BAB I
PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan suatu yang amat penting dari bagian karya ilmiah, maka judul ini akan memaparkan gambaran tentang semua isi skripsi. Adapun judul karya ilmiah yang penulis bahas dalam skripsi ini adalah***."HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA GURU MADRASAH ALIYAH SWASTA PESISIR BARAT.***

Untuk menghilangkan salah pengertian dalam memahami maksud judul skripsi ini, terlebih dahulu akan penulis uraikan beberapa istilah pokok yang terkandung dalam judul tersebut. Hal ini selain dimaksudkan untuk lebih mempermudah pemahaman, juga untuk mengarahkan pada pengertian yang jelas sesuai dengan yang dikehendaki penulis. Berikut ini dapat dijelaskan beberapa istilah yang terkandung dalam judul.

Gaya atau model kepemimpinan merupakan kepemimpinan yang memiliki visi dan misi ke depan, serta mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan yang ada, dan mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi, mempelopori perubahan dan memberikn motivasi kepada individu-individu untuk kreatif, inovatif, dan berani serta bertanggung jawab untuk memimpin dan mengendalikan organisasi. Terlebih dalam membawa perubahan dalam organisasi yang berimplikasi pada peningkatakan kinerja pada masing-masing individu.[1]

Imam Machlali, memberikan pengertian kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruh, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasihati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu) dengan maksud agar manusia

[1] Widayati, C., Rahardjo, T. H. (2017). Widiyati, Rahardjo Dan Febriyanti:"*Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional.* Jurnal Ekonomi, 22(3), 466-485.

sebagai bagian dari organisasi mau bekerja dalam rangka mencapai secara efektif dan efesien.[2] Sedangkan kepemimpinan berkenaan dengan mengatasi perubahan[3]

Menurut Robbins Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang lua biasa pada para pengikutnya. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan akan menumbuhkan kepercayaan bagi pengikut yang merupakan modal bagi tumbuh dan berkembangnya berbagai pengetahuan.[4]

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan inspirasi bagi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan umum dan kebaikkan serta kemajuan organisasi. Mereka memiliki kemampuan dan pengaruh yang kuat dari para pengikutnya.[5]

Menurut Robbins menyatakan bahwa komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud. Jika tidak ada informasi atau ide yang di sampaikan, komunikasi tidak terjadi. Agar komunikasi berhasil, maksud harus di tanamkan dan dipahami.[6] Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik

---

[2]Imam Machali.*Kepemimpinan Pendidikan Dan Pembangunan Karakter*. (Yogyakarta: Pedogagia, 2012. H. 3.

[3]Robbin, S.P. 2003. *Organization Behavior*. Diterjemahkan oleh PT Indeks Kelompok Gramedia Dengan Judul Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

[4]Helmi, A. F., & Arisudana, I. (2015). "*Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Dan Berbagi Pengetahuan Dalam Organisasi*. Jurnal Psikologi (Yogyakarta), 36(2),95-105.

[5]Widayati, C., & Raharjdo, T. H. (2017). Widayati, Rahardjo Dan Febriyanti: *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional*. Jurnl Ekonomi, 22(3), 466-485.

[6]Robbins Stephen P, 2007, Perilaku Organisasi, Jilid 1&2, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

secara verbal atau nonverbal.[7] Konsep diri erat kaitannya dengan proses hubungan interpersonal yang vital bagi perkembangan kepribadian. Konsep diri mewarnai komunikasi kita dengan orang lain sekaligus kita menajadi subjek dan objek persepsi.[8]

Menurut Malayu P. Hasibuan, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.[9] Stephen Robbins mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap keryawan, lebih sering mereka memaksudkannya kepuasan kerja.[10]

MA swasta Al-falah, MA swasta Darul Falah, MA swasta Barokatul Qodri, MA swasta Siring Balak, dan MA Swasta Nidaul Islam merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berciri khas agama islam yang diselenggarakan oleh yayasan berbasis Agama yang berlokasi di sekitar Kabupaten Pesisir Barat. Dari penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa topik skripsi penulis adalah mendeskripsikan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru ”.

---

[7]Mulyana, Deddy. (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

[8]Rakhmat, Jalaluddin. (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

[9]Malayu. S.P.Hasibuan.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), Hal.202.

[10]Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi.* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.2003), Hal.91.

B. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai salah satu sumberdaya di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil yang optimal. Untuk itu lembaga pendidikan mempunyai perhatian khusus untuk peningkatan kepuasan kerja dan kinerja guru. Dengan adanya peningkatan kepuasan kerja dan kinerja guru dapat mewujudkan hasil pendidikan yang berkualitas pada masa depan bangsa dan Negara. Kemajuan bangsa terletak pada kemampuan negara untuk menciptakan pendidikan yang bermutu bagi setiap warganya dalam mencapai tujuan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja seorang guru. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat kepuasan kerja yang tinggi.[11] Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif atau alasan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Alasan itulah sebagai pendorong yang memberikan kekuatan kepada guru, sehingga ia mau dan bekerja keras.

Pemenuhan kepuasan kerja seorang guru yang tepat akan mendorong guru merubah perilaku nas untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja.Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki pegawai perlu dukungan pemimpin dalam pelaksanaannya. Salah satunya dengan meningkatkan kepuasan kerja kepada guru agar guru dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki pemimpin, sehingga kinerjanya pun akan meningkat sesuai dengan tujuan dari organisasi. Pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Sedangkan pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam

---

[11]Mulyasa, E. 2007. *Menjadii Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan.* Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal.13

hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraktif.

Setia Wahyuni et al. Mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antar variabel komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru dan kepemimpinan transformasional terhadap pekerjaan guru kepuasan serta menunjukkan adanya variabel 20% lainnya tidak termasuk dalam model yang mempengaruhi kepuasan kerja di swasta lingkungan kerja guru SMK menengah kejuruan swasta di kota Jambi, Indonesia.[12]

Sedangkan penelitian dari Rohiman. A, Hardhienata , S, and Sunardi, O,.“pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap OCB guru dengan koefisien jalur 0,740.[13] Menurut Hasil penelitian ini dimana kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, selanjutnya kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terakhir motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. pertunjukan.[14]

Syarat yang harus diperhatikan dalam meningkatkan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni kepuasan kerja. Dalam hal ini kepemimpinan selalu memberikan kesan tertentu, sebab suatu

---

[12]Setia Wahyuni et al. “*The Relationship of Interpersonal Communication, Working Motivation and Transformational Leadership to Teachers’ Job Satisfaction”. International Journal of Managerial Studies and Research* (IJMSR) Volume 4, Issue 8, August 2016.

[13]Rohiman. A, Hardhienata , S, and Sunardi, O, (2021) “*Strengthening Transformational Leadership, Organizational Culture, Interpersonal Communication, Organizational Justice, Job Satisfaction, And Trust In Improving Teacher Ocb”*. Review of International Geographical Education (RIGEO), 11(7), 742-753. doi: 10.48047/rigeo.11.08.64

[14]Achmat Maskurochman, Mulyanto Nugroho, Slamet Riyadi.“*The Influence Of Transformational Leadership , Organizational Support, And Job Satisfaction On Motivation And Employee Performance* “, JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen April 2020, Vol. 07 No. 01, hal. 13-24

organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.[15] Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasi di sekolah.

Dalam ajaran Islam dasar konseptual kepemimpinan secara normative bersumber pada Al-Qur'an sebagaimana dijelaskan pada surah Shaad Ayat 26:

يَـٰدَاوُۥدُ إِنَّا جَعَلْنَـٰكَ خَلِيفَةً فِى ٱلْأَرْضِ فَٱحْكُم بَيْنَ ٱلنَّاسِ بِٱلْحَقِّ وَلَا
تَتَّبِعِ ٱلْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱلَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ
ٱللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌۢ بِمَا نَسُوا۟ يَوْمَ ٱلْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: "*Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapatkan azab yang barat, karena mereka melupakan hari perhitungan.* (Q.S Shaad Ayat 26).

Stephen Robbins mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap

[15]*Ibid*. Hal.42

kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkannya kepuasan kerja.[16]

Penilaian kinerja guru honorer yang tidak semua sekolah ada, seperti tidak tersedia catatan penilaian dari tiap-tiap semester atau dari tahun ketahun sehingga tidak diketahui apakah terjadi peningkatan ataukah penurunan terhadap hasil kerjanya yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kurangnya pemerintah pusat maupun daerah dalam memperhatikan kesejahteraan guru honorer, maka tanggungjawab guru tidak tetap menjadi rendah, guru honorer memiliki kesungguhan dalam menggunakan waktunya masih rendah. Hal ini dikarenakan banyak guru honorer memiliki sampingan pekerjaan lain untuk menutupi kekurangan pendapatannya.

Kepuasan kerja guru dapat diukur dengan Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap supervisor, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan dengan promosi, indikator-indikator tersebut masih rendah dalam diri pada guru honorer atau guru tidak tetap, hal ini dengan dibuktikan hasil wawancara dengan salah satu guru tidak tetap Madrasah Aliyah Swasta Pesisir Barat, yang menyakan bahwa dalam melaksanakan proses pembelajaran guru belum mampu merencakan sendiri, guru tidak tetap masih sulit diajak bekerjasama dalam kelompok atau tim guru, masih rendahnya tanggungjawab mereka dalam pelaksanaan pembelajaran.

Banyak diantara guru honorer yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya, berhasil atau tidaknya

---

[16]Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.2003), Hal.91.

menyelesaikan program pendidikan di sekolah untuk melanjutkan untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ataupun masuk ke dunia kerja, bergantung pada kapabilitas guru Madrasah Aliyah ini.

Berikut ini data hasil observasi awal yang dilakukan pada 84 guru MA Pesisir Barat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hasil observasi diketahui ada empat indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja guru MA Swasta Pesisir Barat, yaitu Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap supervisor, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan dengan promosi. Selain itu juga dilakukan pra-*survey* dengan cara menyebar 84 angket secara terbuka. Penggunaan angket terbuka ini dilakukan terhadap guru MA Swasta Pesisir Barat. Berikut ini adalah data pra-*survey* mengenai kepuasan kerja guru MA Swasta Pesisir Barat.

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja Guru

No	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru	Jumlah Skor	Persentase
1	Kepuasan terhadap gaji	1300	15%
2	Kepuasan terhadap supervisor	1126	13%
3	Kepuasan terhadap rekan kerja	1476	17%
4	Kepuasan dengan promosi	2527	30%

Sumber : hasil dari angket pra penelitian pada guru MA Swasta Pesisir Barat

Tabel 1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil Pra-*survey* diketahui kepuasan kerja guru MA Swasta Pesisir Barat mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja. Dengan adanya kepuasan kerja, maka setiap guru akan mempunyai semangat dan sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Dari hasil *survey* di atas menunjukkan bahwa

sebagian besar guru MA Swasta Pesisir Barat mempunyai masalah dengan kepuasan kerja seperti adanya sebab-sebab ketidak puasan beraneka ragam, seperti penghasilan yang rendah terlihat pada tabel di atas terdapat 15% atau dirasa kurang memadai, serta kondisi kerja yang kurang mendukung, kepuasan terhadap supervisor terdapat 13% dalam hal tersebut terdapat hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan atau pemimpin, maupun dengan rekan kerja dan pekerjaan yang kurang sesuai.

Pada MA Swasta Pesisir Barat, ketidakpuasan kerja yang dialami oleh guru yaitu dalam hal ketidak puasan gaji yang diperoleh. Mereka mengeluhkan karena guru selalu dituntut untuk melakukan yang terbaik bagi sekolah. Penerapan sistem *full day school* yang mewajibkan guru memenuhi jam pembelajaran 40 jam per minggu membuat guru merasa jenuh menghadapi pekerjaan yang jumlahnya banyak, bahkan mereka telah bekerja melebihi dari jam mengajar tanpa diimbangi dengan perolehan gaji yang sesuai. Hal ini membuat para guru mengalami ketidakpuasan kerja sehingga tidak bekerja secara optimal.

Di sekolah ini, adanya promosi jabatan yang diberikan sudah berjalan, namun untuk kenaikan jabatan yang dipromosikan masih tergantung pada instansi yang dibutuhkan saja. Misalnya, apabila terdapat kepala sekolah yang mengalami suatu permasalahan yang serius sehingga harus dikeluarkan dan dibutuhkan perekrutan kepala sekolah yang baru, maka baru diadakan promosi jabatan yang baru untuk tingkat kepala sekolah tersebut. Sehingga apabila kinerja kepala sekolah yang sedang berjalan saat ini masih baik, maka kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi bagi seorang guru akan sangat kecil.

Dalam melaksanakan pekerjaan yang dlakukan sebagai seorang guru, hubungan antar guru sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Apabila terjalin hubungan yang akrab dan harmonis antar guru akan menimbulkan rasa kenyaman saat bekerja. Namun yang terjadi pada guru MA Swasta Pesisir

Barat masih kurangnya kerja sama antar guru dalam menyelesaikan tanggung jawab dan upaya untuk meningkatkan keberhasilan sekolah. Minimnya kominikasi dan dukungan sosial antar guru menyebabkan hubungan rekan kerja yang kurang harmonis.

Menurut hasil wawancara dengan salah seorang guru MA Swasta Pesisir Barat pada tanggal 08 Agustus sampai 17 oktober 2022 diindikasikan bahwa adanya ketidakpuasan terhadap perkerjaan yang dilakukan. Hasil wawancara menyatakan bahwa adanya ketidaksesuaian jurusan mata pelajaran yang diampu. Guru yang berasal dari lulusan sarjana Sosiologi mengajar pelajaran pendidikan kewarganegaraan karena untuk mengisi kekosongan guru yang ada. Hal tersebut yang membuat guru mengalami ketidakpuasan kerja karena penempatan guru dalam mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi penddikan guru. Selain itu, kurangnya pengawasan dari supervisor juga menyebabkan ketidakpuasan kerja. Hal ini terbukti kurangnya pihak supervisor dalam upaya peningkatan profesionalisme untuk para guru dengan memberikan pelatihan-pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja guru. Hal ini yang membuat guru mengalami ketidak puasan.[17]

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai atasan menjadi salah satu elemen penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ialah gaya kepemimpinan transformasional.

Sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.

---

[17] Hasil Wawancara dari Pra peneltian

Komunikasi interpersonal secara umum ialah proses pertukaran iformasi antar pribadi dengan tujuan mempengaruhi perilaku. Sebagai suatu kebutuhan, komunikasi interpersonal sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Komunikasi diperlukan untuk mendukung kelancara aktivitas di dalam organisasi. Dalam proses komunikasi terdapat pihak yang menyampaikan pesan (komunikator) untuk menyampaikan pesan kepada penerima pesan (komunikan) melalui media pesan.

Kepemimpinan dan komunikasi yang berlangsung di sekolah juga harus diciptakan sefektif mungkin. Semakin efektif kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal maka akan memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas kepuasan kerja guru di MA swasta Al-falah, MA swasta Darul Falah, MA swasta Barokatul Qodri, MA swasta Siring Balak, dan MA Swasta Nidaul Islam.

Efektivitas adalah sesuatu yang menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan. Kinerja guru merupakan tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan dalam hal ini tugas utama guru adalah mengajar. Guru yang efektif garu memiliki pengetahuan yang luas, memiliki sikap yang mendukung proses belajar mengajar dan hubungan antar manusia yang tidak direkayasa, mengusai pengetahuan dalam mata pelajaran yang akan diajarkan, memiliki kemampuan keterampilan teknis tentang pembelajaran yang mempermudah siswa untuk belajar. Serta harus menjadi pemimpin, inovator, motivator dan sebagainya.

