



**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KERJA  
DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2  
DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

**Oleh:**

**AFWAN HALIMI LUBIS**

**NIM : 0307162073**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SUMATERA UTARA**

**M E D A N**

**2020**



**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KERJA  
DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2  
DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

**Oleh :**

**AFWAN HALIMI LUBIS**

**NIM : 0307162073**

Menyetujui,

**Pembimbing Skripsi I**

**Dr. Muhammad Rifai, M.Pd**

**NIP : 19700504 201411 1 002**

**Pembimbing Skripsi II**

**Dr. Rusydi Ananda, M.Pd**

**NIP :19700101 200003 1 003**

**Ketua Prodi MPI**

**Dr. Abdillah, M.Pd**

**NIP : 196808051997031002**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

**2020**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Willem Iskandar Pasar.V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683  
Website: <http://www.fitk.uinsu.ac.id> email: [fitk@uinsu.ac.id](mailto:fitk@uinsu.ac.id)

---

---

**SURAT PENGESAHAN**

Skripsi ini yang berjudul “**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 DELI SERDANG**” yang disusun oleh **AFWAN HALIMI LUBIS** yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan pada tanggal :

**29 Agustus 2020 M**

**8 Dzulhijjah 1441 H**

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**

**Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**

**Ketua**

**Sekretaris**

**Dr. Abdillah, M.Pd**

**NIP: 196808051997031002**

**Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd**

**NIP:19700504 201411 1 002**

**Anggota Penguji**

**1. Dr. Inom Nasution, M.Pd**

**NIP:19710706 199503 2 001**

**2. Drs. Makmur Syukri, M.Pd**

**NIP:19680608 199403 1 009**

**3. Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd**

**NIP: 19700504 201411 1 002**

**4.Dr. Rusydi Ananda, M.Pd**

**NIP: 19700101 200003 1 003**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**

**Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd**

**NIP:19601006 199403 1 002**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Afwan Halimi Lubis

NIM : 0307162073

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **“ HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 DELI SERDANG”**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa naskah skripsi yang saya serahkan ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan yang semua telah saya jelaskan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Medan, Agustus 2020

Yang membuat Pernyataan



**Afwan Halimi Lubis**  
**NIM : 0307162073**

No :Istimewa

Medan, Agustus 2020

Lamp :-

Kepada Yth.

Hal :Skripsi

Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah

An. Afwan Halimi Lubis

Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

Di Medan

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan Hormat,

Setelah melakukan bimbingan, arah dan koreksi terhadap penulisan skripsi yang berjudul :

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 DELI SERDANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Afwan Halimi Lubis

NIM : 0307162073

Jenjang : Strata 1 (Satu)

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Maka kami menilai bahwa skripsi ini dapat diterima untuk dimunaqsyahkan dalam sidang munaqsyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.


Demikian kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Agustus 2020

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd**

**NIP: 19700504 201411 1 002**



**Dr. Rusydi Ananda, M.Pd**

**NIP: 19700101 200003 1 003**



## ABSTRAK

Nama : AFWAN HALIMI LUBIS  
NIM : 0307162073  
Fak/Jur : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Pembimbing I : Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd  
Pembimbing II : Dr. Rusydi Ananda, M.Pd  
Judul : **Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang**

---

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Mendeksripsikan tingkat motivasi kerja guru, 2) Mendeksripsikan fungsi komunikasi interpersonal antar sesama guru, 3) Mendeksripsikan siklus iklim kerja , 4) Mendeksripsikann hubungan komunikasi interpersonal dan iklim kerja dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang.

Dalam penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut “Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan iklim kerja dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang yang berjumlah 90 orang yang ditentukan dengan menggunakan teknik *total sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Instrumen dirancang berbentuk kuesioner untuk variabel komunikasi interpersonal dan iklim kerja dengan motivasi kerja guru. Validitas instrumen di uji melalui *content validity* dan *construct validity* yang selanjutnya diuji cobakan kepada 30 orang responden diluar sampel penelitian. Sedangkan uji realibilitas instrumen di analisis dengan SPSS versi 16 dengan hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada tingkat yang tinggi. Data analisis melalui teknik korelasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang sebesar 50,7 % hal ini berarti memiliki tingkat hubungan yang tinggi. Ini berarti semakin baik komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru maka semakin baik pula motivasi kerja guru.

Medan, Agustus 2020  
Pembimbing I

**Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd**  
**NIP : 19700504 201411 1 002**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Bismillahirrohmaanirrohim**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur alhamdulillah penulis persembahkan kehadiran Allah Swt, yang telah melimpah segala nikmat, rahmat, karunia, dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 DELI SERDANG”**.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1) dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Disebabkan masih kurangnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki sehingga banyak hambatan yang penulis hadapi dalam penyusunan skripsi ini. Tetapi berkat ketekunan dan kesabaran serta bimbingan dari Bapak Dosen Pembimbing, juga bantuan dari berbagai pihak sampai akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis berterimakasih pada semua pihak yang secara tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan ini penulis berterima kasih kepada Bapak **Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd** sebagai dosen pembimbing satu dan Bapak **Dr. Rusydi Ananda, M.Pd** sebagai dosen pembimbing dua yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kemudian dengan kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang tentunya banyak mengalami kekurangan dan kejanggalan baik menyangkut teknis maupun dari segi ilmiahnya. Oleh karena itu penulis membuka diri untuk menerima kritikan yang bersifat membangun dari para pembaca dalam rangka perbaikan.

Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat memunculkan trobosan baru dalam dunia pendidikan dan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Semoga dengan skripsi ini dapat menjadi kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen Pendidikan Islam di lembaga pendidikan umum dan bermanfaat bagi pembaca pada umumnya. *Aamiin Ya Rabbal Alamiin.*

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Teristimewa dan terkhusus kepada Ayahanda **H. Muhammad Naim Lubis, S.Pd.I** dan Ibunda Tercinta **Dra. Hj. Nur Rasyidah, M.Pd.I** dan adik saya **Nurul Mupida Lubis** yang telah memberikan do'a, cinta dan kasih sayangnya kepada penulis serta kesungguhan dan kesabarannya mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Terkhusus kepada Istriku tersayang **Ainul Fajri Siregar** dan jagoan kecilku **Ayyub Fadlan Lubis** yang menjadi penyemangat dan selalu mendukung serta memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Terkhusus kepada mertua yang sekaligus menjadi orang tua Ayahanda **Hanafiah Siregar** dan Ibunda **Samsiah Pulungan, BA** yang turut serta memberikan doa dan dukungannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Bapak dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, serta staf Administrasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd** sebagai Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, serta staf Administrasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
6. Bapak **Dr. Abdillah, S.Ag, M.Pd** sebagai Ketua Jurusan sekaligus Penasehat Akademik saya beserta seluruh Staf di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
7. Bapak **Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd** sebagai dosen pembimbing satu dan Bapak **Dr. Rusydi Ananda, M.Pd** sebagai dosen pembimbing dua yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi mulai dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Bapak Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang **Dr. H. Burhanuddin, M.Pd** dan seluruh dewan guru beserta staf administrasi yang telah bersedia memberikan kontribusi dalam memberikan data-data kepada penulis dalam proses penelitian.
9. **Keluarga Besar Manajemen Pendidikan Islam-4 (MPI-4) Stambuk 2016**, serta teman-teman Mahasiswa/i Manajemen Pendidikan Islam Stambuk 2016 yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang juga telah memberikan informasi serta bantuan moral dan spiritual sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan tepat waktu.



Semua pihak yang memberikan bantuan, dukungan moral maupun spiritual yang tidak dapat disebutkan satu persatu saya ucapkan terima kasih.

Medan, Agustus 2020

Penulis



**AFWAN HALIMI LUBIS**

**NIM:0307162073**

## DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	16
C. Pembatasan Masalah.....	16
D. Perumusan Masalah .....	16
E. Tujuan Penelitian .....	17
F. Manfaat Penelitian .....	17

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

A. Motivasi Kerja Guru .....	19
1. Pengertian Motivasi Kerja Guru .....	19
2. Teori-Teori Motivasi .....	24

3.	Macam-Macam Motivasi.....	32
4.	Azas-azas Motivasi.....	34
5.	Teknik Dalam Motivasi.....	36
6.	Teknik Pengukuran Motivasi Kerja.....	38
7.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru.....	38
B.	Komunikasi Interpersonal.....	43
1.	Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	43
2.	Komponen Komunikasi Interpersonal.....	46
3.	Tujuan Komunikasi Interpersonal.....	49
4.	Aspek-Aspek Dalam Komunikasi Interpersonal.....	52
5.	Proses Komunikasi Interpersonal.....	56
6.	Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Interpersonal.....	59
7.	Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Komunikasi Interpersonal.....	60
C.	Iklm Kerja.....	61
1.	Pengertian Iklm Kerja.....	61
2.	Dimensi-Dimensi Iklm Kerja.....	64
3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terbentuknya Iklm Organisasi.....	67
D.	Kerangka Berpikir.....	68
E.	Penelitian Yang Relevan.....	69
F.	Hipotesis Penelitian.....	73

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	74
B. Lokasi Penelitian & Waktu Penelitian.....	74
C. Populasi dan Sampel.....	75
1. Populasi Penelitian.....	75
2. Sampel Penelitian .....	75
D. Definisi Operasional .....	78
1. Komunikasi Interpersonal.....	78
2. Iklim Kerja .....	79
3. Motivasi Kerja Guru .....	79
E. Instrumen Penelitian .....	80
F. Uji Instrumen Penelitian .....	82
G. Teknik Analisis Data .....	89
1. Deskripsi Data.....	89
2. Uji Persyaratan Analisis.....	89
H. Hipotesis Statistik .....	91
1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	91
2. Uji Hipotesis Parsial (Uji T) .....	92

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data Penelitian.....	94
B. Uji Persyaratan Analisis.....	97
C. Pengujian Hipotesis .....	102
D. Pembahasan Penelitian .....	108

E. Keterbatasan Penelitian.....	110
---------------------------------	-----

## **BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Simpulan .....	112
B. Implikasi Penelitian .....	113
C. Saran .....	114

DAFTAR PUSTAKA .....	115
----------------------	-----

LAMPIRAN .....	119
----------------	-----

DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	145
---------------------------	-----

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja Guru .....	81
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komunikasi Interpersonal .....	81
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Iklim Kerja .....	81
Tabel 3.4 Skala Penilaian .....	82
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) .....	85
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Iklim Kerja(X2) .....	86
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru (Y) .....	87
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) .....	94
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja(X2) .....	96
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru (Y) .....	98
Tabel 4.4 Rangkuman Analisis Uji Normalitas Dengan Galat Taksiran .....	100
Tabel 4.5 Rangkuman Anava Uji Linearitas Antara $X_1$ dengan Y .....	101
Tabel 4.6 Rangkuman Anava Uji Linearitas Antara $X_2$ dengan Y .....	102
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana $X_1$ dengan Y dan Uji Keberartiannya .....	103
Tabel 4.8 Rangkuman ANAVA Keberartian Regresi Y atas $X_1$ .....	103
Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana $X_2$ dengan Y dan Uji Keberartiannya .....	104
Tabel 4.10 Rangkuman ANAVA Keberartian Regresi Y atas $X_2$ .....	105
Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda dan Uji Keberartiannya Variabel $X_1, X_2$ dengan Y .....	106
Tabel 4.12 Rangkuman ANAVA Keberartian Regresi Y atas $X_1$ .....	107

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Teori Motivasi Berdasarkan Hierarki .....	27
Gambar 2.2 Model Motivasi Porter-Lawler.....	31
Gambar 2.3 Proses Komunikasi Interpersonal.....	57
Gambar 2.4 Kerangka Berfikir.....	69
Gambar 4.1 Histogram Distribusi Komunikasi Interpersonal (X1).....	95
Gambar 4.2 Histogram Distribusi Iklim Kerja (X2) .....	97
Gambar 4.3 Histogram Distribusi Motivasi Kerja Guru(Y) .....	99

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Angket Sampel Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Kerja Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang.....	119
Lampiran 2 Angket Populasi Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Kerja Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang.....	126
Lampiran 3 Pedoman Observasi .....	132
Lampiran 4 Hasil Uji Statistik.....	133
Lampiran 5 Surat Izin Riset dan Balasan Dari Sekolah.....	140
Lampiran 6 Dokumentasi MAN 2 Deli Serdang.....	142
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup.....	147



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sekolah merupakan lembaga pendidikan sesuai dengan misinya, yaitu melaksanakan kegiatan mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan belajar mengajar ini akan berjalan dengan lancar apabila komponen-komponen dalam lembaga pendidikan tersebut terpenuhi dan berfungsi sebagaimana mestinya, komponen-komponen tersebut meliputi sarana dan prasarana yang memadai, terpenuhi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi, adanya struktur organisasi yang teratur dan sistematis dan yang tak kalah pentingnya adalah komunikasi antar sesama guru yang merupakan tonggak awal berjalannya kegiatan atau proses di sebuah sekolah sehingga tercipta iklim kerja yang nyaman bagi para guru itu sendiri.

Guru merupakan faktor utama didalam sistem pembelajaran terutama dalam sebuah sekolah. Seluruh komponen yang ada didalam sekolah, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya dan lain sebagainya tidak akan berarti dan dapat berjalan secara efektif apabila komponen pembelajaran utamanya yaitu guru sebagai pendidik dan siswa sebagai peserta didik tidak berinteraksi satu sama lain. Peranan guru sangat luar biasa dalam proses pendidikan itu sendiri guru berperan dalam mentransformasikan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didiknya.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri,

kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>1</sup>

Salah satu unsur yang mendukung dan sekaligus memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan itu sendiri adalah guru. Guru merupakan salah satu tenaga pendidik yang memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan itu sendiri, karena guru merupakan penentu bagi keberhasilan tujuan organisasi tersebut dan menjadi penentu apakah mutu pendidikan tersebut sudah berjalan dengan baik, karena guru yang terjun langsung dalam proses pembelajaran itu sendiri dan berinteraksi dengan peserta didik untuk memberikan pengajaran kepada peserta didik, membimbing peserta didik yang akhirnya akan menghasilkan lulusan terbaik yang ada di sekolah.

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis maupun lisan maupun bahasa non verbal.<sup>2</sup>

Komunikasi juga merupakan sarana untuk terjalinnya hubungan antar seseorang dengan orang lain, dengan adanya komunikasi maka terjadilah hubungan sosial, antara satu dengan lainnya yang saling membutuhkan, sehingga terjadinya interaksi yang timbal balik. Selain itu komunikasi merupakan komponen yang sangat penting bagi seorang dalam pergaulan sosial maupun dalam hubungan kerja, karena komunikasi itu bisa diperoleh suasana akrab dan harmonis, bahkan bisa mendamaikan dua pihak yang bertikai namun juga

---

<sup>1</sup> Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan h.5

<sup>2</sup> Rahmat Hidayat, Muhammad Rifa'i, *Etika Manajemen Perspektif Islam* (Medan:LPPPI, 2018) h. 268

sebaliknya terjadi pertentangan, atau benturan atau permusuhan karena komunikasi yang salah.

Komunikasi dipandang sebagai sentral elemen-elemen lainnya dalam kegiatan manajemen pendidikan. Alasan pertama, komunikasi memiliki fungsi untuk mempertemukan antar tujuan organisasi dengan target dan hasil yang dicapai. Kedua, berfungsi untuk mengadaptasi perubahan lingkungan organisasi. Ketiga, untuk membina hubungan antar anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas dan beban kerja organisasi. Untuk itu, kemampuan komunikasi yang efektif menjadi hal yang mutlak dan harus dimiliki oleh seorang pelaku organisasi.<sup>3</sup>

Salah satu aktivitas yang sering kita lakukan dalam kehidupan sehari-hari adalah komunikasi. Bentuk dari komunikasi ini pun bermacam-macam misalnya hanya bertegur sapa, bertukar pikiran, diskusi, koordinasi, lobi, negosiasi, konseling, wawancara, debat dan lain sebagainya. Oleh karena itu tanpa adanya komunikasi maka pesan yang ingin disampaikan tidak akan mungkin bisa tersampaikan kepada si penerima pesan.

Manusia adalah makhluk yang tidak dapat hidup sendiri, pastilah membutuhkan orang lain (tidak terbatas pada keluarga, saudara, atau teman). Kecenderungan ini dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari yang menunjukkan fakta bahwa semua kegiatan yang dilakukan oleh manusia selalu berhubungan dengan orang lain.<sup>4</sup> Bahkan bayi yang baru lahir sekalipun perlu adanya berkomunikasi dengan ibunya, begitu juga dalam perkembangannya selalu

---

<sup>3</sup> Rahmat Hidayat, Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan:LPPPI, 2017) h.232

<sup>4</sup> Suranto AW, *Komunikasi Interpersonal* (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2018) h.1

dibantu oleh anggota keluarga yang lain. Seorang mahasiswa juga perlu berkomunikasi dengan dosen, sesama mahasiswa, karyawan, fakultas, pedagang makanan, supir angkot, tukang fotocopy, penjaga warnet, satpam, pegawai perpustakaan, penjual pulsa, dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, penting bagi kita untuk selalu berkomunikasi dengan baik kepada lawan bicara kita, baik itu tua ataupun muda, dan dalam komunikasi tersebut harusnya disertai dengan maksud dan tujuan yang jelas, agar informasi yang disampaikan dapat bermanfaat bagi orang atau subjek yang menerima informasi tersebut.

Komunikasi efektif yang berlangsung di sekolah tidak akan terlepas dari peran utama Kepala Sekolah (*head master*). Baik buruknya komunikasi di sekolah terletak pada kepemimpinan kepala sekolah yang bersangkutan. Fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan secara kooperatif antara warga sekolah, dan pada saat yang sama menyediakan kesempatan bagi pertumbuhan dan perkembangan mereka pribadi.

Komunikasi yang disampaikan secara komunikatif dapat mengubah sikap, perilaku, pendapat/pandangan, dan kehidupan sosial seseorang. Hal ini dimungkinkan karena kegiatan komunikasi bukan hanya membuat orang lain mengerti dan mengetahui (informatif), tetapi juga bersedia menerima suatu paham atau keyakinan, ajakan, perbuatan atau kegiatan (persuasif).<sup>5</sup>

Suryosubroto mengatakan “komunikasi dalam pembelajaran adalah hubungan timbal balik antara guru (pendidik) dan peserta didik (murid), dalam suatu sistem pengajaran”. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah

---

<sup>5</sup> U Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung:CV Pustaka Setia, 2013) h.179

bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Gerak dan tangis yang pertama pada saat ia berkomunikasi. Untuk menjalin rasa kemanusiaan yang akrab diperlukan saling pengertian sesama anggota dalam komunikasi.<sup>6</sup>

Komunikasi telah menjadi bagian dari kehidupan manusia. Dalam proses komunikasi kebersamaan diusahakan melalui tukar menukar pendapat, penyampaian informasi atau perubahan perilaku atau sikap seseorang. Manusia sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial, memiliki dorongan ingin tahu, ingin maju dan berkembang, maka salah satu sarannya adanya komunikasi. Komunikasi merupakan kebutuhan yang mutlak bagi kehidupan manusia. Komunikasi memberikan sesuatu kepada orang lain dengan kontak tertentu atau dengan mempergunakan sesuatu alat. Banyak komunikasi yang terjadi dan berlangsung tetapi kadang-kadang tidak tercapai kepada sasaran tentang apa yang dikomunikasikan dimungkinkan adanya komunikasi yang baik antara pemberi pesan dan penerima pesan kalau terjalin persesuaian diantara keduanya.

Salah satu jenis komunikasi yang memiliki frekuensi cukup tinggi adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi. Komunikasi antar pribadi sangat potensial untuk menjalankan fungsi instrumental sebagai alat untuk memengaruhi atau membujuk orang lain, karena kita dapat menggunakan kelima alat indera kita untuk mempertinggi daya bujuk pesan yang kita komunikasikan kepada komunikan kita. Sebagai komunikasi yang paling lengkap dan paling sempurna, komunikasi antar pribadi berperan penting hingga kapanpun, selama manusia masih mempunyai emosi.

---

<sup>6</sup> Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah* (Jakarta:Rineka Cipta, 2009) h.147

Komunikasi interpersonal akan berjalan dengan baik apabila dilakukan dengan beberapa keterampilan. Suranto AW mengemukakan ada beberapa keterampilan yang harus dikuasai didalam komunikasi interpersonal, diantaranya : (a) keterampilan berbicara, (b) keterampilan bertanya, (c) keterampilan membuka pintu komunikasi, (d) keterampilan menjaga sopan santun, (e) keterampilan meminta maaf pada saat merasa bersalah, (f) cepat tanggap dan bertanggung jawab, (g) perhatian dan kepedulian, (h) memiliki empati, (i) keterampilan mendengarkan.<sup>7</sup>

Keterampilan diatas dibutuhkan oleh guru sebagai pendidik dalam menjalin komunikasi yang baik kepada atasan maupun kepada sesama guru dan juga kepada siswa.

Komunikasi interpersonal juga berperan untuk saling mengubah dan mengembangkan, dan perubahan tersebut melalui interaksi dalam komunikasi itu sendiri, pihak-pihak yang terlibat didalamnya terlibat untuk memberikan masukan atau saran, semangat, dan dorongan agar dapat merubah pola pikir, perasaan, dan sikap sesuai dengan apa yang diharapkan. Komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah proses pertukaran informasi serta pemindahan maksud antara dua orang atau lebih dari suatu kelompok kecil manusia dengan berbagai efek dan umpan balik. Agar komunikasi interpersonal yang dihasilkan menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerjasama bisa ditingkatkan maka kita perlu bersikap terbuka, sikap percaya, sikap mendukung, dan terbuka serta mendorong timbulnya sikap saling memahami, menghargai, dan saling mengembangkan kualitas. Hubungan komunikasi interpersonal perlu di

---

<sup>7</sup> Suranto AW, *Komunikasi Interpersonal* (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2011) h.94

tumbuhkan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antar berbagai pihak yang terkait didalamnya. Komunikasi interpersonal dikatakan efektif apabila pertemuan komunikasi merupakan hal yang menyenangkan bagi komunikan.

Komunikasi menjadi unsur penting dalam berlangsungnya kehidupan suatu masyarakat. Selain merupakan kebutuhan, aktivitas komunikasi sekaligus merupakan unsur pembentuk suatu masyarakat, sebab tidak mungkin sesama manusia hidup disuatu lingkungan tanpa berkomunikasi satu sama lain, terutama didalam sebuah sekolah atau madrasah tidaklah mungkin seorang guru tidak melakukan komunikasi dalam beraktivitas. Komunikasi juga mengantarkan seseorang untuk memahami karakter psikologis lawan bicaranya.

