kepala madrasah selalu ingin tahu bagaimana kabar guru setiap harinya supaya guru semakin semangat dan semakin meningkat mengajarnya sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerjanya.

Begitu pula dengan yang diungkapkan oleh Bakdhiyah, ST bahwa “Kepala sekolah selalu memberikan rasa empatinya kepada para guru dengan cara menanyakan kabar guru, kemudian jika guru terlambat kepala madrasah menanyakan apa alasannya terlambat dan segera menegurnya”.<sup>47</sup>

Dapat dilihat bahwasannya kepala madrasah selalu merasa empati kepada para guru dan tidak sungkan untuk menegur demi yang terbaik. Sedangkan Sarwan Nasution, SP.Di mengungkapkan bawah “Sepanjang saya bertugas disini memang belum ada nampak di permukaan secara nyata apa yang ditunjukkan kepala madrasah dan secara merata itu belum terlihat, walaupun ada itu hanya beberapa saja tetapi kalau secara menyeluruh belum terlihat. Hanya saja kalau ada yang menghalang kepala madrasah menggerakkan untuk kita pergi bersama-sama datang ikut serta dalam halangan itu”.<sup>48</sup>

Dapat penulis lihat bahwasannya disini penilaian wakil kepala madrasah belum terlihat nyata rasa empati kepala madrasah yang diberikan hanya saja ada beberapa yang di tunjukkan tetapi itu semua belum merata.

### c. Dukungan

Suatu dukungan menjadikan salah satu tercapainya sebuah komunikasi yang efektif dan efisien. Dukungan ini bisa berbentuk terucap dan tidak terucap. Kepala madrasah mengungkapkan bahwa “Saya selalu memberikan dukungan dan

---

<sup>47</sup> . Hasil wawancara dengan Bakdhiyah, ST

<sup>48</sup> . Hasil wawancara dengan Sarwan Nasutoin, S.PdI

pujian kepada semua guru yang berhasil melakukan prestasi yang baik, dan biasanya saya berikan hadiah berupa insentif kepada guru yang berprestasi dengan jumlah Rp.100.000.<sup>49</sup>

Dari hasil pemaparan tersebut dapat dikatakan bahwa kepala madrasah sudah memberikan dukungan baik berupa hadiah untuk guru yang telah berprestasi didalam sekolah tersebut.

Bakdhia, ST mengungkapkan bahwa “Kepala madrasah paling tidak walaupun beliau tidak memuji kita tau dari sikap beliau bahwa beliau bangga terhadap prestasi yang telah di buat guru, dan saya pribadi sebagai guru merasa semangat jika dipuji dan didukung kepala madrasah, sejauh ini belum ada hadiah yang diberikan oleh kepala madrasah kepada guru yang berprestasi hanya saja beliau merasa senang dan bangga dengan hasil prestasi guru tersebut”.<sup>50</sup>

Dari hasil pemaparan yang di ucapkan oleh guru tersebut penulis melihat bahwa sejauh ini memang belum ada terlihat hadiah yang diberikan oleh kepala madrasah dalam hal prestasi yang telah didapatkan oleh guru hanya saja sekedar motivasi dan pujian saja.

Hal ini diperkuat oleh Sarwan Nasution, S.PdI bahwasanya “memang tidak ada yang diberikan hadiah atau penghargaan untuk guru yang berprestasi hanya saja dulu pernah dilakukan oleh pihak kepala yayasan beliau memberikan sebuah penghargaan kepada salah satu guru yang berprestasi supaya guru-guru yang lain dapat termotivasi dengan adanya pemberian penghargaan tersebut”.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> . Hasil wawancara dengan Rustam, S.PdI

<sup>50</sup> . Hasil wawancara dengan Bakdhiah, ST

<sup>51</sup> . Hasil wawancara dengan Sarwan Nasution , S.PdI

#### d. **Kepositifan**

Siapapun itu seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya sendiri dan kepada orang lain, mendorong seseorang lebih aktif berpartisipasi dan menciptakan situasi yang aman dan kondusif untuk interaksi efektif. Komunikasi interpersonal akan efektif jika dengan didasarnya karakteristik dan rasa yang positif dalam diri kepala madrasah dan juga guru.

Kepala sekolah mengungkapkan bahwa “Saya selaku sebagai kepala madrasah selalu berfikir positif dalam hal apapun, contohnya dalam hal peserta didik jika ada siswa yang bandal dan buat masalah disekolah saya tidak mau menghukumnya langsung justru kita sebagai pendidik tidak boleh langsung menyalahkan anak tersebut, mereka harus kita didik, kita rubah sifatnya menjadi belih baik dan segeralah mencari solusi untuk masalah siswa tersebut dengan begitu masalah bisa selesai”.<sup>52</sup>

Dari penjelasan kepala madrasa diatas dapat diketahui bahwa kepala madrasah lebih cenderung berfikir positif dan tidak salah mengambil langkah karena beliau menanyakan terlebih dahulu permasalahan lalu menentukan sebuah keputusan.

Guru Seni Budaya Nur Asmani, S.Pd memaparkan bahwa “Kepala madrasah merupakan sosok yang selalu positif dan sangat memotivasi bawahannya. Contohnya ketika ada rapat disekolah mengenai pembahasan sekolah, kepala madrasah akan bilang pasti kita bisa untuk lebih maju, harus

---

<sup>52</sup> . Hasil wawancara dengan Rustam, S.PdI

selalu semangat kalau ada masalah langsung konsultasi kepada saya insya allah kita cari solusi sama-sama”.<sup>53</sup>

Pada pemaparan diatas penulis hasil wawancara dengan guru tersebut dapat dikatakan bahwa kepala madrasah selalu menanyakan masalah langsung kepada yang bersangkutan mengenai suatu permasalahan. kepala madrasah tidak memfonis langsung guru tersebut, hal seperti ini sangat berdampak baik untuk kedepannya. Dalam hal ini bahwa terlihat kepala madrasah tidak ada sikap langsung menduduh dan selalu memberikan semangat kepada para guru.

#### e. Kesamaan

Dalam hal ini kesamaan merupakan sebuah karakteristik yang sangat istimewa. Komunikasi interpersonal akan efektif dan efisien jika kesamaan hak dan tanggung jawab diberikan kepada guru harus sama dan tidak membedakan satu dengan yang lain.

“Saya sebagai kepala madrasah selalu menjunjung tinggi rasa kesamaan, yang dimana saya tidak pernah membedakan guru satu dengan yang lainnya. Saya sangat menjunjung tinggi dan tidak pernah pilih kasih kepada para guru, saya memperlakukan para guru semua saya anggap sama baik itu guru senior maupun guru yang junior”.<sup>54</sup>

Dari penjelasan tersebut terlihat bahwa kepala madrasah selalu memberikan informasi yang sama kepada para guru dengan bahasa yang mudah dimengerti. Dan tidak ada yang dibeda-bedakan dari guru senior maupun guru junior.

---

<sup>53</sup> . Hasil wawancara dengan guru Seni Budaya, Nur Asmani, S.Pd

<sup>54</sup> . Hasil wawancara dengan Rustam, S.PdI

Wakil kepala madrasah memaparkan bahwa “Kepala sekolah sedikit membeda bedakan antara beberapa guru yang ada di sekolah ini dan itu terlihat jelas, selebihnya soal informasi dan tanggung jawab saya rasa semua sama”.<sup>55</sup>

Dari penjelasan ini dapat dikatakan bahwa kepala madrasah pada dasarnya selalu memiliki kesamaan pada seluruh guru namun kepada guru yang dianggap membeda-bedakan memberikan perhatian lebih dikarenakan mungkin guru tersebut harus dapat belajar dan lebih mengenal dunia pendidikan.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis kesamaan yang dilakukan kepala madrasah kepada para guru-guru di MTs Islamiyah Suluh Medan itu dapat terlihat ketika rapat berlangsung atau kepala madrasah bertegur sapa dengan seluruh guru saat datang kesekolah. Sikap kepala madrasah disitu terlihat sama saja baol dengan guru yang lainnya. Bebas berpendapat terlihat ketika ada guru yang ingin memberikan saran dan masukan kepada kepala madrasah. Tidak hanya antara pihak guru dan kepala madrasah ini juga antara guru yang satu dengan guru yang lain, sehingga penulis dapat menyimpulkan terdapat kesamaan kepada semua guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.

### **C. Pembahasan**

Pendidikan adalah suatu yang universal dan berlangsung secara terus menerus tidak terputus dari generasi ke generasi dimanapun didunia ini. Upaya manusia melakukan pendidikan itu terselenggara sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial kebudayaan setiap masyarakat tertentu. Pendidikan merupakan pilar utama terhadap pembangunan masyarakat suatu bangsa tertentu.

---

<sup>55</sup> . Hasil wawancara dengan Sarwan Nasution, S.PdI

Sekolah merupakan lembaga atau sarana dalam melaksanakan pelayanan belajar atau proses pendidikan. Sebagai organisasi pendidikan formal, sekolah memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penyelenggaraan satuan pendidikan secara baik, tertata dan sistematis hingga proses yang terjadi didalamnya dapat menjadi suatu sumbangan besar bagi kehidupan sosial masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak terlepas dari tanggung jawab seorang guru yang mendidiknya.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja para guru kepala madrasah harus mampu mendorong guru semangat dalam bekerja sehingga guru semakin termotivasi dengan apa yang telah dikerjakannya, untuk itu perlunya komunikasi interpersonal kepala madrasah sebagai salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja guru. Berikut ini hasil penelitian efektivitas komunikasi kepala madrasah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

### **1. Sistem insentif yang diberikan sekolah terhadap kepuasan kerja guru**

Sistem insentif yang diberikan sekolah terhadap kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan adalah dengan cara melihat seberapa besarnya kinerja guru yang mengajar didalamnya, apakah kinerjanya sangat bagus atau tidak itu semua bisa terlihat dari cara kerja guru itu sendiri.