Tentunya dalam mengelola kegiatan pembelajaran daring di sekolah, peran kepala sekolah sangat penting agar dapat terus menjalankan kepemimipinannya dengan baik pada masa pandemi ini. Kepala sekolah dituntut mampu mengelola situasi darurat agar proses pembelajaran dapat terlaksana. Kepala sekolah bertanggung jawab atas lingkungan sekolah dan kenyaman serta ketertiban warga sekolah. Guru, siswa, dan orang tua harus

merasakan rasa aman dan nyaman ini. Termasuk keamanan dan kenyamanan.[18]

Sekolah sebagai institusi pendidikan wajib mencari cara bagaimana kegiatan pembelajaran daring dapat terealisasi dengan baik tanpa mengurangi kualitas pendidikan yang dilakukan secara tatap muka. Sukses atau tidaknya kegiatan pembelajaran daring tersebut salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam memanajemen setiap komponen sekolah.kemampuan kepala sekolah ini tentu saja berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya. Mulyasa menegaskan bahwa "tidak jarang kegagalan proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah disebabkan karena kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugs-tugas yang harus dilaksanakannya.[19] Hal ini menunjukkan bahwa sukses tidaknya suatu sekolah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Guru yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Kepuasan kerja pada diri guru dapat dikatakan faktor yang cukup menentukan keberhasilan pendidikan.

Berdasarkan definisi ahli diatas maka kepuasan kerja sebagai totalitas perbandingan serta sikap positif rasa senang maupun tidak senang terhadap pekerjaannya dengan melihat

---

[18]Firmansyah Y dan kardina, F, 2020, Pengaruh New Normal Ditengah Pandemi Covid-19 Terhadap Pengelolaan Sekolah Dan Peserta Didik.https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1107

[19]Mulyasa, E, 2017, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Bumi Akasara. Hal.5

kesesuaian hasil kerja dengan sikap dan prilaku yang dicerminkan sehari-hari.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan (*sender*) dengan penerima (*receiver*) baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di MA swasta Al-falah, MA swasta Darul Falah, MA swasta Barokatul Qodri, MA swasta Siring Balak, dan MA Swasta Nidaul Islam murni terlihat beberapa guru kurang memahami kondisi atau keadaan siswanya, beberapa guru kurang menjalin hubungan dengan warga sekolah baik dengan kepala sekolah, sesama guru atau siswa. Selain itu fakta membuktikan bahwa masih ada sebagian guru yang belum merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Fenomena ini juga terjadi di MA swasta Al-falah, MA swasta Darul Falah, MA swasta Barokatul Qodri, MA swasta Siring Balak, dan MA Swasta Nidaul Islam yang tampak tidak terpenuhinya kepuasan kerja guru yaitu prestasi kerja yang kurang, tingkat kehadiran yang rendah, dan kompensasi yang dirasa kurang memadai selama berlangsungnya proses belajar mengajar. Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat".

Dalam penelitian ini, alasan peneliti menggunakan MA swasta Al-falah, MA swasta Darul Falah, MA swasta Barokatul Qodri, MA swasta Siring Balak, dan MA Swasta Nidaul Islam sebagai lokasi penelitian adalah MA swasta Al-falah, MA swasta Darul Falah, MA swasta Barokatul Qodri, MA swasta Siring Balak, dan MA Swasta Nidaul Islam merupakan salah satu sekolah unggul di Pesisir Barat, merupakan tempat yang sangat strategis karena dekat oleh perkantoran, pusat pembelanjaan,

lembaga pendidikan dan tempat ibadah, dimana akomodasi dan transportasi dapat di jangkau dengan mudah oleh masyarakat, memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, banyaknya para sarjana yang hendak melamar menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut,kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal mempunyai hubungan erat dengan kepuasan kerja guru dan belum menjadi hal yang terbukti benar posotif di MA Swasta Pesisir Barat. Maka dari itu, penulis melakukan penelitian yang berjudul "**Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat**" yang belum pernah dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui lebih dalam tentang alasan, landasan dan faktor yang mempengaruhi. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru.

C. Identifikasi

Dari latar belakang masalah tersebut maka peneliti akan mengidentifikasikan pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru di MA Swasta pesisir barat sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru di MA Swasta pesisir barat.
2. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di MA Swasta pesisir barat.
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di MA Swasta pesisir barat.

D. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting di dalam kegiatan penelitian, sebab masalah merupakan obyek yang akan diteliti dan dicari jalan keluarnya melalui penelitian.

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru di MA Swasta pesisir barat?
2. Adakah hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di MA Swasta pesisir barat?
3. Adakah hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di MA Swasta pesisir barat?

E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dirumuskan dalam permasalahan, peneliti bertujuan:

1. Untuk mengatahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru di MA Swasta pesisir barat.
2. Untuk mengatahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja kerja guru di MA Swasta pesisir barat.
3. Untuk mengatahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di MA Swasta pesisir.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan, bagi calon pendidik dalam mengembangkan proses pembelajaran yang baik.
2. Bagi Lembaga Obyek Penelitian

   Penelitian ini setidaknya dapat dipakai sebagi masukan bagi sekolah sebagai obyek penelitian untuk menciptakan proses kepemimpinan yang lebih produktif demi terbentuknya kinerja yang berkualitas.

3. Bagi Akademik

   Sebagi bahan masukan bagi penulis untuk mengembangkan sikap ilmiah dan sebagai sumbangsih perpustakaan untuk bacaan mahasiswa, juga diharapkan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Penelitian Sri Yulia Sari dkk (2018) memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antar budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan kualitas pelayanan guru dengan koefisien korelasi ry123 = 0,960 (p<0,01) dan koefisien determinasi ry123 = 0,921 atau 92,1%. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan diprediksi semakin tinggi tingkat kualitasnya dari layanan guru.[20]
2. Penelitian Penelitian Ana Santika (2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di sekolah swasta pesisir barat dengan tingkat korelasi yang sangat rendah. berdasarkan hasil perhitungan nilai sebesar 0,231 maka hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di sekolah swasta pesisir barat termasuk dalam tingkat korelasi yang rendah.[21]
3. Penelitian mochammad munir rachman (2022) menyatakan bahwa peningkatan kerja karyawan yang tinggi telah

---

[20]Sri Yulia Sari dkk. 2018. *Analysis of teacher quality services in private Aliyah Madrasa reviewed from organizational culture, transformational leadership, and job satisfaction with the sequential explanatory method. International Journal of Multidisciplinary Education and Research*. Volume 3; Issue 4; July 2018; Page No. 28-31.

[21] I A I An-nur Lampung, 'Edunomika – Vol. 07, No. 01, 2023 Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Madrasah Swasta Lampung Ana Santika', 07.01 (2023).

memahami norma yang baik, menyadari dan merubah sikap menyenangkan, sehingga membuahkan kepuasan kerja mereka meningkat. kesediaan mereka juga menerima informasi dengan jelas, dipercaya, dan terbuka, sehingga komunikasi yang terbangun dapat dirasakan. ini terkait hubungannya dengan pekerjaannya itu sendiri dengan disiplin kerja mereka. temuan lain, mengungkapkan ada perubahan dalam membangun kepuasan kerja mereka. mereka menyadari dan memahami norma yang baik dalam menciptakan kejujuran untuk memenuhi tujuan perusahaan.[22]

4. Penelitian Herfina et all (2022) Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap OCB (= 0,358 p< 0,01), (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Transformasional Kepemimpinan (= 0,755 p < 0,01), (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan berpengaruh terhadap Komunikasi Interpersonal (= 0,941 p < 0,01), (4) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB (= 0,185 p < 0,05), (5) Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap OCB (= 0,337 p < 0,01), (6) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB melalui mediasi Kepemimpinan Transformasional (= 0,140 p < 0,05), (7) Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB melalui mediasi Komunikasi Interpersonal (= 0,317 p < 0,01). Berdasarkan Kesimpulan dari hasil penelitian di atas, penguatan OCB dapat dilakukan secara langsung melalui peningkatan kepuasan kerja dan dapat dilakukan secara tidak langsung

[22] Mochammad Munir Rachman, 'Measurement Of Job Satification: Transformational Leadership And Interpersonal Communication Impact On Work Discipline', *Jurnal Manajemen*, 26.2 (2022), 296–314 <https://doi.org/10.24912/jm.v26i2.966>.

melalui peningkatan kepuasan kerja melalui mediasi interpersonal komunikasi.[23]

5. Penelitian Juhji dkk (2022) memberikan kesimpulan bahwa nilai ukuran efek yang dihasilkan dari hubungan antara kedua variabel adalah 0,610, dengan kategori sedang pada tingkat kepercayaan 95 persen pada interval 0,450 hingga 0,770. Hasil meta-analisis dalam penelitian ini telah menyatakan konsistensi dari hasil penelitian sebelumnya penelitian dan telah memperkuat teori-teori yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru madrasah.[24]

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas bahwa terdapat beberapa perbedaan yang signifikan dari setiap hasil masing-masing peneliti, Maka disini penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru di MA Swasta pesisir barat.

H. Sistematika Penulisan

Penulis membagi sistematika pembahasan skripsi ini menjadi lima bab dengan rincian tiap lab sebagai berikut:

Bab I : Pada bab ini memberikan gambaran secara umum yang meliputi: Penegasan Judul, Latar Belakang, Identifikasi dan batasan masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, Sistematika penulisan.

---

[23] Jro Mangku Deny Saputra and I Gede Riana, 'The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behavior', *Journal of Multidisciplinary Academic*, 05.01 (2021), 87–91.

[24] Juhji dkk. 2022. *Madrasah Teacher Job Satisfaction, How Does It Relate to Work Motivation? A Meta-Analysis.* International Journal of Education, Teaching, and Social Science. Vol. 2, No. 1, January 2022.

Bab II	: Landasan teori dan pengajuan hipotesis , dimana dalam bab ini akan dibahas lebih jauh tentang hubungan kepemimpinan transfomasional dan kemipinan interpesonal dan kinerja kerja guru.
Bab III	: Metode penelitian pada bab ini meliputi: waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reabilitas data, uji prasarat analisis, uji hipotesis.
Bab IV	: hasil penelitian dan pembahasan meliputi: deskripsi data, pembahasan hasil penelitian analisis.
Bab V	: Penutup, yang berisi tentang Simpul dan Rekomendasi.

BAB II
LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan satu hal yang bersifa individu. Setipa individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut indivisu tersebut. Setiap orang akan memiliki persepsi yang berbeda tentang makna kerja. Handoko menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan.[25] ColQuitt, Lepine, Wesson menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.[26] Diantaranya dengan kata alin kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaan dan apa yang mereka pikirkan tentang pekerjaannya.

Keith Davis, dan Yuki, kepuasan kerja adalam suatu perasaan yang menyongkpng atau tidak menyongkong diri pegawai yang yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. [27]

Menurut Malayu P. Hasibuan, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati

---

[25]Handoko. 2000.*Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia.* Edisi II. Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: Bpfe. Hal. 193.

[26]Wibowo. 2014.*Perilaku Dalam Organisasi ED 1-2.* Jakarta: Rajawali Pers. Hal. 131-132

[27]Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hal.120-112

dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.[28]

Stephen Robbins mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap keryawan, lebih sering mereka memaksudkannya kepuasan kerja.[29]

Kepuasan kerja ini terwujud apabila kebutuhan indiidu sudah terpenuhi dan berhubungan dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan yang dikatkan dengan pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai berkaitan eat dengan imbalan-imbalan yang meeka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Secara efektif meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan pembelajaran organisasi, sipervisi akademik, dan kerja motivasi melalui mediasi kompetensi mengajar.[30] Dengan demikian, kepuasan kerja ini akan dirasakan seseorang sebagai individu dan kepuasan kerja ini juga berkaitan dengan sikap umum yang dimiliki oleh para pegawai.

Kenneth dan Gary mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap

---

[28]Malayu. S.P.Hasibuan.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), Hal.202.

[29]Stephen P. Robbins.*Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.2003), Hal.91.

[30] Abdu Alifah and Anggraini Sukmawati, ‘Organizational Learning, Academic Supervision, and Work Motivation in Enhancing Teaching Competence and Teacher Performance in Modern Pesantren’, *JAMP : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4.4 (2021), 307–19 <https://doi.org/10.17977/um027v4i42021p307>.

pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjanannya bermacam-macam.[31]

Roberts dan Chapman dalam Barry M. Staw, Specifically, *work satifaction* is associated *with increases in measures ofemotional stability*. (secara khusus, kepuasan kerja dikaitkan dengan peningkatan ukuran kestabilan emosi).[32]

Menurut Locke dalam Munandar menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "*The* appraisal *of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job values,* providing *these values are congruent whith or help fulfill one's basic needs*".[33] Artinya, penilaian pekerjaan seseorang dalam pencapaian nilai pekerjaan seseorang yang penting serta menyediakan nilai-nilai tersebut yang sesuai dengan kebutuhan dasar seseorang. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidak puasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari karyawan yang berhubungan dengan penglaman-penglaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Dengan demikian, kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu tingkat emosi yang postif dan menyenangkan individu, yang merupakan persepsi individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif yang menyenangkan dirinya.[34]

Dengan kata lain, kepuasan kerja menunjukkan bagaimana seseorang pekerja merasakan tentang pekerjaan dan apa yang anda pikirkan tentang pekerjaan tersebut. Pekerja dengan pengalaman kepuasan kerja yang tinggi memilki perasaan positif ketika mereka memikirkan

---

[31] Kennet N. Wexley Dan Gary A. Yukl. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personal*. (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2005), Hal. 129.

[32] Barry M. Staw. *Reseach In Organizational Behavior An Annual Series Of Analytical Essays And Critical Reviews*. (Netherlands: Elsevier Jai, 2006), Hal.26.

[33] Munandar, A.S. *Psikologi Industri Dan Organisasi.* Jakarta: UI-Press, 2006.

[34] Ibid.

kewajiban atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Sebaliknya, pekerja dengan pengalaman kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif ketika mereka memikirkan kewajiban atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas mereka.[35]

Spector menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbaga aspek dari pekerjaannya. Hal ini menyangkut seberapa jauh seseorang menyukai (*like*) dan tidak menyukai (*dislike*) pekerjaannya.[36]

Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan tentang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

1). Teori-teori tentang kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Berikut beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja sebagai berikut:[37]

a) Teori keseimbangan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, corparison person, dan aquity in*

---

[35] George, J.M. And Jones, *G.R. Undertstanding And Managing Organizational Behavior, New Yersey. Pearson/Prentice Hall,* 2008, Hal.78.

[36] Spector, P.E. *Industrial Organizational Psychology (2nd Ed*). New York: John Wiley & Sons, 2000.

[37] Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grapindo Persada, Hal.300-302

aquity. Wexley dan Yulki mengemukakan bahwa "input is anyting of value that on employee perceives that the contributes to this job", input adalah semua nilai yang diterima pegawai dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. *Outcome is anyting of value that the employee perceives he obtins from the job. Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan yang disarankan pegawai misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berpartisipasi atau mengekspresikan diri.

Comparison person may be some one in the same organization, someone in the different *organization, or even the person himself in a previos job.* (*comparison* person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama. Seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaannya sebelumnya). Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan dengan input-outcome pegawai lain (*comparison person).* Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*aquity*) maka pegawai tersebut akan merasakan puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inaquity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu over compation inequity (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya under compasation inequity (ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembandingan atau *comparison person).*

b) Teori perbedaan (*Discovery Theory)*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Yang mengatakan bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari apa yang diharapkan maka pegawai tersebut akan mennjadi puas. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari apa yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas.

c) Teori penemuan kebutuhan (*Need filfillment theory)*

Menurut teori ini kepuasan kerja bergantungan pada terpenuhnya atau tidaknya pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya , maka besar kebutuhan pegawai terpenuhi makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi pegawai itu akan merasakan tidak puas.

d) Teori pandangan kelompok (*sosial refrence group theory)*

Kepuasan kerja bukanlah bergantung kepada pemenuhan kebutuhan saja tetapi sangat bergantung pada dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolakukur untuk menilai dirinya

maupun lingkungannya. Maka pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diinginkannya.

