

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH  
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH  
NEGERI TERAKREDITASI A BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Sinta Alviningsih**

**NPM. 1911030406**



**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1445 H/2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH  
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH  
NEGERI TERAKREDITASI A BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana  
Pendidikan Islam (S.Pd) Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

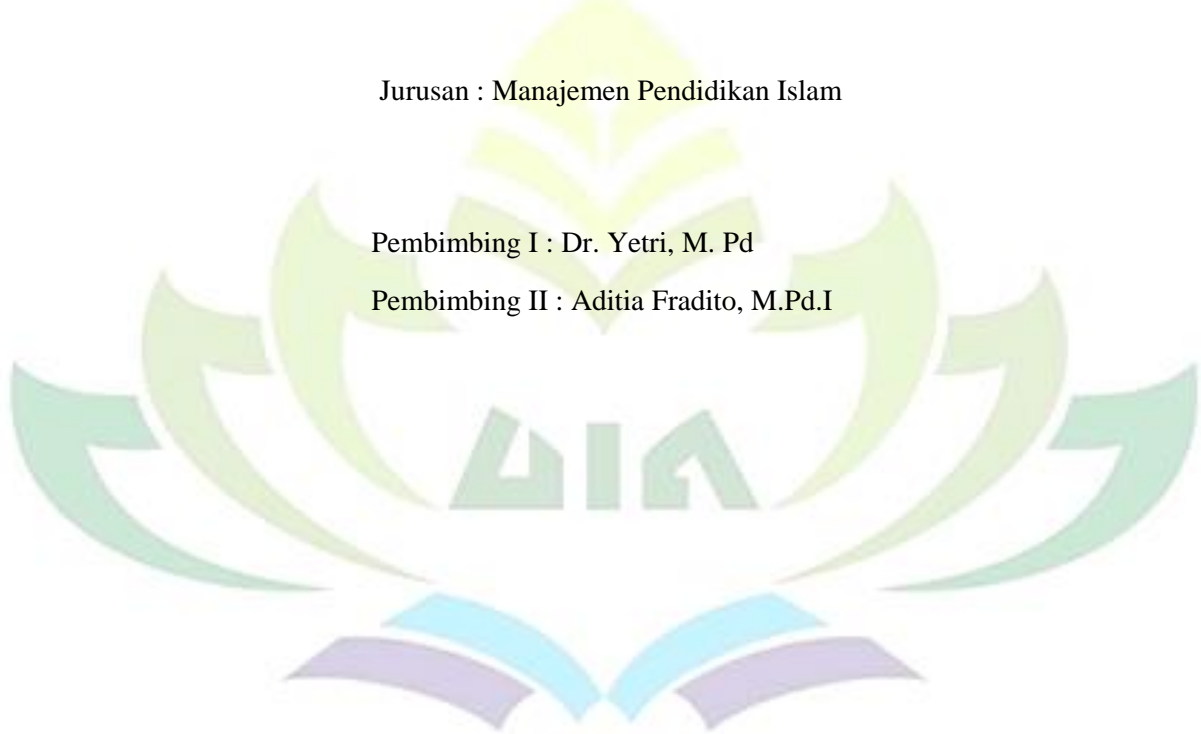
oleh :

Sinta Alviningsih  
NPM : 1911030406

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Yetri, M. Pd

Pembimbing II : Aditia Fradito, M.Pd.I



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1445H/2023M**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 134 guru. Sampel pada penelitian ini menggunakan *Teknik Simple Random Sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin*. Dari perhitungan tersebut didapat sampel berjumlah 57 responden. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yang disebar ke 57 guru dengan bantuan google formulir. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan 4 alternatif jawaban. Uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment* dan Uji realibilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS 25. Selanjutnya untuk mengetahui hasil data yang dikumpulkan dilakukan perhitungan dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung. Berdasarkan data perhitungan menggunakan *SPSS 25 For Windows*, menunjukkan bahwa nilai komunikasi sebesar 0,521. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Komunikasi Interpersonal (X), maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,521. Pada koefisien determinasi (R Square) bahwa komunikasi interpersonal kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 17,0%. Sedangkan sisanya  $100\% - 17,0\% = 83,0\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dengan motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung. Adapun rekomendasi yang dapat penulis berikan yaitu (1) Bagi kepala madrasah diharapkan dapat memahami guru, dikarenakan dengan cara ini dapat dengan mudah membimbing guru yang memiliki motivasi kerja rendah. (2) Bagi guru diharapkan dapat meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, agar dapat dijadikan figur atau contoh yang baik bagi para peserta didik.

*Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru.*

## ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Interpersonal Communication of Madrasah Heads on Teacher Work Motivation at Accredited State Madrasah Ibtidaiyah A in Bandar Lampung. This study uses a quantitative approach. The population in this research was 134 teachers. The sample in this study used the Simple Random Sampling Technique using the Slovin formula. From these calculations, a sample of 57 respondents was obtained. The data collection technique for this research uses a questionnaire which was distributed to 57 teachers with the help of Google Forms. The scale used in this research is a Likert scale with 4 alternative answers. Validity test using Pearson Product Moment and reliability test using Cronbach Alpha with the help of SPSS 25. Next, to find out the results of the data collected, calculations were carried out using simple linear regression techniques and the coefficient of determination.

The results of this research indicate that there is a significant influence between the interpersonal communication of madrasah heads on teacher work motivation at the Accredited State Ibtidaiyah Madrasah A in Bandar Lampung. Based on calculation data using SPSS 25 For Windows, it shows that the communication value is 0.521. This figure means that for every 1% increase in the level of Interpersonal Communication (X), Work Motivation (Y) will increase by 0.521. The coefficient of determination (R Square) shows that the madrasa head's interpersonal communication has an effect on teacher work motivation by 17.0%. Meanwhile, the remaining  $100\% - 17.0\% = 83.0\%$  is influenced by other factors not researched.

Based on the results of the research above, it can be concluded that interpersonal communication, which is the independent variable in this research, has a significant influence on teacher work motivation at the Accredited State Ibtidaiyah Madrasah A in Bandar Lampung. The recommendations that the author can give are (1) It is hoped that madrasa heads can understand teachers, because this way they can easily guide teachers who have low work motivation. (2) It is hoped that teachers can increase enthusiasm in carrying out their duties and responsibilities, so that they can become good figures or examples for students.

*Keywords: Interpersonal Communication, Head of Madrasah, Teacher Work Motivation.*

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sinta Alviningsih  
NPM : 1911030406  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 30 September 2023



Sinta Alviningsih  
1911030406



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289**

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL  
KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI  
KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH  
NEGERI TERAKREDITASI A BANDAR  
LAMPUNG**

**Nama : Sinta Alviningsih**

**NPM : 1911030406**

**Prodi : Manajemen Pendidikan Islam**

**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

**Untuk Dimunaqosyahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang  
Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Raden Intan Lampung**

**Pembimbing I**

**Dr. Hj. Yetri, M.Pd  
NIP. 196512151994032001**

**Pembimbing II**

**Aditia Fradito, M.Pd. I  
NIP. 198803292019031006**

**Mengetahui  
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Yetri, M.Pd  
NIP. 196512151994032001**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289**

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: **PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI TERAKREDITASI A BANDAR LAMPUNG** Oleh: **Sinta Alviningsih, NPM: 1911030406, Prodi: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**, telah dimunaqosahkan pada hari/tanggal: **Kamis, 02 November 2023 pukul 14:30 – 16:00 WIB.**

**TIM MUNAQOSAH**

**Ketua Sidang**

**: Prof. Dr. Agus Pahrudin, M. Pd** 

**Sekretaris**

**: Prima Aji Putra, M. Pd** 

**Penguji Utama**

**: Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd** 

**Penguji Pendamping I : Dr. Yetri, M. Pd** 

**Penguji Pendamping II : Aditia Fradito, M. Pd. I** 

**Mengesahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

**Prof. Dr. H. Nurya Diana, M. Pd** 

**NIP. 196408281988032002** 



**MOTTO**

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٧٠﴾

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar” (Q.S Al- Ahzab : 70)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (2009).

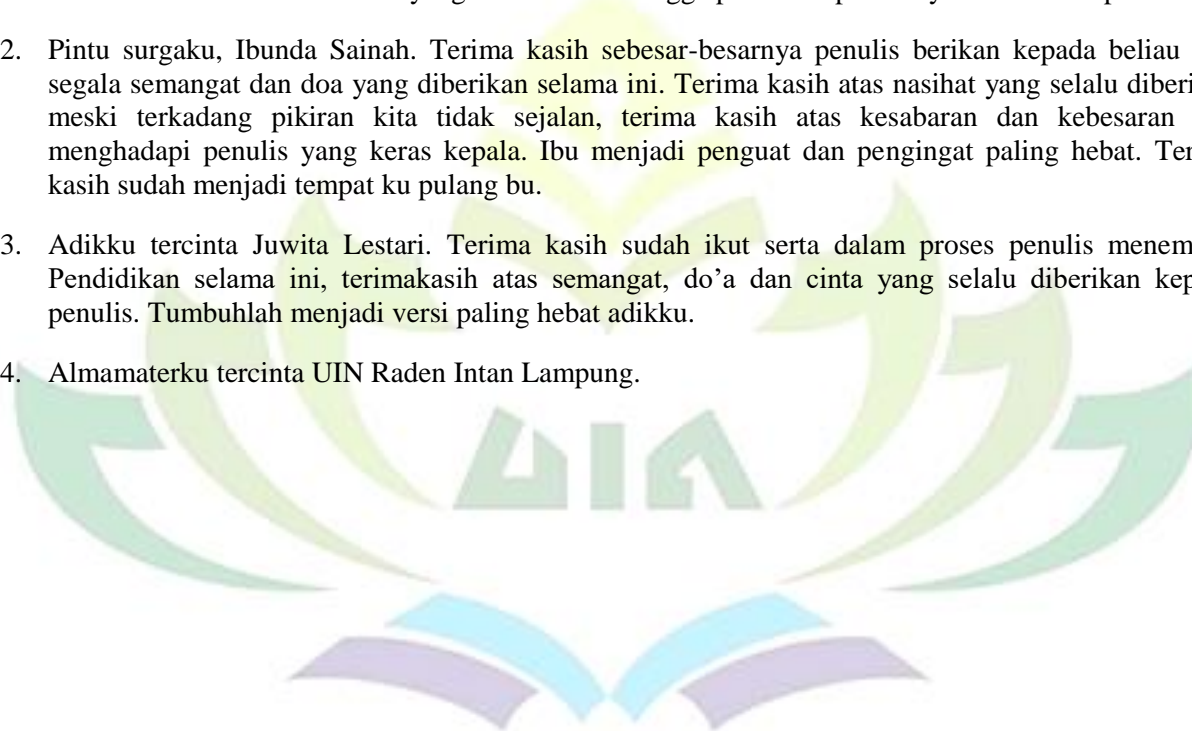


## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta tak lupa shalawat beriring salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung”**, dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Raden Intan Lampung.

Saya mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas selesainya skripsi ini, kemudian penulis persembahkan karya tulis ini kepada:

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Saroji. Beliau memang tidak dapat menyelesaikan Pendidikan karena keterbatasan ekonomi, namun beliau mampu mendidik penulis dan memberikan tauladan serta menjadi pemimpin yang baik. Beliau yang tidak pernah lelah berjuang mengerahkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memenuhi kebutuhan Pendidikan anak-anaknya, serta selalu memberikan doa dan motivasi yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Pintu surgaku, Ibunda Sainah. Terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala semangat dan doa yang diberikan selama ini. Terima kasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Terima kasih sudah menjadi tempat ku pulang bu.
3. Adikku tercinta Juwita Lestari. Terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh Pendidikan selama ini, terimakasih atas semangat, do'a dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat adikku.
4. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung.



## RIWAYAT HIDUP

Sinta Alviningsih, lahir di Way Kanan pada tanggal 03 April 2001, anak pertama dari 2 bersaudara, buah kasih pasangan dari Ayahanda “Saroji” dan Ibunda “Sainah”. Penulis pertama kali menempuh pendidikan pada umur 5 tahun di Taman Kanak-Kanak Mulyo Asih dimulai pada tahun 2006-2007, kemudian pada tahun 2007-2013 penulis melanjutkan pendidikan di SD 1 Negeri Mulyo, pada tahun 2013-2016 penulis melanjutkan pendidikan di MTs Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di MA Futuhiyyah 1 Bukit Kemuning Lampung Utara mengambil jurusan IPS dan selesai pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan di salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Lampung yaitu UIN Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada program studi Manajemen Pendidikan Islam melalui jalur UM-PTKIN dan telah terselesaikan pada tahun 2023.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha disertai do’a dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung”.

Bandar Lampung, 30 September  
2023

Penulis,

Sinta Alviningsih



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

*Alhamdulillahirobbil'alamin.* Segala puji bagi Allah atas segala rahmat serta anugerah-Nya, Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI TERAKREDITASI A BANDAR LAMPUNG”**. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat mencapai gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis dapatkan, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mohon maaf atas segala kekurangan. Penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa ada bantuan dan kerjasama dari pihak lain. Oleh karena itu, kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu dan mendorong terwujudnya skripsi ini.

Segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih khususnya kepada:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ibu Dr. Yetri, M.Pd dan Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku ketua serta sekretaris jurusan Manajemen pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
4. Ibu Dr. Yetri, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dan bapak Aditia Fradito, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan berbagai pengalaman kepada penulis.
5. Segenap Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan terkhusus jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
6. Bapak M. Saleh, S. Pd. I selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandar Lampung, Ibu Hj. Fakhah, S. Ag, M. M. Pd selaku Kepala Madrasah MIN 5 Bandar Lampung, Bapak Hi. Agustami, S. Pd. I selaku Kepala Madrasah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7 Bandar Lampung, dan Bapak Hi. Imam Asyrofi Ac, M. Pd. I selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 10 Bandar Lampung yang telah memberikan kesempatan penulis untuk mengadakan penelitian.
7. Kedua orang tuaku, Ayahanda Saroji dan Ibunda Sainah tercinta yang senantiasa memberikan do'a, pengorbanan, kasih sayang, semangat, pengertian, motivasi, serta inspirasi kepadaku.
8. Adikku, Juwita Lestari yang selalu memberikan dukungan penuh dan menyemangati penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Keluarga besar Ayahanda dan Ibunda tercinta, seluruh keluarga besar yang tidak dapat disebutkan satu per-satu, terima kasih karena selalu memberikan dukungan, doa, dan selalu menyemangati penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah menjadi tempat penulis mengembangkan karakter dan pemikiran dalam lingkup organisasi.
11. Kawan-kawan seperjuangan Manajemen Pendidikan 2019 khususnya kelas A yang selama ini telah berjuang bersama-sama dari awal perkuliahan dan memberikan bantuan, saling menyemangati, dan membuat hari-hari berwarna selama berada dibangku perkuliahan.
12. Sahabat seperjuangan di Kost Putri Al – Author, Ayu Anggraini, Yanti Kori'ah, Meriyana, dan Icha Mufassiroh A yang selalu saling menyemangati, menghibur, menasihati, dan memberikan canda tawa dari pagi hingga petang, terima kasih telah memberikan dukungan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

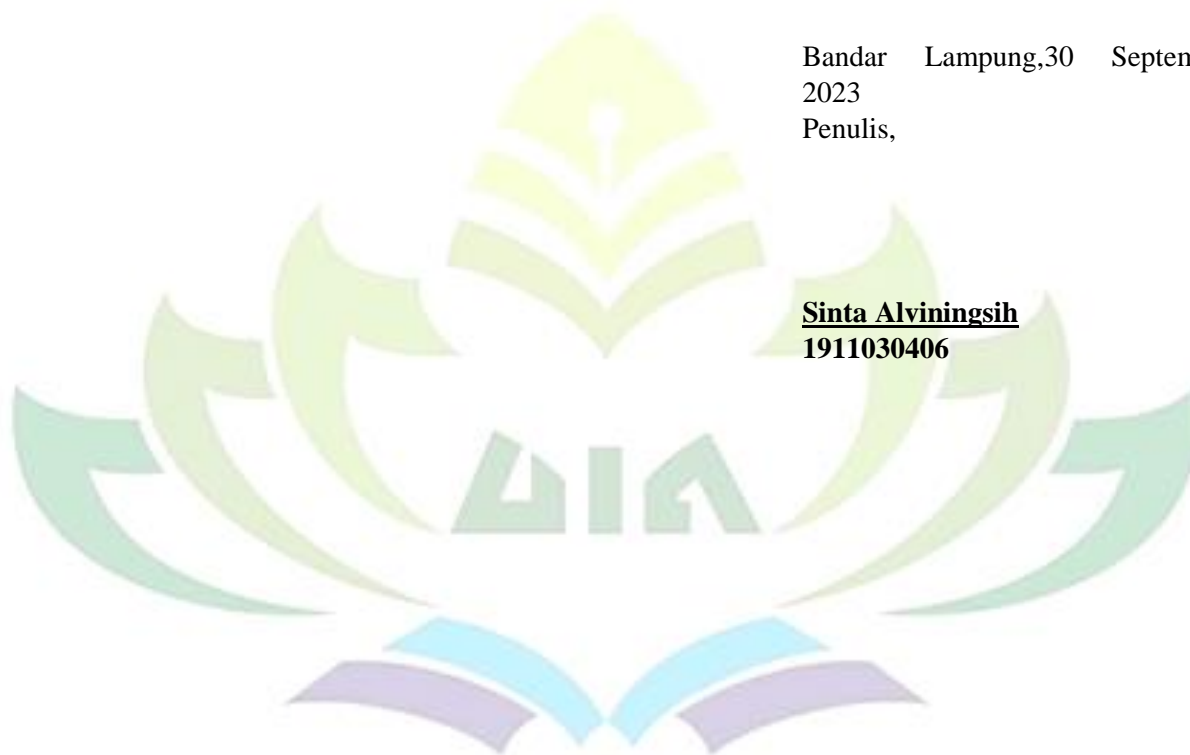
13. Sahabat seperjuangan di jurusan Selvy Tamara, Lulu Fadhilah, Mayang Fantika terima kasih telah memberikan cerita selama perkuliahan. Semoga segala usaha kita lekas sampai pada tujuan.
14. Saudara-saudaraku KKN Pekon Singosari, Kec. Talang Padang, Kab. Tanggamus dan kelompok PPL MIN 6 Bandar Lampung yang telah mengukir momen-momen mengesankan.
15. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per-satu yang telah banyak membantu untuk menyelesaikan penelitian ini.
16. Teruntuk diri sendiri Sinta Alviningsih terima kasih karena sudah sabar dari segala hal yang mengejar, sudah berfikir positif, sudah berani sepanjang jalan ini, terima kasih untuk tidak menyerah walau seringkali merasa kalah dan terima kasih sudah berhasil sampai di titik ini.
17. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Semoga Allah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua dan berkenan membalas semua kebaikan yang diberikan kepada penulis. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

**Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Bandar Lampung, 30 September  
2023  
Penulis,

**Sinta Alviningsih**  
**1911030406**



## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                                    | <b>i</b>    |
| <b>ABSTRAK</b> .....  | <b>iii</b>  |
| <b>SURAT PERNYATAAN</b> .....                                 | <b>v</b>    |
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....                           | <b>vi</b>   |
| <b>PENGESAHAN</b> .....                                       | <b>vii</b>  |
| <b>MOTTO</b> .....  | <b>viii</b> |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....                                      | <b>ix</b>   |
| <b>RIWAYAT HIDUP</b> .....                                    | <b>x</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                   | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                       | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                     | <b>xvi</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                                  | <b>xvii</b> |
| <br><b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                  |             |
| A. Penegasan Judul .....                                      | 1           |
| B. Latar Belakang Masalah .....                               | 1           |
| C. Identifikasi Masalah .....                                 | 5           |
| D. Batasan Masalah .....                                      | 5           |
| E. Rumusan Masalah .....                                      | 6           |
| F. Tujuan Penelitian .....                                    | 6           |
| G. Manfaat Penelitian .....                                   | 6           |
| H. Kajian Terdahulu Yang Relevan .....                        | 6           |
| I. Sistematika Penulisan .....                                | 9           |
| <br><b>BAB II LANDASAN TEORI</b>                              |             |
| A. Motivasi Kerja .....                                       | 10          |
| 1. Pengertian Motivasi Kerja .....                            | 10          |
| 2. Fungsi Motivasi .....                                      | 11          |
| 3. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja .....                      | 11          |
| 4. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....              | 12          |
| 5. Indikator Motivasi Kerja .....                             | 13          |
| B. Komunikasi Interpersonal .....                             | 14          |
| 1. Pengertian Komunikasi .....                                | 14          |
| 2. Fungsi Komunikasi .....                                    | 16          |
| 3. Pengertian Komunikasi Interpersonal .....                  | 17          |
| 4. Proses Terjadinya Komunikasi .....                         | 19          |
| 5. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Yang Efektif ..... | 20          |
| C. Kerangka Berfikir .....                                    | 23          |
| D. Pengajuan Hipotesis .....                                  | 23          |
| <br><b>BAB III METODE PENELITIAN</b>                          |             |
| A. Waktu Dan Tempat Penelitian .....                          | 24          |
| B. Pendekatan Dan Metode Penelitian .....                     | 24          |
| C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengumpulan Data .....        | 24          |
| 1. Populasi .....   | 24          |

|   |    |
|---|----|
| 2. Sampel .....                         | 25 |
| 3. Teknik Pengumpulan Data .....        | 26 |
| D. Definisi Operasional Variabel .....  | 26 |
| E. Instrumen Penelitian .....           | 27 |
| F. Uji Validitas Dan Reliabilitas ..... | 28 |
| G. Uji Prasyarat Analisis .....         | 29 |
| H. Uji Hipotesis .....                  | 30 |

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Gambaran Lembaga Pendidikan MIN 2 Bandar Lampung .....            | 32 |
| 1. Sejarah MIN 2 Bandar Lampung .....                                | 32 |
| 2. Visi, Misi, Dan Tujuan MIN 2 Bandar Lampung .....                 | 32 |
| 3. Profil MIN 2 Bandar Lampung .....                                 | 33 |
| 4. Data Tenaga Pendidik Dan Kependidikan MIN 2 Bandar Lampung .....  | 34 |
| B. Gambaran Lembaga Pendidikan MIN 5 Bandar Lampung .....            | 35 |
| 1. Sejarah MIN 5 Bandar Lampung .....                                | 35 |
| 2. Visi, Misi, Dan Tujuan MIN 5 Bandar Lampung .....                 | 35 |
| 3. Profil MIN 5 Bandar Lampung .....                                 | 36 |
| 4. Data Tenaga Pendidik Dan Kependidikan MIN 5 Bandar Lampung .....  | 37 |
| C. Gambaran Lembaga Pendidikan MIN 7 Bandar Lampung .....            | 38 |
| 1. Sejarah MIN 7 Bandar Lampung .....                                | 38 |
| 2. Visi, Misi, Dan Tujuan MIN 7 Bandar Lampung .....                 | 39 |
| 3. Profil MIN 7 Bandar Lampung .....                                 | 40 |
| 4. Data Tenaga Pendidik Dan Kependidikan MIN 7 Bandar Lampung .....  | 40 |
| D. Gambaran Lembaga Pendidikan MIN 10 Bandar Lampung .....           | 41 |
| 1. Sejarah MIN 10 Bandar Lampung .....                               | 41 |
| 2. Visi, Misi, Dan Tujuan MIN 10 Bandar Lampung .....                | 42 |
| 3. Profil MIN 10 Bandar Lampung .....                                | 43 |
| 4. Data Tenaga Pendidik Dan Kependidikan MIN 10 Bandar Lampung ..... | 43 |
| E. Hasil Deskripsi Tanggapan Responden .....                         | 45 |
| 1. Deskripsi Variabel Komunikasi Interpersonal .....                 | 45 |
| 2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja .....                           | 49 |
| F. Hasil Uji Instrumen .....   | 51 |
| 1. Hasil Uji Validitas .....   | 51 |
| 2. Hasil Uji Reliabilitas .....                                      | 53 |
| 3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....                                     | 54 |
| a. Hasil Uji Normalitas .....  | 54 |
| b. Hasil Uji Linearitas .....  | 54 |
| c. Hasil Uji Homogenitas .....                                       | 55 |
| G. Pengujian Hipotesis .....   | 56 |
| 1. Regresi Linear Sederhana .....                                    | 56 |
| 2. Koefisiensi Determinasi .....                                     | 57 |
| H. Pembahasan Hasil Penelitian .....                                 | 57 |

#### **BAB V PENUTUP**

|                      |    |
|----------------------|----|
| A. Kesimpulan .....  | 61 |
| B. Rekomendasi ..... | 61 |

#### **DAFTAR RUJUKAN**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Kajian Terdahulu Yang Relevan .....   | 8  |
| Tabel 2.1. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja .....                                   | 14 |
| Tabel 3.1 Populasi Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung ..... | 24 |
| Tabel 3.2 Sampel Responden .....  | 25 |
| Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komunikasi Interpersonal (X) .....               | 27 |
| Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja Guru (Y) .....                    | 28 |
| Tabel 4.1 Nama dan Periode Kepemimpinan Kepala MIN 2 Bandar Lampung .....               | 32 |
| Tabel 4.2 Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandar Lampung .....             | 34 |
| Tabel 4.3 Tenaga Kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandar Lampung .....         | 35 |
| Tabel 4.4 Nama dan Periode Kepemimpinan Kepala MIN 5 Bandar Lampung .....               | 36 |
| Tabel 4.5 Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Bandar Lampung .....             | 37 |
| Tabel 4.6 Tenaga Kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Bandar Lampung .....         | 38 |
| Tabel 4.7 Nama dan Periode Kepemimpinan Kepala MIN 5 Bandar Lampung .....               | 39 |
| Tabel 4.8 Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7 Bandar Lampung .....             | 40 |
| Tabel 4.9 Tenaga Kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7 Bandar Lampung .....         | 41 |
| Tabel 4.10 Nama dan Periode Kepemimpinan Kepala MIN 10 Bandar Lampung .....             | 42 |
| Tabel 4.11 Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Negeri 10 Bandar Lampung.....            | 43 |
| Tabel 4.12 Tenaga Kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 10 Bandar Lampung .....       | 45 |
| Tabel 4.13 Tanggapan Responden Komunikasi Interpersonal (Keterbukaan) .....             | 45 |
| Tabel 4.14 Tanggapan Responden Komunikasi Interpersonal (Empati).....                   | 46 |
| Tabel 4.15 Deskripsi Responden Komunikasi Interpersonal (Dukungan) .....                | 46 |
| Tabel 4.16 Deskripsi Responden Komunikasi Interpersonal (Kepositifan) .....             | 47 |
| Tabel 4.17 Deskripsi Hasil Responden Komunikasi Interpersonal (Kesamaan).....           | 48 |
| Tabel 4.18 Deskripsi Tanggapan Responden Motivasi Internal .....                        | 49 |
| Tabel 4.19 Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Motivasi Eksternal .....                 | 50 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal .....                           | 51 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....                                     | 52 |
| Tabel 4.22 Hasil Uji Reabilitas Komunikasi Interpersonal.....                           | 53 |
| Tabel 4.23 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja .....                                    | 53 |
| Tabel 4.24 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov .....   | 54 |
| Tabel 4.25 Uji Linearitas.....  | 55 |
| Tabel 4.26 Uji Homogenitas .....  | 55 |
| Tabel 4.27 Hasil Uji Regresi Sederhana.....   | 56 |
| Tabel 4.28 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....                                 | 57 |

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian

Lampiran 2 Surat Izin Mengadakan Penelitian di MIN 2 Bandar Lampung

Lampiran 3 Surat Izin Mengadakan Penelitian Di MIN 5 Bandar Lampung

Lampiran 4 Surat Izin Mengadakan Penelitian di MIN 7 Bandar Lampung

Lampiran 5 Surat Izin Mengadakan Penelitian di MIN 10 Bandar Lampung

Lampiran 6 Surat Keterangan Perpustakaan

Lampiran 7 Surat Keterangan Prodi

Lampiran 8 Hasil Cek Turnitin

Lampiran 9 Angket Uji Coba Variabel X (Komunikasi Intepersonal Kepala Madrasah)

Lampiran 10 Tabulasi Data Hasil Angket Uji Coba Variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah)

Lampiran 11 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Hasil Angket Uji Coba Variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah)

Lampiran 12 Angket Uji Coba Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)

Lampiran 13 Tabulasi Data Hasil Angket Uji Coba Variabel Y (Motivasi Kerja Y)

Lampiran 14 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Hasil Angket Uji Coba Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)

Lampiran 15 Instrumen Angket Penelitian Variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah)

Lampiran 16 Instrumen Angket Penelitian Variabel Y (Motivasi Kerja Y)

Lampiran 17 Tabulasi Data Hasil Angket Penelitian Variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah)

Lampiran 18 Tabulasi Data Hasil Angket Penelitian Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)

Lampiran 19 Dokumentasi Penelitian MIN 2 Bandar Lampung

Lampiran 20 Dokumentasi Penelitian MIN 5 Bandar Lampung

Lampiran 21 Dokumentasi Penelitian MIN 7 Bandar Lampung

Lampiran 22 Dokumentasi Penelitian MIN 10 Bandar Lampung



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Sebelum membahas lebih lanjut penulis akan memaparkan pengerjaan proposal yang berkaitan dengan manajemen Pendidikan islam dengan mengangkat sebuah judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Terakreditasi A Bandar Lampung”. Dibawah ini penulis akan menjelaskan tentang maksud judul tersebut agar lebih mudah untuk di pahami.