Kepala madrasah akan selalu memantau para guru dengan caranya tersendiri supaya bisa mengetahui kebenarannya. Jika tugas-tugas yang diberikan kepala madrasah kepada guru telah selesai dengan baik dan hasilnya memuaskan, kepala madrasah akan menilainya dengan memberikan insentif lebih kepada para guru dengan cara Imbalan. Guru yang kreatif dan mampu memberikan persembahan yang sangat bagus akan diberikan insentif yang selayaknya dan itu



semua dilakukan agar guru-guru yang lain bisa mencontohnya supaya bisa menjadi lebih baik dan menjadi panutan untuk para guru agar lebih semangat dalam bekerja bukan untuk mendapatkan insentif saja tetapi untuk membuat anak didik semakin meningkatawasannya.

Dari hal tersebut jelas telah di katakan bahwa kepala madrasah akan memberikan insentif kepada guru jika hasil kerjanya sangat baik dan jika terdapat guru yang kreatif akan diberikan seperti imbalan atau (*Pay Satisfaction*) yang dimana terdapat dalam kriteria kepuasan kerja menurut Colquit.

*Pay Satisfaction* ini mencerminkan perasaan pekerjaan tentang bayaran mereka dan pendapatan tahunan yang dapat berfungsi sebagai indikator dan pengakuan atau prestasi mereka yang telah bekerja, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan.<sup>56</sup>

## **2. Bentuk tanggung jawab yang dilakukan guru terhadap pekerjaan yang diembarkannya**

Dalam hal tanggung jawab guru yang dikatakan berhasil dan sempurna apabila telah melakukan kewajibannya dengan baik dan ikhlas karena guru merupakan seorang pendidik dan juga merupakan pembimbing untuk anak didiknya. Hal tersebut yang terdapat di MTs Islamiyah Suluh Medan Bentuk tanggung jawab itu terdapat pada guru, kenapa dikatakan demikian karena jika kita mengajar anak didik dengan baik dan dengan tulus maka ilmu yang akan didapatkan akan berkah dan akan tersalurkan ilmu-ilmu yang bermanfaat untuk bekalnya kelak.

---

<sup>56</sup>.*Op.cit*

Kebenaran tersebut berkaitan pada *Promotion Satisfaction*, yang terdapat dalam teori kepuasan kerja menurut Colquit *Promotion Satisfaction* mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasarkan kemampuan. Banyak pekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena hal tersebut membawa lebih banyak tanggung jawab dan meningkatkan jam kerja. Tetapi banyak pekerja menghargai promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik dan prestise lebih tinggi.

Sama halnya seperti guru harus bisa bertanggung jawab menuntut anak untuk belajar dan belajar lebih giat, karena jika guru selalu menerapkan hal-hal yang baik kepada anak didik mereka akan meniru dan menjalankannya dilingkungan sekitar. Karena guru adalah sebagai contoh untuk anak didik, apapun ilmu yang diterapkan guru kepada anak didik mereka juga akan mengikutinya sekalipun itu salah.

### **3. Reward yang diberikan kepala madrasah kepada guru**

Colquit mengatakan dalam teori kepuasan kerja bahwa *Supervision Satisfaction (Kepuasan Pengawasan)* mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik dan bukannya bersifat malas, mengganggu, dan menjaga jarak. Kebanyakan para pekerja mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai, hal tersebut tergantung apakah atasan memberikan penghargaan (*Reward*) atas kinerja baik, membantu pekerja mendapatkan sumber daya yang diperlukan dan melindungi pekerja dari perlindungan yang tidak perlu.

Guru yang kinerjanya baik akan mendapatkan pula penghargaan (*Reward*) yang baik.

Reward yang diberikan kepala madrasah kepada guru di MTs Islamiyah Suluh Medan berupa tambahan gaji untuk guru yang prestasinya baik, dulu pernah ada hanya saja tidak berjalan begitu lama dikarenakan ada faktor yang tidak memungkinkan untuk dilakukan kembali. Tetapi dulu pernah diberikan penghargaan untuk guru namun tidak dari kepala madrasah, penghargaan tersebut diberikan oleh pihak yayasan kepada guru karena ada terdapat guru yang berprestasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga mendapatkan reward dari pihak yayasan. Hal tersebut dilakukan agar bisa menjadi contoh untuk para guru yang lain agar lebih giat lagi dalam mengajar.

#### **4. Kenyamanan yang diberikan kepala madrasah kepada guru dalam lingkungan sekolah**

Kenyamanan yang diberikan kepala madrasah kepada guru dalam lingkungan sekolah di MTs Islamiyah Suluh Medan dengan cara memberikan kebebasan kepada guru untuk bisa membagi masalah yang dihadapi para guru dengan cara kepala madrasah tidak membatasi jika ada guru yang ingin berbagi cerita dan meminta masukan atau dukungan dalam hal apapun. Kepala madrasah tidak akan menyalahkan guru jika ada yang datang terlambat kesekolah hanya saja menanyakan apa alasannya dan kepala madrasah selalu mendengarkan penjelasan dahulu setelah itu memberikan masukan agar tidak datang terlambat lagi.

Disamping itu kepala madrasah juga tidak melarang guru untuk memberikan kritikan dan masukan, karena itu semua untuk menjadikan sekolah menjadi lebih baik dengan mendengarkan masukan dan kritikan bawahannya.

Pernyataan ini menyangkut dengan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Colquit yaitu *Environment (Lingkungan Hidup)* yang menegaskan bahwa lingkungan menunjukkan perasaan lingkungan nyaman dan aman dalam bekerja, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *Quality of Worklife* ditempat pekerja.

### **5. Pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala madrasah**

Pelaksanaan ini mengarah kepada teori komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh Greenberg dan Baron yang dimana terdapat kata *Use Simple Clear Language* yaitu komunikasi perlu menggunakan bahasa yang sederhana dan jelas. Menggunakan bahasa formal yang tidak diperlukan menyebabkan hambatan yang serius pada komunikasi itu sendiri. Hal ini tidak dapat dielakkan apabila orang dalam bidang yang sama atau kelompok sosial saling berkomunikasi. Komunikator yang paling jelas juga menjaga bahasa singkat, sederhana dan langsung kepada tujuan.

Pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala madrasah di MTs Islamiyah Suluh ini dilakukan secara tatap muka dan secara tidak langsung dengan menggunakan komunikasi formal dan informal.

#### **a. Komunikasi Formal**

Pelaksanaan komunikasi yang dilakukan kepala madrasah saat pertemuan dan rapat baik itu pertemuan bulanan ataupun rapat dalam keadaan tertentu (insidental) . Dalam hal pelaksanaan komunikasi formal, kepala madrasah telah membangun iklim komunikasi yang baik kepada guru namun rapat yang lebih

sering dilakukan dadakan mengakibatkan guru harus selalu siaga dan mengatur ulang jadwal mereka masing-masing.

b. Komunikasi Informal

Pelaksanaan komunikasi informal yang dilakukan kepala madrasah kepada guru terjadi secara langsung (tatap muka) ataupun secara tidak langsung (menggunakan media komunikasi). Kepala sekolah secara intensitas lebih banyak menggunakan komunikasi informal dibandingkan komunikasi formal dikarenakan kepala sekolah lebih sering berada di sekolah untuk itu sekolah akan mudah di temui untuk berkomunikasi.<sup>57</sup>

**6. Upaya yang diberikan kepala madrasah untuk memicu guru menjadi puas dengan hasil kerjanya**

Upaya yang diberikan kepala madrasah untuk memicu guru menjadi puas dengan hasil kerjanya mengarah kepada 5 keefektifitasan dalam komunikasi interpersonal kepala madrasah yang dimana dikemukakan oleh Thoha yang menegaskan bahwa komunikasi antar pribadi atau interpersonal biasanya efektif dengan lima hal yaitu, keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan.

**a. Keterbukaan**

Keterbukaan kepala madrasah terlihat dari kemudahan memberikan informasi mengenai informasi pelatihan guru, jadwal mengajar, honor dan sebagainya, namun kepala madrasah tidak dapat memberikan informasi mengenai keuangan sekolah dikarenakan sangat rahasia dan krusial. Informasi yang

---

<sup>57</sup>. *Ibid*

diberikan tersebut sedikit banyak sudah mempengaruhi kepuasan kerja guru untuk meningkatkan prestasi.

Selain itu, dalam hal kritik dan saran kepala madrasah saling menerima dan belajar untuk kedepannya. Kritik dan saran inilah yang dijadikan pegangan kepala madrasah untuk lebih baik kedepannya.

#### **b. Empati**

Empati yang ditunjukkan kepala madrasah dilakukan dengan menanyakan kehadiran dan ketepatan waktu guru untuk hadir ke sekolah. Secara tidak langsung kepala madrasah sudah memberikan motivasi kepada guru untuk selalu hadir tepat waktu kesekolah hal tersebut sangat berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Selain itu kepala madrasah yang selalu ada diruang guru dan menanyakan kondisi apakah ada kesulitan membuat guru merasa diperhatikan.