Keberhasilan komunikasi sangat dipengaruhi oleh penyebaran dan penerimaan pesan yang dikirim. Apabila penyampaian pesan oleh komunikator kurang baik, penjabarannya kurang jelas, maka penerima akan sukar mengharap pesan yang diterimanya, meskipun penerima tersebut cukup dalam pengetahuan dan pengalaman.<sup>8</sup> Keberhasilan dalam komunikasi organisasi merupakan aset penting bagi pencapaian sasaran atau tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan dari komunikasi tercermin dalam efektivitas dan efisiensinya merupakan alat perekat organisasi, yang juga mempengaruhi nama baik (*goodwill*) organisasi yang bersangkutan.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Mada Sutapa, *Jurnal Manajemen Pendidikan Membangun Komunikasi Efektif di Sekolah* 2006, h.70 diakses pada 03 Oktober 2019 Pukul 21.45 WIB

<sup>9</sup> Rahmat Hidayat, Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan:LPPPI, 2017) h.232

Iklm kerja merupakan manusia yang didalamnya para pekerja suatu organisasi melakukan pekerjaannya dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat, akan tetapi ada dan dapat dirasakan oleh pegawai itu sendiri. Iklm kerja dapat diciptakan oleh pimpinan didalam menjalankan organisasi dan keberadaannya sangat mempengaruhi pegawai yang dalam bekerja, sehingga dapat direspon secara negative atau positif oleh pegawai tergantung kepada pimpinan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan dari organisasi untuk menumbuh kembangkan kreatifitas pegawai dalam bekerja.<sup>10</sup>

Dinamisasi manajemen dalam menerapkan atau menjalankan peraturan akan memacu minat pegawai dalam mengembangkan dirinya untuk berkreasi, berinovasi dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sehingga akan mendorong untuk bekerja lebih baik lagi.

Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.<sup>11</sup>

Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Hamzah B Uno dalam Kenneth dan Yuki antara lain sebagai berikut : (a) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (b) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan (c) sering kali terdapat umpan balik yang

---

<sup>10</sup> Yoeyong Rahsel, *Pengaruh Iklm Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung, Jurnal Manajemen Magister, Vol 02 No.01 Januari 2016* diakses pada 24 November 2019, pukul 13.35 WIB

<sup>11</sup> Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) h. 21



konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.<sup>12</sup>

Secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat dominan bagi diri seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Banyak pekerjaan yang dapat terselesaikan dengan baik oleh seseorang yang memiliki motivasi tinggi dan kuat dalam dirinya, sehingga hasilnya menjadi optimal. Sebaliknya orang yang memiliki motivasi yang memadai mungkin tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diterimanya dengan baik. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan makin tinggi pula kemungkinan seseorang tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Motivasi merupakan masalah yang sangat kompleks dalam sebuah sekolah atau madrasah karena kebutuhan dan keinginan dari kepala madrasah, guru, siswa, orang tua siswa, maupun stakeholders pendidikan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Hal ini juga berbeda karena setiap guru di suatu sekolah atau madrasah memiliki keistimewaannya sendiri dalam motivasi gurunya dalam bekerja, tidak dipungkiri bahwa setiap tindakan yang dilakukan seseorang dimulai dari motivasi yang kuat dari dalam diri.

Setiap individu memiliki kondisi internal, dimana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah motivasi. Motivasi menggambarkan bagaimana caranya gairah atau semangat guru tersebut dalam bekerja, melaksanakan tugasnya, agar mau bekerja secara efektif dan efisien dengan menyumbangkan segenap kemampuan, kecerdasan, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan itu sendiri. Bila

---

<sup>12</sup> *Ibid* h. 22

seorang guru atau pendidik tidak memiliki motivasi dalam dirinya maka secara tidak langsung ia tidak akan pernah berhasil untuk mendidik anak didiknya atau jika ia mengajar dengan terpaksa bukan karena dorongan dari dalam diri atau dalam hatinya, maka hal tersebut dapat berdampak bagi perkembangan anak didik yang ia ajarkan.

Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja menurut Sutermeister dalam Nasrul Syakur Chaniago, faktor motivasi adalah kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi sosial, lingkungan kerja, dan keterpenuhan kebutuhan dasar individu.<sup>13</sup>

Komunikasi yang terjadi di sekolah atau madrasah, terutama antar sesama guru, jika dapat terlaksana dengan baik dan intensif maka akan mempengaruhi iklim kerja dan motivasi kerja guru tersebut baik dalam mengemban tugasnya sehari-hari terutama tugas dalam mendidik anak didiknya yang merupakan generasi penerus bangsa, dan dengan baiknya komunikasi antar sesama guru, iklim kerja guru, dan motivasi kerja guru maka akan berdampak terhadap kinerja dari guru tersebut. Sebaliknya jika proses komunikasi yang terjadi didalam sebuah sekolah atau madrasah terjadi dalam kondisi yang kurang baik dan tak sesuai dengan harapan yang diinginkan, maka akan melahirkan sikap yang kurang baik pula. Terutama jika terjadi perbedaan pendapat atau konflik diantara sesama guru. Jika hal tersebut terjadi, maka akan berdampak pada kinerja yang tidak maksimal dari guru tersebut. Oleh karena itu, antar sesama guru perlu terjalin komunikasi yang baik yaitu komunikasi dua arah serta komunikasi timbal balik yang intensif. Sehingga saling memiliki rasa keterbukaan dan kerjasama yang harmonis antar

---

<sup>13</sup> Nasrul Syakur Chaniago, *Organisasi Manajemen* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016) h.84

sesama guru, agar visi dan misi yang ada di sekolah atau madrasah tersebut dapat tercapai dengan baik.

Dapat kita pahami bersama bahwa komunikasi, iklim kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dari guru tersebut, dan dengan adanya komunikasi yang baik akan menciptakan iklim kerja yang baik sehingga motivasi, dan rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya terus meningkat.

Menurut Handoko, Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh profesionalitas, kepemimpinan, organisasi pendukung, iklim kerja, komunikasi dan sarana prasarana.<sup>14</sup> Selain itu dipertegas dengan Cahyono mengemukakan bahwa kinerja mengajar yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, motivasi, kompetensi, profesional, pendidikan dan lain-lain.<sup>15</sup> Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja memiliki dampak (pengaruh) yang nyata terhadap Motivasi Kerja Guru. Semakin banyak faktor yang mendukung individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya maka semakin besar pula motivasi kerjanya.

Studi pendahuluan yang dilakukan adalah *survey* lapangan terhadap guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa orang guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten

---

<sup>14</sup> T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua (Yogyakarta:BPFE, 2001) h.195

<sup>15</sup> Solihin, *Pengantar Manajemen* (Jakarta:Bumi Aksara. 2009) h.54

Deli Serdang masih rendah. Hasil wawancara tersebut adalah : 1) Kurang motivasi yang diterima oleh guru 2) Kurang harmonisnya hubungan baik dan rasa kekeluargaan yang terjalin antar sesama guru, ini terlihat dengan adanya pengelompokan yang dilakukan oleh terhadap guru yang masih honor dengan guru yang PNS 3) Lingkungan kerja yang tidak mendukung 4) Kurangnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan 5) Kecerdasan emosional 6) Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah sehingga guru kurang termotivasi dalam mengajar. Uraian fenomena diatas, memberikan gambaran bahwa Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang masih rendah dan perlu untuk ditingkatkan lagi ke arah yang lebih baik.

Kepala Madrasah juga memiliki peran dalam memotivasi dan meningkatkan motivasi kerja guru dalam mengajar. Artinya Kepala Madrasah dalam kepemimpinannya harus mampu berkomunikasi dengan baik dan harmonis dengan para guru dan mampu menciptakan iklim kerja yang nyaman agar meningkatkan motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru yang tinggi akan berakhir pada pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh Sekolah atau Madrasah tersebut.

Masih rendahnya motivasi kerja guru yang tergambar dalam fenomena diatas memerlukan perhatian yang lebih baik dari Kepala Madrasah. Apabila terjadi seperti fenomena diatas, Kepala Madrasah diharapkan dapat menyelesaikan persoalan yang dihadapi dan mengambil keputusan dan kebijakan serta melibatkan bawahannya. Keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan penting karena 1) Kepala Madrasah dapat menerima masukan dan ide dari berbagai sudut pandang 2) Dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan

3) Dapat memberikan penghargaan kepada guru 4) Menciptakan rasa kekeluargaan dalam lingkungan sekolah 5) Terjalannya komunikasi yang baik antara Kepala Madrasah dengan para guru.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa belum terciptanya Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja yang baik di sekolah tersebut. Hal ini terlihat dengan masih banyak guru yang kurang termotivasi dalam hal mengajar sehingga menurunkan minat belajar siswa yang ada di sekolah tersebut.

Penelitian ini juga mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hardianto dengan judul “Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1) Komunikasi interpersonal, iklim kerja dan motivasi kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada pada kategori cukup, 2) Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru, 3) Kontribusi komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru sebesar 35,4%, kontribusi iklim kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 27,1% dan kontribusi komunikasi interpersonal dan iklim kerja bersama-sama terhadap motivasi kerja guru sebesar 51,6%.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Hardianto *Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau* “*Jurnal Pendidikan Vol.1 No.1 Juli 2012* diakses pada 19 Januari 2020 pukul 11.15 WIB

Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Fitriana Afrianti dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru Pada SMA N 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci. Berdasarkan analisis, diperoleh kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 67,1%, artinya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru.<sup>17</sup>

Penelitian lain yang dilakukan oleh Reza Ahmadiansyah dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga”. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. (3) Skor rata-rata motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga termasuk dalam kategori tinggi.<sup>18</sup>

Penelitian lain yang dilakukan oleh Nasihadin dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru untuk Mewujudkan Kinerja Guru, menunjukkan bahwa 1) variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah memiliki kriteria baik, dengan rata-rata keseluruhan 76,9% 2) variabel motivasi kerja guru memiliki kriteria baik, dengan rata-rata

---

<sup>17</sup> Fitriana Afrianti, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci* diakses pada 01 Desember 2019 pukul 14:55 WIB

<sup>18</sup> Reza Ahmadiansah, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Salatiga*. di akses pada 01 Desember 2019 jam 15.10 WIB

keseluruhan 78,2% dari seluruh pertanyaan dari variabel tersebut. 3) variabel kinerja memiliki kriteria baik, dengan rata-rata nilai 79,7%.<sup>19</sup>

Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Abdul Aziz dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Motivasi Berprestasi dalam Mewujudkan Kinerja Guru” yang menunjukkan bahwa, 1) komunikasi interpersonal guru berpengaruh terhadap motivasi berprestasi dan kinerja guru sebesar 65,21%, sedangkan sisanya sebesar 34,79% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. 2) komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi berprestasi sebesar 48,41%, sedangkan sisanya 51,59% dipengaruhi oleh variabel lain. 3) motivasi berprestasi terhadap kinerja guru secara langsung adalah sebesar 30,79% sedangkan sisanya 69,21% dipengaruhi oleh variabel lain. 4) besar pengaruh secara langsung komunikasi interpersonal guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 21,07%, sedangkan pengaruh komunikasi interpersonal guru terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi adalah sebesar 13,34%. Sehingga jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel komunikasi interpersonal guru terhadap kinerja guru sebesar 34,41%, sedangkan sisanya sebesar 65,59% dipengaruhi oleh variabel lain.<sup>20</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan mengacu pada penelitian terdahulu, peneliti melakukan penelitian guna mengetahui: **“Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja Guru dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang”**

---

<sup>19</sup> Nasihudin *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru untuk Mewujudkan Kinerja Guru* diakses pada 19 Januari 2020 pukul 13.00 WIB

<sup>20</sup> Muhammad Abdul Aziz, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Berprestasi dalam Mewujudkan Kinerja Guru* Jurnal Pendidikan Universitas Garut diakses pada 19 Januari 2020 pukul 13.15 WIB

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka motivasi kerja dapat di pengaruhi yaitu :

1. Kurangnya profesionalisme yang dimiliki oleh guru
2. Belum optimalnya kepemimpinan Kepala Madrasah yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja guru dalam mengajar
3. Guru jarang mengikuti pelatihan mengenai peningkatan motivasi kerja guru
4. Keadaan lingkungan kerja yang kurang mendukung
5. Belum optimalnya komunikasi interpersonal antar sesama guru dan kepala madrasah

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dan untuk menghindari kesalahpahaman penafsiran dan judul penelitian ini, penulis perlu membuat pembatasan masalah yang lebih spesifik dan jelas. Adapun yang menjadi pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu Komunikasi Interpersonal sebagai variabel ( $X^1$ ) Iklim Kerja sebagai variabel ( $X^2$ ) dan Motivasi Kerja Guru sebagai variabel (Y)

## **D. Perumusan Masalah**

1. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang ?
2. Apakah terdapat hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang?



3. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang ?
2. Untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang?
3. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang ?

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah pengetahuan atau wawasan penulis tentang Manajemen Pendidikan Islam
  - b. Sebagai bahan masukan dan menambah wawasan mengenai komunikasi interpersonal tentang iklim kerja dan motivasi kerja guru.
  - c. Sebagai bahan referensi dan masukan bagi penulis untuk selanjutnya mahasiswa UIN-SU untuk penulis dan penulisan lain yang mengadakan penelitian dengan judul yang sama.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Kepala Madrasah

Sebagai bahan masukan untuk memperbaiki komunikasi interpersonal para guru sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja guru yang ada di sekolah sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

### b. Bagi Guru

Sebagai cermin agar lebih giat dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menjalin komunikasi yang baik dengan sesama guru agar tidak terjadi komunikasi yang salah dalam bekerja sama.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Motivasi Kerja Guru**

##### **1. Pengertian Motivasi Kerja Guru**

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan yang merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dan segala upaya daya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka.<sup>21</sup>

Motivasi dapat didefinisikan dengan segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi adalah kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada makhluk hidup dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkan menuju tujuan tertentu dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.<sup>22</sup>

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan insentif. Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses ini. Menurut definisi motivasi merupakan suatu konsep penting

---

<sup>21</sup> Muhammad Faturrahman, *Belajar dan Pembelajaran* (Jakarta: Kencana, 2003) h. 141

<sup>22</sup> Hamzah B Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008) h. 63

untuk perilaku karena efektivitas organisasional tergantung pada orang yang membentuk sebagaimana karyawan mengharapkan dibentuk.<sup>23</sup>

Eksistensi manusia akan kebutuhan immaterial seringkali terlupakan. Bukan material uang saja yang membuat manusia termotivasi untuk melakukan tindakan. Akan tetapi immaterial juga memegang peranan penting untuk diperhitungkan dalam memotivasi orang lain. Manusia memiliki keinginan yang sama yaitu keinginan untuk dipuji, diakui, didengarkan, dihormati, dan dihargai. Itu semua merupakan bagian yang dapat memotivasi orang, keberhasilan yang bermutu tinggi hampir dikarenakan orang tersebut memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan aktivitas.

Untuk memberikan pemahaman mengenai motivasi yang lebih luas lagi, maka terlebih dahulu ditkemukakan pengetahuan motivasi :

- a. Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motivasi menjadi motif-motif menjadi perubahan tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan.<sup>24</sup>
- b. Motivasi dalam Bahasa Indonesia, berasal dari kata motif yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri subyek untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Motif tersebut

---

<sup>23</sup> Arfan Ikhsan, *Pengantar Manajemen* (Medan:Perdana Mulya, 2011) h. 176

<sup>24</sup> Mesiono, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, 2012) h. 129

menjadi dasar kata motivasi yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.<sup>25</sup>

- c. Mc Donald dalam Sardiman, motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok pekerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.<sup>26</sup>
- d. Tabrani Rusyan, menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.<sup>27</sup>
- e. Wayan Ardhan, menjelaskan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai suatu istilah umum yang menunjukkan kepada pengaturan tingkah laku individu dimana kebutuhan atau dorongan dari dalam dan insentif dari lingkungan mendorong individu untuk berusaha menuju tercapainya tujuan yang diharapkan.<sup>28</sup>

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang mendorong pekerja atau pegawai untuk melakukan usaha yang menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan. Motivasi itu tumbuh dalam diri dan juga dapat dirangsang oleh faktor dari luar, dapat pula dikatakan sebagai keseluruhan daya gerak dalam diri seseorang yang menimbulkan suatu aktivitas.

---

<sup>25</sup> Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Islam Baru* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014) h. 14

<sup>26</sup> Sardiman A.M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT RajaGrafindoPersada, 2014) h.73

<sup>27</sup> Tabrani Rusyan dkk, *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: CV Remaja Rosdakarya, 1999) h.95

<sup>28</sup> Wayan Ardhana, *Pokok-Pokok Jiwa Umum*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1998) h. 165

Seperti dengan yang di firman oleh Allah dalam suratnya yang menjelaskan agar tetap semangat dalam hidup, yang terdapat dalam surat Al-Baqarah ayat 186.<sup>29</sup>

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ ۖ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ ۖ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا

بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ ﴿١٨٦﴾

*“Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, Maka (jawablah), bahwasanya aku adalah dekat. aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, Maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah-Ku) dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran.”*

Surat Al-Qashash ayat 77 :<sup>30</sup>

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّلَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ كَمَا

أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah*

<sup>29</sup> DEPARTEMEN AGAMA RI Alquran dan Terjemahannya (Bandung:PT Sygma Examedi Arkanleema) h. 28

<sup>30</sup> DEPARTEMEN AGAMA RI Alquran dan Terjemahannya (Bandung:PT Sygma Examedi Arkanleema) h. 394

*berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*

Surat Saba' ayat 39 :<sup>31</sup>

وَمَا أَمْوَالُكُمْ وَلَا أَوْلَادُكُمْ بِالَّتِي تُقَرَّبُكُمْ عِنْدَنَا زُلْفَىٰ إِلَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَأُولَٰئِكَ هُم

جَزَاءُ الضَّعْفِ بِمَا عَمِلُوا وَهُمْ فِي الْغُرُفَاتِ ءَامِنُونَ ﴿٣٩﴾

*Katakanlah: "Sesungguhnya Tuhanku melapangkan rezki bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba-Nya dan menyempitkan bagi (siapa yang dikehendaki-Nya)". dan barang apa saja yang kamu nafkahkan, Maka Allah akan menggantinya dan Dia-lah pemberi rezki yang sebaik-baiknya.*

Adapun hadist tentang Motivasi Kerja Guru adalah sebagai berikut :

Dari Yazid, dari Mas'udi dari Wail Abi Bakrin, dari 'Abayah bin Rifa'ah bin Khadij, dari kakeknya Rafi' bin Khadij berkata : Bahwa Rasulullah pernah ditanya tentang pekerjaan yang paling baik. Rasul menjawab pekerjaan yang paling baik adalah pekerjaan yang dilakukan dengan tenaga atau dengan tangan sendiri (memproduksi sesuatu) dan jual beli yang mabrur (bersih dari tipu daya)<sup>32</sup>

. Hadis ini dapat dihubungkan dengan motivasi kerja mengenai dorongan dalam diri seseorang agar mau bekerja dengan melakukan inovasi-inovasi atas hasil dan tenaga sendiri.

<sup>31</sup> DEPARTEMEN AGAMA RI *Alquran dan Terjemahannya* (Bandung:PT Sygma Examedi Arkanleema) h. 432

<sup>32</sup> Jawamiul Karim Versi 4,5, Aplikasi Hadis

Tingkah laku manusia selalu berubah-ubah dan selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong kearah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah tujuan tertentu dinamakan motivasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan yang lahir dan tumbuh dari hati sanubari seorang guru , baik itu yang berasal dari dalam dan berasal dari luar diri guru tersebut untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan semangat dan motivasi yang tinggi dan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

## **2. Teori-Teori Motivasi**

Ada beberapa pendapat para ahli mengenai teori motivasi adalah sebagai berikut :

### **a. Teori Herzberg**

Didalam teori ini menjelaskan ada dua faktor yang menjelaskan seseorang termotivasi atau tidak yang terdapat lingkungan. Yaitu faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepuasan dalam pekerjaan, yaitu :<sup>33</sup>

- 1) *Motivating factor* adalah pendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan adalah berbagai kebutuhan yang terdapat seseorang yang menuntut untuk terpenuhi sehingga jika terpenuhi akan mendorong tercapainya kepuasan seseorang dalam pekerjaannya, yang termasuk kedalam faktor ini adalah kesempatan untuk berprestasi, adanya pengakuan dalam lingkungan pekerjaan, maka seseorang tersebut akan termotivasi dengan baik untuk selalu menunjukkan kinerja yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya.

---

<sup>33</sup> Ernie Tirnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta:Kencana, 2006) h. 245



- 2) *Hygiene factor*, adalah faktor pendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan ini merupakan kebutuhan yang terdapat dalam seseorang akan kondisi dari lingkungan pekerjaannya, yang jika akan kebutuhan akan kondisi lingkungan yang diinginkannay tidak terpenuhi, maka dirinya akan mengalami ketidakpuasan dalam lingkungan pekerjaannya. Yang termasuk dalam faktor ini adalah kebutuhan akan kebijakan dan administrasi organisasi yang jelas dan adil.

#### **b. Teori Abraham Maslow**

Abraham Maslow dalam Wirawan mengatakan bahwa ketidakpuasan kebutuhan individu adalah sumber motivasi utama. Ia menempatkan lima kebutuhan dalam bentuk hierarki dari yang paling mendasar hingga yang paling matang, yaitu :<sup>34</sup>

- 1) Kebutuhan fisik (*physiological needs*), seperti nutrisi, makanan, minuman, istirahat, eliminasi dan sex.
- 2) Rasa aman (*safety needs*), kebutuhan rasa aman, kestabilan dan ketiadaan rasa sakit fisik dan emosional. Dalam kebutuhan ini dapat diperoleh oleh asuransi kesehatan, hak pensiun dan sebagainya.
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan untuk diakui dalam kelompok sosial adalah merasa dibutuhkan.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*estem needs*), kebutuhan orang untuk merasa penting dan diakui oleh orang lain bahwa ia penting.

---

<sup>34</sup> Wirawan, *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) h. 680

Kebutuhan akan kekuasaan, prestasi dan status sebagai contoh dari kebutuhan ini.

- 5) Aktualisasi diri (*self-actualization*), kebutuhan ini sebagai keinginan untuk menjadi apa saja yang orang punya kemampuan untuk menjadi apa yang diimpikan untuk membangkitkan dirinya setinggi mungkin. Dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (*fisiologis*) dan kedua (keamanan) kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan lainnya dikenal pula dengan kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual, dan bahkan juga spiritual.