Dalam pandangan islam kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam makan yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Dalam menjalani pekerjaan kita sehari-hari hendaknya selalu mensinergikan rasa ikhlas, sabar, syukur agar dalam bekerja kita bisa memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya kita tanpa selalu melihat adanya materi dan lain-lain. Kepuasan kerja dapat dijelaskan didalam Surat Ibrahim Ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya:*"Dan (ingatlah), tatkala Tuhanmu memaklumkan:"Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambahkan (minat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih*". (QS. Ibrahim:7)

Berbagai sarana telah disediakan bagi tumbuhnya rasa syukur, sabar dan ikhlas dalam diri baik berupa kenikmatan ataupun ujian, ambil hkmahnya evaluasi diri dan melihat diri dekat ujian yang ditimpahkan jangan berputus asa dari rahmat-Nya. Gaji yang relatif kecil dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, atasan yang kurang berkopeten, bagi mereka bukanlah sebuah bencana melainkan merupakan ujian yang dijanjikan Allah Swt yang akan merubahnya pada meningkatnya kualitas kesadaran iman dalam bekerja sehingga hidup tetap optimis untuk maju.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan Davis L. De Vries dalam Mas'ud yaitu sebagai berikut:[38]

a. Kepuasan terhdap gaji, merupakan senang atau tidaknya senang karyawan akan gaji yang diterima.
b. Kepuasan dengan promosi, adalah sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
c. Kepuasan terhadap rekan kerja, adalah sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
d. Kepuasan terhadap supervisor, adalah sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

3. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreithner dan Kinicki terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:[39]

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan pemberian kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Sedangkan apabila harapan lebih besar dari pada apa yang

---

[38]Mas'ud, Fuad. 2004.*Survei Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Hal.3

[39] Indrawijaya, 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, Hal.78.

diterimaorang akan tidak luas. Senaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3) *Value attitnment* (pencapaian penilaian)

Gagasan value attainment yaitu bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting

4) *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari beberapa adil individu diperlukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bhawa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispotisional/genetic components* (componen genetik)

Beberapa teman kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungasi dapat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

4. Kategori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat mempunyai beberapa bentuk atau kategori Colquitt, Lepine, Wesson mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja yaitu:[40]

1) Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka termasuk apakah sebanyak mereka berhak mendapatkan diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan. *Pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang

[40] Wibowo, 2014, *Op.Cit*. Hal.133-134

diinginkan pekerja dengan mereka terima. Meskipun lebih banyak uang selalu lebih baik, kebanyakan pekerja mendasarkan keinginan atas bayaran apada perhitungan secara berhati-hati dari tugas pekerjaannya dengan bayaran yang diberikan pada rekan sekerja yang sama.

2) *Promotion satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering dibagikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasarkan pada kemampuan. Tidak seperti halnya bayaran banyak pekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak menghargai promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar upah lebih baik dan prestise lebh tinggi.

3) *Supervision satisfaction*

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

4) *Cowoker satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka termasuk apakah rekan sekerja cerdas,

bertanggungjawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan. Disisi lain kita mengharapkan senang bekerja bersama mereka karena menggunakan banyak waktu bersama rekan sekerja. Rekan sekerja yang menyenangkan dapat membuat hari kerja berjalan lebih cepat.

5) *Satisfaction whit the work itself*

Mencerminkan perasan pekerja tentang tugas pekerja mereka sebenarnya termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, danmemanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerja yang menejmukan berulang-ulang dan tidak nyaman. Aspek ini memfokuskan pada apa yang sebenarnya diperlakukan pekerja.

5. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan vaiabel-variabel seperti *turnover* tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan, hal ini sesuai dengan pendapat Kaith Davis yang mengemukakan bahwa "*job satisfaction is related to a number of major employee variables, such a turnover. Absences, age, accouption, and size of the organization in which an amployee works.*"[41]

1) *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawi-pegawai yang kurang puas biasanya *turnovernya* lebih tinggi.

[41]Anwar, 2011, *Op.Cit.* Hal. 117-118

2) Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Pegawi-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidak hadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3) Umur

Kecenderungan pegawai yang tua mereka puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan giri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau tidak kesimbangan data menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4) Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang mendudukin pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang mendudukin tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang mendudukin tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5) Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

6. Komponen Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge, Azeem mengungkapkan bahwa terdapat lima komponen kepuasan kerja, sebagai berikut:[42]

[42] Robbins, Judge, 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat. Hal.108

1) Pembayaran (*pay*), yaitu sejumlah upah yang diterima bawahan dianggap pantas dan sesuai dengan beban kerja mereka
2) Pekerjaa (*job*), yaitu pekerjaan yang menarik dan memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi bawahan serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan.
3) Kesempatan promosi (*promotion opportinities*), yaitu adanya kesempatan bagi bawahan untuk maju dan berkembang dalam organisasi, seperti kesempatan untuk mendapatkan promosi, kenaikkan pangkat, penghargaan, serta pengembangan diri individu.
4) atasan (*supervisor*), yaitu kemampuan atasan untuk menujukkan perhatian terhadao bawahan dan memberikan bantuan teknis serta memperlakukan bawahan secara baik.
5) Rekan kerja (*Co-workers*), yaitu rekan kerja yang pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Usman menjelaskan bahwa kepuasan kerja dilatar belakang oleh beberapa faktor yaitu:[43] imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri. Achmat dkk juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.[44]

Berdasarkan paparan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan yaitu kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan tentang seseorang sebagai penilaian positif

---

[43] Husaini, Usman. 2009. *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara, Hal.497

[44] Ester Manik, 'The Influence of Transformational Leadership on Achievement Motivation and Organizational Climate and Employee Performance', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6.12 (2016), 13–24 <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2522>.

terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Seorang guru mengalami kepuasan kerja ketika adanya gaji yang diterima, promosi jabatan, hubungan dengan atasan/pimpinan, hubungan dengan rekan sekerja, jenis/tugas pekerjaan, status, lingkungan kerja.

B. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian KepemimpinanTransformasional

Kepemipinan adalah terjemah dari kata "*leadership*" yang berasal dar kata leader. Pemimpin (*leader*) ialah orang yang memimpin, sedangkan pemimpin merupakan jabatannya. Secara etimologi, istilah kepemimpinan berasal dari kata "pimpim" yang artinya bimbing atau tuntun, dari kata pimpin tersebut maka lahirlah kata kerja "memimpin" yang artinya membimbing dan menuntun.[45]

Studi kepemimpinan sudah banyak dilakukan dibeberapa wilayah riset termasuk dalam wilayah lembaga pendidikan Islam. Sehingga istilah dan definisi tentang kepemimpinan sangat beragam pendefinisiannya biasanya berdasarkan perspektif dan fenomena yang ditemukan oleh para peneliti. Namun untuk memperkaya pengetahuan dan definisi mengenai kepemimpinan di bawah ini penulis sajikan beberapa definisi kepemimpinan.

Hadari Nawawi berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang dilakukan.[46]

---

[45]Imam Machali. *Kepemimpinan Pendidikan Dan Pembangunan Karakter*. (Yogyakarta: Pedogagia, 2012. H.Iv.

[46]Hadari Nawawi. *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: Haji Masagung, 1988), H, 81.

Kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum di dalam Al-Qur'an dan Assunah yang meliput kehidupan pribadi, keluarga sampai umat manusia. Konsep ini mencangkup cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk kehidupan dunia yang lebih baik dan akhirat sebagai tujuannya ajaran Islam untuk kehidupan dunia yang lebih baik dan akhirat sebagai tujuannya. Kepemimpinan dalam Islam dijelaskan sebagaimana firman Allah dalam QS Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: " *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "*Sesungguhnya *Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata:"Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman:"Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"* (QS Al-Baqarah:30)

Para ahli memberikan pengertian atau definisi tentang kepemimpinan dengan sangat beragam dan berbeda. Hal ini dikarenakan oleh banyak pendekatan yang digunakan. Dari berbagai definisi kepemimpinan di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu rencana atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mencapai

tujuan bersama dengan menggunakan pengaruhnya yang kuat untuk mendorong, menuntun, membimbing dan mengontrol baik didalam organisasi dengan memandukan unsur tenaga, alat, bahan, waktu bahkan uang melalui interaksi yang baik.

Dalam konteks lembaga pendidikan yaitu sekolah, peran kepemimpinan dilaksanakan oleh kepala sekolah. Sehingga kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi semua personel yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang kompleks sehingga amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan oleh karenanya, tidak ada satu definisi kepemimpinan dapat dirumuskan secara lengkap untuk mengabstraksikan prilaku sosial atau prilaku interaktif manusia didalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu secara misi yang kompleks.

Menurut Danim, kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.[47] Sedangkan menurut Bass, kepemimpinan transformasional merupakan suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.[48]

Sedangkan menurut Burns dalam Safaria, kepemimpinan tranformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap,

---

[47]Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta Utama. Hal: 54

[48]Yulk, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalm Organisasi*. Jakarta: Indeks. Hal: 313

perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan.[49] Robbins dan Judge mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikkan organisasi dan ampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.[50] Sedangkan menurut O'Leary dalam Martha Andy Pradana, kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampui status quo organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.[51]

Kepemimpinan transformasional sering sekali dipersandingkan dengan kepemimpinan transaksional karena setiap perilaku kepemimpinan melahirkan transaksi antara pemimpin dan yang dipimpin.

Yulk mengatakan kepemimpinan transformasional dimaknai sebagai suatu cara bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama (kerja team) dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Kepemimpinan transformasional meliputi interaksi atau hubungan yang intens antara pemimpin dan karyawannya dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.[52] Menurut Yulk Kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi atau budaya apapun. Teori ini tidak menyebutkan

---

[49]Triantoro, Safaria. 2004. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Imu. Hal: 62

[50]Robbins Dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat. Hal: 90

[51]Andy Pradana, Martha. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya*. Lumajang Universitas Brawijaya. Hal: 3

[52]Yulk, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Indeks.

suatu kondisi dimana kepemimpinan transformasional autentik tidak relevan atau efektif namun relevansi universal tidak berarti bahwa kepemimpinan transformasional sama efektifnya dalam semua situasi atau sama-sama mungkin terjadi. Dalam organisasi seorang pimpinan disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional jika mampu mengubah energi menjadi sumberdaya. Sumberdaya yang dimaksud adalah berupa sumber daya manusia, fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal organisasi seperti masyarakat dan dunia usaha dan industri.[53]

Kepemimpinan transformasional membutuhkan dua hal pokok yaitu, pertama, adanya visi yang memungkinkn guru-guru memiliki perasaaan terpanggil atau motif intrinsik sebagai pendidik. Motif intrinsik disini yang dimaksud adalah dorongan dari dalam diri seseorang. Apabila seseorang memiliki motif dalam melakukan sebuah pekerjaan, maka pengaruh yang dihasilkan dalam pekerjaannya akan sangat besar. Namun apabila motifnya tidak kuat, akan membuat seseorang tidak bergairah dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika seorang guru memiliki motif instrinsik maka dalam mendidik muridpun hasilnya akan maksimal, karena guru tahu apa yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Kedua, adalah budaya sosial atau budaya organisasi dimana kepala sekolah dan seluruh staf karyawan saling memprihatikan, saling memahami dan menghargai dan memperdulikan secara tulus.[54]

Kesuksesan pemimpin ditentukan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang dapat menunjang dalam keberhasilannya. Oleh karena itu, suatu tujuan akan tercapai

---

[53] Yulk , Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Diterjemahkan Oleh Budi Suprianto*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. 2001. Hal:306

[54] Senny, M.H., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M.(2018). *Penerapan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga*. Scolaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 8(2),197-209.

dan berhasil, manakala terjadinya keharmonisan, interaksi positif dan saling mendukung antara yang satu dengan yang lainnya. Di samping itu, kedewasaan, karakter, motivasi diri, dan keluwesan dalam melakukan hubungan sosial dengan orang lain.

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting. Untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai ke maslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat. Fokus kepemimpinan transformasional adalah komitmen dan kapasitas anggota organisasi. Komitmen dan kapasitas yang semakin bertambah dianggap dapat menghasilkan usaha dan produktivitas yang lebih besar, dan akan menjadi *outcome* yang diharapkan oleh sebuah organisasi.[55]

Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransfer perubahan tersebut ke dalam organisasi, mempelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu keryawan untuk kreatif dan inovatif serta membangun kinerja manajemen, berani dan bertanggungjawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Pemimpin transformasional menggunakan kekuasaan dan wewenangnya untuk mengganti suasana lingkungan sosial dan psikologis secara radikal, melakukan perubahan, membuang yang lama dan menggantikannya dengan yang baru.

---

[55]Raihani, 2010.*Kepemimpinan Sekolah Tranformatif*. Yogyakarta: Pt. Liks Priting Cemerlang, Hal, 20-23

Pemimpin tranformasional sesungguhnya merupakan agen perubahan karena memang erat kaitannya dengan tranformasional yang terjadi dalam satu organisasi. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai kualitas perubahann bukannya sebagai pengontrol perubahan. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas dan memiliki gambaran holistic tentang bagaimana organisasi dimasa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai.house menyatakan bahwa pemimpin yang transformasional memotivasi bawahan mereka untuk bekinerja diatas dan melebihi panggilan tugasnya.

Dalam merumuskan perubahan biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, dimna lingkungan kerja yang partisipatif dengan model manajemen yang kolegial demikian kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama dan sistem budaya untuk menciptakan inovasi dan kreativitas pengkitnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan.[56]

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Benard M. Bass dalam buku Helmawati, memotivasi kita untuk berbuat lebih dari apa yang sesungguhnya diharapkan dari kita dengan meningkatkan arti penting dan nilai tugas dimata kita dengan mendorong kita mengorbankan kepentingan kita sendiri demi kepentingan tim, organisasi atau kebijakan yang lebih besar dan dengan menaikkan tingkat kebutuhan kita ketaraf yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri. Sedangkat menurut Richard Boyd memodifikasi teroi kepemimpinan transformasional dengan mngusulkan bahwa perubahan-perubahan dalam struktur dan strategi industry Amerika telah menciptakan suatu kebutuhan akan suatu rangkaian jenis

---

[56] Chandra Wijaya. 2016,*Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing, Hal.77

kepemipinan baru yang menguasai suatu rangkaian keahlian yang berbeda dari yang dikemukakan oleh para ahli teori terdahalu.[57]

Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebuthan akan penghargaan diri tetapi membuthkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja dan perutumbuhan organisasi adlah sisi yang paling berpengauh.

Buns menjelaskan kepemimpinan tranformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya "para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi".[58] Para pemimpin merupakan seseoang yang sadar akan primsip pengembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian staf dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan pada emosi seperti misalnya keserakahan, kecemburuan dan kebencian.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi dimasa datang, oleh karena itu pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang *visioner*. Selain itu juga pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator yaitu yang memberikan peran mengubah sistem kearah ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada dan berusaha memberikan reaksi yang

---

[57] Helmawati, 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal,38

[58] Aan Komariah, Dan Cepi Triatna. 2008. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Yang Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara, Hal. 77

menimbulkan semangatdan daya kerja cepat semaksimal mungkin serta tampil sebagai pelapor dan pembawa perubahan.

Mengacu pada pandangan Bass, pemimpin melakukan transformasional dan motivasi anggota dengan membuat bawahan lebih menyadari betapa pentingnya hasil pekerjaan, membujuk mereka meningkatkan minat pribasi mereka bagi memelihara organisasi dan tim, serta mengaktifkan kebutuhan akan aturan lebih tinggi.

Perilaku kepemimpinan transformasional yaitu Pertama, pengaruh ideal yang mana perilaku muncul dan emosi memberi pengaruh yang kuat kepada pengikut dan identifikasi dengan pemimpin. Kedua, simulasi intelekrtual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut terhdap masalah dan mempengaruhi pengikut untuk memandang masalah dari perspektif baru. Ketiga, penghargaan individu yang mencakup memberikan dukungan, membangkitkan semangat untuk melatih anggota. Keempat, memotivasi insprasi yang mencakup komunikasi kemunculan visi, menggunakan syimbol terhadap fokus usaha bawahan, perilaku teladan yang sesuai.[59] Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional senantiasa mengarah perubahan dengan pendekatan pemberdayaan personil sekolah.