#### **c. Dukungan**

Dukungan yang dilakukan kepala madrasah terlihat dari beberapa hal, antara lain : *Pertama* Melalui ucapan, kepala madrasah tidak hanya memberikan pujian melainkan perhatian kepada guru. Pujian yang diberikan kepala madrasah contohnya terima kasih, ini harus dipertahankan dan sebagainya. Sedangkan perhatian yang diberikan kepala madrasah adalah dengan cara menegur kepada guru ketika bolos di sekolah. *Kedua* Melalui gerakan badan, senyum dan jabatan tangan merupakan dukungan kepala madrasah melalui gerakan badan. Hal lain adalah ekspresi wajah untuk menjelaskan bahwa suka atau tidaknya terhadap sesuatu hal. *Ketiga* Melalui fasilitas, kepala madrasah memberikan fasilitas untuk mendukung guru meningkatkan prestasi kerjanya.

#### **d. Kepositifan**

Rasa positif yang ditunjukkan kepala madrasah MTs Islamiyah Suluh Medan adalah dengan cara 2 jenis yaitu : Rasa positif terhadap diri sendiri yang dimana kepala madrasah selalu menunjukkan kepribadian yang pantang menyerah dan memberikan kata-kata positif dari dirinya untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan tugas sebagai mana mestinya. Kemudian rasa positif terhadap orang lain yang dimana Sikap kepala madrasah yang menanyakan permasalahan terlebih dahulu sebelum memberikan masukan atau saran merupakan rasa positif kepala madrasah terhadap para guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.

#### **e. Kesamaan**

Kesamaan merupakan salah satu prinsip efektif komunikasi interpersonal yang tidak mudah. Perbedaan setiap sifat dan karakter menjadi tantangan kepala madrasah untuk melakukan kesamaan tanggung jawab dan hak agar tidak adanya kecemburuan antar sesama guru.

Salah satu dari kesamaan adalah kesamaan berpendapat memberikan kritik dan saran guna untuk membangun kemajuan. Kemudian kesamaan dalam sikap yang dimana kepala madrasah memberikan kesamaan sikap kepada semua guru tidak ada yang dlebihihkan dan dikurangi baik itu dari gerakan tubuh dan perkataan.

Penulis kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan dengan melihat kehadiran para guru yang tertera di daftar hadir. Berikut ini merupakan keterangan daftar hadir guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.

Gambar 4.1

Daftar Hadir Guru di MTs Islamiyah Suluh Medan

DAFTAR HADIR GURU DI MTs ISLAMIAH SULUH MEDAN  
TAHUN PELAJARAN 2016/2017

BULAN MINGGU  
SEPTEMBER  
IV

NO	NAMA	JABATAN	HARI DAN JEM. TUGAS							KETERANGAN					
			SENIN TANGGAL	TTD	SELASA TANGGAL	SEN TANGGAL	RABU TANGGAL	TTD	KAMIS TANGGAL		JUM'AT TANGGAL	SABTU TANGGAL			
1	BUSTAM, S. Ag. S. Pd. I	Kepala Sekolah	18.9.16		20.9.16		21.9.16		22.9.16		23.9.16		24.9.16		
2	AYU SURAYA, S. Ag	WKM/Guru	19.9.16		20.9.16		21.9.16		22.9.16		23.9.16		24.9.16		
3	Dra. SRI MURTI	WKM/Guru	19.9.16		20.9.16		21.9.16		22.9.16		23.9.16		24.9.16		
4	SYARIFATUL JANNAH, S. Pd. I	WKM/Guru	19.9.16		20.9.16		21.9.16		22.9.16		23.9.16		24.9.16		
5	HENNY HERLINA, SE	Tata Usaha	18.9.16		20.9.16		21.9.16		22.9.16		23.9.16		24.9.16		
6	LINA SASKIA, SHI	Operator	18.9.16		20.9.16		21.9.16		22.9.16		23.9.16		24.9.16		
7	SYARWAN NASUTION, S. Pd. I	Guru	-		-		21.9.16		22.9.16		-		-		
8	KARTIKA EKA PUTRI	Guru	-		20.09.16		21.09.16		22.09.16		23.09.16		24.09.16		
9	ILANI SYAMSUDAH NST, SH	Guru	19.9.16		-		21.9.16		22.9.16		-		-		
10	ABDAN EBIN PURBA, S. Pd	Guru	18.9.16		20.9.16		21.9.16		22.9.16		23.9.16		24.9.16		
11	SRI NURWATI, S. Pd	Guru	19.9.16		20.9.16		21.9.16		22.9.16		23.9.16		24.9.16		
12	NUR ASMANS, Pd	Guru	19.9.16		21.9.16		-		-		-		-		
13	BANDIYAH, ST	Guru	18.9.16		20.9.16		21.9.16		22.9.16		23.9.16		24.9.16		
14	MONCOT, S. Ag	Guru	19.9.16		20.9.16		-		-		23.9.16		24.9.16		
15	ZULAIKA POS POS, S. Pd. I	Guru	-		-		-		22.9.16		23.9.16		24.9.16		
16	FITRI WAHYUNI, S. Pd	Guru	5		20.9.16		5		-		-		-		
17	DANI SAHPUTRA	Guru	-		-		-		22.09.16		23.9.16		24.9.16		
18	FELIS FAHRUDDI, SE	Guru	-		-		-		22.9.16		-		-		
19	ROSYA, S. Pd. I	Guru	-		-		20.9.16		-		20.06.16		-		

Medan, 24.9.16  
WKM/KURKULUM  
ATP SURAH, S. Ag

Daftar hadir di sekolah tersebut wajib diisi oleh masing-masing guru yang hadir ke sekolah. dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa pada hari tersebut guru-guru datang ke sekolah sesuai jadwal mereka mengajar masing-masing.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai Komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen kepada pihak yang dipandang layak menjadi sumber penelitian, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

##### 1. Sistem insentif yang diberikan sekolah terhadap kepuasan kerja guru

Sistem insentif yang diberikan sekolah terhadap kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan adalah dengan cara melihat seberapa besarnya kinerja guru yang mengajar didalamnya, apakah kinerjanya sangat bagus atau tidak itu semua bisa terlihat dari cara kerja guru itu sendiri.

Kepala madrasah akan selalu memantau para guru dengan caranya tersendiri supaya bisa mengetahui kebenarannya. Jika tugas-tugas yang diberikan kepala madrasah kepada guru telah selesai dengan baik dan hasilnya memuaskan, kepala madrasah akan menilainya dengan memberikan insentif lebih kepada para guru. Guru yang kreatif dan mampu memberikan persembahan yang sangat bagus akan diberikan insentif yang selayaknya dan itu semua dilakukan agar guru-guru yang lain bisa mencontohnya supaya bisa menjadi lebih baik dan menjadi panutan untuk para guru agar lebih semangat dalam bekerja bukan untuk mendapatkan insentif saja tetapi untuk membuat anak didik semakin meningkat wawasannya.

2. Bentuk tanggung jawab yang dilakukan guru terhadap pekerjaan yang diembangkannya

Dalam hal tanggung jawab guru yang dikatakan berhasil dan sempurna apabila telah melakukan kewajibannya dengan baik dan ikhlas karena guru merupakan seorang pendidik dan juga merupakan pembimbing untuk anak didiknya. Hal tersebut yang terdapat di MTs Islamiyah Suluh Medan Bentuk tanggung jawab itu terdapat pada anak didik itu sendiri, kenapa dikatakan demikian karena jika kita mengajar anak didik dengan baik dan dengan tulus maka ilmu yang akan didapatkan akan berkah dan akan tersalurkan ilmu-ilmu yang bermanfaat untuk bekalnya kelak.

3. Reward yang diberikan kepala madrasah kepada guru

Reward yang diberikan kepala madrasah kepada guru di MTs Islamiyah Suluh Medan dulu pernah ada hanya saja tidak berjalan begitu lama dikarenakan ada faktor yang tidak memungkinkan untuk dilakukan kembali. Tetapi dulu pernah diberikan penghargaan untuk guru namun tidak dari kepala madrasah, penghargaan tersebut diberikan oleh pihak yayasan kepada guru karena ada terdapat guru yang berprestasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga mendapatkan reward dari pihak yayasan. Hal tersebut dilakukan agar bisa menjadi contoh untuk para guru yang lain agar lebih giat lagi dalam mengajar.

4. Kenyamanan yang diberikan kepala madrasah kepada guru dalam lingkungan sekolah

Kenyamanan yang diberikan kepala madrasah kepada guru dalam lingkungan sekolah di MTs Islamiyah Suluh Medan dengan cara memberikan

kebebasan kepada guru untuk bisa membagi masalah yang dihadapi para guru dengan cara kepala madrasah tidak membatasi jika ada guru yang ingin berbagi cerita dan meminta masukan atau dukungan dalam hal apapun. Kepala madrasah tidak akan menyalahkan guru jika ada yang datang terlambat kesekolah hanya saja menanyakan apa alasannya dan kepala madrasah selalu mendengarkan penjelasan dahulu setelah itu memberikan masukan agar tidak datang terlambat lagi.

Disamping itu kepala madrasah juga tidak melarang guru untuk memberikan kritikan dan masukan, karena itu semua untuk menjadikan sekolah menjadi lebih baik dengan mendengarkan masukan dan kritikan bawahannya.