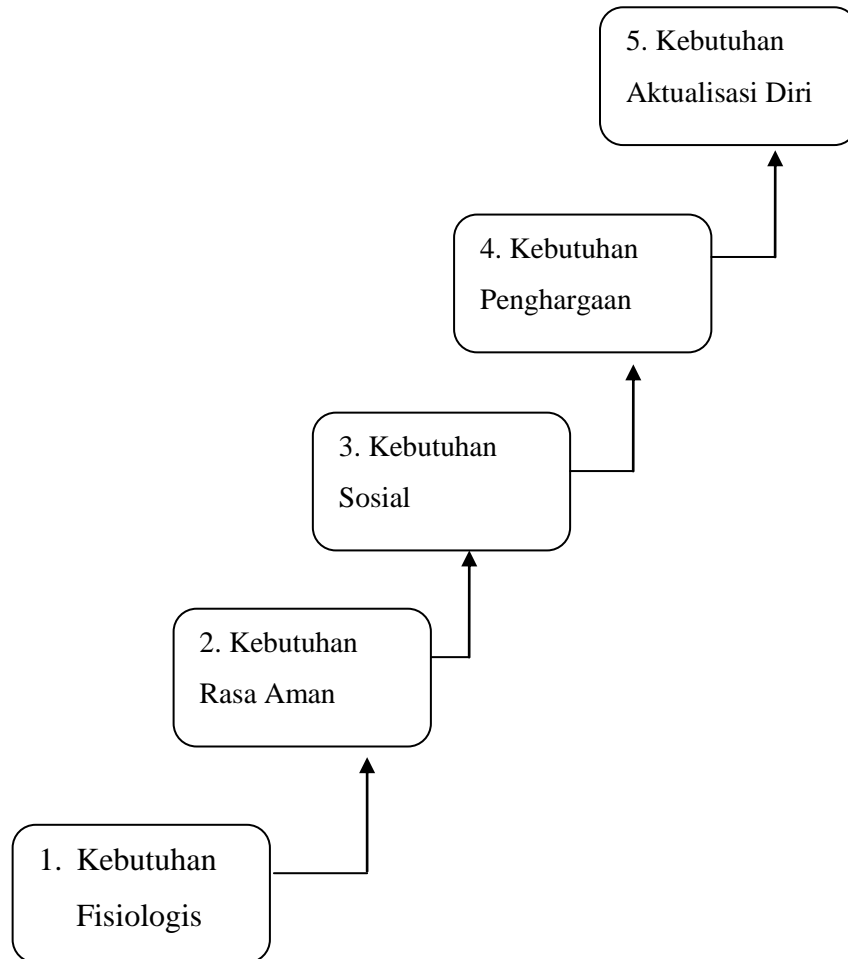
Menurut Maslow dalam Mesiono mengemukakan bahwa kebutuhan manusia memiliki lima tingkatan, sebagai kebutuhan yang paling pokok untuk manusia, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi dirinya kepada orang lain. Pada tingkat kebutuhan terakhir ini seorang selalu ingin mengabdikan dirinya dengan berbagai macam tindakan, perilakunya untuk memperoleh kepuasan. Untuk lebih jelaskan perhatikan gambar berikut.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Mesiono, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, 2012) h. 133-134

Gambar 2.1

## Model Teori Motivasi Berdasarkan Hierarki



Berdasarkan dalam teori Maslow dalam Mesiono, tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) kebutuhan fisiologis (*physiologis need*), yaitu suatu kebutuhan yang paling rendah dan merupakan kebutuhan yang paling mendasar untuk kebutuhan akan makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan istirahat. 2) kebutuhan rasa aman (*safety need*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari marabahaya, ancaman, penyakit, bencana, kondisi kerja dan perlakuan adil. Kebutuhan rasa aman tidak akan diperoleh apabila kebutuhan fisiologi tidak terpenuhi semuanya. 3) kebutuhan sosial (*social need*), yaitu

kebutuhan akan bekerja sama dengan orang lain (bermasyarakat), berafiliasi, menerima kasih sayang, rasa setia kawan, dan kebutuhan berkelompok atau berorganisasi. Munculnya motivasi akan kehidupan sosial tersebut, setelah terpenuhi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman tersebut. 4) kebutuhan penghargaan, yaitu lahirnya motivasi dan dorongan dalam diri manusia karena selalu membutuhkan penghargaan dari orang lain (*prestise*), pengakuan, penghormatan dan selalu menunjukkan keberhasilan kepada orang lain. Kebutuhan akan penghargaan tersebut diperoleh setelah terpenuhinya kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, sudah terwujud. 5) kebutuhan aktualisasi diri, yaitu munculnya motivasi dalam diri seseorang apabila ia mampu memberikan pertolongan dan memberikan kebaikan-kebaikan kepada orang lain dengan menggunakan kekuasaannya ataupun menggunakan keahliannya.

### c. Mac Gregor Theory X dan Y

Teori Mac Gregor didasarkan pada asumsi, yaitu :<sup>36</sup>

#### 1) Theory X

Theory X (Konvensional) yaitu pola pikir yang ortodoks dan memandang sosok negatif perilaku manusia: pemalas, kurang bisa bekerja keras, mementingkan diri sendiri dan tidak mau peduli dengan orang lain, kurang suka menerima perubahan.

#### 2) Theory Y

*Assumption is maximized by participative decision making, interesting jobs, and good group relations.*

---

<sup>36</sup> *Ibid.* h.133-134

#### **d. Teori Prestasi Dari McClelland**

David McClelland dan para penelitian lainnya mengemukakan bahwa ada korelasi positif antara kebutuhan prestasi dengan prestasi sukses pelaksanaan. McClelland melalui riset empiriknya, menemukan bahwa para usahawan, ilmuwan, dan profesional mempunyai tingkat prestasi diatas rata-rata. Motivasi seorang pengusaha tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan dengan keuntungan itu sendiri, tetapi karena dia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan (laba) hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri.<sup>37</sup>

#### **e. Teori Porter-Lawler**

Teori Porter-Lawler adalah teori penghargaan dari motivasi dengan orientasi masa depan dan menekankan antisipasi tanggapan-tanggapan atau hasil-hasil. Para manajer terutama tergantung pada penghargaan yang akan datang bukan pengalaman masa lampau.

Model penghargaan ini menyajikan sejumlah cara manajer memotivasi bawahannya seperti yang diungkapkan Nadler & Lawler berikut :<sup>38</sup>

Aplikasi bagi manajer :

- 1) Pemberian penghargaan disesuaikan dengan kebutuhan bawahan,
- 2) Jelaskan prestasi yang diharapkan,
- 3) Analisis faktor-faktor yang bertentangan dengan keefektifan penghargaan, dan
- 4) Penentuan penghargaan yang memadai.

---

<sup>37</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta, 2009) h. 261

<sup>38</sup> Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) h. 6-7

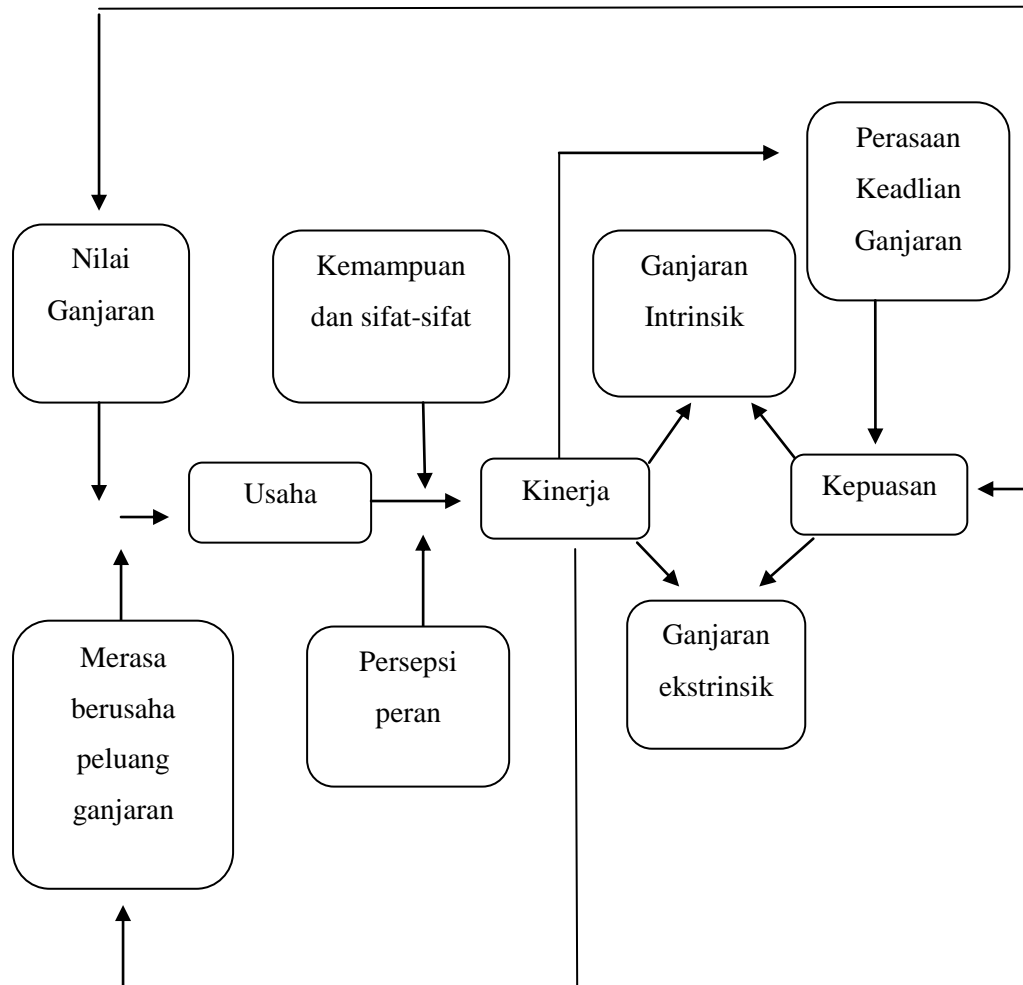
Implikasi bagi organisasi :

- 1) Sistem penghargaan organisasi harus didesain untuk memotivasi perilaku yang di harapkan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri dapat dibuat sebagai pemberian penghargaan intrinsik.
- 3) Atasan langsung berperan penting dalam proses motivasi.

Porter-Lawler menggambarkan model motivasinya sebagai berikut :

Gambar 2.2

## Model Motivasi Porter-Lawler



Dari beberapa teori yang telah disimpulkan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi dapat timbul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Adapun kebutuhan ini berupa tindakan yang diharapkan untuk mencapai tujuan. Tindakan ini dapat diperkuat melalui penguatan dan dipengaruhi oleh pandangan positif dan negatif yang dianut oleh pemimpinnya, serta perlakuan yang dialami dalam lingkungannya, sehingga tujuan dari motivasi adalah mengetahui semua tindakan individu yang termotivasi sehingga menimbulkan kinerja yang baik.

### 3. Macam-Macam Motivasi

Berbicara tentang macam-macam dan jenis motivasi ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian, motivasi atau motif-motif yang akan aktif itu sangat bervariasi.<sup>39</sup>

#### a. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya

##### 1) Motif-motif bawaan

Yang dimaksud motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya: dorongan untuk makan, dorongan untuk minum, dorongan untuk bekerja, dorongan untuk beristirahat. Motif-motif ini seringkali disebut motif-motif yang disyaratkan secara biologis.

##### 2) Motif-motif yang dipelajari

Maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebagai contoh : dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu di masyarakat. Motif-motif ini seringkali disebut dengan motif-motif yang diisyaratkan secara sosial. Sebab manusia hidup dalam lingkungan sosial dengan sesama manusia yang lain, sehingga motivasi itu terbentuk. Frandsen mengistilahkan dengan *affiliative needs* sebab justru dengan kemampuan berhubungan, kerjasama didalam masyarakat tercapailah suatu kepuasan diri. Sehingga manusia perlu mengembangkan sifat-sifat ramah, kooperatif, membina hubungan baik dengan sesama, apalagi dengan

---

<sup>39</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) h. 86-91



orang tua dan guru. Dalam kegiatan belajar mengajar, hal ini dapat membantu dalam usaha mencapai prestasi.

b. Motivasi jasmaniah dan rohaniah

Ada beberapa ahli yang menggolongkan jenis motivasi itu menjadi dua jenis yakni motivasi jasmaniah dan motivasi rohaniah. Yang termasuk motivasi jasmaniah seperti refleks, insting otomatis dan nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah adalah kemauan.

Soal kemauan itu pada setiap diri manusia terbentuk melalui empat momen.

1) Momen timbulnya alasan

Sebagai contoh seorang pemuda yang sedang giat berlatih olahraga untuk menghadapi suatu porseni di sekolahnya, tetapi tiba-tiba disuruhnya oleh ibunya untuk mengantarkan seorang tamu tersebut ke tempat penjualan tiket bus karena tamu tersebut ingin pulang ke Jakarta. Si pemuda ini kemudian mengantarkan tamu tersebut. Dalam hal ini, si pemuda tadi timbul alasan baru untuk melakukan suatu kegiatan (kegiatan mengantar). Alasan baru ini bisa karena untuk menghormati tamu atau mungkin keinginan untuk tidak mengecewakan ibunya.

2) Momen pilih

Momen pilih maksudnya keadaan pada waktu alternatif-alternatif yang mengakibatkan persaingan di antara alternatif atau alasan-alasan itu. Kemudian seorang menimbang-nimbang dari berbagai alternatif untuk kemudian menentukan pilihan alternatif yang akan dikerjakan.

### 3) Momen putusan

Dari persaingan berbagai alasan sudah menetapkan suatu putusan untuk dikerjakan, timbullah dorongan pada diri seseorang untuk bertindak, melaksanakan putusan itu.

## c. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik

### 1) Motivasi intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena didalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruhnya atau mendorongnya, ia sudah rajin untuk mencari-cari buku untuk dibacanya.

### 2) Motivasi ekstrinsik

Yang dimaksud motivasi ekstrinsik yang aktif dan berfungsinya karena ada rangsangan dari luar.

## 4. Azas-azas Motivasi

Setiap orang atau setiap pemimpin sangat dituntut pemahamannya terhadap azas-azas motivasi jika berharap bawahan dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Selain itu pemahaman kita akan azas tersebut mendorong untuk memenuhi kebutuhan bawahannya. Adapun azas-azas tersebut, yaitu :<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Mesiono, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012) h. 151-152

a. Azas mengikutsertakan

Azas ini mengajak bawahan untuk ikut serta berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan atau ketika akan melakukan tindakan.

Pada azas ini, motivasi untuk mencapai hasil akan bertambah jika para bawahan diberi kesempatan untuk memberikan ide-ide rekomendasi, oleh sebab itu mereka ikut serta bertanggungjawab atas tercapainya tujuan.

b. Azas komunikasi

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil cenderung meningkat jika bawahan diberi tahu tentang soal-soal yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Semakin banyak mengetahui suatu soal, maka semakin banyak pula perhatiannya terhadap hal-hal tersebut.

c. Azas pengakuan

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil cenderung meningkat jika kepada bawahan diberikan pengakuan atau sumbangannya terhadap hasil-hasil yang dicapai.

d. Azas wewenang yang didelegasikan

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil akan bertambah kalau bawahan diberikan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil itu, tidak ada kekuatan pendorong yang lebih besar daripada menjadi bawahan untuk bertanggungjawab atau sebagian usaha, memberikan wewenang kepadanya untuk mengambil

keputusan yang membawa hasil atau kegagalan dan memberikan penghargaan berdasarkan prestasinya.

e. Azas perhatian timbal balik

Pada azas ini, para bawahan biasanya akan dapat dimotivasi untuk mencapai hasil yang kita inginkan, sejauh kita menaruh minat terhadap hasil-hasil yang mereka inginkan.

## 5. Teknik Dalam Motivasi

Berkaitan dengan bahasan tentang teknik pemberian motivasi kerja, berikut dikemukakan pendapat ahli dibidang manajemen. Saydam mengemukakan bahwa teknik pemberian motivasi kerja adalah cara-cara atau kiat-kiat yang dianggap paling tepat untuk memberikan motivasi kerja, sehingga guru yang bersangkutan mau bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah. Teknik tersebut tergantung pada setiap pimpinan dan amat ditentukan oleh kondisi dan situasi operasional dilapangan serta sasaran dibeikannya motivasi itu sendiri.

Oleh sebab itu, setiap pimpinan akan melaksanakan teknik motivasi yang berbeda satu sama lainnya. M. Kadarisman dalam Ranupandoyo, mengemukakan tentang teknik pemberian motivasi yang dapat diberikan kepada guru, yaitu sebagai berikut : bahwa pada dasarnya teknik pemberian motivasi itu dapat dibedakan atas dua macam, yaitu : a. Teknik motivasi yang positif dan b. Teknik motivasi yang negatif.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2013) h. 313

Teknik motivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan mereka yang penting. Beberapa cara yang perlu dilakukan dalam memotivasi, diantaranya :<sup>42</sup>

- a. Berpikir positif, ketika mengkritik orang begitu terjadi ketidak beresan, tetapi kita lupa memberi dorongan positif agar mereka terus maju. Jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau kita sendiri tidak mampu memberi contoh terlebih dahulu.
- b. Menciptakan perubahan yang kuat, adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi tidak mau.
- c. Membangun harga diri, banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan salah satu bentuk motivasi.
- d. Memantapkan pelaksanaan, ungkapan dengan jelas, bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang dapat membantu dan hargai dengan tulus.
- e. Membangkitkan orang yang lemah menjadi kuat, buktikan bahwa mereka sudah berhasil, dan nyatakan bahwa anda sudah membantu yang mereka butuhkan.

Dari penjelasan diatas diambil kesimpulan ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam memotivasi seorang guru, seperti apa yang telah dikemukakan diatas, kesemua ini merupakan cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin agar memotivasi bawahan dapat terlaksana dengan baik.

---

<sup>42</sup> Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2011) h. 301

## 6. Teknik Pengukuran Motivasi Kerja

Kekuatan memotivasi guru untuk bekerja dan berprestasi tercermin secara langsung dalam upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau mungkin juga sebaliknya, karena paling tidak ada dua faktor yang harus benar jika upaya akan diubah menjadi kinerja. Pertama, guru harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin terdapat kinerja yang baik. Faktor kedua adalah persepsi guru yang bersangkutan mengenai bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja. Diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari individu dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama. Persepsi bagaimana harus dikerjakan, ini jelas sangat berbeda mengenai kecermatannya, dan ketika terdapat persepsi yang salah, kinerja akan rendah meskipun upaya dan motivasi mungkin tarafnya tinggi.

Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja guru adalah dengan menggunakan teori pengharapan. Teori pengharapan mengemukakan bahwa bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen sumber daya manusia mengerti mengapa para guru terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi diberbagai bagian dalam sekolah, dan berapa jauh berbagai cara pengubahan dapat efektif demi memotivasi kerja.<sup>43</sup>

## 7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, motivasi itu melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasional.

---

<sup>43</sup> H.B Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2011) h. 133

Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah : kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan –tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi : pembayaran gaji atau upah (*pay*), keamanan pekerjaan (*job safety*), sesama pekerja (*co- workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job is self*).

Sejumlah teori telah dikembangkan oleh sarjana untuk menjelaskan motivasi pekerja dalam organisasi. Teori-teori itu dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yakni (1) *content* dan (2) *prosecss*, teori *content* meliputi teori-teori kebutuhan, antara lain dari Maslow. Teori kebutuhan ini menjelaskan bahwa perilaku manusia didorong oleh stimulasi internal (kebutuhan-kebutuhan) tertentu. Oleh karena itu teori ini lebih memperhatikan sebab-sebab internal dan eksternal perilaku (*needs* dan *incentives*). Ada tiga variabel utama dalam menjelaskan perilaku pekerja, yaitu :<sup>44</sup>

- a. *Employee Needs*, sejumlah pekerja mempunyai kebutuhan yang hendak dipenuhi. Merupakan stimulis internal yang menyebabkan perilaku.
- b. *Organizational Incentives*, organisasi mempunyai sejumlah rewards untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja. Faktor-faktor organisasi ini berpengaruh terhadap arah dari perilaku pekerja.
- c. *Perceptual Outcomes*. Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai : (1) nilai dari *reward* organisasi, (2) hubungan antara perfomansi dengan *reward*, dan (3) kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka dalam perfomansi kerjanya.

---

<sup>44</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:Andi Offset, 1995) h. 180-182

Motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seorang guru untuk melakukan pekerjaannya secara lebih efektif dan bersemangat sehingga akan menghasilkan kinerja dan prestasi kerja yang baik. Yunus mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja guru individu sebagai berikut :<sup>45</sup>

- a. Rasa aman (*security*), yaitu adanya kepastian dari kepala sekolah pada guru untuk memperoleh pekerjaan tetap, memangku jabatan di organisasi selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
- b. Kesempatan untuk maju (*type of work*), yaitu adanya kemungkinan bahwa kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian ini terjadi apabila terjalinnya komunikasi interpersonal yang baik antar sesama guru untuk bersama-sama meningkatkan motivasi dan prestasi kerja.
- c. Tipe pekerjaan (*type of work*), yaitu kepala sekolah menyesuaikan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat.
- d. Nama baik dan tempat bekerja (*company*), yaitu perusahaan (sekolah) yang memberikan kebanggaan kepada karyawan bila bekerja di perusahaan atau sekolah tersebut. Maka kepala sekolah mengenal dulu lebih dekat para bawahan (guru) yang ada disekolah yang dipimpinnya agar kepala sekolah dapat memberikan kebanggaan pada guru-guru yang ada disekolah yang mempunyai kinerja yang baik di sekolah.

---

<sup>45</sup> Yunus, *Kepemimpinan Pendidikan* (Ciamis:Unigal, 2007) h. 45



- e. Rekan kerja (*co worker*), yaitu rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerja sama.
- f. Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diterima.
- g. Pengawasan (*supervisor*), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik terutama dalam berkomunikasi dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawaha-bawahannya.
- h. Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari.
- i. Kondisi kerja (*working condition*), yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya.
- j. Fasilitas (*benefit*), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.

Faktor-faktor diatas akan terlaksana bila adanya hubungan yang baik antar sesama guru maupun dengan kepala sekolah. Hubungan itu akan terjalin apabila guru menjalin komunikasi interpersonal yang baik dengan sesamanya. Dengan adanya komunikasi, maka guru dapat mengetahui informasi-informasi yang terkait dengan peningkatan mutu mengajarnya selama di sekolah sehingga dapat terus meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing guru.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diatas, ada juga beberapa prinsip dalam memotivasi kerja, yaitu :<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandun:PT Refika Aditama, 2012)

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, guru perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Kepala sekolah mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, maka guru akan lebih jelas termotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Kepala sekolah mengakui bahwa guru (bawahannya) mempunyai andil dalam usaha mencapai tujuan.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Kepala sekolah yang memberikan otoritas atau wewenang kepada guru untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini akan membuat guru yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh kepala sekolah.

e. Prinsip memberi perhatian

Kepala sekolah memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan guru (bawahannya), dan guru bekerja dengan apa yang diharapkan oleh kepala sekolah.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara komunikasi interpersonal, iklim kerja dengan motivasi kerja guru dapat mencapai hasil yang maksimal dan tepat sasaran apabila seluruh aspek yang menjadi pemicu

rendahnya motivasi kerja guru dapat diminimalisir dengan baik khususnya oleh kepala madrasah, dan dilaksanakan dengan baik pula orang guru.