2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Aviola menguslkan empat dimensi dalam dasar kepemimpinan transformasional dengan beberapa dimensi sebagai berikut.[60]

a. *Idealiced Influence,* yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari

---

[59]Syafruddin. 2013.*Kepemimpinan Pendidikan Kotempore.* Bandung: Citapustaka Media, Hal, 69-70

[60] Ahmad Susanto. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Startegi, Dan Implementasinya*), Jakarta: Prenada Media Group, Hal.63-64.

orang yang dipimpinnya. *Idealiced Influence* mengandung makna saling berbagai resiko melalui pertimbangan kebuthan pegawai di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis. *Idealiced Influence* melalui model-model aturan bagi pengikut yang mana pengikut mengidentifikasi dan ingin melakukan melebihi model tersebut. Pemimpin-pemimpin menunjukkan standar tinggi dari tingkah laku moral dan etika serta menggunakan kemapuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian misi mereka dan bukan untuk nilai perorangan.

b. *Inspirational motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan memberikan makna yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optipisme pegawai. Pemimpin yang memberikan arti dan tantangan bagi pengikut dan maksud menaikkan semangat dan harapan, menyebarkan visi, komitmen pada tujuan serta dukungan lain.

c. *Intellectual stimulation*, yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinan didasarkan pada ilmu pengetahuan yang secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Dengan demikian, pemimpin transformasional menciptakan rangsangan dan berfikir inovatif bagi pegawai melalui asumsi=asumsi pertanyaan, merancang kembali masalah. Menggunakan pendekatan pada situasi lampau melalui cara yang baru.

d. *Individualized consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan dan segala masukan yang diberikan pegawai, dengan melalui pemberian bantuan sebagai

pemimpin, memberikan pelayanan sebagai mentor, memeriksa kebutuhan individu untuk berkembang dan peningkatan keberhasilan, mengekspresikan penghargaan pekerjaan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, mengkritik kelemahan pegawai secara kondusif, menggunakan bakat khusus pegawai dan memberikan kesempatan belajar.

3. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Paradigma baru dari kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang strategis yang terdiri dari:[61]

a. Simplikasi. Keberhasilan dan kepemimpinan diawali dengan sebuag visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama, kemampuan serta keterampilan danmengungkapkan visi secara jelas praktis.
b. Motivasi. Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan.
c. Fasilitasi. Dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi didalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat didalamnya.
d. Inovasi. Merupakan kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi.
e. Mobilitas. Merupakan pengarahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang ingin terlibat didalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu

[61] *Ibid.*, Hal. 65-66

mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.

f. Siap-siaga. Merupakan kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

g. Tekad. Merupakan tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelsaikan sesuatu dengan baik dan tuntas, untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik, serta komitmen.

Setelah beberapa pinsip kepemimpinan transformasional diatas dalam ajaran Islam dasar konseptual kepemimpinan secara normative bersumber pada Al-Qur'an sebagaimana dijelaskan pada surah Shaad Ayat 26:

يَـٰدَاوُۥدُ إِنَّا جَعَلْنَـٰكَ خَلِيفَةً فِى ٱلْأَرْضِ فَٱحْكُم بَيْنَ ٱلنَّاسِ بِٱلْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ ٱلْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱلَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ ٱللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌۢ بِمَا نَسُوا۟ يَوْمَ ٱلْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: "*Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapatkan azab yang barat, karena mereka melupakan hari perhitungan.* (Q.S Shaad Ayat 26).

4. Faktor Kepemimpinan Transformasional

Tiga faktor tercakup dalam kepemimpinan transformasional yang meliputi atribut-atribut yang ideal, perilaku yang ideal, motivasiinspiratif, stimulasi intelektual, dan kondiderasi yang diindividualisasikan.[62]

Pertama, atribut-atribut yang ideal memacu pada pemimpin yang bertindak sebagai model yang kuat untuk pengikutnya, para pengikut sangat mengagumi pemimpin dan sangat ingin menyamai mereka. Pemimpin ini sangat dihormati, berkuasa, etis, dan menetakan standar dan harapan yang tinggi bagi pengikutnya. Faktor merupakan salah satu syarat penting dan bahkan merupakan level tertinggi mennurut Bass & Avolio dalam buku Raihani. Kepemimpinan transformasional dengan sendirinya tidak cukup untuk menjamin roses tramasi. Kedua, perilaku yang mendorong rekan kerjanya agar memiliki visi dan tujuan yang sama untuk mendukung pemimpin dan membangun tingkat kepercayaan yang tinggi.

Ketiga, motivasi inspiratif mengacu kepada seorang pemimpin yang mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi kepada pengikutnya dan memberikan inspirasi sehingga mereka berkomitmen dan manjadi bagian dari visi bersama organisasi. Pemimpin ini juga menggunakan simbol-simbol untuk meningkatkan kesadaran akan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan memfokuskan usaha-usaha bawahan serta ,memberikan contoh perilaku yang benar.

Berikut keahlian kepemimpinan yaitu:

a. Keahlian mengantisipasi: pengamatan sebelumnya ke dalam suatu lingkungan yang terus menerus berubah.
b. Keahlian visioning: penggunaan bujukan dan teladan untuk mengajak kelompok bertindak sesuai dengan tujuan pemimpin atau tujuan bersama suatu kelompok

[62] Raihani, Op.Cit., Hal.20-23

c. Keahlian kesesuaian nilai (*value-congruence):* kebutuhan akan perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan ekonomi, keamanan, psikologis, spiritual, seksual, dan fisik dari karyawan guna melibatkan orang berdasarkan motivasi, nilai dan tujuan bersama.
d. Keahlian pemberian kuasa: hasrat untuk membagi kekuasaan untuk menjadikannya begitu efektif.
e. Keahlian pemahaman dari keahlian intropeksi atau pemahaman diri juga kerangka kerja dimana para pemimpin memahamai baik kebutuhan dan tujuan karyawan.[63]

5. Fungsi Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin harus melakukan berbagai fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan adalah menentukan tujuan, menjelaskan, melaksanakan, memilih cara yang tepat, memberikan, serta merangsang para anggota untuk bekerja. Adapun menurt Ngalim Purwanto dalam buku Edin Nasrudin fungsi kepemimpinan merupakan sebuah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi yang efesien, dam membawa para pengikutnya kepada yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu perencanaan. Ada lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu: fungsi instruktif, fungsi konsultif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, fungsi pengendalian.[64]

6. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dalam bidang pendidikan seiring dengan upaya pembaharuan yang dilakukan bentuk kepemimpinan juga pening untuk diinformasikan. Kepemimpinan transformasional berdasarkan kekayaan konseptual melalui karisma, konsideran individu dan simulasi intelektual,

---

[63] Helmawati, *Op.Cit.* Hal. 38
[64] *Ibid.* Hal.38

diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran yang mengandung jangkauan ke depan, asas kedemokrasian dan ketransparananan yang oleh karenanya perlu diadopsi ke dalam kepemimpinan kepala sekolah khususnya dalam rangka menunjang manajemen berbasis sekolah atau bentuk-bentuk pembaruan pendidikan lainnya.

Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sekolah model manajemen berbasis sekolah adalah agar kepala sekolah dapat mengimplementasikan upaya-upaya pembaharuan dalam pendidikan. Tanpa dibarengi kepemimpinan kepala sekolah yang aspiratif terhadap perubahan upaya pembaharuan pendidikan seideal apapun yang dirancang dampaknya tidak akan membawa hasil optimal. Kepemimpinan transfomasional diharapkan dapat menjawab tantangan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah melalui tiga unsur yaitu karisma, konsideran individual, dan simulasi intelektual pada diri kepala sekolah.

Pemimpin yang baik adalah yang berkualitas. Kualitas pemimpin yang diharapkan paling tidak ada lima karakteristik yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin.[65]

a. Bawahan menginginkan agar pemimpin mempunyai tujuan yang jelas dan konsisten, bukan pemimpin yang selalu mengikuti arah angin.
b. Bawahan mengingkan pemimpinnya membuat rencana yang baik dan dapat dijangkau, bukan rencana yang muluk-muluk yang bersifat utopia, mimpi, atau mengaharpkan wangsit.
c. Bawahan menginginkan pemimpin yang secara terus menerus menginformasikan kemajuan perusahaan atau organisasi kepadanya.

[65] Sudarwan Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta, Hal, 65.

d. Bawahan menghendaki agar pemimpinnya memperlakukan mereka sebagai manusia dan bukan seperti robot.
e. Bawahan menuntut pemimpin yang mampu membawa kemajuan organisasi secara arif dan bijaksana.

Berdasarkan uraian di atas dapat didentifikasikan bahwa yang dimaksud denga kepemimpinan transformasional adalah mempunyai tujuan dan visi misi yang jelas, serta memiliki gambaran yang menyeluruh terhadap organisasinya di masa depan. Pemimpin dalam hal ini berani mengabil langkah-langkah yang tegas tetapi tetap mengacu pada tujuan yang telah ditentukan guna keberhasilan organisasinya, misalnya dalam menerapkan metode dan prosedur kerja, pengembangan staf secara menyeluruh, menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, juga termasuk d dalamnya berani menjamin kesejahteraan bagi para staffnya.

Keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh dirinya sendiri. Tetapi akan ditentukan juga dengan akumulasi subsistem yang terlibat yaitu pemimpin sendiri dengan seperangkat potensinya dengan beberapa indikator yaitu: perhatian indiviu, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan pribadi karismatik.

C. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Secara etimologis (bahasa), kata “komunikasi” berasal dari bahasa Inggris “*communication”* yang mempunyai akar kata dari bahasa latin “*comunicare*”. Kata “*comunicare*” sendiri memiliki tiga kemungkinan yaitu: “*to make common*” atau membuat sesuatu menjadi umum. “cum+munus” bebrarti saling memberi sesuatu menjadi

umum. “cum+munire” yaitu membangun pertahanan bersama.[66]

M. Hardjana dalam Suranto Aw mengatakan, komunikasi interpesonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, dimana pengiriman dapat menyampaikan pesar secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula.[67]

Komunikasi intrapribadi (interpersonal) adalah kemampuan seseorang berdialog dan berperan sebagi saya dan aku dalam mengatur perencanaan melalui kecerdasan IQ, mempersiapkan penataan melalui kecerdasan RQ/ *spiritual quotient/ SQ, melaksanakan penerapannya melalui lecerdasan nafs quotient Nafs* Q, dan mengevaluasi perencanaan melalui kecerdasan EQ. Adapun kecerdasan kefitrahan merangkul ke empat kecerdasan tersebut agar dimensi manusia tidak bergeser ke kiri, kanan, atas atau bawah. KIP ini berwawasan Al-Qur’an.[68]

Menurut Deddy mulyana komunikasi merupakan hal yang terpenting atau vital bagi manusia. Tanpa komunikasi maka manusia bisa dikatakan “tersesat” dalam belantara kehidupan ini.” Orang yang tidak pernah berkomunikasi dengan manusia bisa dipastikan akan tersesat, karena ia tidak bisa menaruh dirinya dalam lingkungan sosial”. Betapa pentingnya komunikasi terlihat dari semakin innovatif perkembangan teknologi komunikasi itu sendiri.

Beberapa ciri-ciri komunikasi interpesonal menurut Kumar dalam Wiryanto yaitu Pertama, keterbukaan (*Openess*) merupakan kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menghadapi hubungan

---

[66]Mufid,Muhammad.*Komunikasi Dahn Regulasi Penyiaran*. (Jakarta: Kencana, 2010), Hlm.1

[67]Aw. Suranto. *Komunikasi Interpesonal.* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), Hlm. 3

[68] Arbi, Armawati.”*Komunikasi Interpibadi: Integrasi Komunikasi Spiritual, Komunikasi Islam Dan Komunikasi Lingkungan*. (Jakarta: Kencana, 2019) Hlm.3

antar pribadi. Kedua, empati (*empathy*) merupakan merasakan apa yang dirasakan orang lain. Ketiga, dukungan (*supportiveness*) yaitu situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif. Keempat, rasa positif (*positiveness*) seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif. Kelima, kesetaraan atau kesamaan (*equqlity*) yaitu pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.[69]

Perkembangan media komunikasi sungguh sangat menakjubkan di era digital saat ini. Sebagai contoh adalah teknologi percetakan, dahulu kata sebelum ditemukannya kerta dan mesin cetak, manuskrip maupun buku tulis dengan menggunakan tinta, lalu meningkatkan dengan munculnya alat cetak sederhana yang mengharuskan operator mesin tersebut menyusun satu demi satu satu huruf yang diperlukan. Jelas ini memerlukan ketelitian yang sangat dan aktu yang cukuplama bahkan sehingga berbulan-bulan. Akan tetapi saat Gutenberg ditahun 1456 menemukan mesin cetak maka pekerjaan pencetakan bisa dilakukan dalam hitungan jam.[70]

Mengatasi pesoalan waktu kemajuan teknologi komunikasi bisa mengaburkan batas-batas geografis atau wilayah. Munculnya alat-alat elektronik dengan sistem komputer sisasinya menyebabkan teknologi dalam berkomunikasi ini berkembang dengan sangat pesat. Sebagai ilustri seperti Gmail atau surat elektronik dianggap sebagai teknologi tercepat yang dapat menggantikan keberadaan surat pos. Akan tetapi seiring dengan perkembangan teknologi

---

[69] Wiryanto. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo. 2005. Hal.36

[70] Nasrullah, Rulli. *Komunikasi Antarbudaya Di Era Budaya Siber* .(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012. Hlm.1

kemunculan telepon genggan dengan fasilitas SMS (*short message service*) atau layanan pesan singkat mampu mengatasi kendala-kendala yang mungkin timbul bila menggunakan Gmail salah satunya adalah penggunaan telepon genggam dalam kondisi dan wilayah yang berbeda-beda.[71]

Komunikasi dalam penelitian umum dapat dilihat dari dua aspek yaitu:

a. Pengetian Komunikasi Secara Etimologis

Secara etimologis atau menurut asal katanya istilah komunikasi berasal dari bahasa lain *communicatio* dan perkataan ini bersumber pada kata *communis* perkataan *communis*tersebut dalam pembahasan kita ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai dalam kegiatan politik arti *communis* disini adalah *sama*dalam arti kata *sama makna*yaitu sama makna mengenai suatu hal. Maka, komunikasi berlangsung apabila antara hal yang dikomunikasikan. Jadi jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya maka omunikasi berlangsung. Dengan lain perkataan hubungan antara mereka itu bersifat komunikatif. Senaliknya jika ia tidak mengerti komunikasi tidak langsung. Dengan kata lain perkataan hubungan antara orang-orang itu tidak komunikatif.

b. Pengertian Komunikasi Secara Terminologis

Secara terminologis komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seorang kepada orang lain. Komunikasi melinatkan sejumlah orang dimana seseorang menyatakan sesuatu kepda orang lain. Maka, yang terlibat dalam komunikasi itu adalah manusia. Karena komunikasi yang dimaksudkan disini adalah kominkasi manusia atau dalam bahasa asing human *communication*,

[71] Ibid, Hal.2

yang sering kali pula disebut komunikasi sosial atau social *communication*.

Komunikasi manusia sebagai singkatan dari komunikasi antara manusia dinamakan komunikasi sosial atau komunikasi kemaysrakatan kerena hanya pada manusia-manusia yang bermasyarakat terjadinya komunikasi. Masyarakat terbentuk dari paling sedikit dua orang yang saling berhubungan dengan komunikasi sebagai penjalinnya. Robinson Crusoe yang hidup sendirian oleh sebab itu dia tidak berkomunikasi dengan siapa-siapa.[72]

Dalam pegertian paradigmatis, komunikasi mengandung tujuan tertentu ada yang dilakukan secara lisan, secara tatap muka, atau melaui media baik media massa seperti surat kabar, radio, televisi, atau film, maupun media nonmassa misalnya surat, telepon, papan pengumuman, posterm, spandoek, dan sebagainya.

Jadi komunikasi dalam pengertian paradigmatis bersifat intensional (intentional), mengandung tujuan karena itu harus dilakukan dengan perencanaa, sejauh mana kabar perencanaan itu bergantung kepada pesan yang akan dikomunikasikan dan pada komunikasin yang dijadikan sasaran.[73]

Pada hubungan komunikasi antar pribadi, para komunikator membuat predikdi terhadap satu sama lain atas dasar data psikologis. Masing-masing mencoba mengerti bagaimana pihak lainnya bertindak sebagai individu tidak seperti pada hubungan kultural dan sosiologis. Rentangan perilaku komunikasi dibolehkan menjadi sangat berbeda dibandingkan rentangan perilaku komunikasi yang dibolehkan pada situasi non-antarpribadi. Pilihan pribadi dapat secara bebas dilaksanakan dalam pengembangan

---

[72]Effendy, Onong Uchjana. *Dinamika Komunikas*.(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), Hlm.3-4

[73] Ibid, Hlm.5

hubungan. Contoh mengenai hubungan komunikasi antarpribadi meliputi sahabat dan kebanyakan suami istri. Dalam situasi seperti ini para komunikator memiliki banyak informasi mengenai keinginan dan kebutuhan serta nilai-nilai pribadi satu sama lain serta dapat mengembangkan gaya komunikasi yang cocok bagi kedua belah pihak.[74]

Komunikasi yang efektif membutuhkan kepekaan dan keterampilan yang hanya dapat kita lakukan setelah kita melakukan proses komunikasi dan kesadaran akan apa yang kita dan orang lain lakukan ketika kita sedang berkomunikasi. Mempelajari komunikasi yang efektif pada dasarnya adalah berusaha memahami apa yang menyebabkan orang lain berprilaku sebagaimana yang ia lakukan. Menciptakan komunikasi yang baik diperlukan kemampuan komunikasi seperti menulis, membaca, berbicara, medengarkan, dan berfikir (kemampuan bernalar).