##### 1. Komunikasi Interpersonal (Antarpribadi)

Komunikasi antarpribadi (Interpersonal) merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih secara bertatap muka, yang memiliki kemungkinan setiap pesertanya menangkap reaksi dari pesan yang disampaikan sang komunikator secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal.<sup>2</sup>

##### 2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja asma, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>3</sup>

#### B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan menurut prinsipnya yaitu hubungan materi yang mendasar dalam mencapai tujuan Pendidikan. Peran Pendidikan sangat penting bagi kehidupan manusia diantaranya dalam kehidupan individu, keluarga, suku, bangsa dan negara. Tujuan Pendidikan bukan hanya untuk membawa peradaban kemasa yang akan datang melainkan Pendidikan dapat merubah karakter pada diri seseorang.

Salah satu Lembaga Pendidikan yang ada di Indonesia yaitu Madrasah. Di Indonesia madrasah diistimewakan menjadi sekolah yang silabus pembelajarannya memuat bidang – bidang keislaman. Madrasah sebagai sekolah yang berunsurkan Islam pasti memiliki beragam madrasah yang sebanding dengan jenjang Pendidikan peserta didik. Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, pasal 17 ayat 2 dan pasal 18 ayat 3 madrasah dibagi ke dalam beberapa tingkatan yakni Pendidikan dasar yang meliputi Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), serta Pendidikan Menengah meliputi Madrasah Aliyah (MA) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).<sup>4</sup>

Kepala madrasah merupakan tumpuan atau elemen penting dalam bertindak supaya terlaksana kemajuan Pendidikan di madrasah. Kepala madrasah dengan berbagai tugas, fungsi dan juga perannya dalam mewujudkan tujuan suatu madrasah menjadi tanggung jawab atas maju mundurnya kualitas Pendidikan di madrasah. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut maka hendaknya kepala madrasah menjaga komunikasi antar tenaga pendidik dengan konsep pendekatan komunikasi yang berbentuk komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal mempunyai peran yang sangat penting ketika memimpin setiap individu. Keadaan ini disebabkan komunikasi interpersonal ialah semacam tindakan

---

<sup>2</sup> Elva Ronaning Roem Sarmiati, *Komunikasi Interpersonal* (Padang : Irdh, 2019), 1.

<sup>3</sup> Umi Farida and Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo : Unmuh Ponorogo Press, 2015), 26.

<sup>4</sup> *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Yogyakarta : 2003), 10.

yang sudah menjadi kebiasaan yang dilakukan pada aktivitas umum. Komunikasi interpersonal tidak hanya terjadi pada sepesang individu. Namun, dapat juga ditemukan dalam sebuah forum atau Lembaga.

Salah satu teori komunikasi interpersonal yaitu Teori Adaptasi Interaksi (*Interaction Adaption Theory*) atau di singkat IAT adalah teori yang dikembangkan oleh Judee Burgoon, Lesa Stern, dan Leesa Dillman. Adaptasi dalam komunikasi interpersonal memiliki tingkat keterampilan dan percakapan yang tinggi. Adaptasi yang dilakukan seseorang ketika komunikasi, tidak dapat dilepaskan dari beragam perilaku dan konteks komunikasi yang sedang terjadi terutama komunikasi yang berlangsung dalam durasi waktu yang lama.<sup>5</sup>

Dengan adanya teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah pokok penting dalam membentuk dan memperkuat interaksi antar individu. Terlebih kepala madrasah sebagai seorang pemimpin tentu ini sangat berperan penting untuk memudahkan dalam memimpin sebuah sekolah. Dengan adanya komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru -guru yang ada maka tujuan dari sekolah akan tercapai dengan semestinya.

Menurut penjelasan Joseph dalam Miftah, komunikasi tidak jauh berbeda dengan bentuk perilaku manusia yang kadang berhasil dan kadang tidak. Lima hal komunikasi interpersonal yang efektif adalah keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan.<sup>6</sup> Proses komunikasi interpersonal merupakan keterampilan yang harus dimiliki seorang kepala madrasah. Keterampilan ini dapat digunakan untuk memberikan motivasi kerja terhadap para guru. Motivasi merupakan salah satu media untuk pemimpin agar para anggota nya mau bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Ketika melakukan kewajibannya, guru tergerak melalui dorongan diri pada diri seseorang maupun luar seseorang. Dorongan ini dinamakan motivasi. Motivasi ini dianggap mampu membawa dampak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan. Dalam islam motivasi juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al-An'am 162-163 :

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿٦٢﴾ لَا شَرِيكَ لَهُ ۗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ  
الْمُسْلِمِينَ ﴿٦٣﴾

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tidak ada sekutu bagi-Nya. Itulah yang diperintahkan kepadaku. Aku adalah orang yang pertama dalam kelompok orang muslim.” (QS. Al-An'am 162-163).<sup>7</sup>

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Inti teori Maslow ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Teori Maslow terdiri dari (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan penghargaan, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri. Teori Maslow mengasumsikan bahwa kebutuhan tingkat

<sup>5</sup> Ali Nurdin, "Teori Komunikasi Interpersonal Disertai Contoh Fenomena Praktis", (Surabaya : Kencana, 2020), 66.

<sup>6</sup> Miftah Thoha, "Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya", (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008), Ed. 1, h. 191

<sup>7</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (2009).

pertama merupakan kebutuhan untuk kelangsungan hidup, sedangkan orang berusaha memenuhi yang lebih pokok fisiologis sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.<sup>8</sup> Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Motivasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor Ekstern dan faktor Intern. Faktor Ekstern terdiri dari (1) Kondisi lingkungan kerja, (2) Kompensasi yang memadai, (3) Supervisi yang baik, (4) Adanya jaminan pekerjaan, (5) Status dan tanggung jawab, dan (6) Peraturan yang fleksibel. Sedangkan faktor Intern terdiri dari (1) Keinginan untuk dapat hidup, (2) Keinginan untuk dapat memiliki, (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan (5) Keinginan untuk berkuasa.<sup>9</sup>

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi selain komunikasi yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin dkk menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan dengan motivasi kerja guru. Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah maka akan mempengaruhi motivasi kerja guru yang ada di suatu sekolah dan akan berdampak pula pada tercapainya tujuan atau visi misi sekolah tersebut.<sup>10</sup> Penelitian lain yang dilakukan oleh Nevi Zahrotin Nisa dkk yang menyatakan bahwa supervisi akademik dan iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Supervisi akademik dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar maka, seorang guru harus mampu menyadari, meningkatkan, serta terus mengembangkan potensi yang dimilikinya agar dapat memiliki kualitas diri yang tinggi. Semua komponen sekolah berusaha untuk saling menciptakan lingkungan organisasi yang baik sehingga bisa melaksanakan tugas-tugas sebagaimana mestinya dan tidak lupa pula untuk terus mengembangkan potensi pribadinya dalam hal akademik. Sehingga motivasi kerja guru akan terus dapat berjalan sesuai dengan harapan setiap sekolah.<sup>11</sup> Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru.

<sup>8</sup> Desilia Purnama Dewi, Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Tangerang Selatan : Unpam Press, 2019), 104.

<sup>9</sup> Mahmudah W Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Ubhara Manajemen Press, 2019), 26.

<sup>10</sup> Jamaluddin, dkk. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MASwasta Nururroddhiyah Kota Jambi", *Journal of Management in Education* Vol. 6, no 2 (Jambi : 2021).

<sup>11</sup> Nevi Zahrotin Nisa", dkk. "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara", *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* Vol. 9 no. 2 (Semarang : 2020).

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandar Lampung di peroleh informasi dari bapak Zaki Mubarak, S.Ag. M.Pd selaku Koordinator Kurikulum bahwa komunikasi interpersonal kepala madrasah sudah berjalan karena kepala madrasah selalu memperhatikan bahasa yang digunakan ketika berkomunikasi dengan bawahannya. Akan tetapi terlepas dari komunikasi interpersonal kepala madrasah yang sudah berjalan, masih ada kesenjangan yang dimana hal itu terjadi karena keengganan guru untuk melakukan komunikasi kepada kepala madrasah ataupun sebaliknya, kepala madrasah enggan untuk melakukan komunikasi dengan guru.<sup>12</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh bapak M. Badrul Munir, M.Pd selaku Koordinator Humas Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Bandar Lampung, beliau mengatakan mengatakan bahwa memang sedikit banyaknya ada pengaruh antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Hal tersebut dapat dilihat dari kedisiplinan pengumpulan RPP, absen kehadiran, dan lain-lain. Meskipun kepala madrasah tidak selalu berada disekolah karena ia merangkap dua jabatan, kecekatannya dalam menanggapi hal-hal yang terjadi disekolah cukup diacungi jempol oleh para guru.<sup>13</sup>

Informasi lain juga didapat dari Bapak Aris Sholahuddin, S.Pd.I selaku Koordinator Kesiswaan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7 Bandar Lampung beliau mengatakan bahwa komunikasi interpersonal yang terjadi di sekolah, terutama antara kepala madrasah dengan guru, apabila dilakukan dengan optimal dan intensif maka akan mempengaruhi sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Beliau juga menuturkan bahwa di sekolah ini masih ada guru yang hanya termotivasi karena hal lain seperti insentif bukan karena komunikasi interpersonal dari kepala madrasah.<sup>14</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh ibu Siti Anisa S. Pd salah satu guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 10 Bandar Lampung beliau merasa bahwa memang komunikasi pribadi antara kepala sekolah dengan guru meskipun terkadang tidak secara langsung itu dapat meningkatkan semangat kerjanya. Karena memang pada hakikatnya guru sebagai bawahan pasti membutuhkan perhatian atau komunikasi secara pribadi dengan atasannya atau kepala sekolah.<sup>15</sup>

Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang ada dikota Bandar Lampung yaitu berjumlah 12 madrasah. Namun, yang terakreditasi A hanya 4 yaitu Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7, dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 10 Bandar Lampung. Sementara lainnya belum terakreditasi A. Terkait komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A dalam hal ini ada guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dan sebagian lagi menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terindikasi dari kecenderungan mereka yang datang tepat waktu, bekerja sesuai ketentuan

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Zaki Mubarak (Koordinator Kurikulum), Tanggal 4 September 2023 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandar Lampung.

<sup>13</sup> Wawancara dengan M. Badrul Munir (Koordinator Humas), Tanggal 8 September 2023 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Bandar Lampung.

<sup>14</sup> Wawancara dengan Aris Sholahuddin (Koordinator Kesiswaan), Tanggal 7 September 2023 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7 Bandar Lampung.

<sup>15</sup> Wawancara dengan Siti Anisa (Guru Mapel), Tanggal 5 September 2023 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 10 Bandar Lampung.

yang berlaku dan mau menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari semangat mereka yang bervariasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Dari uraian diatas, maka dari itu penulis tertarik mengkaji lebih dalam tentang komunikasi interpersonal kepala madrasah dan motivasi kerja guru. Penulis berfikir motivasi kerja guru sebagai hal yang menarik untuk ditelusuri lebih dalam lagi sehingga dari pertimbangan diatas maka penulis akan menfokuskan atau menitikberatkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung”.

### **C. Identifikasi Masalah**

Agar permasalahan tidak keluar dari permasalahan yang ada maka penulis hanya akan membahas tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung”. Identifikasi masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Kurangnya komunikasi yang optimal antara kepala madrasah dan guru.
2. Adanya kesenjangan dalam pelaksanaan komunikasi.
3. Terbatasnya waktu untuk melaksanakan komunikasi interpersonal antara kepala madrasah dengan guru.
4. Kurang maksimalnya motivasi kerja guru melalui komunikasi interpersonal kepala madrasah.

### **D. Batasan Masalah**

Dari permasalahan – permasalahan yang tercantum pada identifikasi masalah, penulis melihat adanya pembatasan masalah. Hal ini dilakukan agar permasalahan tidak menimbulkan kerancuan, maka masalah penelitian menjadi sebagai berikut :

1. Terbatasnya waktu untuk melaksanakan komunikasi interpersonal antara kepala madrasah dengan guru.
2. Kurang maksimalnya motivasi kerja guru melalui komunikasi interpersonal kepala madrasah.

Memperhatikan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini difokuskan pada masalah “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung”.

### **E. Rumusan Masalah**

Dari pembatasan masalah diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah penelitian ini adalah :

“Apakah ada pengaruh komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung ?”

## F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung.

## G. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ditinjau dari dua aspek yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Diantaranya adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengetahuan dan pemahaman penulis tentang pengaruh komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Sekolah

Manfaat bagi sekolah adalah penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan mengenai ilmu pengetahuan tentang komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru.

#### b. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah dapat digunakan untuk mendapatkan wawasan tentang pentingnya mengelola lembaga pendidikan dan efektivitas komunikasi.

#### c. Bagi Pembaca

Manfaat bagi pembaca adalah sebagai bahan bacaan dan referensi aktif, memaksimalkan dan meningkatkan pengetahuan hubungan komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru.

## H. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan adalah sebagai berikut :

1. Jurnal yang ditulis oleh Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo dan Khairul Anwar yang berjudul *“Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pemimpin harus menguasai *figurehead*, *leader role*, dan *liaison role* (2) Gaya kepemimpinan transformasional yang telah dilaksanakan sesuai dengan komunikasi interpersonal, (3) Komunikasi interpersonal menjadi asas fundamental dalam resolusi, (4) KepeRmimpinan dan komunikasi secara integrative mampu meningkatkan efektifitas Pendidikan.<sup>16</sup>
2. Jurnal yang ditulis oleh Hikayat Rahmaddansyah yang berjudul *“Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah”*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat kontribusi kecerdasan emosional dan

<sup>16</sup>. Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo and Khairul Anwar, *“Karakteristik Komunikasi Interpersonal Serta Relevansinya Dengan Kepemimpinan Transformasional,”* Jurnal Komunikasi Pendidikan Vol. 5, no. 1 (Aceh : 2021).

kepemimpinan secara bersama sama yang signifikan terhadap komunikasi interpersonal. Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mengembangkan kecerdasan emosional, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal yang ia miliki agar dapat meningkatkan kualitas Pendidikan disekolahnya.<sup>17</sup>

3. Jurnal yang ditulis oleh Agus Daniar dan Zahra Nurhaniza yang berjudul “*Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Guru Sekolah Alam Bandung Dalam Bekerja Dan Berprestasi*”. Hasil penelitian ini yaitu peran komunikasi kepala sekolah sebagai atasan terhadap kesetiaan atau *Stay Behaviour* dan semangat untuk bekerja dengan baik (*Strive Behavior*) guru SAB lebih berpengaruh dibandingkan dengan faktor lainnya seperti gaji, lingkungan kerja dan beban kerja. Kepala sekolah dinilai dapat menghargai pendapat guru dalam keputusan dalam tim.<sup>18</sup>
4. Jurnal yang ditulis oleh Hadi Widodo dkk yang berjudul “*Pengaruh Pemberian Layanan Bimbingan dan Konseling Terhadap Komunikasi Interpersonal Siswa SMK*”. Hasil dari penelitian ini yaitu komunikasi interpersonal terbukti efektif membantu guru dan murid dalam proses belajar mengajar di sekolah. Karena melalui komunikasi interpersonal baik guru maupun murid dapat saling memahami dan mengerti karakter masing-masing sehingga proses Pendidikan dapat berlangsung dengan baik dan efektif. Siswa-siswi sekolah tumbuh dan berkembang menjadi individu yang cerdas, aktif dan memiliki karakter yang kokoh.<sup>19</sup>
5. Jurnal yang ditulis oleh Anida Ulfa, Happy Fitria, dan Nurkhalis yang berjudul “*Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan komunikasi interpersonal yang telah dilakukan kepala sekolah terhadap guru yang dilakukan secara formal dan informal telah optimal. Komunikasi interpersonal dapat berjalan secara efektif jika unsur-unsur efektifitas komunikasi interpersonal telah di implementasikan dengan baik oleh kepala sekolah.<sup>20</sup>

Dari kelima penelitian terdahulu yang relevan diatas, berikut penulis sajikan perbedaan dan persamaan dalam tabel 1.1 antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis.