## **B. Komunikasi Interpersonal**

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

Komunikasi Interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antara dua individu yang mana individu-individu tersebut secara fisik saling berinteraksi , saling memberikan umpan balik satu sama lain.

Beberapa definisi Komunikasi Interpersonal diantaranya :

- a. Komunikasi Interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan dengan penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi dikatakan terjadi secara langsung (primer) apabila pihak-pihak yang terlibat komunikasi dapat saling berbagi informasi tanpa melalui media. Sedangkan komunikasi (sekunder) dicirikan oleh adanya penggunaan media tertentu.<sup>47</sup>
- b. Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi, dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan menggunakan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>48</sup>
- c. Komunikasi Interpersonal merupakan komunikasi yang membentuk hubungan dengan orang lain. Hubungan tersebut dapat diklasifikasikan

---

<sup>47</sup> Suranto AW, *Komunikasi Perkantoran “ Prinsip Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran ”* (Yogyakarta:Media Wacana, 2011) h. 5

<sup>48</sup> Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis* (Jakarta:Erlangga, 2006) h. 21

dalam beberapa cara antara lain interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan dan wawancara.<sup>49</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal merupakan proses penyampaian informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran, sikap tertentu yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terjadi dengan adanya pergantian pesan baik sebagai komunikator (pengirim pesan) maupun sebagai komunikan (penerima pesan) dengan tujuan akhir yaitu untuk mencapai saling pengertian dan memahami mengenai masalah yang akan atau sedang dibicarakan yang akhirnya akan terjadi perubahan tingkah laku.

Bila mengkaji isi Alquran yang berhubungan dengan komunikasi, akan ditemukan ada sekian banyak ayat atau kata yang berhubungan dengan komunikasi. Diantaranya ialah perkataan yang menerangkan aktivitas komunikasi dalam Alquran yaitu, *qara'a* berarti membaca yang terdapat dalam surat An-Nahl ayat 98, *baligh* yang artinya menyampaikan yang terdapat dalam surat Al-Maidah ayat 67, *bashir* yang artinya kabarkan yang terdapat dalam surat An-Nisa ayat 138, *qul* yang artinya katakan yang terdapat didalam surat Al-Ikhlash ayat 1, *do'a* yang berarti menyeru yang terdapat didalam surat Ali Imron ayat 104, *tawasau* yang berarti berpesan-pesan yang terdapat dalam surat Al-Ashr ayat 3, *sa'ala* yang artinya bertanya yang terdapat dalam surat Al-Maidah ayat 4. Dan item-item lain yang dapat digali lebih jauh dalam Alquran yang merupakan salah satu ayat Alquran yang terkait dengan komunikasi adalah sebagai berikut :<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta:Bumi Aksara, 2005) h.153

<sup>50</sup> DEPARTEMEN AGAMA RI *Alquran dan Terjemahannya* (Bandung:PT Sygma Examedia Arkanleema) h. 78

وَلِيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا

سَدِيدًا ﴿٩﴾

*“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang benar.” (Q.S An-Nisa :9)*

Adapun hadist yang berkaitan dengan Komunikasi Interpersonal adalah sebagai berikut :

Sebagaimana yang diriwayatkan oleh Ibnu Abidunya, *“Sebutkanlah apa-apa yang baik mengenai sahabatmu yang tidak hadir dalam pertemuan, terutama hal-hal yang kamu sukai terhadap sahabatmu itu sebagaimana sahabatmu menyampaikan kebaikan dirimu pada saat kamu tidak hadir”*.

Dari hadist diatas dapat kita pahami bahwasanya, komunikasi antar sesama guru maupun dengan kepala madrasah harus dilaksanakan dengan baik dan komunikatif sehingga akan menciptakan lingkungan madrasah yang islami sehingga terjalin ukhuwah islamiyah antar sesama guru dan kepala madrasah.

Salah satu tantangan terbesar dalam berkomunikasi pada suatu organisasi pendidikan (sekolah) adalah tentang bagaimana menyampaikan informasi atau mengkomunikasikan gagasan kepada seluruh elemen sekolah sehingga memperoleh umpan balik yang tepat pula. Tantangan ini muncul karena guru enggan dalam mengemukakan ide pikiran dan gagasan mereka dengan alasan kurang memiliki *relationship* yang baik dengan Kepala Madrasah.

Agar dapat lebih memahami tentang apa yang terjadi ketika saling berkomunikasi, khususnya antar sesama guru maka perlu lebih dekat mengenal diri pribadi dan orang lain (guru). Selain itu, dengan menguasai dan memahami mengenai komunikasi interpersonal dapat membuka cakrawala berpikir dan wawasan diri untuk memulai memahami orang lain dan dapat berinteraksi secara lebih positif. Informasi-informasi yang diterima oleh guru baik itu informasi yang langsung diberikan oleh Kepala Madrasah atau Departemen Agama itu sendiri seharusnya dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik guna terciptanya kinerja guru yang baik pula.

## **2. Komponen Komunikasi Interpesonal**

Pada proses Komunikasi Interpersonal terdapat komponen-komponen komunikasi yang saling berperan dan terintegrasi didalamnya sehingga proses komunikasi tersebut dapat berlangsung secara baik. Menurut Wiryanto, komponen-komponen Komunikasi Interpersonal, adalah sebagai berikut :<sup>51</sup>

### **a. Pengirim-penerima**

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

### **b. *Encoding* dan *Decoding***

*Encoding* adalah tindakan yang menghasilkan pesan yaitu berisi pesan-pesan yang akan disampaikan diformulasikan terlebih dahulu dengan menggunakan kata-kata, simbol dan lain sebagainya. Dan sebaliknya tindakan

---

<sup>51</sup> Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: PT Gramedia Widayarsana Indonesia, 2006) h. 32

untuk menginterpretasikan dengan memahami pesan-pesan yang diterima disebut dengan *Decoding*.

c. Pesan

Dalam Komunikasi Interpersonal pesan dapat berbentuk verbal (kata-kata) ataupun non verbal (gerakan, simbol) atau gabungan keduanya.

d. Saluran

Para pelaku Komunikasi Interpersonal pada umumnya bertemu secara tatap muka, sehingga terjalin hubungan antara pengirim pesan dan penerima pesan.

e. Gangguan

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

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

f. Umpan Balik

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

g. Bidang Pengalaman

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

h. Akibat

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

i. Etika

Etika meliputi komunikasi yang pantas dan tidak pantas dilakukan dalam berkomunikasi. Seperti dalam firman Allah dalam surat An-Nisa ayat 5 yang berbunyi :<sup>52</sup>

وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَمًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا

مَعْرُوفًا

*“Dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akalnya, harta (mereka yang ada dalam kekuasaanmu) yang dijadikan Allah*

---

<sup>52</sup> DEPARTEMEN AGAMA RI Alquran dan Terjemahannya (Bandung:PT Sygma Examedia Arkanleema) h.77



sebagai pokok kehidupan.berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka kata-kata yang baik.

Dan juga dalam firman Allah dalam surat An-Isra' ayat 28 yang berbunyi :<sup>53</sup>

وَإِمَّا تُعْرِضَنَّ عَنْهُمْ أَبْتِغَاءَ رَحْمَةٍ مِّن رَّبِّكَ تَرْجُوهَا فَقُلْ لَهُمْ قَوْلًا مَّيْسُورًا ﴿٢٨﴾

“Dan jika kamu berpaling dari mereka untuk memperoleh rahmat dari Tuhanmu yang kamu harapkan, Maka Katakanlah kepada mereka Ucapan yang pantas”

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen komunikasi merupakan unsur terpenting dalam proses terjadinya Komunikasi Interpersonal. Apabila komponen yang sudah ada dapat digunakan dan dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan, maka proses komunikasi yang berlangsung dapat berjalan secara efektif.

### 3. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Pada kehidupan manusia, komunikasi yang dilakukan oleh komunikator dengan komunikan memiliki tujuan yang ingin diperoleh dan disepakati. Oleh karena itu keberhasilan komunikasi interpersonal tidak terlepas dari tujuan komunikasi itu sendiri.

Hubungan komunikasi interpersonal akan terbentuk dengan baik manakala ditandai dengan adanya empati, sifat positif, saling keterbukaan, dan sikap percaya. Kegagalan komunikasi terjadi bila isi pesan dipahami akan tetapi hubungan antara komunikan menjadi rusak. Selain itu, menurut Bovee dan Thill

---

<sup>53</sup> DEPARTEMEN AGAMA RI Alquran dan Terjemahannya (Bandung:PT Sygma Examedia Arkanleema) h 285

dikutip dan diterjemahkan oleh Djoko Purwanto ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam komunikasi interpersonal, antara lain :<sup>54</sup>

a. Menyampaikan Informasi

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

b. Berbagi Pengalaman

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

c. Menumbuhkan Simpati

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

d. Melakukan Kerjasama

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

e. Menceritakan Kekecewaan

Komunikasi interpersonal juga dapat digunakan seseorang untuk menceritakan rasa kecewa atau kekesalan kepada orang lain. Pengungkapan

---

<sup>54</sup> Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis* (Jakarta:Erlangga, 2006) h. 22-23

segala bentuk kekecewaan atau kesalahan secara tepat secara tidak langsung akan dapat mengurangi beban pikiran.

f. Menumbuhkan Motivasi

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

Sedangkan menurut Suranto AW, tujuan Komunikasi Interpersonal, meliputi :<sup>55</sup>

- a. Mengungkapkan perhatian kepada orang lain.
- b. Menemukan diri sendiri
- c. Menemukan dunia luar
- d. Mengembangkan dan memelihara hubungan yang harmonis
- e. Mempengaruhi sikap dan tingkah laku
- f. Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu
- g. Menghilangkan kerugian akibat salah berkomunikasi
- h. Memberikan bantuan (konseling)

Tujuan dari komunikasi interpersonal itu sendiri merupakan suatu *action oriented*, yaitu tindakan yang berorientasi pada tujuan tertentu. Oleh sebab itu kualitas komunikasi perlu ditingkatkan untuk menumbuhkan hubungan interpersonal. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi komunikasi interpersonal yang juga dikemukakan oleh Suranto AW, antara lain :<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Suranto AW, *Komunikasi Perkantoran "Prinsip Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran* (Yogyakarta:Media Wacana, 2011) h. 19

<sup>56</sup> *Ibid* h. 30-33

- a. Toleransi
- b. Kesempatan-kesempatan yang seimbang
- c. Sikap menghargai orang lain
- d. Sikap mendukung, bukan sikap bertahan
- e. Sikap terbuka
- f. Pemilikan bersama atas informasi
- g. Kepercayaan
- h. Keakraban
- i. Kesejajaran
- j. Kontrol
- k. Respon
- l. Suasana emosional

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam komunikasi interpersonal agar memiliki sikap yang terbuka antar sesama guru agar dapat menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerjasama yang baik. Hubungan komunikasi interpersonal antar sesama perlu ditumbuhkan dan terus ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antara berbagai pihak yang terkait didalamnya.

#### **4. Aspek-Aspek Dalam Komunikasi Interpersonal**

Pada suatu komunikasi interpersonal diharapkan mengetahui aspek-aspek yang harus diperhatikan agar satu sama lain dapat saling memahami dan mengerti

saat berkomunikasi. Aspek-aspek yang harus diperhatikan oleh pelaku komunikasi agar komunikasi interpersonal terjalin secara efektif adalah :<sup>57</sup>

a. Keterbukaan

Keterbukaan dalam komunikasi interpersonal dapat dipahami sebagai keinginan untuk membuka diri dalam rangka berinteraksi dengan orang lain. Kualitas keterbukaan mengacu pada sejauh mana komunikator terbuka pada komunikan dan demikian juga sebaliknya, kesediaan komunikator berreaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang, serta mengakui perasaan dan fikiran yang ada.

b. Empati

Orang yang empati mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka untuk masa yang akan datang. Sikap empati adalah adanya usaha masing-masing pihak untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain dalam upaya melakukan pemahaman terhadap orang lain.

c. Dukungan

Dukungan dapat berupa ungkapan non-verbal seperti gerakan menganggukkan kepala, mengedipkan mata, tersenyum atau bertepuk tangan.

d. Sikap Positif

Dalam komunikasi interpersonal diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memandang dirinya secara positif dan menghargai orang lain. Sikap positif tidak dapat terlepas dari upaya mendorong dan menghargai akan pentingnya orang lain. Dorongan positif pada umumnya berbentuk pujian atau penghargaan, dan terdiri dari perilaku yang diharapkan.

---

<sup>57</sup> Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta:PT Gramedia Widayarsana Indonesia, 2006) h. 36

e. Kesetaraan

Komunikasi interpersonal akan efektif apabila suasananya setara. Artinya ada pengakuan kedua belah pihak sama-sama berharga terhadap apa yang disampaikan. Dan adanya pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga dan masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disampaikan. Kesamaan dalam komunikasi akan menjadikan suasana menjadi lebih baik, akrab dan lebih nyaman.

Selain itu terdapat pula beberapa karakteristik menjadi komunikator yang efektif, yakni antara lain :<sup>58</sup>

a. Kredibilitas

Ialah kewibawaan seorang komunikator dihadapan komunikan.

b. Daya Tarik

Hal ini berkenaan dengan keadaan yang menunjukkan penerima melihat komunikator sebagai seorang yang disenangi dalam bentuk peranan yang memuaskan. Selain itu daya tarik fisik artinya bahwa daya tarik fisik seorang komunikator, memudahkan tercapainya simpati dan perhatian dari komunikan.

c. Kekuasaan

Artinya seorang komunikator yang memiliki kekuasaan relatif lebih mudah mempengaruhi bawahannya. Ada rasa sungkan dikalangan bawahan terhadap komunikator yang memiliki wewenang atau kekuasaan.

---

<sup>58</sup> *Ibid* h.37

d. Kemampuan Intelektual

Ialah tingkat kecapakan, kecerdasan, dan keahlian seorang komunikator.

e. Integritas

Ialah keterpaduan sikap dan perilaku dalam aktivitas sehari-hari. Komunikator yang memiliki keterpaduan, kesesuaian antara ucapan dan tindakannya akan lebih disegani oleh komunikan.

f. Kepercayaan

Jika komunikator dipercaya oleh komunikan maka akan lebih mudah menyampaikan pesan dan mempengaruhi sikap orang lain.

g. Kepekaan Sosial

Yaitu suatu kemampuan komunikator untuk memahami situasi di lingkungan sekolah.

h. Kematangan Tingkat Emosional

Ialah kemampuan komunikator untuk mengendalikan emosinya, sehingga tetap dapat melaksanakan komunikasi dalam suasana yang menyenangkan dikedua belah pihak.

i. Berorientasi kepada kondisikondisi psikologis komunikan

Artinya seorang komunikator perlu memahami kondisi psikologis orang yang diajak bicara.

j. Memiliki lingkup pandangan dan lingkup pengalaman tentang diri komunikan. Misalnya bagaimana watak atau kebiasaan, bagaimana tingkat pendidikannya, dan lain sebagainya.

Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang komunikator diharapkan memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi agar komunikasi yang terjalin antar sesama guru dapat berjalan sesuai dengan situasi dan kondisi yang menyenangkan dan saling menguntungkan sehingga mengantarkan kepada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama.

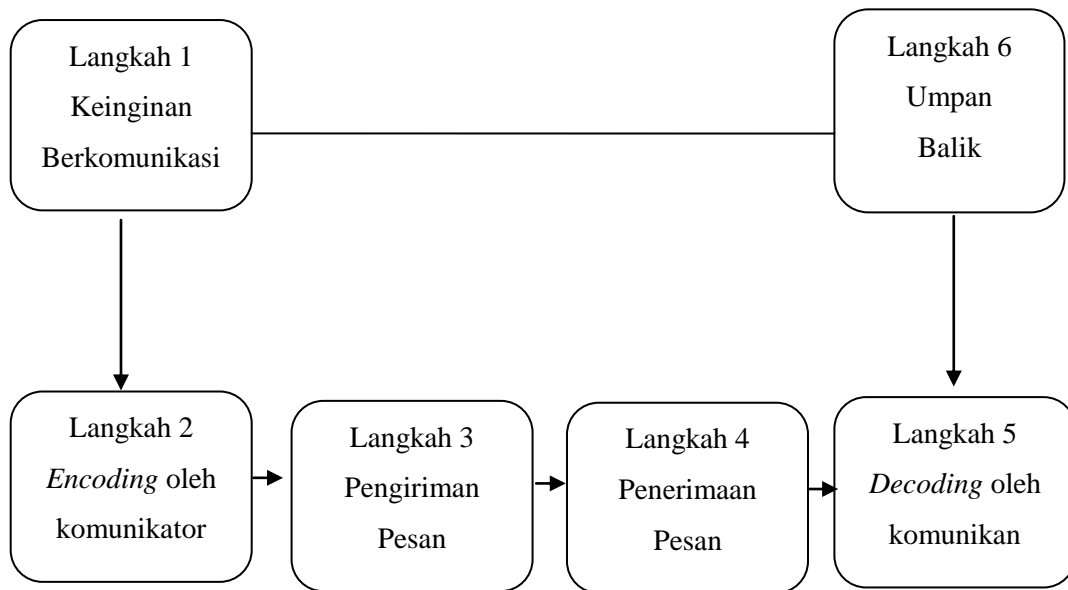
## **5. Proses Komunikasi Interpersonal**

Proses komunikasi ialah langkah-langkah yang menggambarkan terjadinya proses komunikasi. Memang dalam kenyataannya, kita tidak pernah berpikir terlalu detail mengenai proses komunikasi. Hal ini disebabkan, kegiatan komunikasi sudah terjadi secara rutin dalam kehidupan sehari-hari, sehingga kita tidak lagi merasa perlu menyusun langkah-langkah tertentu secara sengaja ketika kita akan berkomunikasi. Secara sederhana proses komunikasi digambarkan sebagai proses yang menghubungkan pengirim dengan penerima pesan. Proses tersebut terdiri dari enam langkah sebagaimana yang tertuang dalam gambar.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Mustafa Kamal, *Komunikasi Verbal dan Non Verbal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) h. 32





**Gambar 2.3**

*Proses Komunikasi Interpersonal*

- a. *Keinginan Berkomunikasi.* Seorang komunikator mempunyai keinginan untuk berbagi gagasan dengan orang lain.
- b. *Encoding oleh komunikator.* Encoding merupakan tindakan memformulasikan isi pikiran atau gagasan kedalam simbol-simbol, kata-kata, dan sebagainya sehingga komunikator merasa yakin dengan pesan yang disusun dan cara penyampaiannya.
- c. *Pengirim pesan.* Untuk mengirim pesan kepada orang lain yang dikehendaki, komunikator memilih saluran komunikasi seperti telepon, SMS, e-mail, surat, ataupun secara tatap muka. Pilihan atas saluran yang akan digunakan tersebut bergantung pada karakteristik pesan, lokasi penerima, media yang tersedia, kebutuhan tentang kecepatan penyampaian pesan, karakteristik komunikan.

- d. *Penerimaan pesan.* pesan yang dikirim oleh komunikator telah diterima oleh komunikan.
- e. *Decoding oleh komunikan.* *Decoding* merupakan kegiatan internal dalam diri penerima. Melalui indera, penerima mendapatkan macam-macam data dalam bentuk “mentah”, berupa kata-kata dan simbol-simbol yang harus diubah kedalam pengalaman-pengalaman yang mengandung makna. Dengan demikian, *decoding* adalah proses memahami pesan. Apabila semuanya berjalan lancar, komunikan tersebut menerjemahkan pesan yang diterima dari komunikator dengan benar, memberi arti yang sama pada simbol-simbol sebagaimana yang diharapkan oleh komunikator.
- f. *Umpan balik.* Setelah menerima pesan dan memahaminya, komunikan memberikan respon atau umpan balik. Dengan umpan balik ini, seorang komunikator dapat mengevaluasi efektivitas komunikasi. Umpan balik ini juga biasanya merupakan awal dimulainya suatu siklus proses komunikasi baru, sehingga proses komunikasi berlangsung secara berkelanjutan.

Gambar 2.3 tersebut menunjukkan bahwa proses komunikasi interpersonal berlangsung sebagai sebuah siklus. Artinya umpan balik yang diberikan oleh komunikan, menjadi bahan bagi komunikator untuk merancang pesan berikutnya. Proses komunikasi terus berlangsung secara interaktif timbal balik, sehingga komunikator dan komunikan dapat saling berbagi pesan.

Shirley Taylor dalam Suranto AW menggambarkan pula langkah-langkah komunikasi interpersonal sebagai sebuah siklus. Proses komunikasi interpersonal

dimulai oleh seorang *sender* (pengirim) mengkonsep pesan yang ingin disampaikan kepada seorang *recipient* (penerima). Prosesnya dikategorikan sebagai siklus, karena aktivitas pengiriman dan penerimaan pesan berlangsung secara timbal balik dan berkelanjutan.

## 6. Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi

Didalam komunikasi terdapat faktor pendukung, diantaranya :<sup>60</sup>

- a. Kesesuaian pesan yang disampaikan sehingga minim terjadinya distorsi, yaitu pengalihan makna pesan yang pertama ke penerima selanjutnya.
- b. Adanya *feedback* langsung. Hal ini akan dapat mempermudah proses komunikasi yang berlangsung karena mendapatkan respon yang cepat sehingga terjadi dialog yang matang.
- c. Evaluasi pesan. Pada tahap ini seorang penerima dan pengirim pesan akan bersama-sama mengevaluasi hasil percakapan yang dilangsungkan. Oleh karena itu, jika evaluasi ini terjalin dengan sinkron maka akan menimbulkan kesamaan pemahaman dalam mengartikan pesan.
- d. Media pengantar, yaitu sebagai bagian dari proses komunikasi yang sedang berlangsung. Dengan media, komunikasi akan dapat efektif jika terdapat media pengantar seperti surat kabar, televisi, telepon dan lain-lain.

Hambatan komunikasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan gangguan komunikasi sehingga tujuan komunikasi tidak tercapai. Pada dasarnya, hambatan itu dapat terjadi karena adanya distorsi, yaitu pergeseran makna pesan

---

<sup>60</sup> Onong Uchjana Effendi, *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*, (Bandung:Rosdakarya, 2003) h. 18

yang dimunculkan oleh si penerima pesan. Menurut Onong Uchjana, ada dua jenis hambatan komunikasi, diantaranya adalah :

- a. *Hambatan Sosiologis*, yaitu hambatan yang dapat mempengaruhi iklim sosial. Menurut salah seorang sosiolog Jerman, Ferdinann Tonnes, kehidupan manusia diklasifikasikan dalam dua jenis pergaulan yaitu *Gemeinschaft* dan *Gesellschaft*. *Gemeinschaft* adalah pergaulan hidup yang bersifat pribadi sedangkan *Gesellschaft* adalah cara pergaulan yang dinamis, rasional, dan bukan pribadi. Seperti pada pergaulan di kantor atau dalam organisasi.
- b. *Hambatan Psikologis*, faktor psikologi sering kali menjadi hambatan dalam berkomunikasi. Hal ini disebabkan si komunikator sebelum melancarkan komunikasinya tidak mengkaji diri komunikasi. Komunikasi sulit untuk berhasil apabila komunikasi sedang sedih, bingung, marah, kecewa, merasa iri hati dan kondisi psikologis lainnya yang akan mempengaruhi jalannya proses komunikasi itu sendiri. Dalam praktek berkomunikasi, kita akan mengalami berbagai macam hambatan-hambatan sehingga tujuan atau pesan dari maksud informasi yang dikomunikasikan itu tidak dapat diterima dengan baik oleh orang yang menerima pesan tersebut.