Menjadikan hubungan yang harmonis antara guru dan siswa tidak hanya dilakukan didepan kelas saja akan tetapi juga dilakukan melalui kegiatan belajar mengajar yang lainnya seperti pertemuan di jam belajar yang lainnya. Komunikasi tersebut dapat menyebabkan hubungan timbal balik antara guru dan siswa seperti guru menanyakan keadaan siswa dan siswa juga dapat mengajukan berbagai persoalan dan hambatan yang dihadapinya.[75]

2. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Menurut suranto dalam bukunya *komunikasi interpersonal*, tujuan dari komunikasi interpersonal yang penting untuk dipelajari ada delapan yaitu:

1. Mengungkapkan perhatian kepada orang lain
2. Menemukan diri sendiri

---

[74] Muhammad Budyatna Dan Leila Mona Ganiem. *Teori Komunikasi Antarpribadi.* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), Hlm.10

[75] Deddy Mulyana, Human . *Communication Konteks-Konteks Komunikasi*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001)Hlm. Prakata Vii

3. Menemukan dunia luar
4. Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis
5. Mempengaruhi sikap dan tingkah laku
6. Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu
7. Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi
8. Memberikan bantuan (konseling)[76]

Berdasarkan uraian diatas merupakan tujuan-tujuan komunikasi interpersonal yang tidak harus dilakukan dengan sadar maupun dengan suatu maksud namun bisa juga dilakukan dengan sadar maupun tanpa maksud tertentu.

1. Mengungkapkan perhatian kepada orang lain

   Salah satu tujuan komunikasi interpesonal yaitu untuk mengungkapkan perhatian kepada orang lain. Dalam hal ini seseorang berkomunikasi dengan cara menyapa, tersenyum, lambaikan tangan, membungkukkan badan, menanyakan kabar kesehatan partner komunikasinya, dan sebagainya. Pada prinsipnya komunikasi interpesonal hanya dimaksudkan untuk menunjukkan adanya perhatian kepada orang lain dan untuk menghindari kesan dari orang lain sebagai pribadi yang tertutup, dingin dan cuek.
2. Menemukan diri sendiri

   Artinya seseorang melakukan komunikasi interpersonal karena ingin mengetahui dan mengenali karakteristik diri pribadi berdasarkan informasi dari orang lain. Peribahsa mengatakan “gajar dipelupuk mata tidak tampak, namun kuman di seberang lautan tampak”. Artinya seseorang tidak mudah melihat kesalahan dan kekurangan pada diri sendiri namun mudah menemukan pada orang lain.

---

[76] Aw, Suranto. *Komunikasi Interpersonal.* (Cetakan Kedua), Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018) Hlm.19-22

Bila seseorang terlibat komunikasi interpersonal dengan orang lain maka terjadi proses belajar banyak sekali tentang diri maupun orang lain. Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berbicara tentang apa yang disukai dan apa yang dibenci, serta memperoleh informasi berharga untuk mengenai jati diri atau dengan kata lain menemukan diri sendiri.

3. Menemukan dunia luar

Dengan komunikasi interpersonal diperoleh kesempatan untuk mendapatkan berbagai informasi dari orang lain termasuk informasi penting dan aktual. Misalnya komunikasi interpesonal dengan seorang dokter mengantarkan seseorang untuk mendapatkan informasi tentang penyakit dan penanganannya. Jadi dengan komunikasi interpersonal diperolehlah informasi dan dengan informasi itu dapat dikenali dan ditemukan keadaan dunia luar yang sebelumnya tidak diketahui. Maka komunikasi merupakan "jendela dunia" karena dengan berkomunikasi dapat mengetahui berbagai kejadian di dunia luar.

4. Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis

Sebagai makhluk sosial, salah satu kebutuhan setiap orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan baik dengan orang lain. Pepatah mengatakan "mempunyai seorang musuh terlalu banyak, mempunyai seribu teman terlalu sedikit". Maksudnya kurang lebih bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri perlu bekerja sama dengan orang lain. Setiap orang telah menggunakan banyak waktu untuk komunikasi interpersonal yang diabadikan untuk membangun dan memelihara hubungan sosial dengan orang lain.

5. Mempengaruhi sikap dan tingkah laku

Komunikasi interpersonal sialah poses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun tidak langsung (dengan menggunakan media). Dalam prinsip komunikasi, ketika pihak komunikan menerima pesan atau informasin, berarti komunikan telah mendapat pengaruh dari poses komunikasi.

Sebab pada dasarnya komunikasi adalah sebuah fenomena sebuah pengalam. Setiap pengalaman akan meberi makna pada situasi kehidupan manusia termasuk memberi makna pada situasi kehidupan manusia termsuk memberi makna tertentu terhadap kemungkinan terjadinya perubahan sikap. Contohnya melalui komunikasi interpesonal seorang ayah menginginkan agar ada perubahan sikap pada perilaku anaknya sehingga sang anak meningkatkan intensitas belajar dan mengurangi ketergantungan dengan bermain hend phone dan internet.

6. Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu

Seseorang melakukan komunikasi interpersonal sekedar mencari kesenangan atau hiburan. Berbicara dengan teman mengenai acara perayaan hari ulang tahun, berdiskusi mengenai olah raga, bertukar cerita-cerita lucu merupakan pembicaraan untuk mengisi dan menghabiskan waktu. Disamping itu juga dapat mendatangkan kesenangan karena komunikasi interpersonal semacam itu dapat memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan suasana rileks, ringan, dan menghibur dari semua keseriusan berbagai kegiatan sehari-hari.

7. Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi

Komunikasi interpersonal dapat menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi (*mis communicarion*) dan salah interpretasi (*mis interpretation)* yang terjadi antara sumber dan penerima pesan. Hal tersebut dikarenakan dengan komunikasi interpersonal dapat dilakukan pendekatan secara langsung, menjelaskan berbagai pesan yang rawan menimbulkan kesalahan interpretasi.

8. Memberikan bantuan (*konseling)*

Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya. Dalam kehidupan sehari-hari dikalangan masyarakat pun juga dapat dengan mudah diperoleh contoh yang menunjukkan fakta bahwa komunikasi interpersonal dapat dipakai sebagai pemberian bantuan (konseling) bagi orang lain yang memerlukan. Tanpa disadari setiap orang ternyata sering bertindak sebagai konselor maupun konseli dalam interaksi interaksi sehari-hari.

Konseling adalah komunikasi antarpersonal antara pimpinan dengan karyawan yang bertindak sebagai konselor adalah manajer atau pemimpin (kepala bagian, kepala seksi, supervisor, dan sebagainya). Sedangkan konselinya adalah karyawan yang menghadapi suatu masalah atau mengalami frustasi. Tujuan dari konseling yaitu membantu para karyawan memecahkan masalahnya sendiri, memecahkan masalahnya yang berkaitan dengan hubungan antarkaryawan, mengusahakan adanya suatu suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalah yang mungkin ada.

3. Bagian-Bagian Komunikasi Interpersonal

Menurut Sendjaja bahwa komunikasi interpersonal terjadi melalui proses pengirim dan penerima pesan diantara dua orang (*dyadic*), tiga orang (*triadic*) atau antara sekelompok kecil orang (*small group*) dengan berbagai efek yang bersifat personal (pribadi). Proses ini melibatkan berbagai bagian secara intergratif dan sistematik. Bagian-bagian yang terlibat dalam proses komunikasi interpersonal yaitu:

a. Pengirim- penerima
b. Encoding- decoding
c. Pesan-pesan
d. Saluran
e. Gangguan
f. Umpan balik
g. Konteks
h. Bidang pengalaman
i. akibat[77]

4. Ciri-Ciri Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan jenis komunikasi yang frekuensinya cukup tinggi dalam kehidupan sehari-hari. Apabila diamatai dan dikomparasikan dengan jenis komunikasi lainnya maka dapat dikemukakan ciri-ciri komunikasi interpersonal antara lain yaitu arus pesan dua arah, suasana informal, umpan balik segera, peserta komunikasi berada dalam jarak dekat, dan peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun nonverbal.

a. Arus pesan dua arah

Komunikasi interpersonal menempatkan sumber pesan dan penerima dalam posisi yang sejajar, sehingga memicu terjadinya pola penyebaran pesan mengikut arus

[77] Muhammad Anshar Akil. *Ilmu Komunikasi Kontruksi, Proses & Level Komunikasi Kontemporer.* (Alauddin University Press, Makassar) Hlm.77-79

dua arah. Artinya komunikator dan komunikan dapat berganti peran secara cepat. Seorang sumber pesan dapat berubah peran sebagai penerima pesan begitupun sebaliknya. Arus pesan secara dua arah ini berlangsung secara berkelelanjutan.

b. Suasana nonformal

Komunikasi interpersonal biasanya berlangsung dalam suasana nonformal. Dengan demikian komunikasi itu tidak secara kaku berpegang pada hirarki jabatan dan prosedir birokrasi namun lebih memilih pendekatan secara individu yang bersifat pertemanan. Relevan dengan suasana nonformal tersebut, pesan yang dikomunikasikan biasanya juga cenderung bersifat nonformal seperti percakapan intim dan lobi bukan forum formal seperti rapat.

c. Umpan balik segera

Komunikasi interpersonal biasanya mempertemukan para pelaku komunikasi secara bertatap muka, maka umpan balik dapat diketahui dengan segera. Seseorang komunikator dapat segera memperoleh balikan atas pesan yang disampaikan dari komunikan baik secara verbal maupun nonverbal. Respon verbal berarti dari jawaban yang berupa kata-kata setuju. Tidak setuju. Pikir-pikir, dan sebagainya. Sementara itu respon non verbal dapat ditangkap melalui gelengan atau anggukan kepala, pandangan mata, raut muka, dan sebagainya.

d. Peserta komunikasi berada dalam jarak yang dekat

Komunikasi interpersonal merupakan metode komunikasi antaraindividu yang menuntut agar peserta komunikasi berada dalam jarak dekat, baik jarak dalam arti fisik maupun psikologis. Jarak yang dekat dalam arti fisik artinya para pelaku saling bertatap muka berada pada satu lokasi tempat tertentu. Sedangkan jarak yang

dekat secara psikologis menunjukkan keintiman hubungan antar individu.

e. Peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan sopan, baik verbal maupun nonverbal

Untuk meningkatkan kefektifan komunikasi interpersonal, peserta komunikasi dapat memberdayakan pemanfaatan kekuatan pesan verbal maupun nonverbal secara simultan. Peserta komunikasi berupaya saling meyakinkan dengan mengoptimalkan penggunaan pesan verbal maupun nonverbal secara bersamaan, saling mangisi, saling memperkuat sesuai tujuan komunikasi. Secara verbal diungkapkan dengan ucapan atau kata-kata seperti senang sekali bertemu anda. Sedangkan nonverbal dapat dilakukan dengan berbagi isyarat seperti bersalman, berpelukan, tersenyum, dan sebagainya.

5. Fungsi komunikasi interpersonal yang efektif

Komunikasi interpersonal dianggap efektif jika orang lain memahami pesan anda dengan benar dan memberikan respon seusia dengan yang anda inginkan. Komunikasi interpersonal yang efektif berfungsi membantu anda untuk membentuk dan menjaga hubungan baik antarindividu, menyampaikan pengetahuaninformasi, mengubah sikap dan perilaku, pemecahan masalah hubungan antarmanusia, citra diri menjadi lebih baik dan jalan menuju sukses.

Dalam semua aktivitas tersebut esensi komunikasi interpersonal yang berhasil adalah proses saling berbagi (*sharing*) informasi yang menguntungkan kedua belah pihak, anda dan orang-orang yang berkomunikasi dengan anda.[78]

Komunikasi interpesonal yang **e**fektif akan membantu anda mengantarkan kepada tercapinya tujuan

[78] Aw, Suranto. *Komunikasi Interpersonal (Cetakan Kedua).* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018) Hlm.79

tertentu. Seseorang guru yang ingin mentransfer pengetahuan dan membimbing sikap peserta didik tidak sekedar ditentukan oleh ilmu pengetahuan yang dia miliki, melainkan ditentukan pula oleh bagaimana cara ida berkomunikasi. Sebaliknya jika komunikasi interpersonal tidak berhasil akibatnya bisa apa saja dari sekedar membuang waktu sampai akibat yang tragis. Misalnya kegagalan komunikasi antar pengatur perjalanan kereta api dengan masinis dapat mengakibatkan terjadinya tabrakan sesama kereta api yang membawa korban harta dan nyawa. Kita harus menyadari bahwa komunikasi interpesonal merupakan jalan menuju sukses. Apapun kedudukan anda keterampilan berkomunikasi secara efektif merupakan modal penting bagi sebuah keberhasilan.[79]

Keefektifan komunikasi interpersonal dapat pula dijelaskan dari perspektif *the 5 invitable laws of effective communication* atau lima hukum komunikasi efektif lima hukum itu meliputi *respect, empathy, audible, clarity,* dan humbla disingkat REACH yang berarti meraih. Hal ini relevan dengan prinsip komunikasi interpersonal yakni sebagai upaya bagaimana meraih perhatian, cinta kasih, simpati, maupun respon positif orang lain.

a. Respect

Hukum pertama dalam mengembangkan komunikasi interpersonal yang efektif adalah respect merupakan sikap menghargai setiap individu yang menjadi sasaran pesan yang kita sampaikan. Rasa hormat dan saling menghargai merupakan hukum pertama dalam kita berkomunikasi dengan orang lain. Jika kita harus mengkritik atau memarahi seseorang lakukan dengan penuh respek terhadap harga diri dan kebanggaan

[79] *Ibid*, Hlm. 79-80

seseorang. Jika membangun komunikasi dengan rasa dan sikap saling menghargai dan menghromati maka kita dapat membangun kerja sama yang menghasilkan sinergi yang akan meningkatkan kaulitas hubungan antarmanusia.

b. *Empathy*

Empathy merupakan kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain. Rasa *empathy* akan meningkatkan kemampuan kita untuk dapat menyampaikan pesan dengan cara dan sikap yang akan memudahkan penerima komunikan keharusan. Dengan memahami perilaku komunikan maka kita dapat empati dengan apa yang menjadi kebutuhan, keinginan, minat, harapan, dan kesenangan dari kemunikan. Maka sebelum kita membangun komunikasi atau mengirimkan pesan, kita perlu mengerti dan memahami dengan empati calon penerima pesan kita. Sehingga nantinya pesan kita akan dapat tersampaikan tanpa ada halangan psikologis atau penolakan dari penerima.

c. *Audible*

Audible dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik jika empati berarti kita harus mendengar terlebih dahulu maupun mampu menerima umpan balik dengan baik, makna audible berarti pesan yang kita sampaikan dapat diterima oleh penerima.

d. *Clarity*

Pesan harus dapat mengerti dengan baik, maka hukum ke empat yang terkait dengan itu adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan multi interpretasi atau berbagai penafsiran yang berlainan clarity dapat pula berarti keterbukaan dan transparansi. Dalam berkomunikai interpersonal kita perlu

mengembangkan sikap terbuka sehingga dapat menimbulkan rasa percaya (*trust*) dari penerima pesan.

e. *Humble*

Humble kelima dalam membangun komunikasi interpersonal yang efektif adalah sikap rendah hati. Sikap ini merupakan unsur yang terkait dengan hukum pertama untuk membangun rasa menghargai orang lain biasanya disadari oleh sikap melayani, siap menghargai, mau mendengar dan menerima kritik, tidak sombong dan memandang rendah orang lain, berani mengakui kesalahan, rela memaafkan, lemah lembut dan penuh pengendalian diri, serta mengutamankan kepentingan yang lebih besar.