5. Bahwasannya pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala madrasah kepada guru dilakukan secara formal dan informal, yang dimana komunikasi formal antara kepala madrasah dengan guru belum optimal dan belum efisien. Komunikasi interpersonal dapat penulis lihat dari kepala madrasah yang mendadak melakukan komunikasi bahwa adanya rapat, jaranganya dilakukan rapat sehingga para guru-gurupun melakukan kegiatan rapat tanpa adanya persiapan apapun yang di perlukan pada saat rapat diadakan. Sedangkan secara informal kepala madrasah sudah melakukan komunikasi secara optimal karena kepala madrasah lebih sering berkomunikasi dengan para guru menggunakan komunikasi informal baik itu didalam jam sekolah maupun diluar jam sekolah. Semua itu dilihat dari segi kepala madrasah yang berada dilingkungan sekolah sehingga para guru mudah untuk menemukan dan membahas masalah mengenai perihal sekolah, kepala madrasah juga terkadang memeriksa ke ruang guru dan memberikan guru kesempatan untuk bisa langsung berbicara dengan kepala madrasah.

6. Upaya yang diberikan kepala madrasah untuk memicu guru menjadi puas dengan hasil kerjanya antara lain :

- a) Keterbukaan kepala madrasah terlihat dari kemudahan memberikan informasi mengenai informasi pelatihan guru, jadwal mengajar, honor dan sebagainya, namun kepala madrasah tidak dapat memberikan informasi mengenai keuangan sekolah dikarenakan sangat rahasia dan krusial. Informasi yang diberikan tersebut sedikit banyak sudah mempengaruhi kepuasan kerja guru untuk meningkatkan prestasi.
- b) Empati yang ditunjukkan kepala madrasah dilakukan dengan menanyakan kehadiran dan ketepatan waktu guru untuk hadir ke sekolah. Secara tidak langsung kepala madrasah sudah memberikan motivasi kepada guru untuk selalu hadir tepat waktu kesekolah hal tersebut sangat berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.
- c) Dukungan yang dilakukan kepala madrasah terlihat dari beberapa hal, antara lain : *Pertama* Melalui ucapan, kepala madrasah tidak hanya memberikan pujian melainkan perhatian kepada guru. Pujian yang diberikan kepala madrasah contohnya terima kasih, ini harus dipertahankan dan sebagainya. Sedangkan perhatian yang diberikan kepala madrasah adalah dengan cara menegur kepada guru ketika bolos di sekolah. *Kedua* Melalui gerakan badan, senyum dan jabatan tangan merupakan dukungan kepala madrasah melalui gerakan badan. Hal lain adalah ekspresi wajah untuk menjelaskan bahwa suka atau tidaknya terhadap sesuatu hal. *Ketiga* Melalui fasilitas, kepala madrasah

memberikan fasilitas untuk mendukung guru meningkatkan prestasi kerjanya.

- d) Rasa positif yang ditunjukkan kepala madrasah MTs Islamiyah Suluh Medan adalah dengan cara 2 jenis yaitu : Rasa positif terhadap diri sendiri yang dimana kepala madrasah selalu menunjukkan kepribadian yang pantang menyerah dan memberikan kata-kata positif dari dirinya untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan tugas sebagai mana mestinya. Kemudian rasa positif terhadap orang lain yang dimana Sikap kepala madrasah yang menanyakan permasalahan terlebih dahulu sebelum memberikan masukan atau saran merupakan rasa positif kepala madrasah terhadap para guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.
- e) Kesamaan merupakan salah satu prinsip efektif komunikasi interpersonal yang tidak mudah. Perbedaan setiap sifat dan karakter menjadi tantangan kepala madrasah untuk melakukan kesamaan tanggung jawab dan hak agar tidak adanya kecemburuan antar sesama guru.

Kepala madrasah sudah melakukan komunikasi interpersonal dengan cukup baik untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal tersebut dapat dilihat dari segi kehadiran dan ketepatan waktu untuk mengajar meskipun terlihat ada beberapa guru yang masih terlambat.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas maka penulis menyampaikan saran-saran yang dianggap positif dan diharapkan dapat membantu kepala madrasah dalam pelaksanaan komunikasi interpersonal kepada

para guru-guru yang berada di MTs Islamiyah Suluh Medan, antara lain sebagai berikut :

1. Sebaiknya kepala madrasah memberikan informasi terlebih dahulu sebelum pelaksanaan kegiatan rapat sehingga guru bisa menyiapkan bahan rapat supaya bisa digunakan sebaik mungkin.
2. Kepala madrasah hendaknya datang kesekolah tepat waktu sehingga para guru menjadi semakin semangat karena kepala madrasah adalah contoh tauladan yang baik untuk para guru guna untuk mewujudkan sebuah komunikasi interpersonal yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
3. Guru dan staff yang berada didalam sekolah hendaknya dapat ikut berpartisipasi mendukung kepala madrasah dalam menciptakan komunikasi interpersonal antar individu yang lebih baik lagi agar terciptanya lingkungan yang aman dan tentram didalam sekolah MTs Islamiyah Suluh Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Caesar Yanuar, *Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 19 Kemlayang Surakarta*, Skripsi.
- Asmara, Husna, (1982), *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amiruddin, (2012), *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan : Perdana Publishing.
- Ahmad, Hamzah,(1996), *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*, Surabaya: Fazar Mulya.
- B. Uno Hamzah, (2012) *Profesi Kependidikan*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Chaniago, Nasrul Syakur, (2011), *Manajemen Organisasi*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis.
- Departemen Agama RI, *Al qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV J-ART, 2005).
- Fatoni, Abdurrahmad, (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Iriono Lilik, (2017), *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Sma Swasta Uisu Medan*, Jurnal Bechmarking, Vol 1. No1. Jauari-Juli, ISSN. 3459-2461.
- Kusnara, (2013), *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Guru di UPTD Pendidikan Kecamatan Cibingbin Kabupaten Kuningan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan, Volume 1. No 1. Januari.

- Lubis, Effi Aswita, (2015), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Lexy J. Moleong, (2007), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, (2002), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mesiono, (2012), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Muslimin, *Upaya Meningkatkan Komunikasi Interpersonal dengan Menggunakan Layanan Bimbingan Kelompok pada Siswa Kelas VII SMP NEGERI 4 NATAR TAHUN Pelajaran 2015/2016*, Skripsi.
- Rahardja, Alice Tjandralila, (2014), *Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta*, Jurnal Pendidikan Penabur, No 03/Th III Desember.
- Rusman, (2014), *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rahayu Sri, (2017), *Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kepuasan kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 12. No 1. Januari.
- Syarif Maryadi, (2011), *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*, Media Akademika, Vol 26, No 1. Januari.



Sanjaya Wina, (2016), *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syafaruddin, (2007), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citra Pustaka.

Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persaja.

Wibowo, (2015), *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

<http://digilib.unimed.ac.id/570/1/Peengaruh%20kepemimpinan%20trasformasiona%20kepala%20sekolah%20self%20monitoring.pdf>.

<http://ejournal.unpak.ac.id/download.php?file=mahasiswa&id=486&name=4.%20Sri%20Utami%20Juliah.pdf>.

<https://www.google.com/amp/s/pakarkomunikasi.com/elemen-komunikasi-interpersonal/amp>.

<http://www.landasanteori.com/2015/09/pengertian-kepuasan-kerja-guru-aspek.htm?m=1>.

# LAMPIRAN

Medan, 02 Juni 2018

Kepada

Yth,

Bapak/Ibu Guru MTs Islamiyah Suluh Medan

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Pola Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di MTs Islamiyah Suluh Medan” maka saya membutuhkan beberapa informasi dari Bapak/Ibu melalui wawancara penelitian ini. Untuk keperluan tersebut maka dengan segala kerendahan hati saya mohon kesediaan dan kejujuran Bapak/Ibu untuk berkenan meluangkan waktu untuk melakukan wawancara dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan penulis dengan benar dan sesuai keadaan yang terjadi pada Bapak/Ibu.

Wawancara ini semata-mata hanya demi kepentingan penyelesaian skripsi ini dan kesediaan serta kejujuran Bapak/Ibu sangat peneliti hargai serta dijamin kerahasiaannya, sehingga tidak akan merugikan Bapak/Ibu dan tidak berpengaruh terhadap kedudukan Bapak/Ibu sebagai tenaga pendidik.

Atas kerja sama dan kesediaan Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Wardatu Rida

Peneliti

## Lampiran 1

### Pedoman Wawancara Kepala Madrasah

1. Sudah berapa lamakah bapak menjabat sebagai kepala madrasah?
2. Bagaimana cara kepala madrasah dalam menyampaikan sebuah informasi kepada guru?
3. Apakah kepala madrasah selalu terbuka jika ada guru yang ingin berkomunikasi?
4. Bagaimana cara kepala madrasah menanggapi saran dan kritik yang diberikan guru?
5. Bagaimana cara kepala madrasah melakukan komunikasi dengan guru ketika bapak tidak berada disekolah?
6. Bagaimana kepala madrasah membimbing guru untuk meningkatkan prestasi kerja?
7. Bagaimana kepala madrasah menunjukkan rasa empati kepada guru?
8. Bagaimana tindakan kepala madrasah apabila terdapat guru yang mendengar atau menaati aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah?
9. Bagaimana penggunaan bahasa kepala madrasah ketika sedang melakukan komunikasi kepada guru?
10. Apakah kepala madrasah menjunjung tinggi kesamaan dalam komunikasi (tidak membeda-bedakan) ?
11. Apakah kepala madrasah memberikan penjelasan ulang bila ada guru yang tidak mengerti mengenai pesan yang disampaikan?