---

<sup>17</sup> . Hikayat Ramaddansyah, *Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah*, Jurnal Manajer Pendidikan Vol. 15, no. 03 (2020).

<sup>18</sup> Agus Daniar, Zahra Nurhaniza, “*Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Mendorong Guru Sekolah Alam Bandung Dalam Bekerja Dan Berprestasi*,” *Komunikologi: Jurnal Pengembangan Ilmu Komunikasi Dan Sosial* Vol. 5, no. 1 (Bandung ; 2021).

<sup>19</sup> Hadi Widodo et al., “*Pengaruh Pemberian Layanan Bimbingan Dan Konseling Terhadap Komunikasi Interpersonal Siswa SMK*,” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol. 3, no. 4. 2021.

<sup>20</sup> . A Ulfa, H Fitria, N Nurkhalis, “*Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol. 5, no. 1 (2021).

Tabel 1.1 Kajian Terdahulu Yang Relevan

| No | Author   | Judul Penelitian  | Persamaan   | Perbedaan   |
|----|--|---|---|---|
| 1  | Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo & Khairul Anwar | Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya Dengan Kepemimpinan Transformasional                  | Sama-sama meneliti tentang komunikasi interpersonal | Sub focus penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional  |
| 2  | Hikayat Ramaddansyah                                 | Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah               | Sama-sama meneliti tentang komunikasi interpersonal | Sub focus penelitian ini yaitu kecerdasan emosional   |
| 3  | Agus Daniar & Zahra Nurhaliza                        | Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Mendorong Guru Sekolah Alam Bandung Dalam Bekerja dan Berprestasi | Sama-sama meneliti tentang komunikasi interpersonal | Sub focus penelitian ini yaitu kesetiaan ( <i>Stay Behavior</i> ) dan semangat untuk bekerja ( <i>Strive Behavior</i> ) |
| 4  | Hadi Widodo  | Pengaruh Pemberian Layanan Bimbingan dan Konseling Terhadap Komunikasi Interpersonal Siswa SMK                  | Sama-sama meneliti tentang komunikasi interpersonal | Sub focus penelitian ini yaitu komunikasi interpersonal   |
| 5  | Anida Ulfa, Happy Fitria & Nurkhalis                 | Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru                                 | Sama-sama meneliti tentang komunikasi interpersonal | Sub focus penelitian ini yaitu komunikasi interpersonal   |

Berdasarkan tabel 1.1 kajian terdahulu yang relevan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fokus penelitian terdahulu dengan penelitian ini berbeda. *Pertama*, Penelitian yang ditulis oleh Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo & Khairul Anwar yang membahas tentang karakteristik komunikasi interpersonal yang berfokus pada kepemimpinan transformasional. *Kedua*, Penelitian yang ditulis oleh Hikayat Ramaddansyah membahas tentang kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal yang berfokus pada kecerdasan emosional. *Ketiga*, Penelitian yang ditulis oleh Agus Daniar & Zahra Nurhaliza membahas tentang peran komunikasi interpersonal yang berfokus pada kesetiaan (*Stay Behavior*) dan semangat untuk bekerja (*Strive Behavior*). *Keempat*, Penelitian yang ditulis oleh Hadi



Widodo dkk membahas tentang layanan bimbingan & konseling yang berfokus pada komunikasi interpersonal. *Kelima*, Penelitian yang ditulis oleh Anida Ulfa, Happy Fitria & Nurkhalis tentang peran komunikasi interpersonal yang berfokus pada komunikasi interpersonal. Sedangkan penelitian penulis membahas tentang komunikasi interpersonal yang berfokus pada motivasi kerja.

## H. Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika Skripsi Untuk Kuantitatif yaitu skripsi harus disusun sesuai dengan sistematika atau pedoman penulisan terbaru yang lazim digunakan di Fakultas Tarbiyah prodi Manajemen Pendidikan Islam. Sistematika proposal skripsi untuk jenis penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut :

- a. **BAB I** Pendahuluan terdiri dari Pengesahan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan batasan masalah, Kajian Terdahulu yang Relevan, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan Penelitian.
- b. **BAB II** Landasan Teori dan Pengujian Hipotesis terdiri dari Teori yang digunakan dan Pengajuan Hipotesis.
- c. **BAB III** Metode Penelitian terdiri dari Waktu dan Tempat Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas Data, Uji Prasyarat Analisis, Uji Hipotesis.
- d. **BAB IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari Deskripsi Data dan Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis.
- e. **BAB V** Penutup terdiri dari Simpulan dan Rekomendasi.

Dengan adanya sistematika penulisan penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca, manfaatnya adalah agar pembaca dapat mengetahui semua informasi dengan jelas dan tepat.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Motivasi Kerja

##### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan.<sup>21</sup> Menurut Sutrisno motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.<sup>22</sup> Dorongan untuk mencapai tujuan tertentu, seseorang berusaha dengan segenap potensi yang dimilikinya agar dapat memenuhi kebutuhan guna mencapai tujuan yang diinginkan itu.<sup>23</sup>

John R. Schermerhorn dalam J Winardi mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.<sup>24</sup> Menurut Anoraga motivasi kerja adalah melakukan sesuatu dengan adanya semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa bersifat internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah. Sehingga motivasi merupakan suatu model pelaksanaan para guru dalam melakukan tugasnya untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab dengan cara menggerakkan dan mengarahkan.<sup>25</sup> Sedangkan menurut Hasibuan dalam Sutrisno motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>26</sup>

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan batin yang mendorong manusia untuk berperilaku dalam berbagai cara.<sup>27</sup> Motivasi juga merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>28</sup> Motivasi ini sangat penting karena motivasi ini dapat menyebabkan, dan mendukung perilaku seorang individu agar dapat antusias dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal.

---

<sup>21</sup> Ibid., 24

<sup>22</sup> Edy Sutrisno, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” ( Jakarta, Kencana : 2009), 109 .

<sup>23</sup> Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo, Najamuddin Petta Solong, *Teori Variabel Keguruan & Pengukurannya*, (Gorontalo : Sultan Amai Press, 2014), 165.

<sup>24</sup> J winardi. “*Motivasi Dan Permotivasian Dalam Manajemen*”. (Jakarta : Rajawali Press, 2011), 2.

<sup>25</sup> Panji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2009), 35

<sup>26</sup> . Ibid h. 110

<sup>27</sup> Rizky Nuriyana Husaini and Utama, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan*”, Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan, Vol. 21, No. 1 (2021).

<sup>28</sup> Lijan Poltak Sinambela, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*”, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016).

## 2) Fungsi motivasi

Motivasi yang ada pada diri seseorang perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitupun dengan orang yang bekerja. Orang yang memiliki motivasi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan.

Fungsi motivasi menurut Sardiman A.M dalam Maunah menyatakan ada tiga fungsi motivasi yaitu:<sup>29</sup>

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Fungsi motivasi menurut Purwanto yaitu:<sup>30</sup>

- a. Mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- b. Motivasi itu menentukan arah perbuatan. Yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.
- c. Motivasi menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan mengenyampingkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

## 3) Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Malayu SP Hasibuan (dalam buku Soekidjo Notoatmodjo) Motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuanyang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain adalah sebagai berikut :<sup>31</sup>

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas keryawan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

<sup>29</sup> Binti Maunah, *Psikologi Pendidikan*, (Tulung Agung : IAIN Tulungagung Press, 2014),111 .

<sup>30</sup> Purwanto. *Evaluasi Hasil Belajar*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 70.

<sup>31</sup> Soekidjo, Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber daya manusia*.( Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2015). 125.

Motivasi yang diberikan merupakan upaya untuk menjaga semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat terlaksana dengan optimal. Motivasi kerja diberikan dengan tujuan yaitu:<sup>32</sup>

- a. Mengubah perilaku guru sesuai dengan keinginan sekolah.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktivitas dan kinerja guru.

#### 4) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu faktor Ekstern dan faktor Intern. Faktor Ekstern terdiri dari (1) Kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap seseorang. Karena lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan. (2) Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan penghasilan utama bagi seorang karyawan. (3) Supervisi yang baik, fungsi supervisi terhadap suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan terhadap karyawan. (4) Adanya jaminan pekerjaan. (5) Status dan tanggung jawab. (6) Peraturan yang fleksibel.<sup>33</sup>

Sedangkan Faktor Intern motivasi kerja terdiri dari (1) Keinginan untuk dapat hidup, yakni meliputi kompensasi yang layak, pekerjaan tetap, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman. (2) Keinginan untuk dapat memiliki, seperti halnya keinginan untuk memiliki sepeda motor. (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang berarti seseorang mau bekerja ialah untuk diakui dan dihormati. (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan ini dapat meliputi hal-hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, pemimpin yang adil dan bijaksana, adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja serta instansi kerja dihargai oleh masyarakat. (5) Keinginan untuk berkuasa, keinginan ini akan mendorong seseorang untuk bekerja.<sup>34</sup>

Selain kedua faktor yang telah disebutkan diatas, faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Hal ini senada dengan jurnal yang ditulis oleh Muhammad Rizky yang berjudul "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya kerja dengan motivasi kerja.<sup>35</sup>

<sup>32</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 180.

<sup>33</sup> Mahmudah W Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Ubhara Manajemenpress, 2019),25 .

<sup>34</sup> . Ibid., 26.

<sup>35</sup> Muhammad Rizky, "*Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* Vol. 3, no. 3 2022. 290–301.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi bukan hanya faktor ekstern dan intern tetapi masih ada faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

#### 5) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Pupuh Faturrohman & Aa Suryana indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi :<sup>36</sup>

##### 1. Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

##### 2. Kesempatan untuk promosi

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

##### 3. Memperoleh pengakuan

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

##### 4. Keamanan kerja

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

Hamzah B. Uno menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru dapat tampak melalui:<sup>37</sup>

##### 1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.

##### 2. Prestasi yang dicapainya

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

##### 3. Pengembangan diri

<sup>36</sup> Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, "*Guru Profesional*", (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 64.

<sup>37</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), 72.

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

4. Kemandirian dalam bertindak

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

Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno juga memiliki dua dimensi yaitu : dimensi internal dan dimensi eksternal.<sup>38</sup> Dimensi dan indikator motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

| Dimensi            | Indikator   |
|--------------------|---|
| Motivasi internal  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas melaksanakan dan target yang jelas</li> <li>• Pengembangan diri</li> <li>• Memiliki perasaan senang dalam bekerja</li> <li>• Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain</li> </ul> |
| Motivasi eksternal | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperoleh keamanan dalam bekerja</li> <li>• Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif</li> <li>• Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman atasan</li> </ul>  |

*Sumber : Hamzah B Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya.*

## B. Komunikasi Interpersonal

### 1) Pengertian Komunikasi

Sebagai makhluk social, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya, dan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu ini memaksa manusia perlu berkomunikasi. Banyak paham menilai bahwa komunikasi adalah suatu kebutuhan yang sangat fundamental bagi seseorang dalam hidup bermasyarakat.

Kata komunikasi atau communication dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Latin *communis* yang berarti "sama", *communico*, *communication*, atau *communicare* yang berarti

<sup>38</sup> .Ibid., 73.

"membuat sama" (*to make common*).<sup>39</sup> Walaupun istilah “komunikasi” sudah akrab di telinga, namun membuat definisi mengenai komunikasi ternyata tidaklah semudah yang diperkirakan. Stephen Littlejohn mengatakan komunikasi sulit untuk didefinisikan. Kata “komunikasi” bersifat abstrak, seperti kebanyakan istilah, memiliki banyak arti.<sup>40</sup>

Hery Nuryanto dalam bukunya mengutip pendapat Denny Murphy yang menyebutkan komunikasi adalah seluruh proses yang dipergunakan mencapai pikiran-pikiran orang lain.<sup>41</sup> Hery Nuryanto juga mengutip pendapat dari Harwood, yang menyatakan komunikasi diidentifikasi secara lebih teknis sebagai suatu proses untuk membangkitkan kembali ingatan-ingatan.<sup>42</sup> Herri Zan Pieter dalam bukunya mengutip pendapat dari Book yang mengatakan bahwa komunikasi adalah suatu transaksi atau proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungan dengan membangun hubungan antara manusia, melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain serta berupaya untuk mengubah sikap dan perilakunya.<sup>43</sup>

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pertanyaan oleh seseorang kepada orang lain. Arni Muhammad mengatakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Anwar Arifin mendefinisikan komunikasi adalah pesan dan tindakan manusia dalam konteks sosial dengan segala aspeknya.<sup>44</sup> Dari beberapa pengertian yang dikemukakan diatas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk interaksi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tanggapan.

Kemampuan menyaring pesan dan mengambil yang terbaik disebutkan dalam firman Allah surah Az-Zumar ayat 17-18 :

وَالَّذِينَ اجْتَنَبُوا الطَّاغُوتَ أَنْ يَعْبُدُوهَا وَأَنَابُوا إِلَى اللَّهِ لَهُمُ الْبُشْرَىٰ فَبَشِّرْ عِبَادِ ﴿١٧﴾ الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْأُولَاءُ ﴿١٨﴾

*Artinya: “Dan orang-orang yang menjauhi Thaghut (yaitu) tidak menyembahnya dan kembali kepada Allah, bagi mereka berita gembira; sebab itu sampaikanlah berita itu kepada hamba-hamba-Ku, yang mendengarkan Perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya. mereka Itulah orang-orang yang telah diberi Allah petunjuk dan mereka Itulah orang-orang yang mempunyai akal”.* (QS. Az-Zumar : 17-18).<sup>45</sup>

<sup>39</sup> Nofrion, *Komunikasi Pendidikan, Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran*, (Jakarta: Kencana, 2016), 2.

<sup>40</sup> Morissan, *Teori Komunikasi, Individu Hingga Massa*, (Jakarta: Kencana, 2014), 8.