## **7. Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Komunikasi Interpersonal**

Hambatan dalam komunikasi interpersonal tidak akan berjalan lancar untuk itu diperlukan pula usaha untuk mengatasi hambatan-hambatan komunikasi

menurut Suhartin, cara untuk mengatasi hambatan-hambatan komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut :<sup>61</sup>

- a. Belajar dan berlatih
- b. Memperdalam hubungan kemanusiaan
- c. Menggunakan contoh-contoh yang konkrit cerita yang dapat diambil hikmahnya
- d. Harus melihat kondisi sosial komunikan
- e. Menggunakan bahasa yang mudah dipahami.

## **C. Iklim Kerja**

### **1. Pengertian Iklim Kerja**

Iklim kerja sebagai suatu konsep yang mendefenisikan isi dari kekuatan nilai-nilai umum, norma, sika, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Iklim kerja disekolah didefenisikan sebagai perangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin, dari setiap sekolah secara operasional, sebagaimana halnya pengetahuan iklim pada cuaca, iklim kerja di sekolah diukur dengan menggunakan rata-rata dari persepsi komunitas sekolah terhadap aspek-aspek yang menentukan lingkungan kerja.

Menurut George Litwin Robert dan Robert Stringer dalam Hoy dan Miskel, mengemukakan iklim kerja adalah seperangkat sifat struktur terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti, iklim kerja sekolah yang kolektif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut

---

<sup>61</sup> Suhartin Citroborot, *Hambatan Dalam Berkomunikasi* (Bandung:Remaja Rosdakarya, 1982) h. 10

mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.<sup>62</sup>

Menurut De Roche dalam Daryanto mengemukakan, iklim kerja guru adalah sebagai hubungan antara personil, sosial dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah.<sup>63</sup>

Menurut Marzuki dalam Supardi, mengemukakan bahwa iklim kerja sekolah adalah sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik.<sup>64</sup>

Ayat Alquran yang berkaitan dengan Iklim Kerja terdapat dalam surah Al-Qashah ayat 77

Surat Al-Qashash ayat 77 :<sup>65</sup>

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنْ كَمَا

أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah*

<sup>62</sup> Hoy , Wayne K & Miskel *Educational Administration* (New York, 2008) h. 198

<sup>63</sup> Daryanto, *Media Pembelajaran* (Bandung:Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, 2011) h.10

<sup>64</sup> Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2014) h.121

<sup>65</sup> *DEPARTEMEN AGAMA RI Alquran dan Terjemahannya* (Bandung:PT Sygma Examedi Arkanleema) h. 394

*berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*

Adapun hadis yang berkaitan dengan Iklim Kerja adalah sebagai berikut :

*“Setiap orang itu dilahirkan dalam keadaan fitrah (suci atau bersih) kemudian orangtuanyalah yang membuat dan menjadikan seorang Yahudi, Nasrani dan Majusi.”* (H.R Muslim)

Dari hadis diatas, maka sudah jelas bahwa manusia itu mulai dilahirkan dan berlanjut kepada perkembangan, dan mendapatkan pengetahuan, serta sampai kepada keyakinannya, ditentukan dan dipengaruhi oleh lingkungannya. Jadi inti dari hadis diatas, setiap manusia yang dilahirkan kedunia dalam keadaan suci dan tidak berdosa.

Apabila dikaitkan dengan iklim kerja maka iklim kerja yang baik akan tercipta apabila lingkungan dari iklim kerja tersebut kondusif, nyaman dan asri sehingga guru akan jauh lebih nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengajar.

Iklim kerja sekolah berarti berkaitan dengan sifat-sifat atau ciri yang dirasa didalam sebuah lingkungan kerja sekolah., dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar, dan dianggap mempengaruhi tingka laku kemudian dengan kata lain iklim dapat dipandang sebagai kepribadian seseorang dalam sebuah organisasi.

Jika dikaitkan dengan iklim kerja guru adalah suanana mengajar yang nyaman, aman, kondusif sehingga mampu menciptakan siklus kerja yang baik antar sesama guru maupun terhadap sesama warga sekolah guna menciptakan

suasana mengajar yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja guru dalam mengajar.

Kemudian daripada itu agar tercipta iklim kerja guru yang kondusif maka sangatlah diperlukann adanya komunikasi yang baik khususnya antar sesama guru yang ada di sekolah, karena dengan adanya proses komunikasi merupakan faktor yang sangat esensial untuk terciptanya iklim kerja guru yang kondusif . secara kodrat manusia satu sama lainnya saling berhubungan dan saling membutuhkan , dimana hal ini dapat terwujud dengan adanya komunikasi.

Proses komunikasi berfungsi mengikat masing-masing anggota sekolah menjadi kesatuan yang intergral, utuh dan bersatu. Ikatan yang terbentuk karena adanya komunikasi yang harmonis dan lancar dapat mendorong semangat kerja sama antar sesama guru dan menimbulkan sikap peduli dengan lingkungan kerja, semua itu mempengaruhi iklim kerja guru. Tanpa adanya komunikasi pikiran kita tidak dapat mengembangkan sikap alami yang tertanam dalam diri manusia itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian iklim kerja guru adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

## **2. Dimensi-Dimensi Iklim Kerja**

Menurut Wirawan untuk mengukur iklim kerja organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, diantaranya :<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi :Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta:Salemba Empat, 2007) h.71



1. Struktur (*structure*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa kegelisahan mengenai siapa saja yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2. Standar-standar (*standards*)

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur tekanan perasaan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Persepsi tanggungjawab yang tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggungjawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

3. Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggungjawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjauh “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah

menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan pendekatan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan (*recognition*)

Penghargaan mengidikasi bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan tinggi merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman penyelesaian pekerjaan. Iklim kerja yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan (*support*)

Dukungan yang positif dari pimpinan dan para karyawan lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja.

6. Komitmen (*commintment*)

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayalan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen artinya karyawan berpartisipasi terhadap organisasi dan tujuan.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terbentuknya Iklim Organisasi**

Banyak hal yang berpengaruh didalam organisasi sehingga terbentuklah iklim organisasi, hal tersebut adalah, faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah :

#### **a. Karakteristik internal**

Terdiri dari kondisi dalam organisasi yang diatur dan telah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi. Karakteristik internal dikenal melalui beberapa dimensi :

- 1) Formulasi, yaitu tingkat penggunaan dokumentasi tertulis
- 2) Spesialisasi, yaitu derajat pembagian tugas
- 3) Sentralisasi, yaitu pembagian kekuasaan dan proses pengambilan keputusan
- 4) Otoritas, yaitu pembagian tugas dan pengambilan keputusan
- 5) Profesionalisme, yaitu menggambarkan tingkat pendidikan anggota
- 6) Konfigurasi, yaitu menunjukkan pembagian anggota kedalam bagian-bagian

#### **b. Karakteristik organisasi secara keseluruhan**

Organisasi sebagai suatu sistem terbuka, dalam upaya pencapaian tujuan memiliki karakteristik tertentu sebagai totalitas dapat dilakukan melalui penelahan terhadap ukuran organisasi, teknologi yang digunakan dan lingkungan yang dihadapi organisasi, faktor umum organisasi, ukuran organisasi, teknologi dan lingkungan akan mempengaruhi iklim yang dirasakan anggota, karena secara langsung ataupun tidak, anggota pun berinteraksi dengan faktor-faktor tersebut.

c. Karakteristik individu

Seperti yang diungkapkan diatas, bahwa iklim organisasi tercipta dari hasil interaksi individu dalam organisasi, iklim merupakan suasana yang dirasakan orang-orang yang terlibat didalam organisasi. Dengan demikian karakteristik individu seperti persepsi, sifat, kemampuan, akan mempengaruhi iklim organisasi. Demikian juga dengan pengalaman masa lalu, harapan serta nilai-nilai yang dianut setiap individu akan berpengaruh terhadap proses interaksi. Karakteristik individu yang satu dengan lainnya berbeda, akan memberi warna pada iklim yang terbentuk.<sup>67</sup>

**D. Kerangka Berpikir**

Seluruh rangkaian kegiatan yang ada disekolah merupakan upaya pemenuhan terhadap tercapainya tujuan sekolah, sehingga segala aktivitas organisasi sekolah hendaknya dikelola lebih optimal, demi mewujudkan tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan komunikasi interpersonal antar sesama guru yang ada disekolah tersebut. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya iklim kerja yang kondusif didalam sebuah sekolah agar motivasi guru dalam bekerja dapat terus meningkat. Selain itu pula komunikasi interpersonal dan iklim kerja juga menjadi faktor utama dalam meningkatnya motivasi kerja guru dalam mengajar.

Guru yang komunikasi interpersonalnya baik akan menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama guru, dan akan menghasilkan iklim kerja yang baik pula sehingga tercipta rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

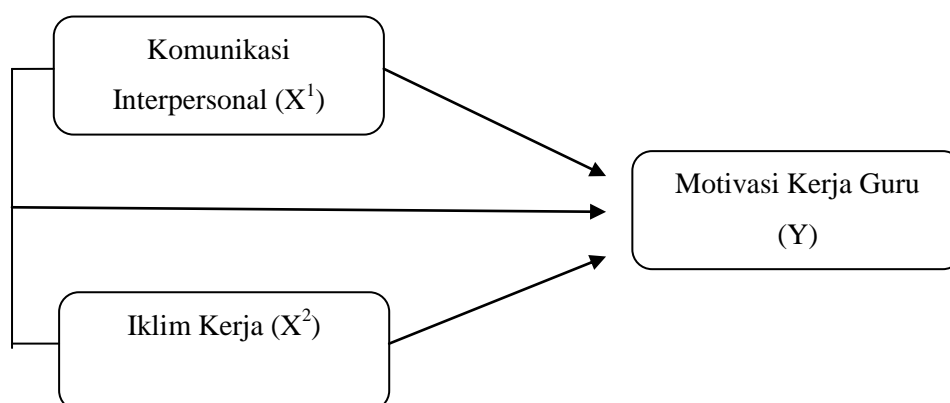
---

<sup>67</sup> Is Dayanti, *Kinerja Guru* (Surabaya:Kresna Bina Insan Prima, 2017) h. 143

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja Guru. Hubungan antara variabel tersebut dapat dilihat dalam bentuk paradigma sebagai berikut :

**Gambar 2.4**

**Kerangka Berpikir**



**E. Penelitian Yang Relevan**

Berdasarkan kajian telaah pustaka yang dilakukan, berikut ini dikemukakan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan penelitian yang akan dilakukan.

1. Fitriana Afrianti, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear. Uji hipotesis ; a) Dari hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 8,807 sedangkan t tabel taraf kepercayaan = 0,05 sebesar 2,026 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan ini diperkuat dengan signifikan yang diperoleh dari data yaitu kecil dari 5% . maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja akan menurun. Uji hipotesis kedua ; dari uji analisis t diperoleh t hitung sebesar 7,992 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan = 0,05 sebesar 2,026 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak ini diperkuat dengan signifikan yang diperoleh dari data yaitu kecil dari 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal, maka kinerja akan menurun. c) uji hipotesis ketiga ; berdasarkan uji F atau Analysis Of Variance (ANOVA) diperoleh nilai uji F hitung adalah sebesar 48, 889  $> F$  tabel 3,251 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan ini berada jauh dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci. Besarnya pengaruh adalah 72,5 % besarnya variabel lain dapat di hitung dengan menggunakan rumus :  $1 - r^2$  atau  $1 - 0,725 = 0, 275$  atau 27,5. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci. Berdasarkan analisis diperoleh kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 67,1 %, artinya motivasi kerja yang tinggi, akan meningkatkan kinerja guru.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Fitriana Afrianti, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap*

2. Carudin (2011) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gambaran aktual Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) secara umum pada seluruh SMK Negeri di Kabupaten Indramayu menurut persepsi guru produktif yang dijadikan responden berada pada kecenderungan umum kategori sedang ( 62.7% ) dari skor ideal. Dengan rincian kepribadian kepala sekolah 66.73%, kemampuan pengambilan keputusan 61%, kemampuan berkomunikasi dengan guru 61.3%, dan kemampuan memberi motivasi dan pendelegasian wewenang 58.9%. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Iklim Kerja Sekolah (X2) yang dianalisis dari dimensi iklim kerja sekolah secara fisik dan iklim kerja sekolah secara psikologis secara umum berada pada kategori sedang (62.7%). Hal ini menggambarkan suasana kondusif SMK Negeri yang dibutuhkan untuk peningkatan kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan belum tercipta secara optimal. Oleh karena itu iklim kerja sekolah harus ditingkatkan dengan berbagai pendekatan yang rasional di antaranya adalah; pendekatan organisasi, dan pendekatan individu. Gambaran aktual kinerja guru berada pada kecenderungan umum kategori cukup baik 78% dari skor ideal. Dengan rincian dimensi perencanaan pembelajaran pada kategori skor cukup baik (74.9%), pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pada kategori sedang (68.3%). Variabel kepemimpinan kepala sekolah secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

mengajar guru. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim kerja sekolah ( X2 ) terhadap kinerja mengajar guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0.388 dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 15.1%. Hal ini secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah turut menentukan kinerja mengajar guru sebesar 15.1% dan sisanya 84.9% dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>69</sup>

3. Reza Ahmadiansah (2016) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji Anova seperti tampak pada Tabel 4.10 yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,354 dengan signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ . Artinya apabila skor motivasi kerja meningkat terdapat kecenderungan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja guru. Demikian pula sebaliknya apabila skor motivasi kerja menurun maka skor kinerja guru juga akan menurun. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji Anova seperti tampak pada Tabel 4.10 yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,372 dengan signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$ . Artinya apabila skor kepuasan kerja meningkat terdapat kecenderungan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja guru. Demikian pula sebaliknya apabila skor

---

<sup>69</sup> Carudin, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Deskriptif Analitik pada Guru SMK Negeri se-Kabupaten Indramayu)* diakses pada 01 Desember 2019 pukul 15.05 WIB



kepuasan kerja menurun maka skor kinerja guru juga akan menurun. (3)  
Skor rata-rata motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga termasuk dalam kategori tinggi.<sup>70</sup>

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dapat diartikan sebagai rumusan atau jawaban kesimpulan sementara yang harus diuji dengan data yang terkumpul melalui kegiatan penelitian. Berdasarkan kerangka teori dan kerangka konseptual diatas, hipotesis dari penelitian ini adalah “ Terdapat hubungan yang signifikan antara Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang.

---

<sup>70</sup> Reza Ahmadiansah, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Salatiga*.di akses pada 01 Desember 2019 jam 15.10 WIB

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif deskriptif, kuantitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.<sup>71</sup>

Penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan pendekatan penelitian korelasi (*correlational research*). Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. penelitian korelasi mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain.<sup>72</sup>

Pemilihan kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini didasarkan dari peneliti yang ingin mengkaji dan melihat derajat Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang.

#### **B. Lokasi Penelitian & Waktu Penelitian**

Lokasi dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2020 sampai dengan Maret 2020 di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Jl. Karya Agung, Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

---

<sup>71</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung : Alfabeta, 2015). Hal. 192.

<sup>72</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Kependidikan* (Jakarta: Bina Aksara,1985) Hal. 66

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>73</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 90 orang. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

### 2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang, metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *stratified proportional random sampling*. Teknik ini menghasilkan sampel yang memperhatikan proporsi setiap kelompok sekaligus memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan besar kecilnya jumlah sampel menggunakan rumus Cochran dengan langkah-langkah sebagai berikut : a) Mengidentifikasi populasi berdasarkan strata b) Menghitung proporsi pada setiap/masing-masing strata, c) menentukan besar ukuran sampel d) menentukan subjek yang akan dijadikan responden.<sup>74</sup>

#### a. Identifikasi Strata

Strata yang digunakan dalam penentuan sampel adalah : (1) tingkat pendidikan dan (2) masa kerja. Hal ini dilakukan atas dasar pertimbangan bahwa kedua strata tersebut termasuk faktor yang menentukan motivasi kerja

---

<sup>73</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung:Alfabeta, 2017) h. 80

<sup>74</sup> Cochran WG, *Sampling Technique* New York: John Wiley & Sons

guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang disamping komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru. Adapun strata populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah : 1) Tingkat Pendidikan Sarjana (S 1) 81 orang dan Non Sarjana (S0) 9 orang, 2) Masa kerja terdiri dari  $\leq 4$  tahun 21 orang  $\geq 4$  tahun 69 orang.

### b. Menghitung Proporsi Strata

Berdasarkan pada masing-masing strata kelompok populasi, maka diperoleh proporsi untuk masing-masing strata sebagai berikut :

1. Untuk strata pendidikan

$$S 1 = 81 \text{ orang} \quad P 1 = 81 : 90 = 0,9$$

$$S 0 = 9 \text{ orang} \quad Q 1 = 1 - 0,9 = 0,1$$

2. Untuk strata masa kerja

$$\leq 4 \text{ tahun } 21 \text{ orang} \quad P 2 = 21 : 90 = 0,23$$

$$\geq 4 \text{ tahun } 69 \text{ orang} \quad Q 2 = 1 - 0,23 = 0,7$$

### c. Menentukan Ukuran Sampel

Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Cochran berdasarkan distribusi populasi yang ada dengan rumus sebagai berikut :  $t^2$

$$N_0 = \frac{t^2 \times p \times q}{d^2}$$

Kemudian nilai  $N_0$  yang terbesar di koreksi ke dalam rumus :

$$n = \frac{N_0}{N_0 - 1}$$

$$1 + \frac{N_0 - 1}{N}$$

Keterangan :

$N_0$  = Besar sampel tahap pertama

$N$  = Jumlah populasi penelitian

- n = Besar sampel tahap kedua
- t = keterwakilan populasi oleh sampel yang ditetapkan pada taraf kepercayaan 95% maka  $z = 1,96$
- d = besarnya kekeliruan pengambilan sampel, ditetapkan 10%
- P = besar proporsi kelompok pertama dalam strata
- q = besarnya proporsi kelompok kedua dalam strata atau  $(1-p)$

Dengan perhitungan sampel sebagai berikut :

$$\text{No 1} = \frac{(1,96)^2 \times 0,9 \times 0,9}{(0,1)^2}$$

$$\text{No 1} = 11,16 = 12$$

$$\text{No 2} = \frac{(1,96)^2 \times 0,23 \times 0,7}{(0,1)^2}$$

$$\text{No 2} = 61,84 = 62$$

Dari hasil perhitungan diperoleh :

$$\text{No. 1} = 12$$

$$\text{No.2} = 62$$

No terbesar adalah 62

Langkah berikutnya adalah mengoreksi jumlah dengan rumus =

$$n = \frac{No}{1 + \frac{No-1}{N}}$$

$$n = \frac{62}{1,67}$$

$$1 \frac{62 - 1}{90}$$

$$n = \frac{62}{1,67}$$

$$n = 37,12 \text{ (dibulatkan = 37)}$$

dari hasil perhitungan yang telah dilaksanakan ternyata strata yang paling besar jumlahnya adalah strata masa kerja yaitu 37 orang, oleh karena itu angka yang dipilih sebagai jumlah sampel dalam penilaian ini. Dengan demikian populasi berjumlah 90 orang menghasilkan sampel yang representatif sebanyak 37 orang. Berarti sampel yang diambil dari populasi ialah  $37 : 90 \times 100 \% = 41,11 \%$

#### **d. Menentukan Subjek**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sampel sebesar 37 orang. Untuk menentukan subjek penelitian diambil secara acak melalui undian pada masing-masing strata, setelah terlebih dahulu menulis nomor setiap anggota populasi pada secarik kertas, kemudian digulung. Hal ini dilakukan agar setiap anggota mempunyai kesempatan atau peluang yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

### **D. Definisi Operasional**

Agar pengukuran ketiga variabel dapat dilakukan secara kuantitatif maka semua variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut :

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

Komunikasi interpersonal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah komunikasi yang dilakukan secara langsung antar sesama guru dengan maksud penyampaian dan pertukaran informasi dari si pengirim pesan kepada si penerima pesan, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun indikator-indikator komunikasi interpersonal antar sesama guru yaitu sebagai berikut : a) Toleransi, b) Menghargai, c) Mendukung, d) Terbuka, e), Kepercayaan

Adapun instrumen pengumpulan data variabe  $X^1$  menggunakan angket dengan skala 4 likert. Untuk alternatif jawaban digunakan: SL (selalu), SR

(sering), JR (jarang), dan TP (tidak pernah). Karena datanya bersifat kuantitatif untuk menganalisisnya jawaban kuesioner diberi dengan skor 4, 3, 2, 1 untuk pertanyaan yang bersifat positif sedangkan 1, 2, 3, 4 untuk pertanyaan yang bersifat negatif.

## **2. Iklim Kerja**

Iklim kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gambaran keadaan warga sekolah baik itu dalam keadaan riang, gembira ataupun berkenaan dengan rasa kepedulian antara satu dengan lainnya. Hubungan yang baik dan harmonis pada iklim kerja disebabkan karena adanya hubungan yang baik pula baik itu dengan kepala sekolah, guru, dan peserta didik.

Adapun indikator-indikator iklim kerja yaitu sebagai berikut : a) Struktur b) Tanggung Jawab, c) Penghargaan, d) Dukungan, e) Komitmen

Adapun instrumen pengumpulan data variabel  $X^2$  menggunakan angket dengan skala 4 likert. Untuk alternatif jawaban digunakan: SL (selalu), SR (sering), JR (jarang), dan TP (tidak pernah). Karena datanya bersifat kuantitatif untuk menganalisisnya jawaban kuesioner diberi dengan skor 4, 3, 2, 1 untuk pertanyaan yang bersifat positif sedangkan 1, 2, 3, 4 untuk pertanyaan yang bersifat negatif.