12. Seberapa sering kepala madrasah melakukan komunikasi personal kepada guru? adakah waktu khusus untuk guru yang ingin melakukan komunikasi?
13. Bagaimana kepala madrasah dalam menanggapi keluhan yang diberikan guru?
14. Bagaimana sikap positif yang ditunjukkan kepala madrasah kepada guru dalam melakukan komunikasi?

## Lampiran 2

### **Pedoman Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah**

1. Sudah berapa lamakah bapak menjabat sebagai wakil kepala madrasah?
2. Bagaimana yang bapak ketahui cara kepala madrasah dalam menyampaikan sebuah informasi kepada guru?
3. Apakah kepala madrasah selalu terbuka jika ada guru yang ingin berkomunikasi?
4. Bagaimana cara kepala madrasah menanggapi saran dan kritik yang diberikan guru?
5. Bagaimana cara kepala madrasah melakukan komunikasi dengan guru ketika bapak tidak berada disekolah?
6. Bagaimana kepala madrasah membimbing guru untuk meningkatkan prestasi kerja?
7. Bagaimana kepala madrasah menunjukkan rasa empati kepada guru?
8. Bagaimana tindakan kepala madrasah apabila terdapat guru yang mendengar atau menaati aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah?
9. Bagaimana penggunaan bahasa kepala madrasah ketika sedang melakukan komunikasi kepada guru?
10. Apakah kepala madrasah menjunjung tinggi kesamaan dalam komunikasi (tidak membeda-bedakan) ?
11. Apakah kepala madrasah memberikan penjelasan ulang bila ada guru yang tidak mengerti mengenai pesan yang disampaikan?

12. Seberapa sering kepala madrasah melakukan komunikasi personal kepada guru? adakah waktu khusus untuk guru yang ingin melakukan komunikasi?
13. Bagaimana kepala madrasah dalam menanggapi keluhan yang diberikan guru?
14. Bagaimana sikap positif yang ditunjukkan kepala madrasah kepada guru dalam melakukan komunikasi?

### Lampiran 3

#### Pedoman Wawancara dengan Guru

1. Sudah berapa lama ibu/bapak mengajar disekolah ini?
2. Seberapa sering kepala sekolah melakukan komunikasi kepada guru?
3. Bagaimana pelaksanaan komunikasi interpersonal yang berlangsung antara kepala sekolah dan guru?
4. Apakah kepala sekolah selalu terbuka jika ada guru yang ingin berkomunikasi? jika iya seperti apa keterbukaan kepala sekolah dalam berkomunikasi? apakah ada manfaat yang bapak/ibu rasakan dengan keterbukaan yang dilakukan kepala sekolah?
5. Apakah pelaksanaan komunikasi interpersonal dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan motivasi kerja guru?, jika iya seperti apa manfaat yang ibu rasakan?
6. Apakah ada pujian misalkan kata-kata dari kepala sekolah ketika ada guru yang berprestasi?, seperti apa pujian tersebut? Bagaimana dampak pada semangat kerja ibu setelah kepala sekolah memberikan pujian tersebut?
7. Bagaimana empati yang diberikan kepala sekolah kepada guru?, apa efek yang dirasakan dari empati yang diberikan oleh kepala sekolah?, apakah memiliki dampak pada semangat kerja bapak/Ibu?
8. Apakah kepala sekolah menjunjung tinggi unsure kesamaan ketika berkomunikasi dengan guru?, apakah kesamaan ketika komunikasi kepala sekolah menjadikan Bpak/Ibu semangat dalam bekerja?
9. Bagaimana bentuk dukungan yang ibu perlukan disekolah ini untuk meningkatkan motivasi kerja ibu? Apakah kepala sekolah sudah



melakukan dukungan? seperti apa dukungan yang dilakukan kepala sekolah?

10. Apakah kepala sekolah mau menerima kritik dan saran dari para guru? sebaliknya apakah ibu menerima jika ada kritik dan saran dari kepala sekolah?

11. Bagaimana rasa positif yang ditunjukkan kepala sekolah kepada guru? contoh yang paling sering rasa positif yang ditunjukkan kepala sekolah? apakah efek rasa positif memacu semangat bapak/Ibu dalam bekerja?

**Lampiran 4****Hasil Wawancara Kepala Madrasah**

**Nama** : Rustam, S.PdI  
**Jabatan** : Kepala Madrasah  
**Tanggal** : jumat, 02 Mei 2018  
**Waktu** : 09.00 WIB  
**Tempat** : Ruang Kepala Madrasah

**P** : Pewawancara

**N** : Narasumber

**P** : Sudah berapa lamakah bapak menjabat sebagai kepala madrasah?

**N** : *Saya menjabat sebagai kepala madrasah sejak tahun 2011-2018, kurang lebih sudah hampir 7 tahun.*

**P** : Bagaimana cara kepala madrasah dalam menyampaikan sebuah informasi kepada guru?

**N** : *Saya menyampaikan sebuah informasi kepada guru dengan cara Lisan, Tulisan dan melalui wakil kepala madrasah atau staff lainnya.*

**P** : Apakah kepala madrasah selalu terbuka jika ada guru yang ingin berkomunikasi?

**N** : *Yaaa, saya sangat terbuka jika ada guru yang ingin berkomunikasi dengan saya.*

**P :** Bagaimana cara kepala madrasah menanggapi saran dan kritik yang diberikan guru?

**N :** *Saya menanggapinya dengan positif karena itu semua untuk kemajuan sekolah dan untuk membangun komunikasi yang baik.*

**P :** Bagaimana cara kepala madrasah melakukan komunikasi dengan guru ketika bapak tidak berada disekolah?

**N :** *Melalui wakil kepala madrasah yang dimana saya meninggalkan pesan guna untuk pertinggal jika saya sedang berada dinas diluar, dan saya meminta tolong kepada wakil kepala madrasah untuk memantau keadaan sekolah.*

**P :** Bagaimana kepala madrasah membimbing guru untuk meningkatkan prestasi kerja?

**N :** *Yang akan saya lakukan adalah dengan cara pembinaan terhadap guru tersebut dan mengadakan pelatihan bersama para guru.*

**P :** Bagaimana kepala madrasah menunjukkan rasa empati kepada guru?

**N :** *Apapun masalah yang dihadapi guru saya selalu memberikan motivasi dan jika ada yang berhalangan kami bersama guru-guru selalu mengunjungi dan kami membuat STM.*

**P :** Bagaimana tindakan kepala madrasah apabila terdapat guru yang mendengar atau menaati aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah?

**N** : *Saya akan memberikan reward atau hadiah kepada guru berupa intensif sebesar Rp. 100.000 dan itu saya buat untuk para guru yang berprestasi.*

**P** : Bagaimana penggunaan bahasa kepala madrasah ketika sedang melakukan komunikasi kepada guru?

**N** : *Bahasa yang saya gunakan ketika sedang berkomunikasi kepada guru saya melihat situasi dan kondisi, jika rapat atau serius saya menggunakan bahasa yang formal, tetapi jika lagi bersantai-santai saya juga bisa bercanda-canda dengan guru.*

**P** : Apakah kepala madrasah menjunjung tinggi kesamaan dalam komunikasi (tidak membeda-bedakan) ?

**N** : *Saya sangat menjunjung tinggi dan tidak membeda-bedakan guru yang satu dengan guru yang lain.*

**P** : Apakah kepala madrasah memberikan penjelasan ulang bila ada guru yang tidak mengerti mengenai pesan yang disampaikan?

**N** : *Itu pasti, saya selalu memberikan penjelasan ulang kepada guru yang tidak mengerti mengenai pesan yang saya sampaikan.*

**P** : Seberapa sering kepala madrasah melakukan komunikasi personal kepada guru? adakah waktu khusus untuk guru yang ingin melakukan komunikasi?

**N :** *Minimal dalam satu semester sekali saya melakukan rapat, satu tahun dua kali bahkan pada setiap minggu saya melakukannya dalam wawancara. Waktu khusus ada, saya selalu memberikan waktu kepada guru sekalipun itu diluar jam sekolah kami juga selalu berkumpul membicarakan hal-hal mengenai sekolah dan siswa dan saya selalu memberikan waktu untuk guru-guru yang ingin datang kepada saya untuk membicarakan hal apa saja diruangan saya.*

**P :** Bagaimana kepala madrasah dalam menanggapi keluhan yang diberikan guru?

**N :** *Jika ada guru yang datang kepada saya perihal ada masalah tentang anak didik, saya selalu membantu mencari solusi dengan cara rapat bersama untuk mendapatkan jalan keluarnya.*

**P :** Bagaimana sikap positif yang ditunjukkan kepala madrasah kepada guru dalam melakukan komunikasi?

**N :** *Saya selalu bersikap positif kepada guru dengan salah satu contoh jika ada siswa yang bermasalah saya tidak langsung menghakiminya, kita tidak boleh menyalahkan anak tersebut sebaliknya kita harus mendidik mereka dan merubah mereka supaya bisa menjadi lebih baik lagi dan mencari solusi yang tepat.*

Medan, 02 Mei 2018

Narasumber

Rustam, S.PdI

## Lampiran 5

### Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah

**Nama** : Syarwan Nasution, S.PdI

**Jabatan** : Wakil Kepala Madrasah

**Tanggal** : jumat, 02 Mei 2018

**Waktu** : 11.00 WIB

**Tempat** : Ruang Kelas

**P** : Pewawancara

**N** : Narasumber

**P** : Sudah berapa lamakah bapak menjabat sebagai wakil kepala madrasah?

**N** : *Saya menjabat sebagai wakil kepala madrasah sudah dari tahun 2011-2018 dan sampai saat ini kurang lebih sudah sekitar 7 tahun.*