<sup>41</sup> Hery Nuryanto, *Sejarah Perkembangan Teknologi dan Komunikasi*, (Jakarta Timur: Balai Pustaka, 2012), 5.

<sup>42</sup> Ibid, 5.

<sup>43</sup> Herri Zan Pieter, *Dasar-Dasar Komunikasi bagi Perawat*, (Jakarta: Kencana, 2017), 5.

<sup>44</sup> Ahmad Tamrin Sikumbang, *Komunikasi Bermedia*, Jurnal Iqra Vol. 8, no. 1 (2014), 63–67.

<sup>45</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (2009).

Dalam ayat diatas disebutkan bahwa keinginan yang serius untuk menyaring informasi dan menerapkan pesan yang paling baik adalah ciri orang yang berakal yang mendapatkan petunjuk dari Allah SWT. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ikhlas dalam komunikasi adalah pilar utama untuk mendapatkan komunikasi yang berkualitas

Pada umumnya komunikasi mempunyai beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:<sup>46</sup>

- a. Supaya yang kita sampaikan dimengerti
- b. Memahami orang lain
- c. Supaya gagasan dapat diterima orang lain
- d. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan komunikasi yaitu agar kita mampu menerima dan memahami maksud orang lain supaya tidak terjadi kesalahpahaman.

## 2) Fungsi Komunikasi

Apa bila komunikasi dipandang dari arti yang lebih luas, tidak hanya diartikan sebagai pertukaran berita dan pesan, tetapi sebagai kegiatan individu dan kelompok mengenai tukar menukar data, fakta, idea atau gagasan sehingga fungsinya dalam setiap sistem sosial adalah sebagai berikut :<sup>47</sup>

### a. Penyampaian Informasi

Dalam kegiatan penyampaian informasi ini bentuknya adalah pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, penyebaran berita, data, gambar, fakta, opini, dan komentar. Hal ini dilakukan agar dapat dimengerti dan beraksi secara jelas terhadap kondisi lingkungan dan orang lain agar dapat mengambil keputusan yang tepat.

### b. Sarana Sosialisasi (pemasyarakatan)

Bentuk kegiatan sosialisasi ini bentuknya adalah penyedia sumber ilmu pengetahuan atau informasi yang memungkinkan seseorang bersikap dan bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif sehingga ia sadar akan fungsi sosialnya agar aktif dalam kehidupan bermasyarakat.

### c. Pemberian motivasi

Bentuk pemberian motivasi adalah pencapaian tujuan pada setiap masyarakat, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu juga untuk mendorong seseorang menentukan pilihan dan keinginannya. Mendorong kegiatan individu dan kelompok berdasarkan tujuan bersama yang ingin dicapai.

### d. Diskusi atau Perdebatan

Bentuk kegiatan diskusi atau perdebatan adalah menyediakan dan saling menukar pendapat yang didasarkan pada fakta dalam tatanan kehidupan masyarakat. Diskusi

<sup>46</sup> Heri Erlangga, *Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship*, (Bandung : Fisip Unpas Press, 2018), 73.

<sup>47</sup> Koirul Muslimin, *"Komunikasi Politik"*, (Yogyakarta: Unisnu Press, 2020), 10.



dilakukan untuk persetujuan atau menyelesaikan perdebatan pendapat mengenai masalah publik. Dengan diskusi mampu memunculkan bukti-bukti yang relevan yang diperlukan untuk kepentingan umum.<sup>48</sup>

e. Pengembangan Pendidikan

Bentuk kegiatan dalam pengembangan pendidikan adalah pengalihan ilmu pengetahuan sehingga mendorong perkembangan intelektual, pembentuk watak dan keterampilan yang diperlukan pada semua bidang kehidupan.

f. Menunjukkan kebudayaan

Bentuk kegiatan adalah penyebaran hasil budaya dan seni dengan maksud melestarikan warisan dalam bentuk produk karya yang dihasilkan oleh para pendahulu. Pada sisi lain dengan perkembangan kebudayaan diharapkan mampu memperluas cakrawala pandang seseorang, membangunkan imajinasi dan mendorong kreativitas dan estetikanya.

g. Sarana Hiburan

Bentuk kegiatan yang tampak adalah penyebarluasan sinyal, simbol, suara dan image dari kesenian dalam bentuk seni rupa, drama, tari, suara, kesusastraan, musik, permainan dan yang lain-lain untuk kreasi, kesenangan kelompok dan individu.

h. Mengintegrasikan Berbagai Pola Kehidupan

Bentuk kegiatannya yaitu menyediakan bagi bangsa, kelompok dan individu dalam memperoleh berbagai pesan yang mereka perlukan agar mereka dapat saling kenal, mengerti dan menghargai kondisi, pandangan dan keinginan orang lain.<sup>49</sup>

### 3) Pengertian Komunikasi Interpersonal (Antar Pribadi)

Komunikasi interpersonal sering disebut pula komunikasi antar-pribadi yaitu komunikasi dengan tatap muka dan dapat juga melalui media seperti telepon, internet atau media lainnya, yang terjadi antar dua orang. Komunikasi interpersonal sangat erat kaitannya dengan relasi yang terjalin antara komunikan dan komunikator. Komunikasi dianggap penting karena banyaknya masalah - masalah yang timbul akibat komunikasi. Secara kodratnya manusia tidak bisa hidup sendiri, manusia yang satu bergantung dengan manusia yang lain begitupun sebaliknya. Intinya, manusia harus bermasyarakat karena dengan bermasyarakat itu manusia akan saling tolong-menolong dalam hal apapun termasuk menjaga kelestarian bumi Allah sebagaimana firman-Nya:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ

إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

*Artinya : Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar*

<sup>48</sup> Ibid, 10.

<sup>49</sup> Ibid, 11.

*kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti. (Q. S. Al – Hujurat : 13).*<sup>50</sup>

Secara garis besar ayat di atas memerintahkan agar manusia bermasyarakat atau berinteraksi sosial. Cara yang paling efektif untuk berinteraksi sosial dengan berkomunikasi. Komunikasi antarpribadi ada yang menyebutnya komunikasi dua orang. Komunikasi dua orang atau antarpribadi ini dalam Islam menempati posisi sangat penting. Di antara bentuk komunikasi ini adalah komunikasi antara orang tua dengan anaknya, komunikasi antara suami dan istri, komunikasi dengan tetangga, komunikasi antara guru dengan murid, komunikasi antara konselor dengan kliennya, komunikasi antara dokter dengan pasiennya, komunikasi seseorang dengan temannya, dan sebagainya.<sup>51</sup>

Komunikasi antar-pribadi (interpersonal communication) pada hakikatnya adalah interaksi antara seorang individu dan individu lainnya tempat lambang lambing pesan secara efektif digunakan, terutama dalam hal komunikasi antar-manusia menggunakan bahasa.<sup>52</sup> Menurut Hadjana dalam Miftahun Ni'man S menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antara dua atau beberapa orang dimana pengirim dapat menyampaikan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula.<sup>53</sup>

Joseph A. Devito mendefinisikan komunikasi interpersonal (antarpribadi) sebagai “proses pengiriman pesan-pesan antara dua orang atau lebih diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa efek dan umpan balik seketika.”<sup>54</sup> Suranto Aw mendefinisikan bahwa komunikasi interpersonal merupakan interaksi secara tatap muka antar dua orang atau lebih di mana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima dapat menerima pesan atau menanggapi secara langsung pula.<sup>55</sup> Pengertian ini sesuai dengan pendapat Hafied Cangara yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah “suatu proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka”.<sup>56</sup> Sedangkan menurut Wiranto dikatakan bahwa “komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antara dua orang atau lebih , baik secara terorganisir maupun dalam keluarga”.<sup>57</sup>

Komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian informasi, pikiran, dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan maupun komunikator dengan tujuan untuk saling pengertian, mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku.<sup>58</sup> Komunikasi interpersonal

<sup>50</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (2009).

<sup>51</sup> Harjani Hefri. *Komunikasi Islam*. (Cet. 1, Jakarta : Pramedia Group, 2015), 207.

<sup>52</sup> Nurani Suyomukti “ *Pengantar Ilmu Komunikasi* ( Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2010), 141.

<sup>53</sup> Miftahun Ni'mah Suseno, “*Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih Pada Mahasiswa The Effect of Interpersonal Communication Training in Improving Self Efficacy as a Trainer Among College Students*” Vol. 1, no. 1 (2009), 94.

<sup>54</sup> Onong Uchana. *Dinamika Komunikasi*. (Bandung : CV. Remaja Rosda Karya, 1986), 60.

<sup>55</sup> Suranto Aw. *Komunikasi Interpersonal*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2011), 85.

<sup>56</sup> Hafied Changara. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 32.

<sup>57</sup> Wiranto. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. (Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2004), 113.

<sup>58</sup> Ngalmun. *Komunikasi Interpersonal*. (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2018), 207.

adalah proses interaksi melalui pertukaran makna yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan menggunakan bahasa verbal atau nonverbal sebagai media utamanya. Dengan demikian komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran makna atau pesan orang-orang yang saling berkomunikasi, seperti dialog nabi Ibrahim dengan Namrud yang terdapat pada QS. Al-Baqarah ayat 258. Allah berfirman :

أَلَمْ تَرَ إِلَى الَّذِينَ حَاجَّ إِبرَاهِيمَ فِي رَبِّهٖ أَنْ ءَاتَهُ اللّٰهُ الْمُلْكَ إِذْ قَالَ إِبرَاهِيمُ رَبِّىَ أَلَّذِى يُحِىِّ  
وَيُمِيتُ قَالَ أَنَا أُحِىِّ وَأُمِيتُ ۗ قَالَ إِبرَاهِيمُ فَإِنَّ اللّٰهَ يَأْتِى بِالشَّمْسِ مِنَ الْمَشْرِقِ فَأْتِ بِهَا مِنَ الْمَغْرِبِ  
فَبُهِتَ الَّذِينَ كَفَرُوا ۗ وَاللّٰهُ لَا يَهْدِى الْقَوْمَ الظّٰلِمِينَ

*Artinya : “Tidakkah kamu memperhatikan orang yang mendebat Ibrahim mengenai Tuhannya karena Allah telah menganugerahkan kepadanya (orang itu) kerajaan (kekuasaan), (yakni) ketika Ibrahim berkata, “Tuhankulah yang menghidupkan dan mematikan.” (Orang itu) berkata, “Aku (pun) dapat menghidupkan dan mematikan.” Ibrahim berkata, “Kalau begitu, sesungguhnya Allah menerbitkan matahari dari timur. Maka, terbitkanlah ia dari barat.” Akhirnya, bingunglah orang yang kufur itu. Allah tidak memberi petunjuk kepada kaum yang zalim.”(QS. Al-Baqarah : 258)<sup>59</sup>*

Di dalam ayat ini dikemukakan suatu contoh sebagai mitsal yang mendukung kebenaran dari masalah ini, dan sebagai bukti kesahihannya. Selanjutnya, dijelaskan kisah Ibrahim as. bahwa Allah Memberi taufik dan menolong Ibrahim dengan bantuan Allah. Ketika itu, Nabi Ibrahim menegakkan hujjah untuk untuk melenyapkan hal-hal yang syubhat yang merupakan hujjah musuh. Sehingga, beliau berhasil memenangkan hujjah atas musuhnya itu. Namun, pihak musuh yang mengemukakan hujjah kepada beliau itu tetap “buta”, tidak mau melihat nur kebenaran. Lalu, dirinya semakin tenggelam ke dalam keraguan yang makin bertambah, dan makin terjerumus ke dalam jurang kehancuran karena terseret pengaruh kekuasaan taghut.<sup>60</sup>

Komunikasi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang sangat penting dan berguna bagi setiap orang.<sup>61</sup> Dalam berkomunikasi antar pribadi aspek ekspektasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi berlangsungnya komunikasi. Pesan yang disampaikan dalam komunikasi antarpribadi tidak hanya berupa kata-kata atau pesan verbal, melainkan juga pesan-pesan non verbal.<sup>62</sup>

#### 4) Proses Terjadinya Komunikasi

Proses komunikasi akan efektif apabila komunikator melakukan perannya, sehingga terjadinya suatu proses komunikasi yang baik dan sesuai dengan harapan, dimana gagasan-gagasan atau ide dibahas dalam suatu musyawarah antara komunikator dengan komunikan, dan

<sup>59</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (2019).

<sup>60</sup> Bahrun Abubakar, *Tafsir Al-Maraghi*, (Semarang : CV Toha Putra Semarang, 1993), 34-35.

<sup>61</sup> Samsinar, A.Nur Aisyah Rusnali, *Komunikasi Antar Manusia*, (Watampone : 2017), 2.

<sup>62</sup> Mubarak, Made Dwi Andjani, *Komunikasi Antarpribadi Dalam Masyarakat Majemuk*, (Jakarta Timur : Dapur Buku, 2014), 75.

terjadi pemahaman tentang komunikasi atau segala sesuatu hal dapat menjadi pokok dari pembahasan untuk mengarah pada kesepakatan dan kesatuan dalam pendapat.<sup>63</sup>

Proses komunikasi melibatkan beberapa komponen komunikasi yaitu pengirim informasi, penerima informasi, media atau sarana komunikasi, dan umpan balik terhadap informasi yang disampaikan. Jika salah satu komponen hilang, maka komunikasi tidak dapat berlangsung atau terjadi.<sup>64</sup> Sukses atau tidaknya komunikasi tergantung pada efek kegiatan komunikasinya. Sudah tentu tergantung dari apa yang dikomunikasikannya dan bagaimana mengkomunikasikannya.

Hafied Cangara yang mengutip pendapat Judi C. Person, menyebutkan enam karakteristik yang menentukan proses dalam komunikasi interpersonal sebagai berikut:<sup>65</sup>

- a. Komunikasi interpersonal dimulai dengan diri pribadi (*self*), berbagai persepsi yang menyangkut pengamatan dan pemahaman berasal dari dalam diri kita sendiri, yang artinya dibatasi oleh siapa diri kita dan bagaimana pengalaman kita.
- b. Komunikasi interpersonal bersifat transaksional, pengertian ini mengacu pada terjadinya proses pertukaran pesan yang bermakna diantara mereka yang berinteraksi.
- c. Komunikasi interpersonal mencakup aspek-aspek isi pesan dan kualitas hubungannya, artinya dalam proses komunikasi interpersonal tidak hanya menyangkut pertukaran isi pesan saja, akan tetapi berkaitan dengan sifat hubungan dalam arti siapa pasangan komunikasi kita dan bagaimana hubungan kita dengan pasangan.
- d. Komunikasi interpersonal masyarakat adanya kedekatan fisik diantara pihak-pihak yang berkomunikasi.
- e. Komunikasi interpersonal melibatkan pihak-pihak yang saling tergantung satu sama lainnya (*independen*) dalam proses komunikasinya.
- f. Komunikasi interpersonal tidak dapat diubah maupun diulang atau suatu pernyataan tidak dapat diulang dengan harapan mendapatkan hasil yang sama karena didalam proses komunikasi antarmanusia sangat tergantung dari respon pasangan komunikasi.