## **3. Motivasi Kerja Guru**

Motivasi kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya dorongan yang bersumber dari kebutuhan (*need*) dan keinginan (*want*) yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan

pengajar dengan segala kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya

Adapun indikator-indikator motivasi kerja guru yaitu sebagai berikut : a) Rasa Aman b) Rekan Kerja, c) Upah, d) Pengawasan, e) Jam Kerja

Adapun instrumen pengumpulan data variabel Y menggunakan angket dengan skala 4 likert. Untuk alternatif jawaban digunakan: SL (selalu), SR (sering), JR (jarang), dan TP (tidak pernah). Karena datanya bersifat kuantitatif untuk menganalisisnya jawaban kuesioner diberi dengan skor 4, 3, 2, 1 untuk pertanyaan yang bersifat positif sedangkan 1, 2, 3, 4 untuk pertanyaan yang bersifat negatif.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket. Yaitu dengan mengajukan pertanyaan dan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 90 orang tentang Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Angket yang digunakan untuk menjangkau data variabel ( $X^1$ ) yaitu komunikasi interpersonal, variabel ( $X^2$ ) yaitu iklim kerja, dan variabel (Y) motivasi kerja guru. Sebelum membuat angket pada variabel ( $X^1$ ) yaitu komunikasi interpersonal, variabel ( $X^2$ ) yaitu iklim kerja, dan variabel (Y) motivasi kerja guru ini dan menyebarkannya, maka terlebih dahulu dibuatkan kisi-kisi berdasarkan pada indikator yang ada. Kisi-kisi dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 3.1

**Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komunikasi Interpersonal**

Variabel	Teori	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Komunikasi Interpersonal	Suranto AW	1. Toleransi	1,2,3,4,	4 item
		2. Menghargai	5,6,7,8	4 item
		3. Mendukung	9,10,11,12	4 item
		4. Terbuka	13,14,15,16	4 item
		5. Kepercayaan	17,18,19,20	4 item
<b>Jumlah</b>				<b>20 item</b>

Tabel 3.2

**Kisi-Kisi Instrumen Variabel Iklim Kerja**

Variabel	Teori	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Iklim Kerja	Wirawan	1. Struktur	1,2,3,4,	4 item
		2. Tanggung Jawab	5,6,7,8	4 item
		3. Penghargaan	9,10,11,12	4 item
		4. Dukungan	13,14,15,16	4 item
		5. Komitmen	17,18,19,20	4 item
<b>Jumlah</b>				<b>20 item</b>

Tabel 3.3

**Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja Guru**

Variabel	Teori	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Motivasi Kerja Guru	Yunus	1. Rasa Aman	1,2,3,4,	4 item
		2. Rekan Kerja	5,6,7,8	4 item
		3. Upah	9,10,11,12	4 item
		4. Pengawasan	13,14,15,16	4 item
		5. Jam Kerja	17,18,19,20	4 item
<b>Jumlah</b>				<b>20 item</b>

Untuk variabel ( $X^1$ ) Komunikasi Interpersonal peneliti menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu SL (selalu), SR (sering), JR (jarang), TP (Tidak Pernah). Dan untuk variabel ( $X^2$ ) Iklim Kerja Guru peneliti menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu SL (selalu), SR (sering), JR (jarang), TP (Tidak Pernah). Kemudian untuk variabel (Y) Motivasi Kerja Guru peneliti menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu SL (selalu), SR (sering), JR (jarang), TP (Tidak Pernah).

Karena datanya bersifat kuantitatif, untuk menganalisa jawaban pada variabel ( $X^1$ ) Komunikasi Interpersonal, variabel ( $X^2$ ) Iklim Kerja Guru, dan variabel (Y) Motivasi Kerja Guru kuesioner diberi skor 4, 3, 2, 1 untuk pertanyaan yang bersifat positif, sedangkan 1, 2, 3, 4 untuk pertanyaan yang bersifat negatif.

Untuk lebih jelasnya bobot pada nilai kuesioner dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 3.4**

**Skala Penilaian**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
1	Selalu	4	1
2	Sering	3	2
3	Jarang	2	3
4	Tidak Pernah	1	4

**F. Uji Instumen Penelitian**

Sebelum penggunaan instrumen dilakukan lebih dahulu di uji coba untuk mendapatkan instrumen yang sahih dan handal (valid dan reliabel). Validitas yaitu

untuk melihat sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang harus diukur dan reliabilitas (keterhandalan), yaitu sejauhmana suatu alat pengukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda. Prosedur pelaksanaan uji coba instrumen adalah : (1) penentuan responden uji coba, (2) pelaksanaan uji coba, (3) analisis hasil uji coba.

Responden uji coba diambil dari populasi diluar sampel yang telah ditentukan. Jumlah seluruh responden uji coba akan diambil secara memadai. Uji coba instrumen ini dilaksanakan terhadap guru yang ada dalam populasi tetapi tidak terpilih sebagai sampel penelitian (diluar sampel).

Sedangkan analisis data hasil uji coba dimaksudkan untuk memperoleh butir-butir yang memenuhi syarat sehingga layak dijadikan alat ukur dalam mengumpulkan data antara lain :

1. Uji Keshahihan Instumen (*validity*)

Keshahihan instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang digunakan. Pengembangan instrumen untuk mendapatkan instrumen yang shahih dilaksanakan dengan menggunakan validitas isi (*content validity*), dan validitas konstruk (*construct validity*). Dalam pelaksanaannya dicari konsistensi internal dan membuang butir-butir pernyataan yang lemah, kemudian meminta pertimbangan pembimbing sehingga diperoleh butir-butir kuesioner yang baik dan memenuhi syarat. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : (1) menghindari pertanyaan yang meragukan atau tidak jelas, (2) menghindari penggunaan kata-kata yang dapat menimbulkan rasa curiga dan antipati, (3) meniadakan penggunaan kata yang merupakan kunci atau

mengarahkan kesalah satu pilihan jawaban/ responden. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan rumus Product Moment sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$  = Jumlah skor butir item

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$  = Jumlah hasil kali skor butir item dengan skor total

Untuk menguji validitas butir item yaitu dengan menghitung koefisien korelasi ( $r$ ) butir item dengan skor total. Butir item dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi ( $r$ ) > harga kritik  $r$  dengan taraf kepercayaan 5%. Sebaliknya jika nilai korelasi ( $r$ ) < harga kritik  $r$  Product Moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur). Hasil uji coba validitas butir angket variabel komunikasi interpersonal sebanyak 20 butir dan yang valid sebanyak 17 butir, Iklim kerja guru sebanyak 20 butir dan yang valid sebanyak 15 butir, sedangkan motivasi kerja guru sebanyak 20 butir dan yang valid sebanyak 18 butir.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 untuk variabel X1 Komunikasi Interpersonal terangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.5

## Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X1)

No	Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Butir1	0.912	0.444	Valid
2	Butir2	0.512	0.444	Valid
3	Butir3	0.650	0.444	Valid
4	Butir4	0.570	0.444	Valid
5	Butir5	0.824	0.444	Valid
6	Butir6	0.912	0.444	Valid
7	Butir7	0.714	0.444	Valid
8	Butir9	0.512	0.444	Valid
9	Butir11	0.654	0.444	Valid
10	Butir12	0.912	0.444	Valid
11	Butir13	0.857	0.444	Valid
12	Butir14	0.614	0.444	Valid
13	Butir15	0.857	0.444	Valid
14	Butir17	0.714	0.444	Valid
15	Butir18	0.714	0.444	Valid
16	Butir19	0.512	0.444	Valid
17	Butir20	0.765	0.444	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 20 butir variabel X1 Komunikasi Interpersonal terdapat 17 butir instrument yang valid yakni 1,2,3 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 3 butir yakni 8,10, dan 16. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan) =N-2 dengan begitu dk = 20-2 = 18. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada r product moment diperoleh  $r_{tabel}$  0,444.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.5 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X1 Komunikasi Interpersonal diatas, maka instrumen yang digunakan untuk variabel X1 Komunikasi Interpersonal dalam penelitian ini sebanyak 17 butir.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 untuk variabel X2 Iklim Kerja terangkum dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas Variabel Iklim Kerja (X2)**

No	Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Butir1	0.865	0.444	Valid
2	Butir2	0.533	0.444	Valid
3	Butir3	0.553	0.444	Valid
4	Butir4	0.654	0.444	Valid
5	Butir5	0.774	0.444	Valid
6	Butir6	0.552	0.444	Valid
7	Butir7	0.899	0.444	Valid
8	Butir10	0.608	0.444	Valid
9	Butir13	0.552	0.444	Valid
10	Butir14	0.658	0.444	Valid
11	Butir16	0.899	0.444	Valid
12	Butir17	0.774	0.444	Valid
13	Butir18	0.552	0.444	Valid
14	Butir19	0.714	0.444	Valid
15	Butir20	0.774	0.444	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 20 butir variabel X2 Iklim Kerja terdapat 15 butir instrument yang valid yakni 1,2,3 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 5 butir yakni 8, 9, 11, 12 dan 15. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan) =N-2 dengan begitu dk = 20-2 = 18. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada r product moment diperoleh  $r_{tabel}$  0,4444.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.6 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X2 Iklim Kerja diatas, maka instrumen yang digunakan untuk variabel X2 Iklim Kerja dalam penelitian ini sebanyak 15 butir.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 untuk variabel Y Motivasi Kerja Guru terangkum dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.7**

**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)**

No	Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Butir1	0.764	0.444	Valid
2	Butir2	0.868	0.444	Valid
3	Butir3	0.672	0.444	Valid
4	Butir4	0.768	0.444	Valid
5	Butir5	0.872	0.444	Valid
6	Butir6	0.564	0.444	Valid
7	Butir7	0.768	0.444	Valid
8	Butir9	0.864	0.444	Valid
9	Butir10	0.564	0.444	Valid
10	Butir11	0.768	0.444	Valid
11	Butir12	0.864	0.444	Valid
12	Butir13	0.674	0.444	Valid
13	Butir14	0.768	0.444	Valid
14	Butir15	0.564	0.444	Valid
15	Butir16	0.768	0.444	Valid
16	Butir18	0.564	0.444	Valid
17	Butir19	0.572	0.444	Valid
18	Butir20	0.864	0.444	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 20 butir variabel Y Motivasi Kerja Guru terdapat 18 butir instrument yang valid yakni 1,2,3 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 2 butir yakni 8, dan 17. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan) =N-2 dengan begitu dk = 20-2 = 18. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada r product moment diperoleh  $r_{tabel}$  0,4444.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.7 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel Y Motivasi Kerja Guru diatas, maka instrumen yang digunakan untuk variabel Y Motivasi Kerja Guru dalam penelitian ini sebanyak 18 butir.

## 2. Uji Keterhandalan Instrumen (*reliability*)

Instrumen yang telah dianalisis keterhandalannya selanjutnya dikonsultasikan dengan pembimbing untuk menentukan dan menyepakati jumlah item yang akan dijadikan sebagai instrumen pengumpulan data di lapangan. Hal ini dilakukan untuk menentukan jumlah item yang akan dijadikan instrumen pengumpulan data, juga mempertimbangkan apakah semua butir yang shahih akan digunakan. Setelah dikonsultasikan dengan pembimbing maka item-item yang shahih dari setiap variabel seluruhnya dipergunakan. Keterhandalan angket dianalisis dengan teknik Aplha Cronbach dengan rumus :<sup>75</sup>

$$\text{Aplha} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Keterangan :

$K$  = Jumlah item

$\sum Si^2$  = Jumlah varians

$St^2$  = Varians total

Menurut Cronbach yang dikutip oleh Thoha<sup>76</sup>, mengemukakan bahwa teknik ini cocok untuk data yang bersifat dikotomi dan nondikotomi. Serta dapat digunakan pada data yang berasal dari kuesioner. Hasil uji coba reliabilitas angket variabel komunikasi interpersonal diperoleh koefisien sebesar, sedangkan iklim

---

<sup>75</sup> Usman dan Akbar, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2008) hal. 291

<sup>76</sup> Thoha, *Statistik Dasar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001) hal. 23



kerja guru diperoleh koefisien reliabilitas sebesar , dan motivasi kerja guru diperoleh koefisien reliabilitas sebesar. Selanjutnya dengan merujuk Sudjono<sup>77</sup>, mengemukakan bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien  $\geq 0,70$ . Dengan demikian angket variabel komunikasi interpersonal, iklim kerja gurun dan motivasi kerja guru adalah reliabel.

### **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Berikut langkah analisis data:

#### **1. Deksripsi Data**

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD).

#### **2. Uji Persyaratan Analisis**

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan

---

<sup>77</sup> Sudjono, *Teknik Analisis Korelasi dan Regresi* (Bandung:Trasito, 1992) hal. 44

hasilnya diberlakukan untuk populasi. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Proses teknik menganalisis pada uji persyaratan analisis menggunakan SPSS versi 16.0. berikut rumus dari ketiga uji persyaratan analisis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau sebaliknya. Variabel dikatakan normal apabila  $p > \alpha$ , dengan  $\alpha = 0,05$ . Untuk mengetahui normalitas data, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov test* pada SPSS 16.0

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua kelompok sampel mempunyai varians yang homogen atau tidak. Maka dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varians. Pengujian homogenitas data populasi digunakan dengan analisis SPSS Versi 16 dengan uji F.

Untuk penelitian ini menggunakan pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus uji F, karena dengan uji ini dapat diketahui apakah data ini homogen.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\sigma \text{ terbesar}}{\sigma \text{ terkecil}}$$

Dengan  $\sigma =$  varians

Kriteria pengujian: jika  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka tidak homogen.

jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka data homogen.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linear dengan variabel Y. Persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + bX$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = subjek dalam variabel terikat yang di prediksi

$\alpha$  = harga  $\hat{Y}$  bila  $X = 0$

$b$  = Koefisien regresi atau arah hubungan apakah positif atau negatif yang

Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 16.

Dikatakan linear apabila  $\text{sig} > \alpha (0,05)$ .

## H. Hipotesis Statistik

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan.

### 1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari hubungan variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) :

H0:  $b_1 \& b_2 = 0$ , Tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel komunikasi interpersonal (X1) dengan iklim kerja (X2) dengan motivasi kerja guru (Y).

H1 :  $b_1 \& b_2 \neq 0$ , Terdapat hubungan signifikan antara variabel komunikasi interpersonal (X1) dan iklim kerja (X2) dengan motivasi kerja guru (Y).

b. Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$ .

Selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka H0 ditolak, H1 diterima.

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka H0 diterima, H1 ditolak.

## 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilaksanakan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients*. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan Uji T :

a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (H1)

H0 :  $b_1 = 0$ , Tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel komunikasi interpersonal (X1) dengan motivasi kerja guru (Y)

H0 :  $b_1 \neq 0 =$ , Terdapat hubungan signifikan antara variabel

komunikasi interpersonal (X1) dengan motivasi  
kerja guru (Y)

$H_0 : b_2 = 0$ , Tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel  
iklim kerja (X2) dengan motivasi kerja guru  
(Y)

$H_0 : b_2 \neq 0 =$ , Terdapat hubungan signifikan antara variabel  
iklim kerja (X2) dengan motivasi kerja guru  
(Y)

- b. Taraf nyata yang digunakan adalah  $\alpha = 0,1$ . Nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dan ketentuannya sebagai berikut :

Jika  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima.

Jika  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data Penelitian

##### 1. Data Variabel Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel komunikasi interpersonal dari data yang diperoleh skor terendah adalah 111 dan yang tertinggi adalah 153. Rata-rata 131.12 , simpangan baku 11,031, median 129,50 ,dan modus 126. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel berikut ini :

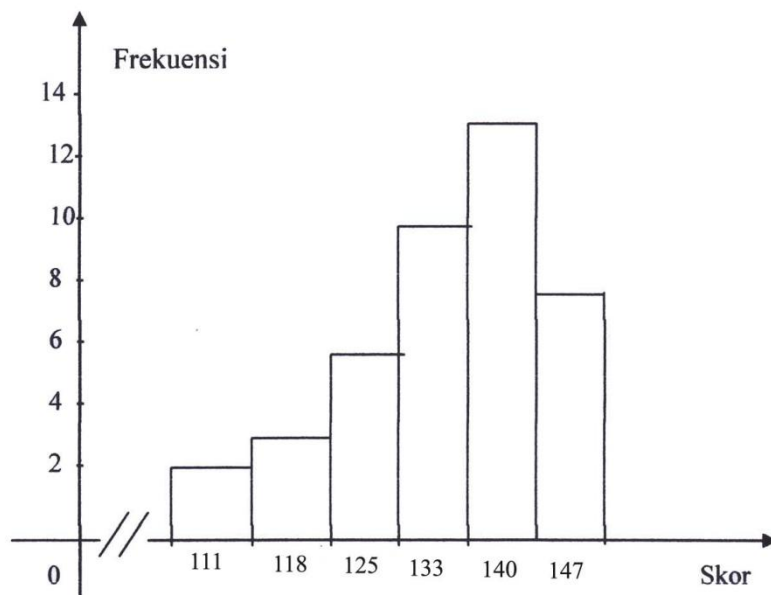
**Tabel 4.1**

**Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Interpersonal**

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
111-117	7	8,9
118-124	18	22,8
125-132	10	12,7
133-139	14	17,7
140-146	25	31,6
147-153	16	6,3
Jumlah	90	100

Tabel 4.1 diatas menunjukkan sebaran skor komunikasi interpersonal sebanyak 14 orang (15,6%) berada dibawah rata-rata kelas atau berkategori kurang komunikasi interpersonal sebanyak 35 orang (38,9 %) berada pada rata-rata kelas komunikasi interpersonal atau berkategori cukup dan sebanyak

30 orang (33,4%) diatas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data diatas maka komunikasi interpersonal umumnya berada diatas rata-rata atau brkategori baik. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti gambar 4.1



**Gambar 4.1 Histogram Komunikasi Interpersonal**

Histogram diatas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel komunikasi interpersonal terlihat bahwa nilai medan, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal condong ke kanan.

## 2. Data Variabel Iklim Kerja Guru

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel iklim kerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 117 dan yang tertinggi adalah 158. Rata-rata 133,77, simpangan baku 11,634, median 135,00, dan modus 145. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak

jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas.

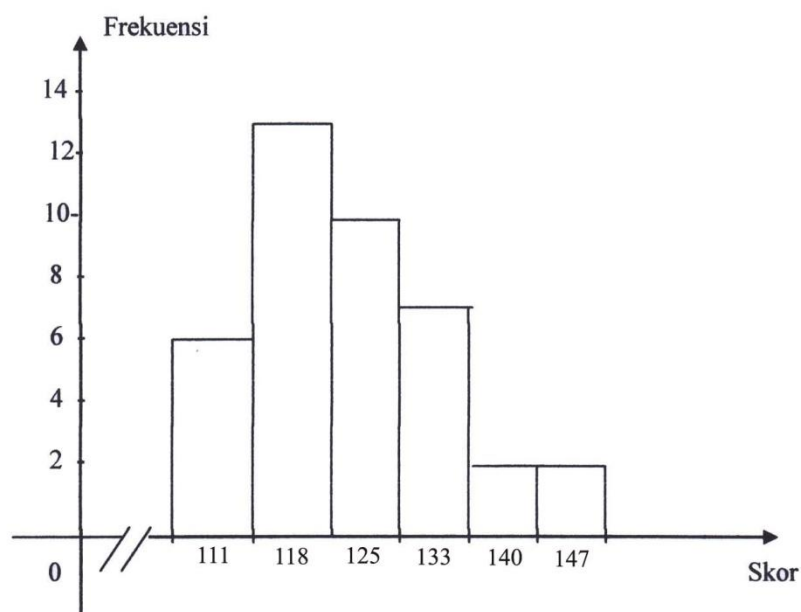
Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel iklim kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Skor Iklim Kerja**

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
111-117	25	27,8
118-124	8	8,9
125-132	22	24,4
133-139	15	16,7
140-146	15	16,7
147-153	5	5,5
Jumlah	90	100

Tabel 4.2 diatas menunjukkan sebaran skor iklim kerja sebanyak 15 orang (16,7%) berada dibawah rata-rata kelas atau berkategori kurang iklim kerja sebanyak 55 orang (61,1%) berada pada rata-rata kelas iklim kerja atau berkategori cukup dan sebanyak 20 orang (22,3% ) diatas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data diatas maka iklim kerja umumnya berada diatas rata-rata atau berkategori baik. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti gambar 4.2





**Gambar 4.2**

### **Histogram Iklim Kerja**

Histogram diatas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel iklim kerja terlihat bahwa nilai medan, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel iklim kerja condong ke kanan.

### **3. Data Variabel Motivasi Kerja Guru**

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel motivasi kerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 123 dan yang tertinggi adalah 164. Rata-rata 145,16, simpangan baku 10,222, median 145,00 ,dan modus 145. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung

berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas.

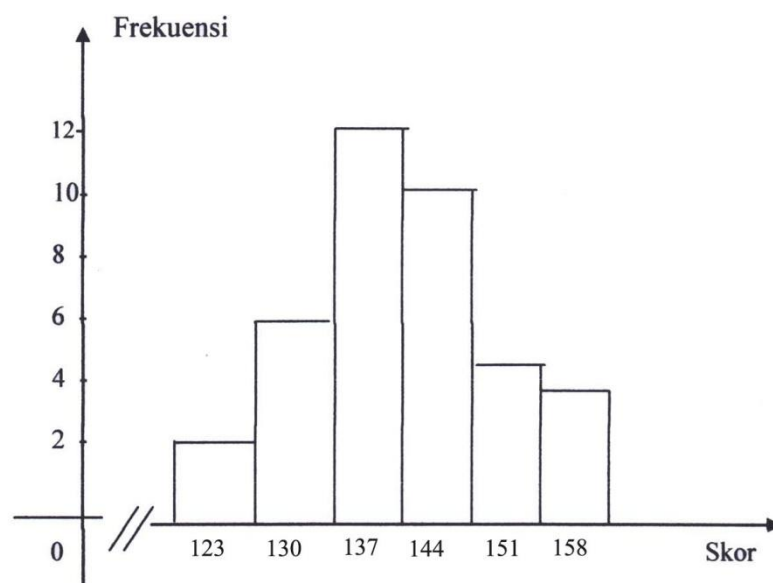
Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Frekuensi Absolut</b>	<b>Frekuensi Relatif (%)</b>
123-129	30	33,3
130-136	19	21,1
137-143	10	11,1
144-150	12	13,3
151-157	4	4,4
158-164	15	16,8
Jumlah	90	100

Tabel 4.3 diatas menunjukkan sebaran skor motivasi kerja guru sebanyak 10 orang (11,1%) berada dibawah rata-rata kelas atau berkategori kurang motivasi kerja guru sebanyak 49 orang (54,4%) berada pada rata-rata kelas motivasi kerja guru atau berkategori cukup dan sebanyak 31 orang (34,5%) diatas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data diatas maka motivasi kerja guru umumnya berada diatas rata-rata atau berkategori baik. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti gambar 4.3



**Gambar 4.3**

### **Histogram Motivasi Kerja Guru**

Histogram diatas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel motivasi kerja guru terlihat bahwa nilai medan, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru condong ke kanan.