**P** : Bagaimana yang bapak ketahui cara kepala madrasah dalam menyampaikan sebuah informasi kepada guru?

**N** : *Sebenarnya kalau ditanya kepala madrasah itu beliau menyerahkan kepada wakil wakil kepala madrasah dan mereka yang turun ke guru-guru, dan kepala madrasah tidak ikut andil sepanjang itu masih bisa ditangani oleh wakil kepala madrasah. Jadi secara mutlak kepala madrasah memberikan mandatnya kepada wakil.*

**P** : Apakah kepala madrasah selalu terbuka jika ada guru yang ingin berkomunikasi?

**N** : *Yaaaa, kalau itu iyaa kepala madrasah sangat terbuka.*

**P** : Bagaimana cara kepala madrasah menanggapi saran dan kritik yang diberikan guru?

**N** : *Gimanaa yaa ? Sebenarnya kalau ada keluhan-keluhan guru ketika itu nanti disampaikan oleh kepala madrasah, memang terkadang ada solusi yang diberikan tetapi terkadang kepala madrasah membiarkan ajaa dan lebih kepada menyerahkan langsung kepada guru yang bersangkutan supaya guru yang bersangkutan bisa mengatasinya sendiri dan terkadang diberikan solusi juga.*

**P** : Bagaimana cara kepala madrasah melakukan komunikasi dengan guru ketika beliau tidak berada disekolah?

**N** : *Itu caranya seperti mengumpulkan guru, yang kedua guru yang memang dibutuhkan atau bermasalah langsung dipanggil berhadapan dengan kepala sekolah seperti rapat bahkan dengan orang-perorangan.*

**P** : Bagaimana kepala madrasah membimbing guru untuk meningkatkan prestasi kerja?

**N** : *Nahhhh, kalau itu biasanya kepala madrasah beracuan kepada apa yang sudah disampaikan dari atas baik dari dinas ataupun kemendak. Jadi ketentuan*

*itukan sudah ada contohnya seperti pembuatan RPP atau apa saja alat untuk kemajuan kegiatan belajar mengajar.*

**P :** Bagaimana kepala madrasah menunjukkan rasa empati kepada guru?

*N : Sepanjang yang saya tahu memang belum terlihat secara nyata apa yang ditunjukkan kepala madrasah itu, kalau secara merata itu belum terlihat walaupun ada tetapi satu satu.*

**P :** Bagaimana tindakan kepala madrasah apabila terdapat guru yang mendengar atau menaati aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah?

*N : Yaaaa gimana yaaa, memang itupun tidak dinampakkan kepala madrasah hanya dulu ada tetapi bukan dari kepala madrasah melainkan dari pengurusnya yaitu pengurus yayasan. Itu dulu ada semacam penghargaan kepada guru yang benar-benar disiplin nah itu diberikan kepada guru, gunanya supaya kinerja guru semakin meningkat dan supaya memberikan contoh agar guru yang lain termotivasi dan berjalan hanya 2 tahun saja.*

**P :** Bagaimana penggunaan bahasa kepala madrasah ketika sedang melakukan komunikasi kepada guru?

*N : Yaaaa kalau bahasa yaa santun lahh dan formal, tetapi ada juga waktu becanda dan tidak monoton juga bahasanya.*



**P** : Apakah kepala madrasah menjunjung tinggi kesamaan dalam komunikasi (tidak membeda-bedakan) ?

**N** : *Kalau ini jujur kalau saya melihat walaupun ini tidak terlihat tetapi sedikit ada terlihat nampak perbedaan, Cuma kita kan tidak tau apa yang membuat itu beda tetapi jujur kalau saya pribadi menilai itu ada antara guru yang satu dengan yang lainnya. Contohnya dalam perlakuan dan dalam menyampaikan sesuatu itu ada perbedaannya dan ada beberapa guru.*

**P** : Apakah kepala madrasah memberikan penjelasan ulang bila ada guru yang tidak mengerti mengenai pesan yang disampaikan?

**N** : *Adaaaa kalau itu iyaaa, ketika ada sesuatu yang berkaitan dengan sarana atau persiapan untuk belajar mengajar. Ketika guru itu sedang mengalami kesulitan nanti kepala madrasah memberikan penjelasan ulang dan terbuka untuk itu.*

**P** : Seberapa sering kepala madrasah melakukan komunikasi personal kepada guru? adakah waktu khusus untuk guru yang ingin melakukan komunikasi?

**N** : *Yaaaa memang kalau kita rata-ratakan mau seminggu dua kali dengan guru yang berbeda.. dan tidak ada waktu khusus hanya kapann saja.*

**P** : Bagaimana kepala madrasah dalam menanggapi keluhan yang diberikan guru?

**N** : *Yaaa selama ini keluhan itu belum terlihat paling keluhannya yang berhadapan ketika ada siswa yang bermasalah. Nah kalau itu masalahnya kepala madrasah tidak harus turun tangan wakil kepala dengan guru yang bersangkutan itu masih bisa menyelesaikannya dan kepala madrasah mau merespon tetapi itu semua tetap kepada wakil kesiswaan insya allah selesai.*

**P** : Bagaimana sikap positif yang ditunjukkan kepala madrasah kepada guru dalam melakukan komunikasi?

**N** : *Kalau itu adalah dan sudah pasti ada, karena yang pertama tujuannya itukan untuk meyakinkan guru-guru dengan informasi yang disampaikan kepala madrasah, intinya selalu positif.*

Medan, 02 Mei 2018

Narasumber

Syarwan Nasution, S.PdI

**Lampiran 6****Hasil Wawancara dengan Guru**

**Nama : Bakdiyah, ST**

**Jabatan : Guru**

**Tanggal : Senin, 05 Mei 2018**

**Waktu : 10.00 WIB**

**Tempat : Ruang Kelas**

**P : Pewawancara**

**N : Narasumber**

**P : Sudah berapa lama ibu/bapak mengajar disekolah ini?**

*N : Hampir lebih kurang 10 tahun saya mengajar disini sebelumnya saya mengajar di sekolah tanjung balai.*

**P : Seberapa sering kepala sekolah melakukan komunikasi kepada guru?**

*N : Paling ada satu bulan sekali, kalau beliau ada waktu ya mau dua kali sebulan semacam rapat atau syering kapada para guru.*

**P : Bagaimana pelaksanaan komunikasi interpersonal yang berlangsung antara kepala sekolah dan guru?**

*N : Yaaa baik- baik aja kalau komunikasi kami dengan kepala madrasah, ya tentang sekolah, tentang kerja dan responnya sangat baik, mendukung.*

**P** : Apakah kepala sekolah selalu terbuka jika ada guru yang ingin berkomunikasi? jika iya seperti apa keterbukaan kepala sekolah dalam berkomunikasi? apakah ada manfaat yang bapak/ibu rasakan dengan keterbukaan yang dilakukan kepala sekolah?

**N** : *Terbuka, dan biasanya kalau ada masalah kami sama-sama mencari solusi atas masalah itu. Cara yang tepat apa untuk masalah itu dan sangat membantu sekali. Manfaatnya jelas ada, kenapa ? karena dengan keterbukaan itu kita bisa mengetahui langkah apa yang harus kita ambil, karena langkah itu sudah di setujui kita tinggal menjalani saja.*

**P** : Apakah pelaksanaan komunikasi interpersonal dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan motivasi kerja guru?, jika iya seperti apa manfaat yang ibu rasakan?

**N** : *Yaaa lebih banyak semangat nya, karena begini ya ketika kita menemukan masalah kan kita dawn tetapi kita kalau sudah cerita kepada kepala sekolah beliau berkata coba ibu buat begini jalan keluarnya jadi kita semakin semangat.*

**P** : Apakah ada pujian misalkan kata-kata dari kepala sekolah ketika ada guru yang berprestasi?, seperti apa pujian tersebut? Bagaimana dampak pada semangat kerja ibu setelah kepala sekolah memberikan pujian tersebut?

**N** : *Jelas adalah, setidaknya gini paling tidak walaupun beliau tidak memuji tetapi dia bangga dengan kita. Dampaknya, seperti anak-anak juga jika sudah dipuji kan semakin semangat.*

**P** : Bagaimana empati yang diberikan kepala sekolah kepada guru?, apa efek yang dirasakan dari empati yang diberikan oleh kepala sekolah?, apakah memiliki dampak pada semangat kerja bapak/Ibu?

**N** : *Sangat empati karena biasanya kalau ada guru yang kena musibah kami pergi ramai-ramai dengan persetujuan kepala madrasah. Efek yang dirasakan ya setidaknya kita merasa diperdulikan dan merasa senang. Dampaknya ada bangetlah karena itu buat saya semangat.*

**P** : Apakah kepala sekolah menjunjung tinggi unsure kesamaan ketika berkomunikasi dengan guru?, apakah kesamaan ketika komunikasi kepala sekolah menjadikan Bpak/Ibu semangat dalam bekerja?

**N** : *Menjunjung tinggi sekali dan kami selalu bersama-sama. Sangat semangat dong.*

**P** : Bagaimana bentuk dukungan yang ibu perlukan disekolah ini untuk meningkatkan motivasi kerja ibu? Apakah kepala sekolah sudah melakukan dukungan? seperti apa dukungan yang dilakukan kepala sekolah?