6. Karakteristik Komunikasi Interpersonal

Menurut Judy C. Pearson karakteristik interpersonal yaitu:

1) Komunikasi interpesonal dimulai dengan diri pribadi (*self*). Artinya segala bentuk proses penafsiran pesan maupun penilaian mengenai orang lain berangkat dari diri sendiri.
2) Komunikasi interpersonal bersifat transsaksional, ciri komunikasi seperti ini terlihat dari kenyataan bahwa komunikasi interpersonal bersifat dinamis, merupakan pertukaran pesan secara timbal balik dan berkelanjutan.
3) Komunikasi interpersonal menyangkut aspek isi pesan dan hubungan antarpribadi, dalam artian efektifitas komunikasi interpersonal tidak hanya ditentukan oleh kualitas pesa, melainkan juga ditentukan kadar hubungan antarindividu.
4) Komunikasi interpersonal mencyaratkan adanya kedekatan fisik antar pihak-pihak yang berkomunikasi. Dengan kata lain komunikasi interpersonal akan lebih efektif manakala antara

pihak-pihak yang berkomunikasi itu saling bertatap muka.

5) Komunikasi interpersonal menempatkan kedua belah pihak yang berkomunikasi saling tergantung satu dengan lainnya (*interdependi*). Hal ini mengidikasikan bahwa komunikasi interpersonal melibatkan ranah emosi, sehingga terdapat saling ketergantungan emosional di antara pihak-pihak yang berkomunikasi.
6) Komunikasi interpersonal tidak dapat diubah maupun diulang. Artinya ketika seseorang sudah terlanjur mengucapkan sesuatu kepada orang lain maka ucapan itu sudah tidak dapat diubah atau diulang, karena sudah terlanjur diterima oleh komunikan.

Komunikasi yang dilakukan komunikator tidaklamanya mendapatkan serpons yang sesuai dengan harapan. Dalam komunikasi terdapat hambatan atau barrier. Komunikasi tidak efektif disebabkan oleh adanya kesalahpahaman dalam melaksanakan komunikasi. Kesalahpahaman tersebut menandakan adanya sesuatu yang mengganggu, baik dari penyampaian, pesan yang disampaikan, maupun semua unsur komunikasi itu sendiri.[80]

Komunikasi yang dilakukan komunikator tidaklamanya mendapatkan serpons yang sesuai dengan harapan. Dalam komunikasi terdapat hambatan atau barrier. Komunikasi tidak efektif disebabkan oleh adanya kesalahpahaman dalam melaksanakan komunikasi. Kesalahpahaman tersebut menandakan adanya sesuatu yang mengganggu, baik dari penyampaian, pesan yang disampaikan, maupun semua unsur komunikasi itu sendiri.[81]

---

[80] Priansa, Donni Juni. *Komunikasi Pemasaran Terpadu.* (Bandung: Pustaka Setia, 2017), Hlm. 20-21

[81]Ibid,

Dalam alqur'an terdapat juga ayat yang menunjukkan bahwa kita harus bertukar kata yang benar dan jujur. (QS. An-Nisa/4:63)

أُوْلَٰٓئِكَ ٱلَّذِينَ يَعۡلَمُ ٱللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمۡ فَأَعۡرِضۡ عَنۡهُمۡ وَعِظۡهُمۡ وَقُل لَّهُمۡ فِيٓ أَنفُسِهِمۡ قَوۡلَۢا بَلِيغٗا ٦٣

Artinya*: mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang di dalam hati mereka. Karena itu berpalinglah kamu dari mereka dan berilah mereka pelajaran, dan katakanlah kepada mereka perkataan yang berbekas pada jiwa mereka.* (QS. An-Nisa/4:63)

Dari ayat diatas menjelaskan tentang pelaku maksiat jika berpaling, maka dinasehati secara rahasia dan menasihatinya dengan kata-kata yang bisa membekas dihatinya.

Dalam hadist riwayat Bukhori Muslim menjelaskan:

عَنْ أَبِى هُرَيْرَةَ رضي الله عنه عَنْ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ قَالَ:مَنْ كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الآخِرِ، فَلْيَقُلْ خَيْرًا أَوْ لِيَصْمُتْ

Artinya: *Barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir maka hendaknya dia berkata yang baik atau diam.* (H.R Bukhori Muslim)

M. Hardjana dalam suranto Aw mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan

penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula.[82]

Berdasarkan karakteristik di atas bahwa komunikasi interpersonal memberikan informasi dan *feedback* hanya kepada siri sendiri saja, dan komunikasi interpersonal memberikan informasi kepada orang lain dan memungkinkan orang lain memberikan *feedback* terhadap kita.

D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka berfikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka berfikir diatas dapat disusun hipotesis penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada hubungan positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja guru di MA Swasta Pesisir Barat.

Ha : Ada hubungan positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja guru di MA Swasta Pesisir Barat.

Ho : Tidak ada hubungan positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja kerja guru di MA Swasta Pesisir Barat.

Ha : Ada hubungan positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja kerja guru di MA Swasta Pesisir Barat.

Ho : Tidak ada hubungan positif signifikan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja kerja guru di MA Swasta Pesisir Barat.

Ha : Ada hubungan positif signifikan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja kerja guru di MA Swasta Pesisir Barat.

---

[82]Aw, Surant.*Komunikasi Interpersonal.* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), Hlm.3

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu bulan Oktober 2021 sampai Oktober 2022.

2. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di MA Swasta pesisir barat provinsi lampung. Agar penelitian ini sesuai dengan apa yang diharapakan maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian, yaitu dua MA Swasta di pesisir barat, yaitu MA swasta Al-falah, MA swasta Darul Falah, MA swasta Barokatul Qodri, MA swasta Siring Balak, dan MA Swasta Nidaul Islam. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi tidak terlalu jauh dengan peneliti dan sesuai dengan kemampuan peneliti termasuk waktu dan juga keterbatasan dana.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *survey*. Pada umumnya, pengertian survey dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, artinya semua data diwujudkan dalam bentuk angka dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Penelitian ini juga termasuk jenis penelitian korelasi, yang tujuannya menemukan adanya pengaruh antar variabel.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

1. Populasi

Populasi dinyatakan Ari kuntoro sebagai keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[83]

Ukuran populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karaktristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-siatnya. Yang menjadi populasi target penelitian ini adalah semua guru-guru MA swasta Al-falah, MA swasta Darul Falah, MA swasta Barokatul Qodri, MA swasta Siring Balak, dan MA Swasta Nidaul Islam yang berjumlah 107 guru.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[84] Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berarti contoh/perwakilan jumlah yang diteliti). Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak.

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 107 guru dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono.[85] Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam

---

[83]Ari Kuntoro.*Prosedur Penelitian. (*Jakarta: Rineka Cipta, 2002), Hlm 117

[84]Sugiyono. 2015.*Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Metgods).* Bandung: Alfabeta. Hlm. 120.

[85] *Ibid*

penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan diperhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n= Ukuran sampel/jumlah responden

N= Ukuran Populasi

E= Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilah sampel yang masih bisa ditolelir

e= 0,05

Hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{107}{1 + 107(5\%)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107(0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107(0{,}0025)}$$

$$n = \frac{107}{1{,}2675} = 84{,}4$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden adalam penelitian ini di sesuaikan menjadi 84 orang dari seluruh guru MA Swasta Pesisir Barat, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel

yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strara yang ada dalam populasi itu sendiri.

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insindental, seperti yang dikemukakan Sugiyono. Bahwa sampling insindental adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa aja yang secara kebetulan/insindental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.[86]

3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup. Angket ini terdiri atas beberapa pernyataan yang dapat memberikan informasi mengenai komunikasi interpesonal dan efektivitas kerja guru MA swasta Al-falah, MA swasta Darul Falah, MA swasta Barokatul Qodri, MA swasta Siring Balak, dan MA Swasta Nidaul Islam dan dimaksudkan untuk mengungkapkan data yang berisi tentang kontribusi komunikasi interpersonal dan efektivitas kerja guru.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut antara lain sebagai berikut:

---

[86] *Ibid*

1. **Kepuasan kerja Guru (Y)**

Kepuasan kerja guru adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja juga sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur menggunakan angket dengan *skala liker*t dengan indikator sebagai berikut. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja yaitu: 1) gaji yang diterima, 2) promosi jabatan, 3) hubungan dengan atasan/pimpinan, 4) hubungan dengan rekan sekerja, 5) jenis/tugas pekerja, 6) status, 7) lingkungan kerja.

2. **Kepemimpinan tranformasional (X)**

Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mengtransfer perubahan tersebut kedalam organisasi. Mempelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif serta membangun kinerja manajemen, berani dan bertanggungjawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Adapun indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah ialah 1) pendekatan individu, 2) stimulasi intelektual, 3) motivasi inspirasional, 4) pribadi karismatik.

3. **Komunikasi interpersonal (X)**

Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan sapat menerima dan menanggapi secara langsung pula. Komunikasi interpersonal antara guru dengan kepala sekolah diukur dengan menggunakan indikator yang meliputi: 1) konsep diri, 2) kemampuan sebagai pendengar, 3) keahlian dalam mengekspresikan ide dan pikiran, 4) emosi, 5) terbuka dengan orang lain.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan bentuk instrumen angket, pedoman observasi dan dokumentasi. Angket yang digunakan berupa angket tertutup yaitu bertujuan untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel komunikasi tranformasional dan komunikasi interpersonal dan kinerja kerja guru. Pedoman dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data pendukung menganai komunikasi tranformasional dan komunikasi interpersonal dan kinerja kerja guru. Angket disusun berdasarkan variabel komunikasi tranformasional dan komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja guru. Selanjutnya, kisi-kisi instrumen disusun dala bentuk pernyataan dengan alternati tranformasional dan komunikasi interpersonal dan kinerja kerja guru. Jawaban selalu, sering, jarang, tidak pernah. alternati tranformasional dan komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja guru. Jawaban skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Cara mengisi angket adalah dengan memberikan tanda (√). Adapun kisi-kisi instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban

Alternatif jawaban	Skor
Sangat Sering	4
Sering	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Indikator	Item	Jumlah Item
Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah	Perhatian Individu	1,2,3,4,5,6,7	30
	Stimulasi	8,9,10,11,12,13,	

	Intelektual	14	
	Motivasi Inspirasional	15,16,17,18,19, 20,21,22	
	Pribadi Karismatik	23,24,25,26,27, 28,29,30	

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen
Variabel Komunikasi Interpersonal

Aspek	Indikator	No.Item	Jumlah Item
Interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang , dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung.	a. Konsep diri	1,2,3,4,5	5
	b. Kemampuan sebagai pendengar	6,7,8,9,10	5
	c. Keahlian dalam mengekspresikan ide dan pikiran	11,12,13,14,15	5
	d. emosi	16,17,18,19,20	5
	e. terbuka dengan orang lain	21,22,23,24,25	5

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Guru

Variabel	Indikator	Item	Jumlah Item
Kepuasan Kerja Guru	Gaji yang diterima	1,2,3	30
	Promosi Jabatan	4,5,6,7,8	
	Hubungan dengan atasan	9,10,11,12	
	Hubungan dengan Rekan Kerja	13,14,15,16,17	
	Jenis/tugas pekerjaan	18,19,20,21,22	
	Status	22,23,24,25	

	Lingkungan Kerja	26,27,28,29,30	

F. Uji Validitas dan Reabilitas Data

1. Uji validitas

Sebelum melakukan analisis data, penelitian melakukan pengujian terhadap validitas kontruk ketiga instrument yang digunakan, yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan interpersonal dan kinerja kerja guru.

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu dalam pengukuran. Pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Validitas item ditunjukkan dengan adnya korelasi atau dukungan terhadap item total (*skor total*). Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefesien korelasi yang digunakan atau tidak.

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.[87] pengujian validitas item dalam penelitian ini dengan bantuan aplikasi microsoft excel.

Menurut Winarso Surakhmad (2009), Daftar pertanyaan menggunakan kriteria internal, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total atau teknik korelasi product moment.perhitungannya menggunakan rumus:

$$r_{xy}=\frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

Keterangan:

n = total responden

y = skor total dari butir pertanyaan

x = skor dari masing-masing butir

[87]Dian Ayunita N.N, Dewi. "*Modul Uji Validitas Dan Reliabilitas*". Journal Universitas Diponegoro, October 2018.

r_{xy} = koefisien korelasi dari masing-masing butir pertanyaan $setelah\ ko$efisien korelasi ditemukan, perlu di uji dengan membandingkan dengan pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan (n-2). Jika r_{xy}<r_{tabel} berarti instrumen tersebut valid, tapi jika hasil r_{xy}<r_{tabel} berarti instrumen tersebut tidak valid. Butir pertanyaan yang tidak valid digunakan dalam pengumpulan data.

Tabel 3.5 Rekapitulasi Uji Validitas Tahap 1 Item Kepemimpinan Transformasional

No. Item Soal	Hasil Perhitungan Validitas	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,816	0,212	Valid
2	0,533	0,212	Valid
3	0,007	0,212	Tidak Valid
4	0,524	0,212	Valid
5	0,624	0,212	Valid
6	0.830	0,212	Valid
7	0.530	0,212	Valid
8	0.835	0,212	Valid
9	0.842	0,212	Valid
10	0.550	0,212	Valid
11	0.076	0,212	Valid
12	0.835	0,212	Valid
13	0,053	0,212	Tidak Valid
14	0.836	0,212	Valid
15	0,031	0,212	Tidak Valid
16	0.830	0,212	Valid
17	0.801	0,212	Valid
18	0.475	0,212	Valid
19	0,067	0,212	Tidak Valid

20	0.835	0,212	Valid
21	0.488	0,212	Valid
22	0.828	0,212	Valid
23	0,072	0,212	Tidak Valid
24	0.835	0,212	Valid
25	0.835	0,212	Valid
26	0.830	0,212	Valid
27	0.835	0,212	Valid
28	0.120	0,212	Valid
29	0,077	0,212	Tidak Valid
30	1	0,212	Valid

Pada uji validitas tahan I instrumen angket penelitian, penelitian mengambil 84 responden dari hasil perhitungan tahan I item instrumen pada variabel kepemimpinan transformasional dari 30 instrumen, terdapat 24 item soal yang lolos tahap validitas. Item soal yang dinyatakan tidak valid dalam tahap I uji validitas yaitu soal nomor 3, 13, 15, 19, 23, dan 29. Dinyatakan tidak valid dikarenakan r Hitung lebih kecil dari r tabel. Item soal yang dinyatakan valid yaitu 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30. Item soal yang dinyatakan tidak valid dalam uji validitas, maka tidak akan diikut sertakan pada uji validitas tahap ke dua.

Tabel 3.6 Rekapitulasi Uji Validitas Tahap II Item Komunikasi Interpersonal

No. Item Soal	Hasil Perhitungan Validitas	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.731	0,212	Valid
2	0.631	0,212	Valid
3	0,074	0,212	Tidak Valid
4	0.835	0,212	Valid
5	0,760	0,212	Valid
6	0,677	0,212	Valid
7	0,853	0,212	Valid
8	0,681	0,212	Valid
9	0,093	0,212	Tidak Valid
10	0.899	0,212	Valid
11	0.631	0,212	Valid
12	0.891	0,212	Valid
13	0,073	0,212	Tidak Valid
14	0,887	0,212	Valid
15	0.854	0,212	Valid
16	0,087	0,212	Tidak Valid
17	0.780	0,212	Valid
18	0.669	0,212	Valid
19	0,793	0,212	Valid
20	0,532	0,212	Valid
21	0.789	0,212	Valid
22	0.500	0,212	Valid
23	0,097	0,212	Tidak Valid
24	0.644	0,212	Valid
25	0.721	0,212	Valid

Pada uji validitas tahan II instrumen angket penelitian, penelitian mengambil 84 responden dari hasil perhitungan

tahan II item instrumen pada variabel Komunikasi Interpersonaldari 25 instrumen, terdapat 20 item soal yang lolos tahap validitas. Item soal yang dinyatakan tidak valid dalam tahap II uji validitas yaitu soal nomor 3, 9, 13, 16, dan 23. Dinyatakan tidak valid dikarenakan r Hitung lebih kecil dari r tabel. Item soal yang dinyatakan valid yaitu 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25. Item soal yang dinyatakan tidak valid dalam uji validitas, maka tidak akan diikut sertakan pada uji validitas tahap ke dua.