#### **B. Uji Persyaratan Analisis**

Penelitian ini menggunakan rumus statistik parametrik dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Kedua teknik ini baru dapat dilakukan apabila telah memenuhi beberapa persyaratan. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam menggunakan statistik parametris yaitu : (a) uji normalitas, dan (b) uji linearitas

##### **1. Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas data variabel penelitian ini yaitu yaitu variabel komunikasi interpersonal, iklim kerja, dan motivasi kerja guru cenderung

berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari harga Liliefors observasi ( $L_o$ ) hasil perhitungan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai Liliefors tabel ( $L_t$ ). Dengan demikian data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis dengan korelasi dan regresi. Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.4

**Tabel 4.4**

**Rangkuman Analisis Uji Normalitas Dengan Galat Taksiran**

No	Galat Taksiran	Lo	Ltabel ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1	Motivasi Kerja Guru (Y) Atas Komunikasi Interpersonal (X1)	0,054	0,1343	Normal
2	Motivasi Kerja Guru (Y) Atas Iklim Kerja (X2)	0,001	0.1910	Normal

1

Dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai Liliefors observasi lebih kecil dari nilai Liliefors tabel, hal ini menunjukkan keseluruhan skor variabel penelitian berdistribusi normal. Untuk variabel motivasi kerja guru atas komunikasi interpersonal diperoleh harga  $L_o$  (0,054) <  $L$  tabel (0,1343) dengan demikian variabel motivasi kerja guru atas komunikasi interpersonal berdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja guru atas iklim kerja diperoleh dengan harga  $L_o$  (0,001) <  $L$  tabel (0,1910) dengan demikian variabel motivasi kerja guru atas iklim kerja guru berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$  dengan model persamaannya adalah :  $Y = a + bX_1$ ,  $Y = a + bX_2$ , dan  $Y = a + bX_3$

### a. Uji Linearitas Garis $X_1$ dengan Y

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana  $Y = 65,20 + 0,31 X_1$ . Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**

**Rangkuman Anava Uji Linearitas Antara  $X_1$  dengan Y**

Sumber Deviasi	Dk	JK	RJK	F-hitung	F-tabel
Total	5	4,340			
Koef (a)	1	6,678			
Koef (b/a)	4	3,755	3,755	2,765	4,00
Sisa)	84	1,358	1,358		
Tuna Cocok	89	114,091		0,033	2,33
Galat	12	114,091			

Pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa F hitung (0,033) lebih kecil dari F tabel (2,33) hal ini menunjukkan persamaan garis regresi variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja guru (Y) adalah linear dan berarti pada taraf signifikansi (5%) dengan persamaan  $Y = 65,20 + 0,31 X_1$ .

### b. Uji Linearitas Garis $X_2$ dengan Y

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana  $Y = 46,18 + 0,43 X_2$ . Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6

Rangkuman Anava Uji Linearitas Antara  $X_1$  dengan Y

Sumber Deviasi	Dk	JK	RJK	F-hitung	F-tabel
Total	5	6,856	1,371		
Koef (a)	1	0,028	0,028		
Koef (b/a)	4	6,828	1,707	1,112	4,10
Sisa)	84	128,933	1,535		
Tuna Cocok	89	135,789		0,356	2,21
Galat	14	135,789			

Pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa F hitung (0,356) lebih kecil dari F tabel (2,21) hal ini menunjukkan persamaan garis regresi variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja guru (Y) adalah linear dan berarti pada taraf signifikansi (5%) dengan persamaan  $Y = 46,18 + 0,43 X_2$ .

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah : terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dengan motivasi kerja guru (Y). Untuk mengetahui hubungan variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dengan motivasi kerja guru (Y), digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana X1 dengan Y dan Uji**  
**Keberartiannya**

Korelasi	Koefisien Korelasi	t hitung	t tabel ( $\alpha = 0,05$ )
rx1.y	0,22	4,551	3,036

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel komunikasi interpersonal (X1) dengan

motivasi kerja guru (Y) sebesar 0,22. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 4,551 sedangkan t tabel = 3,036 . Oleh karena itu t hitung > t tabel hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi interpersonal (X1) dengan motivasi kerja guru (Y) dengan bentuk hubungan linear dan prediktif melalui garis regresi  $Y = 65,20 + 0,31 X_1$  . Persamaan ini memberikan makna bahwa jika komunikasi interpersonal ditingkatkan sebesar satu unit, maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 0,31 unit. Untuk menguji keberartian persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi varians persamaan regresi sederhana antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru ditunjukkan pada tabel 4.8

**Tabel 4.8**  
**Rangkuman ANAVA Keberartian Regresi Y atas X<sub>1</sub>**

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	F hitung	F tabel
Regresi (a/b)	5	21,698	4,340	6,195	5,011
Residu	84	114,091	1,358		
Total	90	135,789			

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar sedangkan harga  $F_{tabel}$  dengan db (5,84) diperoleh sebesar 5,011. Oleh karena itu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6,195 > 5,011$ , maka persamaan garis regresi sederhana yang dibentuk oleh variabel komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang memiliki keberartian apabila didekati dengan persamaan regresi pada taraf signifikansi 0,05 yaitu  $Y = 65,20 + 0,31 X_1$ . Persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi varians yang terjadi pada motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang melalui prediktor komunikasi interpersonal.

## **2. Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah : terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim kerja ( $X_2$ ) dengan motivasi kerja guru ( $Y$ ). Untuk mengetahui hubungan variabel iklim kerja ( $X_2$ ) dengan motivasi kerja guru ( $Y$ ), digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 4.9**

### **Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana $X_2$ dengan $Y$ dan Uji Keberartiannya**

<b>Korelasi</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>t hitung</b>	<b>t tabel (<math>\alpha = 0,05</math>)</b>
$r_{x_2.y}$	0,414	6,118	5,402

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel iklim kerja ( $X_2$ ) dengan motivasi kerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,414 . Melalui uji t yang



telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 6,118$  sedangkan  $t_{tabel} = 5,402$ . Oleh karena itu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel iklim kerja ( $X_2$ ) dengan motivasi kerja guru ( $Y$ ) dengan bentuk hubungan linear dan prediktif melalui garis regresi  $Y = 46,18 + 0,43 X_2$ . Persamaan ini memberikan makna bahwa iklim kerja guru ditingkatkan sebesar satu unit, maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 0,43 unit. Untuk menguji keberartian persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi varians persamaan regresi sederhana antara iklim kerja dengan motivasi kerja guru ditunjukkan pada tabel 4.10

**Tabel 4.10**

**Rangkuman ANAVA Keberartian Regresi Y atas  $X_2$**

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Regresi (a/b)	5	6,856	1,371	36,89	6,490
Residu	84	128,933	1,535		
Total	89	135,789			

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  36,89 diperoleh sebesar sedangkan harga  $F_{tabel}$  dengan db (5,84) diperoleh sebesar 6,490. Oleh karena itu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $36,89 > 6,490$ , maka persamaan garis regresi sederhana yang dibentuk oleh variabel iklim kerja dengan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang memiliki keberartian apabila didekati dengan persamaan regresi pada taraf signifikansi 0,05 yaitu  $Y = 46,18 + 0,43 X_2$ . Persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi varians yang

terjadi pada motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang melalui prediktor iklim kerja.

### **3. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja bersama-sama dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah : terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal (X1) dan iklim kerja (X2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru (Y). Untuk mengetahui hubungan variabel komunikasi interpersonal (X1) dan iklim kerja (X2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru (Y), digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

**Tabel 4.11**

#### **Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda dan Uji Keberartiannya Variabel X1,X2 dengan Y**

<b>Korelasi</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Koefisien Determinan</b>	<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub> (<math>\alpha = 0,05</math>)</b>
Ry123	0,623	0,507	22,275	9,109

Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi ganda antar variabel komunikasi interpersonal (X1) dan iklim kerja (X2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru (Y) ( $R_{y12}$ ) yaitu 0, 623 setelah dilakukan uji F ternyata F hitung ( $22,275$ ) < F tabel ( $9,109$ ) pada  $\alpha = 0,05$  dengan demikian koefisien korelasi ganda tersebut signifikan dan positif. Koefisien determinasi menunjukkan sumbangan komunikasi interpersonal (X1) dan iklim kerja (X2) secara bersama-sama terhadap

motivasi kerja guru (Y) sebesar 50,7 % dan sisanya sebesar 49,3 % diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk prediktif dengan persamaan regresi  $Y = 46,465 + 0,276 X_1 + 0,243 X_2$  Untuk mengetahui keberartiannya diuji dengan ANAVA, rangkumannya dapat dilihat melalui tabel 4.12 berikut ini.

**Tabel 4.12**

**Rangkuman ANAVA Keberartian Regresi Y atas  $X_1$**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Regresi (a/b)	5	8,183	1,637	31,182	9,32
Residu	84	116,317	1,385		
Total	89	124,500			

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 31,182 sedangkan harga  $F_{tabel}$  dengan db (5,84) diperoleh sebesar 9,32. Oleh karena itu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $31,182 > 9,32$ , maka dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi ganda yang dibentuk oleh variabel komunikasi interpersonal dan iklim kerja Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang memiliki keberartian apabila didekati dengan persamaan regresi pada taraf signifikan 0,05 yaitu  $Y = 46,465 + 0,276 X_1 + 0,243 X_2$ . Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal dan iklim kerja secara bersama-sama sebesar satu sataun, maka motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang akan meningkat sebesar  $0,276 + 0,243 = 0,519$  satuan. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru secara bersama-sama maka akan semakin baik pula motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas tanpa adanya interaksi dari kedua variabel tersebut terhadap variabel terikat dilakukan dengan analisis korelasi parsial. Analisis ini dilakukan dengan mengontrol salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X1 dengan variabel Y pada saat variabel X2 dikontrol sebesar 0,435 dan koefisien determinasinya sebesar 0,245. Artinya komunikasi interpersonal memberikan sumbangan sebesar 24,5 % terhadap motivasi kerja guru, sedangkan variabel X2 dengan variabel Y bila variabel X1 dikontrol koefisien korelasinya 0,715 dan koefisien determinasinya 0,515. Artinya iklim kerja guru memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 51,5 %.

#### **D. Pembahasan Penelitian**

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan sebaran skor komunikasi interpersonal sebanyak 14 orang (15,6%) berada dibawah rata-rata kelas atau berkategori kurang komunikasi interpersonal sebanyak 35 orang (38,9 %) berada pada rata-rata kelas komunikasi interpersonal atau berkategori cukup dan sebanyak 30 orang (33,4%) diatas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data diatas maka komunikasi interpersonal umumnya berada diatas rata-rata atau berkategori baik.

Analisis ini juga menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa data pemusatan variabel komunikasi interpersonal terlihat bahwa nilai medan, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang

sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal condong ke kanan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan sebaran skor iklim kerja sebanyak 15 orang (16,7%) berada dibawah rata-rata kelas atau berkategori kurang iklim kerja sebanyak 55 orang (61,1%) berada pada rata-rata kelas iklim kerja atau berkategori cukup dan sebanyak 20 orang (22,3% ) diatas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data diatas maka iklim kerja umumnya berada diatas rata-rata atau berkategori baik.

Analisis ini juga menunjukkan bahwa data pemusatan variabel iklim kerja terlihat bahwa nilai medan, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel iklim kerja condong ke kanan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan sebaran skor motivasi kerja guru sebanyak 10 orang (11,1%) berada dibawah rata-rata kelas atau berkategori kurang motivasi kerja guru sebanyak 49 orang (54,4%) berada pada rata-rata kelas motivasi kerja guru atau berkategori cukup dan sebanyak 31 orang (34,5%) diatas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data diatas maka motivasi kerja guru umumnya berada diatas rata-rata atau berkategori baik.

Analisis ini juga menunjukkan bahwa data pemusatan variabel motivasi kerja guru terlihat bahwa nilai medan, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru condong ke kanan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan secara signifikan dan prediktif terhadap motivasi kerja guru sebesar 24,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini telah teruji secara empiris, artinya komunikasi interpersonal yang dilakukan telah terlaksana dengan maksimal.

Temuan kedua dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim kerja dengan motivasi kerja guru dengan memberikan sumbangan efektif mencapai 51,5% terhadap motivasi kerja guru (Y).

Temuan ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan iklim kerja secara bersama-sama berhubungan dengan motivasi kerja guru dengan memberikan sumbangan efektif mencapai 50,7 %. Hal ini bermakna bahwa 50,7 % dari variasi yang terjadi motivasi kerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas dalam penelitian ini.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini dirancang secara hati-hati dan seksama, namun tidak menutup kemungkinan terjadi kecurangan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian tentang motivasi kerja guru hanya melihat pada dua variabel yakni komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru sehingga tergambar hanya dampak kedua variabel itu terhadap motivasi kerja guru. Sehingga diperlukan kajian yang lebih komprehensif untuk masa-masa yang akan datang dengan penelitian variabel yang lainnya.
2. Pendekatan penelitian positivisme yang menggunakan metode kuantitatif mendapat kesulitan dalam mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif,

misalnya dari seluruh motivasi kerja guru belum didekati dari sisi lain seperti faktor kepemimpinan, faktor pengambilan kebijakan, faktor pengambilan keputusan, dan faktor pembiayaan dan lain sebagainya.

3. Adanya kemungkinan responden kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan atau mengisi angket penelitian yang diberikan sehingga jawaban diberikan kurang menggambarkan hasil yang sebenarnya.

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi interpersonal mempunyai hubungan positif secara signifikan dengan motivasi kerja guru dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 24,5%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel komunikasi interpersonal sebesar 24,5% dapat diprediksi dan meningkatkan motivasi kerja guru.
2. Iklim kerja mempunyai hubungan positif secara signifikan dengan motivasi kerja guru dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 51,5%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel iklim kerja guru sebesar 51,5% dapat diprediksi dan meningkatkan motivasi kerja guru.
3. Komunikasi interpersonal dan iklim kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dan berkontribusi secara signifikan secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 50,7%. Hal ini bermakna bahwa 50,7% dari variasi yang terjadi motivasi kerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas dalam penelitian ini.



## **B. Implikasi Penelitian**

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja guru. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian diantaranya.

Dengan diterimanya hipotesis yakni hubungan komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru menunjukkan hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja guru. Atas kesimpulan di atas dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya meningkatkan komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru.

Dalam kegiatan sehari-hari komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim pesan ke penerima pesan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Iklim kerja adalah suasana atau lingkungan kerja yang tercipta dari orang-orang yang ada didalam lingkungan kerja tersebut. Hubungan komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru dapat meningkatkan motivasi kerja guru apabila komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru berjalan dengan baik, yang dimaksud baik adalah daya dorongan yang bersumber dari kebutuhan (*need*), dan keinginan (*want*) yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seorang guru untuk melakukan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar dengan segala kemampuan dan keahlian guna mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

Implikasi praktisnya dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan mengajar dengan meningkatkan motivasi kerjanya dengan karya atau pengembangan diri yang mampu bersaing dengan dibantu dan

difasilitasi oleh pihak sekolah dan pemerintah. Meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara adanya komunikasi interpersonal yang baik dan terciptanya lingkungan iklim kerja yang nyaman, dan aman agar dapat meningkatkan motivasi kerja guru tersebut.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disarankan kepada guru, kepada sekolah maupun pihak lainnya yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang beserta guru-guru hendaknya mampu menciptakan komunikasi interpersonal dan iklim kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatnya motivasi kerja guru .
2. Kepada guru-guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang diharapkan untuk selalu berkomunikasi dengan baik agar terjalinnya ukhuwah islamiyah dan menciptakan rasa kekeluargaan.
3. Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang beserta guru-guru diharapkan agar selalu bekerja sama dan saling bahu membahu dalam meningkatkan motivasi kerja demi memajukan Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang menjadi madrasah yang unggul.
4. Kepada peneliti yang lain dapat meneliti hal ini disekolah-sekolah lainnya pada pokok bahasan yang sama agar dapat disajikan suatu perbandingan sehingga memperluas khazanah keilmuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sardiman, AM . 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT RajaGrafindoPersada
- Muhammad, AA. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Berprestasi dalam Mewujudkan Kinerja Guru* Jurnal Pendidikan Universitas Garut
- Afrianti, Fitriana. 2013. “ *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci* “
- Ahmadiansyah, Reza. 2016. “ *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Salatiga*”
- Arhdana, Wayan. 1998. *Pokok-Pokok Jiwa Umum*, Surabaya: Usaha Nasional
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta:Rhineka Cipta
- Arikunto,Suharsimi. 1985. *Prosedur Penelitian Kependidikan* Jakarta: Bina Aksara
- Atmaja, PP. 2014. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Islam Baru* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- AW, Suranto. 2011. *Komunikasi Perkantoran Prinsip Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran* Yogyakarta:Media Wacana
- AW, Suranto. 2018. *Komunikasi Interpersonal* Yogyakarta:Graha Ilmu
- Carudin. 2011. “ *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Dekskriptif Analitik pada Guru SMK Negeri se-Kabupaten Indramayu)* “

- Citroborot, Suhartin. 1982. *Hambatan Dalam Berkomunikasi* Bandung:Remaja Rosdakarya
- Cochran WG, *Sampling Technique* New York: John Wiley & Sons
- Daryanto. 2011. *Media Pembelajaran* Bandung: Sarana Tutorial Nurani Sejahtera
- Dayanti, Isi. 2017. *Kinerja Guru* Surabaya:Kresna Bina Insan Prima
- DEPARTEMEN AGAMA RI *Alquran dan Terjemahannya* Bandung:PT Sygma Examedi Arkanleema
- Faturrahman, Muhammad. 2003. *Belajar dan Pembelajaran* Jakarta: Kencana
- Gomes, CF. 1995. *Sumber Daya Manusia* Yogyakarta:Andi Offset
- Handoko, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Yogyakarta:BPFE
- Handoko, T. 2009. *Manajemen* Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta
- Hardianto. 2012. *Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau* "Jurnal Pendidikan Vol.1 No.1 Juli 2012
- H Rahmat ,Wijaya C. 2017. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam* Medan:LPPPI
- H Rahmat ,Rifa'i M. 2018. *Etika Manajemen Perspektif Islam* Medan:LPPPI
- Ikhsan, Arfan. 2011. *Pengantar Manajemen* Medan:Perdana Mulya
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT RajaGrafindo
- Kamal, Mustafa. 2008. *Komunikasi Verbal dan Non Verbal* Jakarta:Bumi Aksara
- Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi* Bandung: Cita Pustaka Media Perintis

- Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi* Jakarta: Bumi Aksara
- Nasihudin *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru untuk Mewujudkan Kinerja Guru*
- Prabu, MA. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM* Bandung: PT Refika Aditama
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis* Jakarta: Erlangga
- Rifa'i, M. 2019. *Manajemen Organisasi Pendidikan* Malang: CV Humanis
- Rifa'i, M. Fadhli, M. 2013. *Manajemen Organisasi* Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Rifa'i, M. 2018. *Manajemen Peserta Didik* Medan: CV Widya Puspita
- Rahse, Yoeyong. 2016. “ *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung, Jurnal Manajemen Magister, Vol 02 No.01 Januari 2016* “
- Rusyan, Tabrani. 1999. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar* Bandung: CV Remaja Rosdakarya
- Saefullah, U. 2013. *Manajemen Pendidikan Islam* Bandung: CV Pustaka Setia
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siswanto, HB. 2011. *Pengantar Manajemen* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Solihin. 2009. *Pengantar Manajemen* Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* Bandung: Alfabeta
- Ernie, ST, dkk. 2006. *Pengantar Manajemen* Jakarta: Kencana
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru* Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Suryosubrot. 2009. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah* Jakarta:Rineka Cipta
- Sutapa Mada. 2016. “ *Jurnal Manajemen Pendidikan Membangun Komunikasi Efektif di Sekolah* “
- Nasrul, SC.2016. *Organisasi Manajemen* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Onong, UE. 2003. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*, Bandung:Rosdakarya
- Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan
- Uno, BH. 2008. *Teori Motivasi & Pengukurannya* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara
- Wayne K & Miskel Hoy. 2008. *Educational Administration* New York
- Wijaya, C. Rifa'i, M. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen* Medan: Perdana Publishing
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi :Teori, Aplikasi dan Penelitian* Jakarta:Salemba Empat
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wiryanto. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: PT Gramedia Widayasarana Indonesia,
- Yunus. 2007. *Kepemimpinan Pendidikan* Ciamis:Unigal

**LAMPIRAN 1****INSTRUMEN PENELITIAN SEBELUM UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS****ANGKET SAMPEL HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 DELI SERDANG****A. Identitas Responden**

1. No. Responden : (di isi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Usia : tahun
4. Lama bekerja : tahun

**B. Petunjuk Pengisian Angket**

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Dimohon untuk tidak mengosongkan jawaban, karena pernyataan yang dibuat telah benar adanya.
3. Kami mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu/ Saudara/I atas partisipasinya guna mensukseskan penelitian ini.
4. Isilah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada jawaban yang dianggap benar. Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu :

SL : Selalu

SR : Sering

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

*-Selamat Mengerjakan-*

TABEL 1

## ANGKET PENELITIAN HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL

(X<sup>1</sup>)

Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1.Toleransi	1. Komunikasi interpersonal di MAN 2 Deli Serdang .....berlangsung dengan baik.				
	2. Saya.....bertoleransi dengan guru yang masih honorer				
	3. Dengan adanya komunikasi interpersonal pendapat yang saya kemukakan.....didengarkan oleh kepala madrasah.				
	4. Dengan adanya komunikasi interpersonal membuat saya.....termotivasi dalam bekerja.				
2. Menghargai	5. Saya..... menghargai pendapat orang lain				
	6. Saya.....menghargai keputusan yang dikeluarkan oleh kepala madrasah				
	7. Saya.....menghargai rekan kerja saya				
	8. Saya... mengapresiasi dengan prestasi kerja yang diraih oleh rekan kerja saya				
3.Mendukung	9. Saya..... diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat saya				
	10. Saya..... mendapat dukungan kerja dari rekan kerja saya				
	11. Saya..... mendapatkan dukungan dari kepala madrasah				
	12. Saya..... mendengar dan merespon saat kepala madrasah				



	berbicara				
4.Terbuka	13. Saya merasa kepala madrasah..... memberikan informasi yang jelas dan terbuka				
	14.Saya merasa rekan kerja saya.....memberikan informasi kepada saya apabila ada rapat yang diadakan oleh kepala madrasah				
	15.Saya merasa kepala madrasah.... bertanggung jawab atas semua informasi yang diberikan kepada guru				
	16. Saya merasa rekan kerja saya..... mendengarkan masukan dari saya				
5.Kepercayaan	17. Saya.....percaya dengan kepala madrasah				
	18. Saya.... tersenyum kepada kepala madrasah apabila berpapasan				
	19. Saya.....percaya dengan rekan kerja saya				
	20. Saya.... tersenyum kepada rekan kerja saya apabila berpapasan				