**N** : *Setidaknya misalnya saya memberikan saran alhamdulillah beliau merespon karena saya pernah memberikan saran “ pak kalau bisa kita punya bahan ajar atau media yang lengkap dan beliau mendukung.*

**P** : Apakah kepala sekolah mau menerima kritik dan saran dari para guru? sebaliknya apakah ibu menerima jika ada kritik dan saran dari kepala sekolah?

**N :** *Pernah juga mengkritik dan beliau menerima saja, pernah pun beliau bertanya kalau saya kurang apa bilang saja kesaya biar saya bisa belajar dan kepala madrasah sangat terbuka. Saya sangat menerima sekali kritik dan saran karena itu sangat membangun.*

**P :** Bagaimana rasa positif yang ditunjukkan kepala sekolah kepada guru? contoh yang paling sering rasa positif yang ditunjukkan kepala sekolah? apakah efek rasa positif memacu semangat bapak/Ibu dalam bekerja?

**N :** *Jelas positif, ada juga bercanda dan gak terlalu formal-formal kali ada saat kita serius dan bercanda. Karena beliau pernah berkata saya disini karena dukungan orang jadi apapun kritikan dan saran saya terima dan kepala madrasah serasa teman. Rasa positif yang diperlihatkan dia selalu menerima apapun itu yang disampaikan. Efek rasa positif itu yang bisa memacu semangat adalah pasti semangat dan membuat saya bersemangat. Intinya kalau apa kepala madrasah itu selalu peduli dan selalu bersikap positif.*

Senin, 05 Mei 2018

Narasumber

Bakdiyah, ST

**Lampiran 7****Hasil Wawancara dengan Guru**

**Nama** : Ayu Suraya, Sag  
**Jabatan** : Guru  
**Tanggal** : Senin, 05 Mei 2018  
**Waktu** : 12.00 WIB  
**Tempat** : Ruang Kelas

**P** : Pewawancara

**N** : Narasumber

**P** : Sudah berapa lama ibu/bapak mengajar disekolah ini?

**N** : *Hampir lebih kurang 9 tahun saya mengajar disini.*

**P** : Seberapa sering kepala sekolah melakukan komunikasi kepada guru?

**N** : *Kepala madrasah melakukan komunikasi Paling ada satu bulan sekali, kalau beliau ada waktu ya mau dua kali sebulan semacam rapat begitu.*

**P** : Bagaimana pelaksanaan komunikasi interpersonal yang berlangsung antara kepala sekolah dan guru?

**N** : *Baik sekali kalau komunikasi kami dengan kepala madrasah, ya tentang sekolah, tentang kerja dan responnya sangat baik, mendukung.*

**P** : Apakah kepala sekolah selalu terbuka jika ada guru yang ingin berkomunikasi? jika iya seperti apa keterbukaan kepala sekolah dalam berkomunikasi? apakah ada manfaat yang bapak/ibu rasakan dengan keterbukaan yang dilakukan kepala sekolah?

**N** : *Sangat Terbuka sekali, dan biasanya kalau ada masalah kami sama-sama mencari solusi atas masalah itu. Cara yang tepat apa untuk masalah itu dan sangat membantu sekali. Manfaatnya jelas ada, kenapa ? karena dengan keterbukaan itu kita bisa mengetahui langkah apa yang harus kita ambil, karena langkah itu sudah di setujui kita tinggal menjalani saja.*

**P** : Apakah pelaksanaan komunikasi interpersonal dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan motivasi kerja guru?, jika iya seperti apa manfaat yang ibu rasakan?

**N** : *sangat memberi manfaat sekali, karena begini ya ketika kita menemukan masalah kan kita dawn tetapi kita kalau sudah cerita kepada kepala sekolah beliau berkata coba ibu buat begini jalan keluarnya jadi kita semakin semangat.*

**P** : Apakah ada pujian misalkan kata-kata dari kepala sekolah ketika ada guru yang berprestasi?, seperti apa pujian tersebut? Bagaimana dampak pada semangat kerja ibu setelah kepala sekolah memberikan pujian tersebut?

**N** : *ada dong itu pasti ada karena kepala madrasahny juga baik, setidaknya gini paling tidak walaupun beliau tidak memuji tetapi dia*



*bangga dengan kita. Dampaknya, seperti anak-anak juga jika sudah dipuji kan semakin semangat.*

**P :** Bagaimana empati yang diberikan kepala sekolah kepada guru?, apa efek yang dirasakan dari empati yang diberikan oleh kepala sekolah?, apakah memiliki dampak pada semangat kerja bapak/Ibu?

**N :** *Sangat empati karena biasanya kalau ada guru yang kena musibah kami pergi ramai-ramai dengan persetujuan kepala madrasah. Efek yang dirasakan ya setidaknya kita merasa diperdulikan dan merasa senang. Dampaknya ada bangetlah karena itu buat saya semangat.*

**P :** Apakah kepala sekolah menjunjung tinggi unsure kesamaan ketika berkomunikasi dengan guru?, apakah kesamaan ketika komunikasi kepala sekolah menjadikan Bpak/Ibu semangat dalam bekerja?

**N :** *Menjunjung tinggi sekali dan kami selalu bersama-sama dalam hal apapun. Iu sangat pastilah buat kami semangat.*

**P :** Bagaimana bentuk dukungan yang ibu perlukan disekolah ini untuk meningkatkan motivasi kerja ibu? Apakah kepala sekolah sudah melakukan dukungan? seperti apa dukungan yang dilakukan kepala sekolah?

**N :** *Setidaknya misalnya saya memberikan saran alhamdulillah beliau merespon karena saya pernah memberikan saran “ pak kalau bisa kita punya bahan ajar atau media yang lengkap dan beliau mendukung.*

**P** : Apakah kepala sekolah mau menerima kritik dan saran dari para guru? sebaliknya apakah ibu menerima jika ada kritik dan saran dari kepala sekolah?

**N** : *Pernah juga mengkritik dan beliau menerima saja, pernah pun beliau bertanya kalau saya kurang apa bilang saja kesaya biar saya bisa belajar dan kepala madrasah sangat terbuka. Saya sangat menerima sekali kritik dan saran karena itu sangat membangun.*

**P** : Bagaimana rasa positif yang ditunjukkan kepala sekolah kepada guru? contoh yang paling sering rasa positif yang ditunjukkan kepala sekolah? apakah efek rasa positif memacu semangat bapak/Ibu dalam bekerja?

**N** : *sangat positif, ada juga bercanda dan gak terlalu formal-formal kali ada saat kita serius dan bercanda. Karena beliau pernah berkata saya disini karena dukungan orang jadi apapun kritikan dan saran saya terima dan kepala madrasah serasa teman. Rasa positif yang diperlihatkan dia selalu menerima apapun itu yang disampaikan. Efek rasa positif itu yang bisa memacu semangat adalah pasti semangat dan membuat saya bersemangat. Intinya kalau apa kepala madrasah itu selalu peduli dan selalu bersikap positif.*

Senin, 05 Mei 2018

Narasumber

Ayu Suraya, Sag

**Lampiran 8****Hasil Wawancara dengan Guru**

**Nama** : Nur Asmani, S.P  
**Jabatan** : Guru  
**Tanggal** : Kamis, 11 Mei 2018  
**Waktu** : 8.00 WIB  
**Tempat** : Ruang Kelas

**P** : Pewawancara

**N** : Narasumber

**P** : Sudah berapa lama ibu/bapak mengajar disekolah ini?

**N** : *Hampir lebih kurang 10 tahun saya mengajar di sekolah ini.*

**P** : Seberapa sering kepala sekolah melakukan komunikasi kepada guru?

**N** : *Paling ada satu bulan sekali, kalau beliau ada waktu ya mau dua kali sebulan semacam rapat atau syering kapada para guru.*

**P** : Bagaimana pelaksanaan komunikasi interpersonal yang berlangsung antara kepala sekolah dan guru?

**N** : *Yaaa baik- baik aja kalau komunikasi kami dengan kepala madrasah, ya tentang sekolah, tentang kerja dan responnya sangat baik, mendukung.*

**P** : Apakah kepala sekolah selalu terbuka jika ada guru yang ingin berkomunikasi? jika iya seperti apa keterbukaan kepala sekolah dalam berkomunikasi? apakah ada manfaat yang bapak/ibu rasakan dengan keterbukaan yang dilakukan kepala sekolah?

**N** : *Terbuka, Cara yang tepat apa untuk masalah itu dan sangat membantu sekali. Manfaatnya jelas ada, kenapa ? karena dengan keterbukaan itu kita bisa mengetahui langkah apa yang harus kita ambil, karena langkah itu sudah di setujui kita tinggal menjalani saja.*

**P** : Apakah pelaksanaan komunikasi interpersonal dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan motivasi kerja guru?, jika iya seperti apa manfaat yang ibu rasakan?

**N** : *banyak semangat nya, karena begini ya ketika kita menemukan masalah kan kita dawn tetapi kita kalau sudah cerita kepada kepala sekolah beliau berkata coba ibu buat begini jalan keluarnya jadi kita semakin semangat.*

**P** : Apakah ada pujian misalkan kata-kata dari kepala sekolah ketika ada guru yang berprestasi?, seperti apa pujian tersebut? Bagaimana dampak pada semangat kerja ibu setelah kepala sekolah memberikan pujian tersebut?