Tabel 3.7 Rekapitulasi Uji Validitas Tahap III Item Kepuasan Kerja

No. Item Soal	Hasil Perhitungan Validitas	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.631	0,212	Valid
2	0.801	0,212	Valid
3	0,645	0,212	Valid
4	0,721	0,212	Valid
5	0,407	0,212	Valid
6	0,577	0,212	Valid
7	0.582	0,212	Valid
8	0,697	0,212	Valid
9	0,137	0,212	Tidak Valid
10	0,109	0,212	Tidak Valid
11	0.740	0,212	Valid
12	0.852	0,212	Valid
13	0,647	0,212	Valid
14	0,587	0,212	Valid
15	0,627	0,212	Valid
16	0,773	0,212	Valid
17	0,579	0,212	Valid
18	0,687	0,212	Valid

19	0,657	0,212	Valid
20	0,106	0,212	Tidak Valid
21	0.852	0,212	Valid
22	0,859	0,212	Valid
23	0,104	0,212	Tidak Valid
24	0.631	0,212	Valid
25	0.749	0,212	Valid
26	0.643	0,212	Valid
27	0.004	0,212	Tidak Valid
28	0.663	0,212	Valid
29	0.004	0,212	Tidak Valid
30	0.761	0,212	Valid

Pada uji validitas tahan III instrumen angket penelitian, penelitian mengambil 30 responden dari hasil perhitungan tahan III item instrumen pada variabel kepuasan kerja dari 30 instrumen, terdapat 24 item soal yang lolos tahap validitas. Item soal yang dinyatakan tidak valid dalam tahap III uji validitas yaitu soal nomor 9, 10, 20,23, 27, dan 29. Dinyatakan tidak valid dikarenakan r Hitung lebih kecil dari r tabel. Item soal yang dinyatakan valid yaitu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12,13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 29, 30. Item soal yang dinyatakan tidak valid dalam uji validitas, maka tidak akan diikut sertakan pada uji validitas tahap ke dua.

2. Uji reabilitas

Uji reabilitas adalah alat pengukuran terbaik tentang seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep apapun yang dapat diukurnya. Reliabel suatu ukuran ditetapkan dengan ngujian untuk kedua konsistensi dan stabilitas. Konsistensi menunjukkan instrument dikatakan reliabel bila instrumen

digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.[88]

Untuk mengukur koefisien dalam penelitian ini menggunakan koefisien Alpha Cronbach dengan taraf signifikan 5%.

Rumus:

$r_{11}=\frac{k}{(k-1)}\{\frac{s_t^2-\Sigma_{p.q}}{s_t^2}\}$

r_{11}= reabilitas instrument

k = jumlah butir pertanyaan

Σ_{ab^2}= jumlah varian butir

At^2= varian total

Menurut wiratna sujarweni (2014) queationer dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Secara umum reabilitas kurang dari 0,6 dianggap buruk, yaitu pada kisaran kurang 0,70 dapat diterima, dan yang di atas 0,80 baik. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *computer* program spss versi 20.

Tabel 3.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Tranformasional	0,770	30	Reliabel
Interpersonal	0,880	25	Reliabel
Kepuasan Kerja Guru	0,849	30	Reliabel

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai Cronbach's Alpha[a] 0,770. Maka, dapat disimpulkan instrumen variabel kepemimpinan transformasional memiliki

[88]Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2015), Hlm: 267

nilai Cronbach's Alpha[a]0,770> 0,6 instrumen kepemimpinan transformasional pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Sedangkan variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai Cronbach's Alpha[a]0,880. Maka, dapat disimpulkan instrumen variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai Cronbach's Alpha[a]0,880 > 0,6 instrumen komunikasi interpersonal pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha[a]0,849. Maka, dapat disimpulkan instrumen variabel kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha[a]0,849> 0,6 instrumen kepuasan kerja pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

G. Uji Prasarat Analisis

1. Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka analisis datanya menggunakan statistik parametris namun jika data tidak normal maka analisis datanya menggunakan statistik non parametris. Menurut sugiyono rumus Kolmogorov-smirnov yaitu:[89]

D = [$S_N 1$] (X) - $S_n 2$ (X)]

Keterangan:

D : selisih maksimum

$S_N 1$: frekuensi kumulatif relatif

$S_n 2$: frekuensi kumulatif teoritis

Selanjutnya untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak, yaitu dengan membandingkan probabilitas atau signifikansi dengan alpha 0,05. Jika probabilitas hasil hitungan lebih besar dari 0,05 artinya distribusi data normal. Namun jika probabilitasnya kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.

[89]Sugiyono.Op.Cit, Hlm 159.

2. Uji Lineritas

Uji linieritas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada liniearity ≤ 0,05, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear[90].

3. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uni ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis independent sample t test dan ANOVA. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian (ANOVA) adalah bahwa varian dari populasi adalah sama.

Dasar pengembalian keputusan pada uji homogenitas adalah:

a. Jika nilai signifikan < 0,05, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.
b. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

4. Korelasi *Product Moment*

Korelasi atau *Correlation* berarti hubungan atau timbal balik. Korelasi dalam analisis statistik merupakan hubungan dari dua variabel atau lebih yang lebih dikenal dengan *correlation bivariable*. Tujuan dalm penguji analisis menggunakan korelasi untuk mencari fakta mengenai hubungan dari setiap variabel yang akan diujikan. Terdapat enam model pengujian korelasi yaitu (i) data nominal dengan nominal, (ii) nominal dengan interval atau rasio, (iii) nominal dengan ordinal, (iv) ordinal dengan ordinal, (v) ordinal

[90] Sugiyono.Op.Cit, Hlm 323.

dengan interval atau rasio, (vi) interval atau rasio dengan interval atau rasio. Dalam penelitian yang akan digunakan menggunakan interval dengan interval atau yang disebut statistik parametrik.[91]

Korelasi yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah untuk nomor satu dan nomor dua menggunakan korelasi *product moment*. Korelasi poduct moment memiliki persyaratan tertentu dengan ketentuan data yang digunakan secara acak atau random, data instrumen penelitian berdistribusi normal, data instrumen penelitian memiliki hubungan yang sama dan sesuai. Adapun uji signifikan *product moment* yang digunakan sebagai berikut[92] :

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N : Jumlah responden

ΣX : Jumlah seluruh nilai X

ΣY : Jumlah seluruh nilai Y

XY : Jumlah hasil perkalian X dan Y

Korelasi menggunakan lambang r. Angka korelai ditunjukkan dengan antara 0 hingga ± 1. Angka pada *coefficient of correlation*, yang menujukkan angka + atau – merupakan arah dari korelasi. Apabila angka korelai bertanda (+) maka hasil korelasi memiliki hubungan yang postif. Sedangkan angka korelasi bertanda (-) maka hasil korelasi memiliki hubungan yang negatif.[93]

---

[91]Andhita Dessy, Statistik Parametrik Terapan Untuk Penelitian Kuantitaif. Ponorogo : STAIN Po Press. Hal: 92

[92]*Ibid*...101

[93]*Ibid*., 93.

Tabel 3.9 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800-1,000	Sangan Kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Cukup Kuat
0,200-0,399	Rendah
0,000-1,999	Sangat Rendah

5. Korelasi Berganda

Korelasi berganda atau *multiple correlation* menentukan nilai seberapa kuat hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lainnya. Korelasi ganda menunjukkan hubungan secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas (x_1,x_2,....) dengan variabel (y). Lambang dari korelasi ganda yaitu R, namun nilai korelasi ganda atau R bukan hasil dari penjumlahan korelasi sederhana. Statistik uji korelasi ganda menggunakan rumus sebagai berikut[94] :

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan :

R_{yx1x2} : Korelasi antara variabel x_1 dan x_2 secara bersama dengan variabel y

r_{yx1} : Korelasi *Product moment* antara x_1 $dengan\ y$

r_{yx2} : Korelasi *Product moment* antara x_2 $dengan\ y$

r_{x1x2} : Korelasi *Product moment* antara x_1 $dengan\ x_2$

[94]Andhita Dessy, Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunkan SPSS. Ponorogo. Hal:106.

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan perlakuan yang dilaksanakan untuk menemukan kebenaan atau dengan kata lain menentukan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis.[95] Dalam statistik maupun penellitian terdapat dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Hipotesis nol memiliki arti tidak adanya perbedaan antaraparameter dengan statistik atau tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sampel sedangkan hipotesis alternatiV atau hipotesis kerja adalah lawan dari hipotesis nol.[96] Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*.

1. Korelasi sederhana

Korelasi sederhana merupakan yang bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (Y)[97]. Teknik korelasi ini digunakan unuk membuktikan hubungan variabel bila data variabel berbentuk interval atau rasio dansumber datanya sama.[98] Rumus yang digunakan dalam menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut[99]:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma x^2 y^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} :korelasi abtara variabel Xdan Y

x : (xi- x)

Y : (yi – y)

2. Uji signifikan korelasi sederhana

Pengujian signifikan digunakan untuk mengetahui apakah hasil perhitungan korelasi sederhana signifikan atau

---

[95]Uhar Suharsaputra. 2014. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Bandung: Rafika Aditama. Hal: 145

[96]Sugiono. 2007. Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta. Hal:85.

[97]Uhar Suharsaputra. 2014. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Bandung: Rafika Aditama. Hal: 129

[98]Sugiono. 2007. Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta. Hal:228

[99]Ibid., hal: 241

tidak.[100] Menurut sugiyono pengujian signifikan digunakan untuk menentukan boleh atau tidaknya pemberlkuan hasil perhitungan korelasi yang didapat pada korelasi (generalisasi). Pengujian korelasi signifikan sederhana dilakukan dengan uji signifikan t, rumusnya sebagai berikut[101]:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t :Nilai t

r : Koefisien korelasi antara variabel x dan y

n : Jumlah responden

Nilai t_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan harga t_{tabel} (taraf kesalahan 5% uji dua pihak dengan dk=n-2. Apabila diperoleh hasil t_{hitung}>t_{tabel} maka Ho di tolak dan Ha diterima atau dapat dinyatakan bahwa hubungan variabel X dengan Y signifikan serta dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Koefisien Determinasi disebut juga dengan koefisien penentu. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol hingga satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

[100]Uhar Suharsaputra..., hal: 133
[101]Sugiyono..., hal: 243

BAB IV
PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data skor kepemimpinan Tranformasional (X1). Komunikasi Interpersonal (X2), dan kepuasan kerja Guru (Y) yang diambil dari 84 sampel guru di MA Swasta Pesisir Barat. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Deskripsi Data tentang Kepemimpinan Transformasional

Deskripsi data dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran informasi data mengenai variabel yang ada pada penelitian ini. Deskripsi data meliputi Kepemimpinan Transformasional. Untuk mendapatkan data mengenai kepemimpinan transformasional, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan penyebaran angket. Angket diberikan kepada 84 guru di Madrasah Aliayah swasta kota pesisir barat sebagai responden.

Adapun hasil skor jawaban angket kepemimpinan transformasional dengan skor tertinggi 104. Dan skor terendah 91 dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Skor Jawaban Angket Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional		Frequency	Percent
Valid	91.00	5	6,0
	92.00	10	11,9
	94.00	1	1,2
	95.00	1	1,2
	97.00	13	15,5
	98.00	18	21,4
	99.00	14	16,7
	100.00	3	3,6
	101.00	3	3,6
	102.00	7	8,3
	103.00	7	8,3
	104.00	2	2,4
	Total	84	100,0

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 kepemimpinan transformasional tertinggi 104 dengan frekuensi 2 orang dan skor terendah 91 dengan frekuensi 5 orang. Melalui data tesebut, kepemimpinan transformasional di madrasah aliyah pesisir barat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :kategori tinggi, sedang, dan rendah. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, dan rendah, maka peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 24 dengan mendari mean dan standar deviasi, maka diperoleh hasil sebagai berkut :

Tabel 4.2 Deskripsi Statistik Kepemimpinan Transformasional

Statistics

		Kepemimpinan transformasional
N	Valid	84
	Missing	0
Mean		97,87
Std. Deviation		3,563
Minimum		91
Maximum		104

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, data kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini diperoleh skor terendah 91, skor tertinggi 104, skor mean atau rata-rata sejumlah 97,87 dan standar deviasinya 3,563. Untuk menentukan tingkat kepemimppinan transformasional dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 4.3 Prosentase dan kategori Kepemimpinan Transformasional

No	nilai	Frekuensi	Prosentase%	Kategori
1	lebih dari 100	19	22,61905	tinggi
2	antara 91-100	60	71,42857	sedang
3	kurang dari 91	5	5,952381	rendah
	jumlah	84	100	

Berdasarkan tabel pengkategorian tersebut, dapat di ketahui kepemimpina transformasional di madrasah aliyah swasta pesisir barat dalam kategori tinggi sebanyak 17

responden (22,6%), dalam kategori sedang dengan frekuensi 60 responden (71,4 %), dalam kategori rendah frekuensi sebanyak 5 responden (5,9%). Dengan demikian, secara umum dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori sedang dengan prosentase 71,4%.

2. Deskripsi Data tentang Komunikasi Interpersonal

Deskripsi data dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran informasi data mengenai variabel yang ada pada penelitian ini. Deskripsi data meliputi komunikasi interpersonal. Untuk mendapatkan data mengenai komunikasi interpersonal, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan penyebaran angket. Angket diberikan kepada 84 guru di Madrasah Aliayah kota pesisir barat sebagai responden.

Adapun hasil skor jawaban angket komunikasi interpersonal dengan skor tertinggi 93. Dan skor terendah 78 dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Skor Jawaban Angket komunikasi interpersonal

Komunikasi Interpersonal		Frequency	Percent
Valid	78.00	10	11,9
	79.00	7	8,3
	80.00	8	9,5
	81.00	9	10,7
	82.00	6	7,1
	84.00	7	8,3
	86.00	8	9,5
	88.00	18	21,4
	90.00	6	7,1
	93.00	5	6,0
	Total	84	100,0

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 komunikasi interpersonal tertinggi 93 dengan frekuensi 5 orang dan skor terendah 78 dengan frekuensi 10 orang. Melalui data tesebut, komunikasi interpersonal di madrasah aliyah pesisir barat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :kategori tinggi, sedang, dan rendah. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, dan rendah, maka peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 24 dengan mendari mean dan standar deviasi, maka diperoleh hasil sebagai berkut :

Tabel 4.5 Deskripsi Statistik komunikasi interpersonal

Statistics

Komunikasi Interpersonal

N	Valid	84
	Missing	0
Mean		84,0357
Std. Deviation		4,53752
Minimum		78,00
Maximum		93,00

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, data komunikasi interpersonal dalam penelitian ini diperoleh skor terendah 78, skor tertinggi 93, skor mean atau rata-rata sejumlah 84,0357 dan standar deviasinya 7,741. Untuk menentukan tingkat komunikasi interpersonal dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6 Prosentase dan kategori komunikasi interpersonal

No	nilai	Frekuensi	Prosentase%	Kategori

1	lebih dari 100		0	tinggi
2	antara 91-100	11	13,0952	sedang
3	kurang dari 91	73	86,9048	rendah
	jumlah	84	100	

Berdasarkan tabel pengkategorian tersebut, dapat di ketahui komunikasi interpersonal di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori tinggi sebanyak 0 responden (0 %), dalam kategori sedang dengan frekuensi 11 responden (13,0 %), dalam kategori rendah frekuensi sebanyak 73 responden (86,9 %). Dengan demikian, secara umum dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori rendah dengan prosentase 86,9 %.

3. Deskripsi Data tentang Kepuasan Kerja

Deskripsi data dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran informasi data mengenai variabel yang ada pada penelitian ini. Deskripsi data meliputi Kepuasan Kerja. Untuk mendapatkan data mengenai Kepuasan Kerja, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan penyebaran angket. Angket diberikan kepada 84 guru di Madrasah Aliayah kota pesisir barat sebagai responden.