TABEL II

INSTRUMEN PENELITIAN IKLIM KERJA (X<sup>2</sup>)

Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1.Struktur	1. Saya... mempelajari materi pembelajaran sebelum PBM dimulai				
	2. Saya.....menghubungkan materi dengan kejadian sehari-hari				
	3. Saya.....menggunakan sumber bacaan tambahan dalam mengajar				
	4. Saya... mengembangkan suasana belajar yang aktif dan kreatif				
2.Tanggung Jawab	5. Saya.... memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya				
	6. Saya....menyelesaikan masalah dengan hati tenang				
	7. Saya.... meningkatkan hasil kerja saya				
	8. Saya..... berdiskusi dengan rekan kerja terkait hasil belajar siswa				
3.Penghargaan	9. Saya... mendapatkan penghargaan atas prestasi yang saya raih				
	10. Saya.. merasa bangga atas prestasi yang berhasil di raih oleh madrasah				
	11. Saya... mengapresiasi rekan kerja yang berprestasi				
4.Dukungan	12. Saya.... membuat karya ilmiah untuk pengembangan keilmuan saya				
	13. Saya... mendapat dukungan dan semangat dari rekan kerja saya				
	14. Saya... mendapat dukungan dan semangat dari kepala madrasah				
	15. Saya.... mendukung dan mengapresiasi hasil kerja rekan saya				
	16. Saya... bangga atas prestasi yang				

	diraih oleh madrasah				
5.Komitmen	17. Saya.... loyal terhadap pekerjaan saya				
	18. Saya... mengatur jadwal mengajar saya				
	19. Saya... bersungguh-sungguh dalam mengajar				
	20. Saya.... hadir dalam rapat yang diadakan oleh kepala madrasah				

TABEL III

## INSTRUMEN PENELITIAN MOTIVASI KERJA GURU (Y)

Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1. Rasa Aman	1. Saya...merasa aman di lingkungan kerja saya				
	2. Saya.....bekerja karena kepentingan sekolah bukan karena kepentingan sendiri				
	3. Saya merasa..... nyaman dengan lingkungan kerja saya				
	4. Saya.... berusaha menjaga ketertiban dan kemandirian lingkungan kerja saya				
2.Rekan Kerja	5. Saya... berselisih paham dengan rekan kerja saya				
	6. Saya.....mendukung dan memberi semangat kepada rekan kerja saya				
	7. Saya.... ..tersenyum kepada rekan kerja saya				
	8. Saya.....mendoakan rekan kerja saya				
3.Upah	9. Saya.... merasa puas dengan gaji yang saya terima				
	10. Saya.....bersedekah setiap saya menerima gaji				
	11. Saya.... bersyukur dengan apa yang saya peroleh				
	12. Saya.... menabung untuk masa depan				
4.Pengawasan	13. Saya.... mendapatkan pengawasan dari kepala madrasah				
	14. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah saya..... termotivasi dalam bekerja				
	15. Saya.... meningkatkan kinerja saya				
	16. Kepala madrasah..... mengawasi guru-guru				
5.Jam Kerja	17. Saya.... mendapatkan penghargaan ketika kerja saya baik				

	18. Penghargaan.... diberikan kepada guru yang berprestasi				
	19. Saya.... mencari jam tambahan mengajar di luar madrasah				
	20. Saya....disiplin dalam bekerja				

**LAMPIRAN 2****INSTRUMEN PENELITIAN SESUDAH UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS****ANGKET POPULASI HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 DELI SERDANG****A. Identitas Responden**

1. No. Responden : (di isi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Usia : tahun
4. Lama bekerja : tahun

**B. Petunjuk Pengisian Angket**

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Dimohon untuk tidak mengosongkan jawaban, karena pernyataan yang dibuat telah benar adanya.
3. Kami mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu/ Saudara/I atas partisipasinya guna mensukseskan penelitian ini.
4. Isilah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada jawaban yang dianggap benar. Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu :

SL : Selalu

SR : Sering

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

*-Selamat Mengerjakan-*

TABEL 1

## ANGKET PENELITIAN HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL

(X<sup>1</sup>)

Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1.Toleransi	1. Komunikasi interpersonal di MAN 2 Deli Serdang .....berlangsung dengan baik.				
	2. Saya.....bertoleransi dengan guru yang masih honorer				
	3. Dengan adanya komunikasi interpersonal pendapat yang saya kemukakan.....didengarkan oleh kepala madrasah.				
	4. Dengan adanya komunikasi interpersonal membuat saya.....termotivasi dalam bekerja.				
2. Menghargai	5. Saya..... menghargai pendapat orang lain				
	6. Saya.....menghargai keputusan yang dikeluarkan oleh kepala madrasah				
	7. Saya.....menghargai rekan kerja saya				
3.Mendukung	9. Saya..... diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat saya				
	11.Saya..... mendapatkan dukungan dari kepala madrasah				
	12.Saya..... mendengar dan merespon saat kepala madrasah berbicara				
4.Terbuka	13. Saya merasa kepala madrasah..... memberikan				

	informasi yang jelas dan terbuka				
	14. Saya merasa rekan kerja saya..... mendengarkan masukan dari saya				
	15. Saya merasa kepala madrasah.... bertanggung jawab atas semua informasi yang diberikan kepada guru				
5.Kepercayaan	17. Saya.....percaya dengan kepala madrasah				
	18. Saya.... tersenyum kepada kepala madrasah apabila berpapasan				
	19. Saya.....percaya dengan rekan kerja saya				
	20. Saya.... tersenyum kepada rekan kerja saya apabila berpapasan				



TABEL II

INSTRUMEN PENELITIAN IKLIM KERJA (X<sup>2</sup>)

Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1.Struktur	1. Saya... mempelajari materi pembelajaran sebelum PBM dimulai				
	2. Saya.....menghubungkan materi dengan kejadian sehari-hari				
	3. Saya.....menggunakan sumber bacaan tambahan dalam mengajar				
	4. Saya... mengembangkan suasana belajar yang aktif dan kreatif				
2.Tanggung Jawab	5. Saya.... memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya				
	6. Saya....menyelesaikan masalah dengan hati tenang				
	7. Saya.... meningkatkan hasil kerja saya				
3.Penghargaan	10. Saya.. merasa bangga atas prestasi yang berhasil di raih oleh madrasah				
4.Dukungan	13.. Saya... mendapat dukungan dan semangat dari rekan kerja saya				
	14. Saya... mendapat dukungan dan semangat dari kepala madrasah				
	16. Saya... bangga atas prestasi yang diraih oleh madrasah				
5.Komitmen	17. Saya.... loyal terhadap pekerjaan saya				
	18. Saya... mengatur jadwal mengajar saya				
	19. Saya... bersungguh-sungguh dalam mengajar				
	20. Saya.... hadir dalam rapat yang diadakan oleh kepala madrasah				

TABEL III

## INSTRUMEN PENELITIAN MOTIVASI KERJA GURU (Y)

Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1. Rasa Aman	1. Saya...merasa aman di lingkungan kerja saya				
	2. Saya.....bekerja karena kepentingan sekolah bukan karena kepentingan sendiri				
	3. Saya merasa..... nyaman dengan lingkungan kerja saya				
	4. Saya.... berusaha menjaga ketertiban dan kemaanan lingkungan kerja saya				
2.Rekan Kerja	5. Saya... berselisih paham dengan rekan kerja saya				
	6. Saya.....mendukung dan memberi semangat kepada rekan kerja saya				
	7. Saya.... ..tersenyum kepada rekan kerja saya				
3.Upah	9. Saya.... merasa puas dengan gaji yang saya terima				
	10. Saya.....bersedekah setiap saya menerima gaji				
	11. Saya.... bersyukur dengan apa yang saya peroleh				
	12. Saya.... menabung untuk masa depan				
4.Pengawasan	13. Saya.... mendapatkan pengawasan dari kepala madrasah				
	14. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah saya..... termotivasi dalam bekerja				
	15. Saya.... meningkatkan kinerja saya				
	16. Kepala madrasah..... mengawasi guru-guru				
	18. Penghargaan.... diberikan kepada guru yang berprestasi				
	19. Saya.... mencari jam tambahan				

	mengajar di luar madrasah				
	20. Saya....disiplin dalam bekerja				

### **LAMPIRAN 3**

## **PEDOMAN OBSERVASI HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 DELI SERDANG**

Dalam pengamatan (observasi) yang dilakukan adalah mengamati komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru terhadap motivasi kerja guru yang meliputi :

#### **A. Tujuan**

Untuk memperoleh informasi dan data baik mengenai kondisi fisik maupun non fisik pada komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang.

#### **B. Aspek yang diamati**

1. Alamat/lokasi sekolah
2. Lingkungan fisik sekolah umumnya
3. Unit kantor/ruang kerja
4. Ruang kelas
5. Laboratorium dan sarana belajar lainnya
6. Suasana/iklim kehidupan sehari-hari baik secara akademik maupun sosial
7. Proses kegiatan belajar mengajar di sekolah
8. Komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru terhadap motivasi kerja guru

**LAMPIRAN 4****HASIL UJI SPSS & STATISTIK****Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X1)**

No	Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Butir1	0.912	0.444	Valid
2	Butir2	0.512	0.444	Valid
3	Butir3	0.650	0.444	Valid
4	Butir4	0.570	0.444	Valid
5	Butir5	0.824	0.444	Valid
6	Butir6	0.912	0.444	Valid
7	Butir7	0.714	0.444	Valid
8	Butir9	0.512	0.444	Valid
9	Butir11	0.654	0.444	Valid
10	Butir12	0.912	0.444	Valid
11	Butir13	0.857	0.444	Valid
12	Butir14	0.614	0.444	Valid
13	Butir15	0.857	0.444	Valid
14	Butir17	0.714	0.444	Valid
15	Butir18	0.714	0.444	Valid
16	Butir19	0.512	0.444	Valid
17	Butir20	0.765	0.444	Valid

**Uji Validitas Variabel Iklim Kerja(X2)**

No	Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Butir1	0.865	0.444	Valid
2	Butir2	0.533	0.444	Valid
3	Butir3	0.553	0.444	Valid
4	Butir4	0.654	0.444	Valid
5	Butir5	0.774	0.444	Valid
6	Butir6	0.552	0.444	Valid
7	Butir7	0.899	0.444	Valid
8	Butir10	0.608	0.444	Valid
9	Butir13	0.552	0.444	Valid
10	Butir14	0.658	0.444	Valid
11	Butir16	0.899	0.444	Valid
12	Butir17	0.774	0.444	Valid
13	Butir18	0.552	0.444	Valid
14	Butir19	0.714	0.444	Valid
15	Butir20	0.774	0.444	Valid

### Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

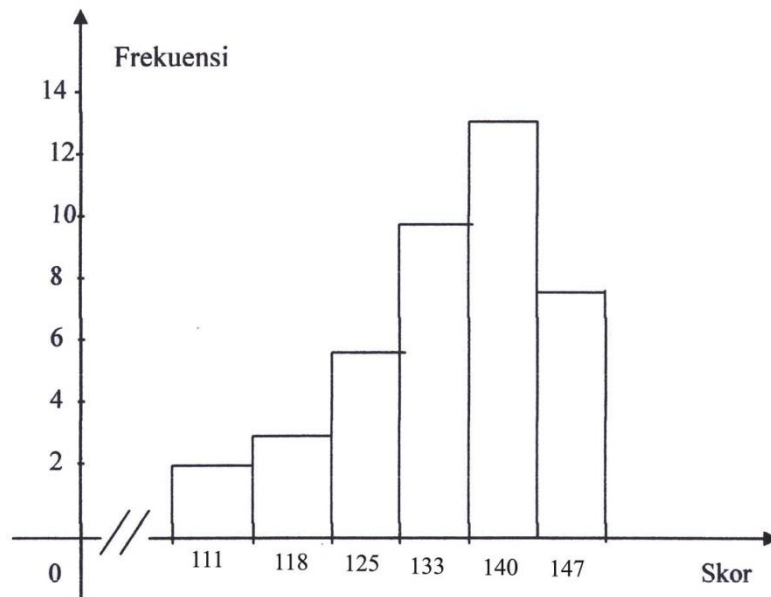
No	Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Butir1	0.764	0.444	Valid
2	Butir2	0.868	0.444	Valid
3	Butir3	0.672	0.444	Valid
4	Butir4	0.768	0.444	Valid
5	Butir5	0.872	0.444	Valid
6	Butir6	0.564	0.444	Valid
7	Butir7	0.768	0.444	Valid
8	Butir9	0.864	0.444	Valid
9	Butir10	0.564	0.444	Valid
10	Butir11	0.768	0.444	Valid
11	Butir12	0.864	0.444	Valid
12	Butir13	0.674	0.444	Valid
13	Butir14	0.768	0.444	Valid
14	Butir15	0.564	0.444	Valid
15	Butir16	0.768	0.444	Valid
16	Butir18	0.564	0.444	Valid
17	Butir19	0.572	0.444	Valid
18	Butir20	0.864	0.444	Valid

### Frekuensi Komunikasi Interpersonal (X1)

#### Komunikasi Interpersonal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	111-117	7	7.8	8.9	8.9
	118-124	18	20.0	22.8	31.6
	125-132	10	11.1	12.7	44.3
	133-139	14	15.6	17.7	62.0
	140-146	25	27.8	31.6	93.7
	147-153	5	5.6	6.3	100.0
	Total	79	87.8	100.0	
Missing	System	11	12.2		
Total		90	100.0		

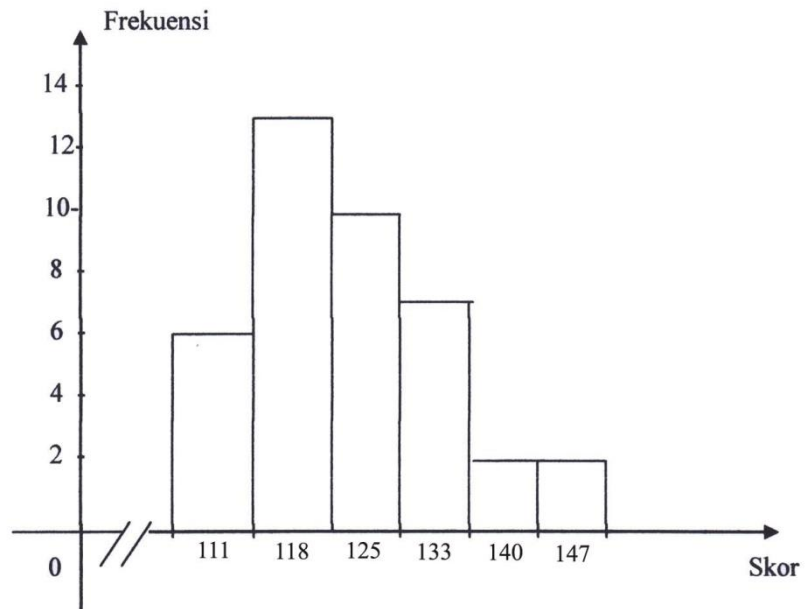
### Histogram Komunikasi Interpersonal (X1)



### Frekuensi Iklim Kerja(X2)

Iklim Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	111-117	25	27.8	27.8	27.8
	118-124	8	8.9	8.9	36.7
	125-132	22	24.4	24.4	61.1
	133-139	15	16.7	16.7	77.8
	140-146	15	16.7	16.7	94.4
	147-153	5	5.6	5.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

### Histogram Iklim Kerja (X2)



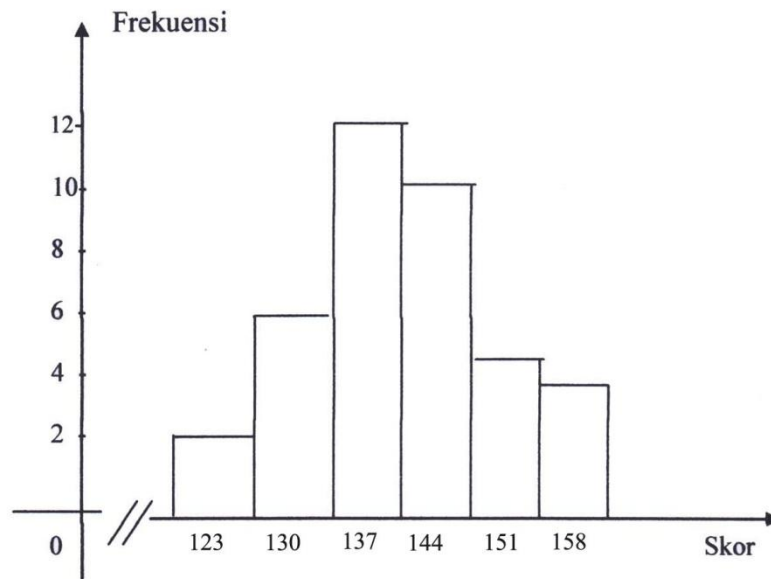
### Frekuensi Motivasi Kerja Guru (Y)

Motivasi Kerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	123-129	30	33.3	40.0	40.0
	130-136	19	21.1	25.3	65.3
	137-143	10	11.1	13.3	78.7
	144-150	12	13.3	16.0	94.7
	151-157	4	4.4	5.3	100.0
	Total	75	83.3	100.0	
Missing	System	15	16.7		
Total		90	100.0		



### Histogram Motivasi Kerja Guru (Y)



### Uji Normalitas Dengan Galat Taksiran

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.222 <sup>a</sup>	.054	.038	0,1343

a. Predictors: (Constant), Komunikasi\_Interpersonal

b. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja\_Guru

### Uji Linearitas Antara $X_1$ dengan Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.678	1	6.678	2.765	.033 <sup>a</sup>
	Residual	114.091	88	1.358		
	Total	114.091	89			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi\_Interpersonal

b. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja\_Guru

### Uji Linearitas Antara $X_2$ dengan Y

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.856	2	2.210	1.112	.356 <sup>a</sup>
	Residual	135.789	87	1.371		
	Total	135.789	89			

a. Predictors: (Constant), Iklim\_Kerja\_Guru, Komunikasi\_Interpersonal

b. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja\_Guru

### Regresi Sederhana $X_1$ dengan Y dan Uji Keberartiannya

#### ANOVA

Motivasi\_Kerja\_Guru

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21.698	5	4.551	3.036	.022
Within Groups	114.091	84	1.358		
Total	135.789	89			

### ANAVA Keberartian Regresi Y atas $X_1$

#### ANOVA

Komunikasi\_Interpersonal

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21.698	5	4.340	6.195	5.011
Within Groups	114.091	84	1.358		
Total	135.789	89			

### ANOVA Keberartian Regresi Y atas $X_2$

#### ANOVA

Motivasi\_Kerja\_Guru

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.856	5	1.371	36.89	6.490
Within Groups	128.933	84	1.535		
Total	135.789	89			

### Analisis Regresi Ganda dan Uji Keberartiannya Variabel $X_1, X_2$ dengan Y ANOVA Keberartian Regresi Y atas $X_1$

#### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komunikasi_Interpersonal	Between Groups	8.183	5	0.623	22.275	9.109
	Within Groups	116.317	84	0.507		
	Total	124.500	89			
Iklim_Kerja_Guru	Between Groups	5.474	5	1.637	31.182	9.320
	Within Groups	116.317	84	1.385		
	Total	124.500	89			

**LAMPIRAN 5****SURAT IZIN RISET DAN BALASAN DARI SEKOLAH**

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

Nomor : B-2421/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02 /2020

Medan, 11 Februari 2020

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

**Yth. Ka. MAN 2 DELI SERDANG**

*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 : H.AFWAN HALIMI LUBIS  
 Tempat/Tanggal Lahir : Pematang Sijonam, 11 Juli 1998  
 NIM : 307162073  
 Semester/Jurusan : VII/ Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KERJA GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 DELI SERDANG**

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

*Wassalam*

an. Dekan  
 Ketua Jurusan MPI

Dr. Abdillah, S.Ag. M.Pd.  
 19680805 199703 1 002

Tembusan:

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN DELI SERDANG**  
**MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 DELI SERDANG**

Jl. Kaya Agung Komplek Pemkab Deli Serdang  
 Kode Pos : 20514, Telp : 061 - 7953648  
 E-mail : [manlubukapakam@gkemenag.go.id](mailto:manlubukapakam@gkemenag.go.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B.267 /Ma.02.22/PP.00.6/03/2020

Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Kabupaten Deli Serdang:

Nama : Dr. H. Burhanuddin, M.Pd  
 NIP : 196704131989031005  
 Pangkat/Gol. Ruang : Pembina, IV/a  
 Jabatan : Kepala Madrasah  
 Unit Kerja : Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang  
 Alamat kantor : Jl. Karya Agung Komplek Pemkab Deli Serdang  
 a. Kecamatan : Lubuk Pakam  
 b. Kabupaten : Deli Serdang  
 c. Propinsi : Sumatera Utara

dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : H. Afwan Halimi Lubis  
 NIM : 0307162073  
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
 Program Studi : S-1 Manajemen Pendidikan Islam  
 Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd

Adalah benar telah melaksanakan Riset di MAN 2 Deli Serdang pada tanggal 10 Februari 2020 Sampai 10 Maret 2020.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lubuk Pakam, 14 Maret 2020

  
 Kepala  
 Dr. H. Burhanuddin, M.Pd  
 NIP. 196704131989031005

**LAMPIRAN 6****DOKUMENTASI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 DELI SERDANG**

Gerbang Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang



Ruang Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang



Pelaksanaan Ujian UAMBN Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang



Ibu Farida Hanum, S.Kom yang sedang mengisi angket



Peneliti Afwan Halimi Lubis



Bus Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang



**LAMPIRAN 7****DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. IDENTITAS DIRI**

1. Nama : Afwan Halimi Lubis
2. NIM : 0307162073
3. Tempat/Tanggal/Lahir : Pematang Sijonam, 11 Juli 1998
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
5. Agama : Islam
6. Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara
7. Istri : Ainul Fajri Siregar
8. Anak : Ayyub Fadlan Lubis
9. Nama Ayah : H. Muhammad Naim Lubis, S.Pd.I
10. Nama Ibu : Dra. Hj. Nur Rasyidah, M.Pd.I
11. Alamat Orang Tua : Dusun IV B Desa Pematang Sijonam  
Kecamatan Perbaungan Kabupaten  
Serdang Bedagai Provinsi Sumatera,  
Indonesia
12. E-mail : [afwanhalimilubis15@gmail.com](mailto:afwanhalimilubis15@gmail.com)
13. Nomor Handphone : 082360221156

**B. PENDIDIKAN**

1. TK : Dar'el Rahmah Kota Galuh Perbaungan (2004)
2. SD : SD Negeri 107826 Pematang Sijonam (2010)
3. MTs : MTs GUPPI Pematang Sijonam (2013)
4. MAN : Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang (2016)
5. S1 : Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu  
Tarbiyah dan Keguruan UINSU Medan (2020)

**Medan, Agustus 2020**



**AFWAN HALIMI LUBIS**

**NIM: 0307162073**