**N** : *Jelas adalah, setidaknya gini paling tidak walaupun beliau tidak memuji tetapi dia bangga dengan kita. Dampaknya, seperti anak-anak juga jika sudah dipuji kan semakin semangat.*

**P** : Bagaimana empati yang diberikan kepala sekolah kepada guru?, apa efek yang dirasakan dari empati yang diberikan oleh kepala sekolah?, apakah memiliki dampak pada semangat kerja bapak/Ibu?

**N** : *Sangat empati karena biasanya kalau ada guru yang kena musibah kami pergi ramai-ramai dengan persetujuan kepala madrasah. Efek yang dirasakan ya setidaknya kita merasa diperdulikan dan merasa senang. Dampaknya ada bangetlah karena itu buat saya semangat.*

**P** : Apakah kepala sekolah menjunjung tinggi unsure kesamaan ketika berkomunikasi dengan guru?, apakah kesamaan ketika komunikasi kepala sekolah menjadikan Bpak/Ibu semangat dalam bekerja?

**N** : *Menjunjung tinggi sekali dan kami selalu bersama-sama. Sangat semangat dong.*

**P** : Bagaimana bentuk dukungan yang ibu perlukan disekolah ini untuk meningkatkan motivasi kerja ibu? Apakah kepala sekolah sudah melakukan dukungan? seperti apa dukungan yang dilakukan kepala sekolah?

**N** : *Setidaknya misalnya saya memberikan saran alhamdulillah beliau merespon karena saya pernah memberikan saran “ pak kalau bisa kita punya bahan ajar atau media yang lengkap dan beliau mendukung.*

**P** : Apakah kepala sekolah mau menerima kritik dan saran dari para guru? sebaliknya apakah ibu menerima jika ada kritik dan saran dari kepala sekolah?

**N :** *Pernah juga mengkritik dan beliau menerima saja, pernah pun beliau bertanya kalau saya kurang apa bilang saja kesaya biar saya bisa belajar dan kepala madrasah sangat terbuka. Saya sangat menerima sekali kritik dan saran karena itu sangat membangun.*

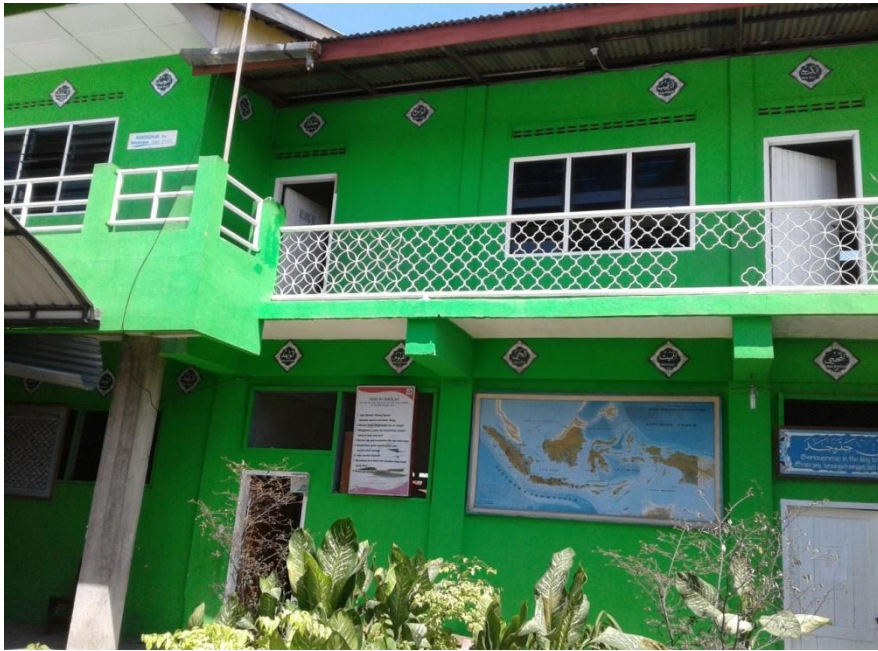
**P :** Bagaimana rasa positif yang ditunjukkan kepala sekolah kepada guru? contoh yang paling sering rasa positif yang ditunjukkan kepala sekolah? apakah efek rasa positif memacu semangat bapak/Ibu dalam bekerja?

**N :** *positif, ada juga bercanda dan gak terlalu formal-formal kali ada saat kita serius dan bercanda. Karena beliau pernah berkata saya disini karena dukungan orang jadi apapun kritikan dan saran saya terima dan kepala madrasah serasa teman. Rasa positif yang diperlihatkan dia selalu menerima apapun itu yang disampaikan.*

Senin, 05 Mei 2018

Narasumber

Nur Asmani, S.Pd

**Lampiran 9****Foto Sekolah MTs Islamiyah Suluh Medan**

Gambar 5.1

**Foto bangunan MTs Islamiyah Suluh Medan**

Gambar 5.2

**Foto ruang Kepala Madrasah MTs Islamiyah Suluh Medan**



Gambar 5.3

Foto penulis dengan Kepala Madrasah MTs Islamiyah Suluh saat sedang berdiskusi



Gambar 5.4

Foto penulis dengan Kepala Madrasah saat sedang wawancara





Gambar 5.5

Foto bersama Guru dan Kepala Madrasah MTs Islamiyah Suluh Medan



Gambar 5.6

Foto ruang Ketua Yayasan MTs Islamiyah Suluh Medan



Gambar 5.7

Foto bersama Kepala Madrasah, Guru beserta Siswa MTs Islamiyah Suluh Medan



Gambar 5.8

Foto bersama Siswa MTs Islamiyah Suluh Medan ketika selesai tadarusan



Gambar 5.9


Foto kegiatan Siswa MTs Islamiyah Suluh ketika tadarusan di bulan Ramadhan



Gambar 5.10

Foto kegiatan Siswa MTs Islamiyah Suluh ketika tadarusan di bulan Ramadhan

## Lampiran 10 : Surat Izin Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683  
 Website : [www.ftk.uinsu.ac.id](http://www.ftk.uinsu.ac.id) e.mail : [ftk@uinsu.ac.id](mailto:ftk@uinsu.ac.id)

---

Nomor : B-7486/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/06/2018 Medan, 04 Juni 2018  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Riset

**Yth. Ka. MTS ISLAMİYAH SULUH MEDAN**

*Assalamu 'alaikum Wr Wb*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:


NAMA : WARDATU RIDA  
 T.T/Lahir : Kisaran, 06 Maret 1996  
 NIM : 37144026  
 Sem/Jurusan : VIII /Manajemen Pendidikan Islam

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksana Riset di MTS ISLAMİYAH SULUH MEDAN guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul :

**"POLA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATAKN KEPUASAN KERJA GURU DI MTS ISLAMİYAH SULUH MEDAN"**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


*Wassalam*




**Dr. Abdillah, S.Ag. M.pd**  
08898251997031002

Terbitan:  
 Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

## Lampiran 11 : Surat Balasan



**YAYASAN MADRASAH ISLAMIYAH MEDAN**  
**MADRASAH TSANAWIYAH (MTs)**  
 KELURAHAN SIDOREJO HILIR - MEDAN TEMBUNG  
 JL. SULUH NO. 71-D MEDAN 20222



---

SURAT KETERANGAN  
 No. 58/MTs/YMIM/VI/2018

Yang Bertanda Tangan dibawah ini :


Nama : Rustam,S.Pd.I  
 Jabatan : Kepala Sekolah  
 Unit Kerja : MTs.Islamiyah Medan


Menerangkan bahwa :

Nama : Wardatu Rida  
 NO.Mhs. : 37144026  
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah selesai melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi, dengan Judul “ **POLA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA GURU DI MTs ISLAMIYAH SULUH MEDAN .”**

Demikian surat keterangan ini diberikan Kepada yang bersangkutan,untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 7 Juni 2018  
 Kepala Sekolah  
  
 RUSTAM, S.Pd.I



# DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## *Curriculum Vitae*



### I. Data Pribadi

1. Nama : Wardatu Rida
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Kisaran, 06 Maret 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Status Pernikahan : Belum Kawin
6. Warga Negara : Indonesia
7. Alamat KTP : Dusun VI, Sei Beluru, Kecamatan Meranti, Kabupaten Asahan
8. Alamat Sekarang : Jalan Durung No. 166
9. Nomor Telepon / HP : 082369563965
10. e-mail : wardatu.rida@gmail.com
11. Kode Pos : 21264

Periode (Tahun)			Sekolah / Institusi / Universitas	Jurusan	Jenjang Pendidikan	IPK / UAN/ RAPOR
2003	-	2008	SDN 014693 Sei Beluru	-	6 Tahun	-
2008	-	2011	SMPN 1 Meranti	-	3 Tahun	-
2011	-	2014	SMA N 1 Meranti	IPA	3 Tahun	-
	-					
	-					

### II. Pendidikan Formal :

### III. Pendidikan Non Formal / Training – Seminar

Tahun	Lembaga / Instansi	Keterampilan

### IV. Riwayat Pengalaman Kerja

Periode			Instansi / Perusahaan	Posisi
2015	-	2016	Mengajar Nasyid di MTs Islamiyah Suluh Medan	Guru Ekstrakurikuler
	-			
	-			
	-			
	-			

#### V. Penguasaan Bahasa

No.	Bahasa	Kemampuan			
		Membaca	Menulis	Berbicara	Mendengar

Demikian CV ini saya buat dengan sebenarnya.  
Medan, 27 Juni 2018

(Wardatu Rida)