Adapun hasil skor jawaban angket komunikasi interpersonal dengan skor tertinggi 105. Dan skor terendah 92 dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Skor Jawaban Angket Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Guru		Frequency	Percent
Valid	92.00	3	3,6
	93.00	3	3,6
	94.00	2	2,4

96.00	6	7,1
97.00	8	9,5
98.00	8	9,5
99.00	13	15,5
100.00	4	4,8
102.00	12	14,3
103.00	13	15,5
105.00	12	14,3
Total	84	100,0

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 Kepuasan Kerja tertinggi 105 dengan frekuensi 12 orang dan skor terendah 92 dengan frekuensi 13 orang. Melalui data tesebut, Kepuasan Kerja di madrasah aliyah pesisir barat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :kategori tinggi, sedang, dan rendah. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, dan rendah, maka peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 24 dengan mendari mean dan standar deviasi, maka diperoleh hasil sebagai berkut :

Tabel 4.8 Deskripsi Statistik Kepuasan Kerja

Statistics

Kepuasan Kerja Guru

N	Valid	84
	Missing	0
Mean		99,8690
Std. Deviation		3,61982
Minimum		92,00
Maximum		105,00

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, data komunikasi interpersonal dalam penelitian ini diperoleh skor terendah 112, skor tertinggi 126, skor mean atau rata-rata

sejumlah 114,10 dan standar deviasinya 3,699. Untuk menentukan tingkat Kepuasan Kerja dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini :

Tabel 4.9 Prosentase dan kategori Kepuasan Kerja

No	nilai	Frekuensi	Prosentase%	Kategori
1	lebih dari 100	41	48,8095	tinggi
2	antara 91-100	40	47,619	sedang
3	kurang dari 91	3	3,57143	rendah
	jumlah	84	100	

Berdasarkan tabel pengkategorian tersebut, dapat di ketahui kepemimpina transformasional di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori tinggi sebanyak 41 responden (48,8 %), dalam kategori sedang dengan frekuensi 40 responden (47,6 %), dalam kategori rendah frekuensi sebanyak 3 responden (3,5 %). Dengan demikian, secara umum dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori sedang dengan prosentase 48,8 %.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan mengetahui adakah data variabel yang diperoleh peneliti berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan rumus kolomogrov-Smirnov dengan bantuan aplikaso SPSS versi 24 . hasil dari uji normalitas untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,40399737
Most Extreme Differences	Absolute	0,067
	Positive	0,049
	Negative	-0,067
Test Statistic		0,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Pengambilan keputusan uji normalitas apabila nilai probabilitas ≥ 0,05 maka dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai probabilitas ≤ 0,05 maka dikatakan berdistribusi tidak normal. Berdasarkan output SPSS versi 24 di atas, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolomogrov-Smirnov didapatkan hasil sognifikan sebesa 0,200. Hasil tersebut lebih besar nilai signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

5. Uji Homogenitas

Kemudian uji persyaratan selanjutnya adalah uji homogenitas variabel penelitian. Berikut disajikan

perhitungan homogenitas data untuk setiap variabel penelitian pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 Ringkasan Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
kepemimpinan transformasional	1,386	10	72	0,204
komunikasi interpersonal	2,057	10	72	0,039

Tabel di atas menunjukkan nilai Sig. kepemimpinan transformasional 0,204 > 0,05 dan nilai Sig. komunikasi interpersonal 0,039 > 0,05, maka data-data variabel Y atas X dan dinyatakan memiliki sebaran data yang homogen karena signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05 sekaligus berarti bahwa data dalam penelitian ini homogen.

6. Uji linieritas

Uji prasyaratan berikutnya adalah uji linieritas variabel penelitian. Berikut ini disajikan linieritas data untuk satiap variabel penelitian pada tabel 4.12

Tabel 4.12 Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Guru * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	176,141	11	16,013	1,265	0,262
		Linearity	46,173	1	46,173	3,648	0,060

Trabsformasional	Deviation from Linearity	129,968	10	12,997	1,027	0,430
	Within Groups	911,418	72	12,659		
	Total	1087,560	83			

Berdasarkan tabel di atas dengan nilai Sig. Linierity 0,060 > 0.05 dan nilai Sig. Deviation from linearity 0,430 > 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X berdasarkan variabel Y adalah linier pada taraf signifikan 5%.

7. Analisis data Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat

Untuk menganalisis data mengenai Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat, digunakan teknik perhitungan korelasi *productmoment*dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Berdasarkan hasil uji korelasi antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat melalui tabel korelasi di bawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Korelasi *productmoment* Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat

Correlations

		Kepemimpinan Trabsformasional	Kepuasan Kerja Guru
Kepemimpinan Trabsformasional	Pearson Correlation	1	0,246

	Sig. (2-tailed)		0,060
	N	84	84
Kepuasan Kerja Guru	Pearson Correlation	0,236	1
	Sig. (2-tailed)	0,060	
	N	84	84

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui bahwa hasil korelasi *productmoment* Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat dapat dilihat pada kolom *pearson correlation* sebesar 0,246 dan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,060 berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, jika r_{xy}0,246 lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel 84 sebesar 0,212, maka r_{xy}0,246 > r_{tabel}0,212 dan nilai signifikansi 0,060 < 0,05. Sehingga tolak H_0. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat.

8. Analisis data Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat

Untuk menganalisis data mengenai Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat, digunakan teknik perhitungan korelasi *productmoment* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Berdasarkan hasil uji korelasi antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat melalui tabel korelasi di bawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Korelasi *product moment* Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat

Correlations

		Kepuasan Kerja Guru	Komunikasi Interpersonal
Kepuasan Kerja Guru	Pearson Correlation	1	.231*
	Sig. (2-tailed)		0,035
	N	84	84
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	.231*	1
	Sig. (2-tailed)	0,035	
	N	84	84

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui bahwa hasil korelasi *productmoment*Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat dapat dilihat pada kolom *pearson correlation* sebesar 0,231 dan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,035 berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, jika r_{xy}0,231 lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel 84 sebesar 0,212, maka r_{xy}0,231 > r_{tabel}0,212 dan nilai signifikansi 0,035 < 0,05 sehingga tolak H_0, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat.

9. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yakni kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara signifikan berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru di MA Swasta Pesisir barat digunakan analisis regresi sederhana. digunakan teknik perhitungan korelasi *product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Berdasarkan hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	.340[a]	0,116	0,094	3,446	125,822	2	62,911	5,299	.007[b]

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN TRABSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui nilai Sig. F Change 0,007 H_0, ditolak apabila nilai Sig. < α maka 0,007< 0,05 sehingga tolak H_0, hasil korelasi berganda berdasarkan tabel 4.13 $R_{x_1 x_2\, y}$ sebesar 0,340 lebih besar dari r_{tabel}dengan jumlah sampel 84 maka nilai r_{tabel} 0,212. Hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat.

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat

Untuk memperoleh informasi mengenai Kepemimpinan Transformasional, peneliti mengunpulkan data dengan menyebarkan angket kepada 84 responden. Berdasarkan analisis data tentang Kepemimpinan Transformasional diperoleh informasi bahwa Kepemimpinan Transformasional dalam kategori tinggi sebanyak 17 responden (22,6%), dalam kategori sedang dengan frekuensi 60 responden (71,4 %), dalam kategori rendah frekuensi sebanyak 5 responden (5,9%). Dengan demikian, secara umum dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori sedang dengan prosentase 71,4%.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional, penelitian menggunakan perhitungan analisis korelasi *product moment* dengan aplikasi SPSS versi 24. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru. Dari perhitungan di ketahui taraf signifikan sebesar 5 % atau 0,05 nilai signifikan sebesar 0,060 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 tolak. Hasil r_{xy}0,246 > r_{tabel}0,212 maka terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat. Nilai korelasi dibagi dalam kategori berdasarkan tabel interpretasi koefisien kolerasi berikut ini:

Tabel 4.16 Tabel interpretasi koefisien kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800-1,000	Sangan Kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Cukup Kuat
0,200-0,399	Rendah
0,000-1,999	Sangat Rendah

Nilai koefisien menunjukkan tingkatan hubungan antara variabel penelitian. Berdasarkan hasil r_{xy} 0,246 maka nilai koefisien korelasi tersebut termasuk dalam kategori rendah. Sehingga, dapat dinyatakan terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat termasuk dalam hubungan yang rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat dalam kategori sedang namun hubunga antara kepemimpinan transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat termasuk dalam hubungan yang rendah. Hubungan antara kepemimpinan transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat termasuk dalam hubungan yang rendah dikarenakan hasil kepuasan kerja guru rendah. Hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru rendah dibuktikan dari penilaian melalui kuisioner rendah. Hasil dari penilaian ini tidak sejalan dengan teori Yulk mengatakan kepemimpinan transformasional dimaknai sebagai suatu cara bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama (kerja team) dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Kepemimpinan transformasional meliputi interaksi atau hubungan yang intens antara pemimpin dan karyawannya dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.[102]

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional di Madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori rendah. Sehingga peningkatan kepemimpinan transformasional mempengaruhi hasil

[102]Yulk, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Indeks.

kepuasan kerja guru. kepemimpinan transformasional yang baik akan berhubungan dengan peningkatan hasil kepuasan kerja guru tersebut.

2. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat

Untuk memperoleh informasi mengenai Kepemimpinan Transformasional, peneliti mengunpulkan data dengan menyebarkan angket kepada 84 responden. Berdasarkan analisis data tentang komunikasi interpersonal diperoleh informasi bahwa komunikasi interpersonal di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori tinggi sebanyak 0 responden (0 %), dalam kategori sedang dengan frekuensi 11 responden (13,0 %), dalam kategori rendah frekuensi sebanyak 73 responden (86,9 %). Dengan demikian, secara umum dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori rendah dengan prosentase 86,9 %.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal, penelitian menggunakan perhitungan analisis korelasi product moment dengan aplikasi SPSS versi 24. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru. Dari perhitungan di ketahui taraf signifikan sebesar 5 % atau 0,05 nilai signifikan sebesar 0,035 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 tolak. Hasil r_{xy}0,231 > r_{tabel}0,212 maka terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat. Nilai korelasi dibagi dalam kategori berdasarkan tabel interpretasi koefisien kolerasi berikut ini:

Tabel 4.17 Tabel interpretasi koefisien kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800-1,000	Sangan Kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Cukup Kuat
0,200-0,399	Rendah
0,000-1,999	Sangat Rendah

Nilai koefisien menunjukkan tingkatan hubungan antara variabel penelitian. Berdasarkan hasil r_{xy} 0,231 maka nilai koefisien korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat rendah. Sehingga, dapat dinyatakan terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat termasuk dalam hubungan yang rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat dalam kategori rendah namun hubunga antara komunikasi interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat termasuk dalam hubungan yang sangat rendah. Hubungan antara komunikasi interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat termasuk dalam hubungan yang sangat rendah dikarenakan hasil kepuasan kerja guru rendah. Hubungan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru rendah dibuktikan dari penilaian melalui kuisioner rendah. Hasil dari penilaian ini tidak sejalan dengan teori Muhammad Budyatna Dan Leila Mona Ganiem mengungkapkan komunikator memiliki banyak informasi mengenai keinginan dan kebutuhan serta

nilai-nilai pribadi satu sama lain serta dapat mengembangkan gaya komunikasi yang cocok bagi kedua belah pihak.[103]

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal di Madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori sangat rendah. Sehingga peningkatan komunikasi interpersonal mempengaruhi hasil kepuasan kerja guru. komunikasi interpersonal l yang baik akan berhubungan dengan peningkatan hasil kepuasan kerja guru tersebut.

3. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui nilai Sig. F Change 0,007 H_0, ditolak apabila nilai Sig. < α maka 0,007< 0,05, Maka dapa disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Nilai $R_{x_1 x_2 y}$ sebesar 0,340 dengan r_{tabel} 0,212. Hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) Dan Komunikasi Interpersonal (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) Di MA Swasta Pesisir Barat dengan tingkat korelasi yang rendah.

Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru yang ada di MA Swasta Pesisir Barat sudah dalam kondisi sedang atau cukup baik, namun hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat rendah. Hal tersebut berhubungan dengan peningkatan Kepuasan Kerja Guru. Dalam meingkatkan hasil kepuasan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi hasil

[103] Muhammad Budyatna Dan Leila Mona Ganiem. *Teori Komunikasi Antarpribadi.* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), Hlm.10

kepuasan kerja dari faktor eksternal dari luar diri tenaga pendidik dan faktor internal dari dalam diri tenaga pendidik.

Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi hasil kepuasan kerja guru. Robbins dan Judge mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikkan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Begitu juga menurut Burns dalam Safaria, kepemimpinan tranformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan.[104] Komunikasi interpersonal menjadi faktor internal yang mampu mempengaruhi hasil kepuasan kerja guru. Muhammad Budyatna Dan Leila Mona Ganiem mengungkapkan komunikator memiliki banyak informasi mengenai keinginan dan kebutuhan serta nilai-nilai pribadi satu sama lain serta dapat mengembangkan gaya komunikasi yang cocok bagi kedua belah pihak.[105] Dalam penelitian ini hubungan antara kepemimpinan transformasional dak komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru di madrasah aliyah pesisir barat termasuk rendah. Maka semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal berhubungan dengan kepuasan kerja guru di madrasah aliyah pesisir barat.

Pada dasarnya dalam bekerja seseorang harus mengerjakannya dengan sungguh-sungguh dan dilakukan

---

[104]Triantoro, Safaria. 2004. *Kepemimpinan.* Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Imu. Hal: 62

[105] Muhammad Budyatna Dan Leila Mona Ganiem. *Teori Komunikasi Antarpribadi.* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), Hlm.10

secara sadar serta memiliki tujuan yang jelas. Ketika pekerjaan yang kita lakukan dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat alqur'an. Seperti dalam surat at.Taubah ayat 105, yaitu: " *Dan katakanlah:" bekerjalah kamu. Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Alla) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*.

Kepemimpinan Islam bukan sekedar kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas. Tetapi lebih dari itu, kemampuan tersebut diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan. Islam tidak menuntut kepatuhan kepada individu yang memimpin yang tidak memegang prinsip-prinsip Islam. Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan tanpa kewenangan kepemimpinan tidak akan dapat mencapai tujuan kepemimpinan.

Komunikasi interpersonal akan terjalin dengan baik jika mengikuti aturan, ada konflik tetapi pada tahap bisa ditoleransi, luas dan kedalaman informasi meningkat, adanya penghargaan atau keuntungan dari hubungan itu, dan masing-masing individu mendapatkan keadilan dalam hubungan itu. Dalam perspektif sosial budaya proses komunikasi meletakkan kebudayaan sebagai pusat dari proses komunikasi. Efektifitas komunikasi juga ditentukan oleh pengaruh sosial budaya. Dalam hal ini, termasuk didalamnya adalah aspek kepercayaan atau aspek religi individu yang terlibat dalam komunikasi tersebut.

BAB V
PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan urian pembahasan yang telah dipaparkan di atas, peneliti dapat menyimpulkan tiga hal yang berkaitan dengan rumusan masalah, yaitu:

1. Adanya hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat. Berdasarakan hasil perhitungan nilai r_{xy} 0,246 maka hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat masuk dalam tingkat korelasi rendah.
2. Adanya hubungan yang signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat. Berdasarakan hasil perhitungan nilai r_{xy} 0,231 maka hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat masuk dalam tingkat korelasi rendah.
3. Adanya hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat. Berdasarakan hasil perhitungan nilai $R_{x_1 x_2\, y}$ 0,340 maka hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat masuk dalam tingkat korelasi rendah.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. **Bagi sekolah**

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal sudah dalam kategosi sedang dan cukup baik.

Sehingga hendaknya untuk mempertahankan kualitas variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal sehingga mewujudkan tujuan kinerja yang baik.

2. **Bagi Guru**

   Bagi guru hendaknya mempertahnakan dan meningkatkan kinerja dan kedisplinan yang sudah cukup baik. Sehingga dapat mengantarkan guru dalam keberhasilan di lingkungan sekolah maupun masyarakat.

3. **Bagi peneliti selanjutnya**

   Variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang rendah dengan kepuasan kerja guru. Maka bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil kepuasan kerja guru sehingga dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mencapai hasil kinerja yang diharapkan serta dapat menambah ilmu pengetahuan.