##### 5) Komunikasi Interpersonal Sekolah Yang Efektif

Untuk menjadi seorang pemimpin, seseorang harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang lain. Melakukan hal itu mengubah sikap dan menghasilkan hubungan positif antara pengirim dan penerima informasi atau perasaan. Komunikasi yang efektif juga menghubungkan guru dengan siswa dan sekolahnya, serta menghubungkan pemimpin dengan guru. Ini adalah bagian penting dari tujuan sekolah, karena membantu menghubungkan pendidik satu sama lain dan siswa mereka.

<sup>63</sup> Ibid., 26.

<sup>64</sup> Bernhard Tewal Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo, Hendra N. Tawas, *Perilaku Organisasi* (Manado : Cv. Patra Media Grafindo Bandung, 2017), 173.

<sup>65</sup> Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Cet. XII, Jakarta: Rajawali pers, 2011), h. 58

Menurut penjelasan Joseph dalam Miftah, komunikasi tidak jauh berbeda dengan bentuk perilaku manusia yang kadang berhasil dan kadang tidak. Lima hal komunikasi interpersonal yang efektif adalah keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan. Berikut adalah penjabaran dari lima syarat komunikasi interpersonal yang efektif :<sup>66</sup>

a. Keterbukaan

Keterbukaan komunikasi berarti setiap orang tidak menerima informasi tertutup dan bersedia menyampaikan informasi dari dirinya sendiri, atau bahkan tentang dirinya sendiri jika dianggap relevan dalam dialog interpersonal dengan lawan bicara. Misalnya menciptakan iklim terbuka dan aktif menerima saran dan kritik.

b. Empati

Empati dalam komunikasi adalah merasakan perasaan seperti orang lain, merasakan dengan perasaan orang lain, yaitu mencoba merasakan hal yang sama dengan yang dirasakan orang lain. Mendengarkan dan menanggapi keluhan guru merupakan bentuk empati dari kepala sekolah.

c. Dukungan

Dukungan komunikasi bertujuan untuk memberikan dorongan, motivasi atau dorongan dan saran kepada orang lain dalam situasi pengambilan keputusan. Karena manusia pada dasarnya memang membutuhkan dukungan moral dari orang lain.

d. Kepositifan

Positif dalam berkomunikasi dimaksudkan untuk mempengaruhi diri sendiri agar bersikap positif sehingga komunikasi yang disampaikan kepada orang lain juga akan diterima dengan positif. Bentuk sikap saling percaya, tidak pilih kasih, menghargai orang lain merupakan bentuk nilai positif yang bisa diterapkan.

e. Kesamaan

Kesamaan dalam berkomunikasi sangat penting karena dapat membuat komunikasi berjalan dengan efektif antara yang menyampaikan pesan dengan yang menerima pesan. Karena dalam berkomunikasi pesan yang disampaikan harus jelas dan harus dipastikan pesan dapat dimengerti Kesamaan dalam komunikasi sangat penting karena memungkinkan komunikasi yang efektif antara orang yang menyampaikan pesan dan orang yang menerima pesan. Karena pesan yang disampaikan dalam komunikasi harus jelas dan harus dipastikan bahwa pesan tersebut dapat dipahami.

---

<sup>66</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008), Ed. 1, h. 191

Menurut Kythereotis dan Pashiardis dari James dkk, untuk berkomunikasi secara efektif, kepala sekolah harus mampu:

- 1) Mengembangkan cara-cara di mana guru dapat berkomunikasi satu sama lain
- 2) Memfasilitasi kontak guru
- 3) Harus menjaga kelancaran komunikasi di antara semua staf sekolah.<sup>67</sup>

Kepala madrasah yang efektif harus memiliki keterampilan memimpin dan ilmu untuk menyatukan semua pemangku kepentingan dalam mencapai tujuan pendidikan. Di samping itu, kepala madrasah harus memahami pentingnya melibatkan staf dan anggota komunitas dalam menentukan keputusan-keputusan sekolah. Seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi yang efektif karena salah satu ciri kepemimpinan. Komunikasi yang efektif adalah pertukaran informasi, ide, perasaan yang menghasilkan perubahan sikap sehingga terjalin sebuah hubungan baik antara pemberi pesan dan penerima pesan. Komunikasi efektif juga menghubungkan kepala madrasah dengan para guru, dan komunikasi yang baik sangat penting dalam mencapai tujuan-tujuan sekolah.

Selain itu, dalam komunikasi interpersonal juga dibutuhkan sikap saling menghormati dan mempercayai antara pemimpin dan bawahan yang didasarkan pada persamaan antara keduanya, karena keberhasilan dari komunikasi yaitu dengan adanya persamaan sikap antara pemimpin dan bawahan. Dinh Meyer dan Kay telah menguraikan mengenai ciri-ciri hubungan yang didasari persamaan seperti yang dikutip oleh Maurice Balson sebagai berikut:<sup>68</sup>

- a. Saling memperhatikan dan memperdulikan
- b. Saling memberikan empati
- c. Adanya keinginan untuk saling mendengarkan satu sama lain
- d. Lebih menekankan pada asset dari pada melihat kesalahan - kesalahan
- e. Adanya rasa keterikatan untuk ikut bekerjasama, disamping memanfaatkan persamaan hak dan kewajiban dalam memecahkan dan menyelesaikan konflik-konflik
- f. Sama-sama satu pemikiran dan perasaan serta tidak menyembunyikan dan menanggung beban sendiri
- g. Saling merasakan satu keterikatan terhadap tujuan bersama
- h. Saling membantu dan menerima satu sama lain karena tidak ada orang yang sempurna dalam perkembangan hidupnya.

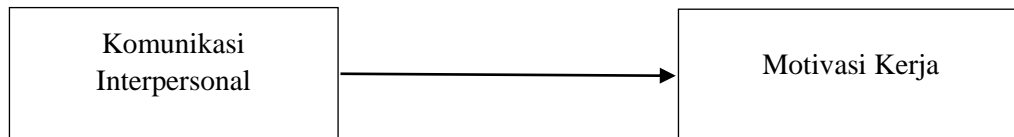
---

<sup>67</sup> James H. Stronge, Holly B. Richard dan Nancy Catano, *Kualitas Kepala Sekolah yang Efektif*, (Jakarta : PT Indeks, 2013), Cet. 1, h. 108

<sup>68</sup> Maurice Balson, M arifin (penerjemah), *Bagaimana Menjadi Orang Tua yang Baik*,(Jakarta:Bumi Aksara,1993), h.147

### C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa definisi konseptual diatas, maka gambaran penelitian yang dilakukan dapat digambarkan dalam suatu kerangka berfikir. Kerangka berfikir tersebut, lebih jelasnya akan digambarkan dalam suatu bagan berikut :



### D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah. Hipotesis disusun sebelum penelitian dilaksanakan, karena hipotesis akan memberikan petunjuk pada tahap pengumpulan, analisa dan interpretasi data. Dengan menyusun hipotesis, seorang peneliti akan lebih mudah mengerjakan penelitiannya.<sup>69</sup>

Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

Ho : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung.

Ha : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Terakreditasi A Bandar Lampung.

---

<sup>69</sup> Syahrums, Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Citapustaka Media, 2012), 99.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abubakar Bahrun. *Tafsir Al-Maraghi*. Semarang : CV Toha Putra Semarang, 1993.
- Abdullah Ma'ruf. "*Metodologi Penelitian Kuantitatif*". Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2015.
- Adolfina B Tewel. Pandowo Merinda Ch. H. Tawas Hendra N. "*Perilaku Organisasi* "Manado : Cv. Patra Media Grafindo Bandung, 2017".
- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- Balson, Maurice. M arifin (penerjemah), *Bagaimana Menjadi Orang Tua yang Baik*, Jakarta:Bumi Aksara, 1993.
- Budyatna, Muhammad dan Leila Mona Ganiem, *Teori Komunikasi Antarpribadi*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Cangara, Hafied. *Pengantar Ilmu Komunikasi Cet. XII*, Jakarta: Rajawali pers, 2011.
- Changara, Hafied *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, 2004.
- Catano Nancy dkk. *Kualitas Kepala Sekolah yang Efektif*. (Jakarta: PT Indeks). Cet. 1. 2013
- Daniar Agus. Nurhaniza Zahra. "*Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Mendorong Guru Sekolah Alam Bandung Dalam Bekerja Dan Berprestasi*," *Komunikologi: Jurnal Pengembangan Ilmu Komunikasi Dan Sosial* Vol. 5, no. 1. Bandung : 2021.
- Dewi D Purnama. Harjoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : Unpam Press, 2019.
- Dwapatesty Eldasisca. Nurhizrah Gistituati. dan Rusdinal. "*Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Motivasi Kerja Guru*," *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol. 3, no. 5. 2021.
- Erlangga Heri. "*Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship*". Bandung : Fisip Unpas Press, 2018.
- Farida U. Hartono S. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Unmuh Ponorogo Press, 2015.
- Feriyanto Andri. Endang S Triana. "*Pengantar Manajemen (31N) Untuk Mahasiswa dan Umum*". Kebumen : Media Tera, 2022.
- Hardani. Dkk. "*Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*". Yogyakarta : Pustaka Ilmu, 2020.
- Hefri, Harjani. *Komunikasi Islam*, Cet.I, Jakarta: Prenamedia Group, 2015
- Husaini R Nuriyana. Utama. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan*", *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, Vol. 21, No. 1 2021.
- Jamaluddin, dkk. "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MASwasta Nururroddhiyah Kota Jambi*", *Journal of Management in Education* Vol. 6, no 2. Jambi : 2021.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Kementrian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. 2009.
- Koirul Muslimin, "*Komunikasi Politik*", Yogyakarta: Unisnu Press, 2020.
- Kurniawan A Widhi. Puspaningtyas Zarah. "*Metode Penelitian Kuantitatif*". Yogyakarta : Pandiva Buku, 2016.
- Lestari Y. "*Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTSN Kabupaten Bulukumba*". *Pinisi Journal Of Education*. Makassar : 2022.
- Maunah Binti. *Psikologi Pendidikan*. Tulung Agung : IAIN Tulungagung Press, 2014 .
- Morissan, *Teori Komunikasi, Individu Hingga Massa*, Jakarta: Kencana, 2014.



- Mubarok. Andhjani M Dwi. *Komunikasi Antarpribadi Dalam Masyarakat Majemuk*. Jakarta Timur : Dapur Buku, 2014.
- Ngalimun, *Komunikasi Interpersonal*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- Nisa Z Nevi“, dkk. “*Pengaruh Supervisi Akademik Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara*”, Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) Vol. 9 no. 2 (Semarang : 2020).
- Nofrion, *Komunikasi Pendidikan, Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2015.
- Nurdin Ali. *"Teori Komunikasi Interpersonal Disertai Contoh Fenomena Praktis"*. Surabaya : Kencana, 2020.
- Nuryanto, Hery. *Sejarah Perkembangan Teknologi dan Komunikasi*, Jakarta Timur: Balai Pustaka, 2012.
- Paramitha R W Daniar. Dkk. *"Metode Penelitian Kuantitatif"* Lumajang : Widya Gama Press, 2021.
- Pieter Zen,Herri. *Dasar-Dasar Komunikasi bagi Perawat*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Prasetyo M Anggung. Anwar Khairul. “*Karakteristik Komunikasi Interpersonal Serta Relevansinya Dengan Kepemimpinan Transformasional,*” Jurnal Komunikasi Pendidikan Vol. 5, no. 1. Aceh : 2021.
- Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana. *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama. 2012.
- Purwanto. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Ramaddansyah H. *Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah*, Jurnal Manajer Pendidikan Vol. 15, no. 03 2020.
- Rizky Muhammad. “*Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia).*” Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 3, no. 3 2022.
- Samsinar. Rusnali A Nur Aisyah Rusnali. *Komunikasi Antar Manusia*. Watampone : 2017.
- Sarmiati Elva R Roem. *Komunikasi Interpersonal*. Padang : Irdh, 2019.
- Siahan Y L Owada. Meilani Rini Intansari. “*Sistem Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap Di Sebuah SMK Swasta Di Indonesia,*” Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4, no. 2. 2019.
- Sikumbang Ahmad Tamrin. *Komunikasi Bermedia*, Jurnal Iqra Vol. 8, no. 1. 2014.
- Sinambela L Poltak S. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja"*, Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- Siregar Syofian, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- Stronge, H. James. Holly B. Richard dan Nancy Catano, *Kualitas Kepala Sekolah yang Efektif*, Jakarta : PT Indeks, 2013.
- Sugiyono. *"Metode Penelitian Pendidikan"*. Yogyakarta : Alfabeta, 2019.
- Suranto Aw, *Komunikasi Interpersonal*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2011.
- Suseno, Miftahun Ni'mah “*Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih Pada Mahasiswa The Effect of Interpersonal Communication Training in Improving Self Efficacy as a Trainer Among College Students*” Vol. 1, no. 1, 2009.
- Sutrisno Edy. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta, Kencana : 2009 .

- Suyomukti Nurani. *"Pengantar Ilmu Komunikasi"*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2010.
- Syahrum. Salim. *"Metodologi Penelitian Kuantitatif"*. Bandung : Citapustaka Media, 2012.
- Thoha Miftah. *"Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya"*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Ed. 1. 2008.
- Tsauri, Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Uchjana, Onong. *Dinamika Komunikasi*, Bandung:CV. Remaja Rosda Karya,1986.
- Ulfa A. Fitria H. Nurkhalis N. *"Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,"* Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 5, no. 1 2021.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Yogyakarta : 2003.
- Uno B Hamzah. dkk *"Teori Variabel Keguruan & Pengukurannya"*. Gorontalo : Sultan Amai Press, 2014.
- Uno B Hamzah."*Teori Motivasi dan Pengukurannya."* Jakarta : 2013.
- W Enny Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubhara Manajemen Press, 2019.
- Widodo. Hadi. et al. *"Pengaruh Pemberian Layanan Bimbingan dan Konseling Terhadap Komunikasi Interpersonal Siswa SMK."* Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Vol. 3. No. 4. 2021.
- Winardi, J. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta:Rajawali Pers, 2011.
- Wiranto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta:Gramedia Widia Sarana Indonesia,2004.



## Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung ☎ (0721) 703260

Nomor : B-4798 /Un.16/DT/PP.009.7/ /2023 Bandar Lampung, 30 Agustus 2023  
 Sifat : Penting  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth

1. Kepala MIN 2 Bandar Lampung
2. Kepala MIN 5 Bandar Lampung
3. Kepala MIN 7 Bandar Lampung
4. Kepala MIN 10 Bandar Lampung

Di-

Tempat

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Setelah memperhatikan judul Skripsi dan Out Line yang telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Sinta Alviningsih  
 NPM : 1911030406  
 Semester/T.A : IX/2023/2024  
 Program Studi : MPI  
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Study Kasus (MIN Terakreditasi A Bandar Lampung)

Akan mengadakan Penelitian di MIN 2, MIN 5, MIN 7, dan MIN 10 Bandar Lampung guna mengumpulkan data dan bahan-bahan penulisan skripsi yang bersangkutan, maka waktu yang diberikan mulai tanggal 30 Agustus 2023 sampai dengan selesai.

Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Dekan,



Tembusan :

Wakil Dekan Bidang Akademik  
 Kabag TU FTK  
 Kaprodi Masing-Masing  
 Mahasiswa yang bersangkutan



Dipindai dengan CamScanner

## Lampiran 2 Surat Izin Mengadakan Penelitian di MIN 2 Bandar Lampung



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG  
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**

Jalan Drs. Warsito No. 50, Kupang Kota, Telukbetung Utara, Bandarlampung

Telepon (0721) 480512. Posel min telukbalam@yahoo.co.id

NSM. 111118710002

Nomor : B - 189 /MI.08.09.02/PP.00.01/09/2023  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

04 September 2023

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Raden Intan Lampung  
Bandarlampung

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Nomor

B- 9798/Un.16/DT/PP.009.7/08/2023 tentang permohonan mengadakan penelitian mahasiswa

nama : Sinta Alviningsih

NPM : 1911030406

semester : sembilan

program studi : Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Kepala MIN 2 Bandarlampung memberi izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan Penelitian pada satuan pendidikan MIN 2 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2023/2024 dengan judul Skripsi Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Guru Study Kasus (MIN terakreditasi A Bandar Lampung) dari tanggal 30 Agustus sampai dengan selesai.

Demikian surat izin ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



### Lampiran 3 Surat Izin Mengadakan Penelitian Di MIN 5 Bandar Lampung



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG**  
**MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 5 BANDAR LAMPUNG**  
 Jalan Pulau Tegal No.21 Kelurahan Sukarame Kecamatan Sukarame Bandar Lampung  
 E-mail : minsukaramebalam@gmail.com Kode Pos 35131

#### SURAT KETERANGAN

Nomor : B- 084 /Mi.08.05/PP.00.4/ 09 /2023

Berdasarkan surat nomor : B-9.798 /Un.16/DT /PP.009.7/ 08 /2023

Tentang permohonan Penelitian. Dengan ini Plt Kepala MIN 5 Bandar Lampung menerangkan bahwa :

Nama : Sinta Alviningsih  
 NPM : 1911030406  
 Semester : IX / 2023/2024  
 Program Studi : MPI  
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Study Kasus ( MIN Terakreditasi A Bandar Lampung )

Telah melaksanakan Penelitian di MIN 5 Bandar Lampung pada tanggal 8 September 2023  
 Demikian surat keterangan ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Bandar Lampung, 9 September 2023  
 Plt Kepala,  
  
 Fatmahan, S.Ag., M.M.Pd  
 196804211997032009

## Lampiran 4 Surat Izin Mengadakan Penelitian di MIN 7 Bandar Lampung



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG**  
**MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 7 BANDAR LAMPUNG**  
 Jalan Pulau Buton Gang Gunung Kancil Nomor 68 Jagabaya II Way Halim Bandar Lampung 35132  
 Telepon (0721) 782929  
 e-mail: minjagabaya2@yahoo.co.id minjagabaya2@kemenag.go.id

Nomor : B-148/MI.08.07/TL.00.9/2023  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : Pemberian Izin Penelitian

07 September 2023

Kepada Yth.  
 Dekan Fakultas Tarbiyah  
 UIN Raden Intan Lampung  
 Jl. Endro Suratmin Sukarame I  
 Bandar Lampung

Assalamualaikum Wr. Wb.

Berdasarkan Surat Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Nomor : B-9798/Un.16/DT/PP.009.7/8/2023 Tanggal 30 Agustus 2023 perihal Izin Penelitian, pada mahasiswa yang bernama :

Nama : Sinta Alviningsih  
 NPM : 1911030406  
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
 Program Studi : MPI

Dengan ini memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian di MIN 7 Bandar Lampung tanggal 05 s.d 07 September 2023.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Kepala,  
  
 Agustami

## Lampiran 5 Surat Izin Mengadakan Penelitian di MIN 10 Bandar Lampung



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG**  
**MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 10**  
 Jalan Putri Balau Gg. Abu Bakar Kelurahan Tanjung Baru Kecamatan Kedamaian  
 Telepon (0721) 5603807 ; E-Mail : minsepuluhbalam@gmail.com

Nomor : B-148/MI.08.10/TL.01/09/2023  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : **Keterangan Melaksanakan Penelitian**

06 September 2023

Yth. Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan  
 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
 di- Bandar Lampung

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan UIN Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Nomor : B-9798/Un.16/DT/PP.009.7/08/2023 tentang Izin Melaksanakan Penelitian pada tanggal 30 Agustus 2023 sampai dengan selesai. Dengan ini Kepala MIN 10 Bandar Lampung menerangkan:

Nama : **SINTA ALVININGSIH**  
 NPM : 1911030406  
 Semester/T.A : IX / 2023/2024  
 Program Studi : MPI  
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Study Kasus (MIN Terakreditasi A Bandar Lampung)

Bahwa nama tersebut benar telah melaksanakan Penelitian di MIN 10 Bandar Lampung, dan Data Hasil dari Penelitian tersebut digunakan sebagai Data Penyusunan Skripsi.

Demikian Surat ini kami buat dan disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

  
**H. Imam Ayyrofi AC, M.Pd.I**  
 NIP. 196808202005011005

## Lampiran 6 Surat Keterangan Perpustakaan



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmín, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
 Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B-2343/Un.16 / P1 /KT/X/ 2023

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I  
 NIP : 197308291998031003  
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung  
 Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH TERHADAP  
 MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI TERAKREDITASI A  
 BANDAR LAMPUNG**

Karya

| NAMA              | NPM        | FAKULTAS/PRODI |
|-------------------|------------|----------------|
| SINTA ALVININGSIH | 1911030406 | FTK/MPI        |

Bebas Plagiasi sesuai Cek di Prodi tingkat kemiripan sebesar 24%. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Bandar Lampung, 09 Oktober 2023  
 Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I  
 NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository Perpustakaan.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.



## Lampiran 7 Surat Keterangan Prodi



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, 3513, Telp. 0721 780887*

**SURAT KETERANGAN SIMILARITAS TURNITIN**

Berdasarkan surat edaran Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor: 3432/UN.16/R/HK.007/09/2018 tentang penggunaan aplikasi *Plagiarism Checker* Turnitin dalam Penyusunan Karya Ilmiah Dosen dan Mahasiswa di Lingkungan UIN Raden Intan Lampung, maka saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.  
 NIP : 196608171995121002  
 NIDN : 2017086602  
 Pangkat Gol. : IV/b  
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
 Jabatan : Sekretaris Jurusan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi (BAB I-V) dengan judul:

**“PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI TERAKREDITASI A BANDAR LAMPUNG”** Oleh Sinta Alviningsih, NPM: 1911030406.

Telah dicek kesamaan (*similarity*) menggunakan aplikasi Turnitin dengan tingkat plagiarisme sebesar 24% (Dua Puluh Empat Persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 06 Oktober 2023

Yang menyatakan,

**Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.**  
 NIP.196608171995121002

## Lampiran 8 Hasil Cek Turnitin

## turnitin sinta

## ORIGINALITY REPORT

**24%**  
SIMILARITY INDEX

**28%**  
INTERNET SOURCES

**10%**  
PUBLICATIONS

**20%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 1 | repository.radenintan.ac.id<br>Internet Source  | 13% |
| 2 | Submitted to UIN Raden Intan Lampung<br>Student Paper   | 7%  |
| 3 | repository.uinjkt.ac.id<br>Internet Source  | 4%  |
| 4 | ejournal.unesa.ac.id<br>Internet Source   | 2%  |
| 5 | Submitted to Badan Pengembangan dan<br>Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan<br>dan Kebudayaan<br>Student Paper | 1%  |
| 6 | eprints.unm.ac.id<br>Internet Source  | 1%  |
| 7 | journal.upgris.ac.id<br>Internet Source   | 1%  |
| 8 | text-id.123dok.com<br>Internet Source   | 1%  |

digilib.uinsgd.ac.id

### Lampiran 9 Angket Uji Coba Variabel X (Komunikasi Intepersonal Kepala Madrasah)

#### Petunjuk Pengisian Umum

Dibawah ini telah disediakan angket dengan beberapa alternative jawaban. Pilihlah satu jawaban yang paling cocok dengan keadaan / perasaan diri anda dan berilah tanda ceklist (√) pada kolom yang tersedia. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan (bukan individual). Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk memenuhi hasil penelitian yang saya lakukan. Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan di publikasikan.

| No | Pernyataan  | Jawaban  | Skala Nilai      |
|----|---|--|------------------|
| 1  | Kepala madrasah membuat pengumuman publik tentang rekrutmen guru  | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 2  | Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengungkapkan ide atau perasaannya setiap berkomunikasi | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 3  | Kepala madrasah menunjukkan keterbukaan terhadap kritik dan saran guru  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 4  | Kepala madrasah tidak bersangka buruk kepada guru yang memberi saran  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 5  | Kepala madrasah menjadi pendengar yang baik dalam berkomunikasi   | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 6  | Kepala madrasah menanggapi keluhan guru   | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 7  | Kepala madrasah memberikan solusi yang bermanfaat bagi para guru  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 8  | Kepala madrasah menunjukkan sikap empati kepada guru yang terkena musibah                                       | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 9  | Kepala madrasah memberikan izin bagi guru yang ingin studi lanjut   | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 10 | Kepala madrasah memberikan kesempatan guru mengikuti workshop   | (...) Selalu<br>(...) Sering   | 4<br>3           |

|    |  |  |                  |
|----|--|--|------------------|
|    | guna meningkatkan kinerja guru   | (...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah  | 2<br>1           |
| 11 | Kepala madrasah mampu menjaga rahasia guru   | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 12 | Guru merasa nyaman berkomunikasi dengan kepala madrasah, karena percaya kepala madrasah memiliki kemampuan untuk menyimpan rahasia | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 13 | Kepala madrasah tidak membedakan guru dalam berkomunikasi  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 14 | Kepala madrasah bersifat santun terhadap semua guru tanpa melihat jabatan  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 15 | Kepala madrasah mengayomi semua guru tanpa membedakan jenis kelamin  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 16 | Kepala madrasah memberi teguran tanpa melihat status guru tersebut merupakan guru baru atau guru lama                              | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 17 | Kepala madrasah menghargai karya guru  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 18 | Kepala madrasah tidak meremehkan kinerja guru  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 19 | Kepala madrasah mau mendengarkan pendapat/ide dari guru  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 20 | Kepala madrasah memberikan reward/penghargaan bagi guru berprestasi  | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 21 | Kepala madrasah tidak bertele-tele/basa-basi dalam berkomunikasi   | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 22 | Kepala madrasah menyesuaikan intonasi komunikasi sesuai dengan keadaan   | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 23 | Kepala madrasah menyampaikan pesan dengan bahasa yang mudah dimengerti   | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 24 | Kepala madrasah memastikan bahwa   | (...) Sangat Setuju  | 4                |

|    |   |  |                  |
|----|---|--|------------------|
|    | pesan yang disampaikan dapat dimengerti                               | (...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju                        | 3<br>2<br>1      |
| 25 | Kepala sekolah menyesuaikan intonasi komunikasi sesuai dengan keadaan | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |



**Lampiran 10 Tabulasi Data Hasil Angket Uji Coba Variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah)**

| KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Rsp                                      | y.p1 | y.p2 | y.p3 | y.p4 | y.p5 | y.p6 | y.p7 | y.p8 | y.p9 | y.p10 | y.p11 | y.p12 | y.p13 | y.p14 | y.p15 | y.p16 | y.p17 | y.p18 | y.p19 | y.p20 | y.p21 | y.p22 | y.p23 | y.p24 | y.p25 | Total |
| 1  | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 1    | 3    | 1    | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 69    |
| 2  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 1    | 3    | 2    | 1     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 1     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 65    |
| 3  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 2    | 1     | 4     | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 3     | 1     | 3     | 3     | 68    |
| 4  | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 2    | 1     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 1     | 3     | 2     | 63    |
| 5  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 1     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 67    |
| 6  | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 1    | 2     | 3     | 3     | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 67    |
| 7  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 1    | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 68    |
| 8  | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 2    | 3    | 1    | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 67    |
| 9  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 1    | 1     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 64    |
| 10                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 1    | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 69    |
| 11                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 1    | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 1     | 3     | 3     | 1     | 3     | 65    |
| 12                                       | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 1    | 1     | 3     | 3     | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 68    |
| 13                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 1    | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 67    |
| 14                                       | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 2    | 3    | 1    | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 65    |
| 15                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 1    | 1     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 63    |
| 16                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 2    | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 1     | 3     | 2     | 65    |
| 17                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 78    |
| 18                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 1    | 3    | 2    | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 67    |
| 19                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 2    | 1     | 4     | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 3     | 1     | 3     | 3     | 69    |
| 20                                       | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 1    | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 65    |
| 21                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 75    |
| 22                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 1    | 1     | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 1     | 3     | 2     | 64    |
| 23                                       | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 50    |
| 24                                       | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 66    |
| 25                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 2    | 1    | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 65    |
| 26                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 1    | 3    | 1    | 1     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 64    |
| 27                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 2    | 1    | 1     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 65    |
| 28                                       | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 3    | 1    | 3    | 1    | 1     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 2     | 3     | 1     | 3     | 3     | 61    |
| 29                                       | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 1    | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 64    |
| 30                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 1    | 3    | 1    | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 1     | 3     | 3     | 62    |
| 31                                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 1    | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 63    |



**Lampiran 11 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Hasil Angket Uji Coba Variabel X ( Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah)**

1. Uji Validitas

| Butir<br>Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan  |
|---------------------|--------------|-------------|-------------|
| 1                   | 0,469        | 0,355       | Valid       |
| 2                   | 0,444        | 0,355       | Valid       |
| 3                   | 0,484        | 0,355       | Valid       |
| 4                   | 0,429        | 0,355       | Valid       |
| 5                   | 0,532        | 0,355       | Valid       |
| 6                   | 0,365        | 0,355       | Valid       |
| 7                   | 0,305        | 0,355       | Tidak Valid |
| 8                   | 0,420        | 0,355       | Valid       |
| 9                   | 0,448        | 0,355       | Valid       |
| 10                  | 0,353        | 0,355       | Tidak Valid |
| 11                  | 0,440        | 0,355       | Valid       |
| 12                  | 0,204        | 0,355       | Tidak Valid |
| 13                  | 0,286        | 0,355       | Tidak Valid |
| 14                  | 0,462        | 0,355       | Valid       |
| 15                  | 0,485        | 0,355       | Valid       |
| 16                  | 0,469        | 0,355       | Valid       |
| 17                  | 0,644        | 0,355       | Valid       |
| 18                  | 0,484        | 0,355       | Valid       |
| 19                  | 0,523        | 0,355       | Valid       |
| 20                  | 0,394        | 0,355       | Valid       |
| 21                  | 0,483        | 0,355       | Valid       |
| 22                  | 0,573        | 0,355       | Valid       |
| 23                  | 0,420        | 0,355       | Valid       |
| 24                  | 0,799        | 0,355       | Valid       |
| 25                  | 0,335        | 0,355       | Tidak Valid |

2. Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .802             | 20         |

## Lampiran 12 Angket Uji Coba Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)

### Petunjuk Pengisian Umum

Dibawah ini telah disediakan angket dengan beberapa alternative jawaban. Pilihlah satu jawaban yang paling cocok dengan keadaan / perasaan diri anda dan berilah tanda ceklist (√) pada kolom yang tersedia. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan (bukan individual). Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk memenuhi hasil penelitian yang saya lakukan. Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan di publikasikan.

| No | Pernyataan   | Jawaban  | Skala Nilai      |
|----|--|--|------------------|
| 1  | Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya   | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 2  | Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain  | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 3  | Apapun pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya melakukannya dengan baik                 | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 4  | Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan maksimal, meskipun harus mengorbankan urusan lain         | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 5  | Saya mengerjakan tugas tepat waktu   | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 6  | Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya                     | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 7  | Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan   | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 8  | Saya juga mengembangkan potensi diluar lingkungan sekolah  | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 9  | Guru dengan standar kerja yang tinggi memiliki kesempatan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 10 | Saya selalu memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan                      | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang                                    | 4<br>3<br>2      |



|    |   |  |                  |
|----|---|--|------------------|
|    | sekolah   | (...) Tidak Pernah   | 1                |
| 11 | Saya merasa senang ketika menerima tugas yang lebih sulit   | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 12 | Saya senang apabila mendapat tugas tambahan dari kepala sekolah   | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 13 | Hubungan kerja antara kepala sekolah dengan guru sangat baik sehingga membuat saya lebih giat untuk bekerja                             | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 14 | Saya dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan kerja  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 15 | Dalam melakukan tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha melebihi teman-teman  | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 16 | Saya mencoba bekerja secara kreatif untuk meningkatkan kemampuan saya agar berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan saya | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 17 | Ketika saya sakit, sekolah tidak memberi saya fasilitas pengobatan gratis   | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 18 | Tata ruang guru di sekolah ini cukup rapi sehingga tidak mengganggu keselamatan kerja   | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 19 | Sekolah ini sangat menjaga kebersihan   | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 20 | Saya tidak mendapat bonus ketika membawa peserta didik untuk bersekolah disini  | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 21 | Ketika saya tidak masuk karena sakit, tidak ada pemotongan gaji dari pihak sekolah  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 22 | Saya diperbolehkan untuk mengambil cuti karena sudah bekerja lebih dari satu tahun  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 23 | Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan mendorong saya bekerja lebih giat  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 24 | Saya mendapatkan pengakuan/penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas   | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang                                    | 4<br>3<br>2      |

|    |   |                            |   |
|----|---|----------------------------|---|
|    | dengan baik   | (....) Tidak Pernah        | 1 |
| 25 | Saya merasa harus terus meningkatkan kinerja saya ketika saya mendapat pujian dari kepala sekolah | (....) Sangat Setuju       | 4 |
|    |   | (....) Setuju              | 3 |
|    |   | (....) Tidak Setuju        | 2 |
|    |   | (....) Sangat Tidak Setuju | 1 |

**Lampiran 13 Tabulasi Data Hasil Angket Uji Coba Variabel Y (Motivasi Kerja Y)**

| Rsp | MOTIVASI KERJA GURU |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | Total x1 |    |
|-----|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|----|
|     | x.p1                | x.p2 | x.p3 | x.p4 | x.p5 | x.p6 | x.p7 | x.p8 | x.p9 | x.p10 | x.p11 | x.p12 | x.p13 | x.p14 | x.p15 | x.p16 | x.p17 | x.p18 | x.p19 | x.p20 | x.p21 | x.p22 | x.p23 | x.p24 | x.p25 |          |    |
| 1   | 3                   | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 1    | 3    | 3    | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 1     | 69    |          |    |
| 2   | 3                   | 3    | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 2    | 1    | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 4     | 3     | 1     | 66       |    |
| 3   | 2                   | 3    | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3     | 1     | 2     | 2     | 3     | 3     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 62       |    |
| 4   | 3                   | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 4    | 1    | 2    | 3     | 2     | 2     | 2     | 4     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 64       |    |
| 5   | 3                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2        | 73 |
| 6   | 3                   | 3    | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 3     | 3     | 1     | 2     | 1     | 1     | 1     | 59       |    |
| 7   | 3                   | 3    | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 1     | 2     | 3     | 3     | 1     | 64       |    |
| 8   | 3                   | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 2     | 1     | 3     | 3     | 1     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 1     | 2     | 1     | 61       |    |
| 9   | 3                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 73       |    |
| 10  | 3                   | 4    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 2     | 1     | 67       |    |
| 11  | 3                   | 3    | 3    | 1    | 4    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3     | 2     | 1     | 3     | 3     | 2     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 2     | 3     | 2     | 1     | 61       |    |
| 12  | 3                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 74       |    |
| 13  | 3                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 75       |    |
| 14  | 3                   | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3     | 2     | 2     | 4     | 3     | 3     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 2     | 2     | 1     | 65       |    |
| 15  | 3                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 75       |    |
| 16  | 2                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 50       |    |
| 17  | 3                   | 4    | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 4     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 3     | 2     | 1     | 68       |    |
| 18  | 3                   | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 2     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 2     | 2     | 66       |    |
| 19  | 3                   | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 1     | 2     | 3     | 2     | 1     | 66       |    |
| 20  | 3                   | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 67       |    |
| 21  | 3                   | 3    | 3    | 2    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 2     | 2     | 68       |    |
| 22  | 3                   | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 74       |    |
| 23  | 3                   | 3    | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 71       |    |
| 24  | 3                   | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 67       |    |
| 25  | 3                   | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 2     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 65       |    |
| 26  | 2                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 50       |    |
| 27  | 3                   | 4    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 1     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 66       |    |
| 28  | 3                   | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 66       |    |
| 29  | 3                   | 3    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3     | 3     | 1     | 2     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 67       |    |
| 30  | 3                   | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 2     | 2     | 1     | 2     | 3     | 2     | 1     | 3     | 3     | 3     | 1     | 61       |    |
| 31  | 3                   | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 74       |    |



## Lampiran 14 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Hasil Angket Uji Coba Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)

### 1. Uji Validitas

| Butir<br>Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan  |
|---------------------|--------------|-------------|-------------|
| 1                   | 0,639        | 0,355       | Valid       |
| 2                   | 0,439        | 0,355       | Valid       |
| 3                   | 0,606        | 0,355       | Valid       |
| 4                   | 0,540        | 0,355       | Valid       |
| 5                   | 0,413        | 0,355       | Valid       |
| 6                   | 0,451        | 0,355       | Valid       |
| 7                   | 0,272        | 0,355       | Tidak Valid |
| 8                   | 0,505        | 0,355       | Valid       |
| 9                   | 0,530        | 0,355       | Valid       |
| 10                  | 0,339        | 0,355       | Tidak Valid |
| 11                  | 0,471        | 0,355       | Valid       |
| 12                  | 0,530        | 0,355       | Valid       |
| 13                  | 0,387        | 0,355       | Valid       |
| 14                  | 0,342        | 0,355       | Tidak Valid |
| 15                  | 0,549        | 0,355       | Valid       |
| 16                  | 0,269        | 0,355       | Tidak Valid |
| 17                  | 0,564        | 0,355       | Valid       |
| 18                  | 0,445        | 0,355       | Valid       |
| 19                  | 0,682        | 0,355       | Valid       |
| 20                  | 0,550        | 0,355       | Valid       |
| 21                  | 0,492        | 0,355       | Valid       |
| 22                  | 0,565        | 0,355       | Valid       |
| 23                  | 0,269        | 0,355       | Tidak Valid |
| 24                  | 0,558        | 0,355       | Valid       |
| 25                  | 0,463        | 0,355       | Valid       |

### 2. Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .844                | 20         |

## Lampiran 15 Instrumen Angket Penelitian Variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah)

### Petunjuk Pengisian Umum

Dibawah ini telah disediakan angket dengan beberapa alternative jawaban. Pilihlah satu jawaban yang paling cocok dengan keadaan / perasaan diri anda dan berilah tanda ceklist (√) pada kolom yang tersedia. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan (bukan individual). Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk memenuhi hasil penelitian yang saya lakukan. Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan di publikasikan.

| No | Pernyataan  | Jawaban  | Skala Nilai      |
|----|---|--|------------------|
| 1  | Kepala madrasah membuat pengumuman publik tentang rekrutmen guru  | (....) Selalu<br>(....) Sering<br>(....) Kadang-Kadang<br>(....) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 2  | Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengungkapkan ide atau perasaannya setiap berkomunikasi | (....) Selalu<br>(....) Sering<br>(....) Kadang-Kadang<br>(....) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 3  | Kepala madrasah menunjukkan keterbukaan terhadap kritik dan saran guru  | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 4  | Kepala madrasah tidak berprasangka buruk kepada guru yang memberi saran   | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 5  | Kepala madrasah menjadi pendengar yang baik dalam berkomunikasi   | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 6  | Kepala madrasah menanggapi keluhan guru   | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 7  | Kepala madrasah menunjukan sikap empati kepada guru yang terkena musibah  | (....) Selalu<br>(....) Sering<br>(....) Kadang-Kadang<br>(....) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 8  | Kepala madrasah memberikan izin bagi guru yang ingin studi lanjut   | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 9  | Kepala madrasah mampu menjaga rahasia guru  | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |

|    |   |  |                  |
|----|---|--|------------------|
| 10 | Kepala madrasah bersifat santun terhadap semua guru tanpa melihat jabatan                             | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 11 | Kepala madrasah mengayomi semua guru tanpa membedakan jenis kelamin                                   | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 12 | Kepala madrasah memberi teguran tanpa melihat status guru tersebut merupakan guru baru atau guru lama | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 13 | Kepala madrasah menghargai karya guru   | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 14 | Kepala madrasah tidak meremehkan kinerja guru   | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 15 | Kepala madrasah mau mendengarkan pendapat/ide dari guru   | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 16 | Kepala madrasah memberikan reward/penghargaan bagi guru berprestasi                                   | (....) Selalu<br>(....) Sering<br>(....) Kadang-Kadang<br>(....) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 17 | Kepala madrasah tidak bertele-tele/basa-basi dalam berkomunikasi                                      | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 18 | Kepala madrasah menyesuaikan bahasa yang digunakan dengan lawan bicara                                | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 19 | Kepala madrasah menyampaikan pesan dengan bahasa yang mudah dimengerti                                | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 20 | Kepala madrasah memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dimengerti                              | (....) Sangat Setuju<br>(....) Setuju<br>(....) Tidak Setuju<br>(....) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |

## Lampiran 16 Instrumen Angket Penelitian Variabel Y (Motivasi Kerja Y)

### Petunjuk Pengisian Umum

Dibawah ini telah disediakan angket dengan beberapa alternative jawaban. Pilihlah satu jawaban yang paling cocok dengan keadaan / perasaan diri anda dan berilah tanda ceklist (√) pada kolom yang tersedia. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan (bukan individual). Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk memenuhi hasil penelitian yang saya lakukan. Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan di publikasikan.

| No | Pernyataan   | Jawaban  | Skala Nilai      |
|----|--|--|------------------|
| 1  | Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya   | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 2  | Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain  | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 3  | Apapun pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya melakukannya dengan baik                 | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 4  | Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan maksimal, meskipun harus mengorbankan urusan lain         | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 5  | Saya mengerjakan tugas tepat waktu   | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 6  | Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya                     | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 7  | Saya juga mengembangkan potensi diluar lingkungan sekolah  | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 8  | Guru dengan standar kerja yang tinggi memiliki kesempatan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 9  | Saya merasa senang ketika menerima tugas yang lebih sulit  | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 10 | Saya senang apabila mendapat tugas tambahan dari kepala madrasah                                 | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang                                    | 4<br>3<br>2      |

|    |  |  |                  |
|----|--|--|------------------|
|    |  | (...) Tidak Pernah   | 1                |
| 11 | Hubungan kerja antara kepala madrasah dengan guru sangat baik sehingga membuat saya lebih giat untuk bekerja | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 12 | Dalam melakukan tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha melebihi teman-teman                           | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 13 | Ketika saya sakit, sekolah tidak memberi saya fasilitas pengobatan gratis                                    | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 14 | Tata ruang guru di sekolah ini cukup rapi sehingga tidak mengganggu keselamatan kerja                        | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 15 | Sekolah ini sangat menjaga kebersihan  | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 16 | Saya tidak mendapat bonus ketika membawa peserta didik untuk bersekolah disini                               | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 17 | Ketika saya tidak masuk karena sakit, tidak ada pemotongan gaji dari pihak sekolah                           | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 18 | Saya diperbolehkan untuk mengambil cuti karena sudah bekerja lebih dari satu tahun                           | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 19 | Saya mendapatkan pengakuan/penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas dengan baik            | (...) Selalu<br>(...) Sering<br>(...) Kadang-Kadang<br>(...) Tidak Pernah              | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 20 | Saya merasa harus terus meningkatkan kinerja saya ketika saya mendapat pujian dari kepala sekolah            | (...) Sangat Setuju<br>(...) Setuju<br>(...) Tidak Setuju<br>(...) Sangat Tidak Setuju | 4<br>3<br>2<br>1 |

**Lampiran 17 Tabulasi Data Hasil Angket Penelitian Variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah)**

| KOMUNIKASI INTERPERSONAL |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Rsp                      | X.P1 | X.P2 | X.P3 | X.P4 | X.P5 | X.P6 | X.P7 | X.P8 | X.P9 | X.P10 | X.P11 | X.P12 | X.P13 | X.P14 | X.P15 | X.P16 | X.P17 | X.P18 | X.P19 | X.P20 |
| 1                        | 1    | 1    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 2                        | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 3                        | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 4                        | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 5                        | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 6                        | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 7                        | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 8                        | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     |
| 9                        | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     |
| 10                       | 3    | 4    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     |
| 11                       | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     |
| 12                       | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     |
| 13                       | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 2     | 4     | 3     | 2     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 14                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 15                       | 3    | 3    | 4    | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 16                       | 1    | 3    | 3    | 1    | 3    | 3    | 4    | 1    | 4    | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     |
| 17                       | 3    | 3    | 1    | 2    | 3    | 2    | 1    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 2     | 3     | 4     | 1     | 3     |
| 18                       | 3    | 3    | 2    | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 19                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 2     | 1     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     |
| 20                       | 3    | 3    | 2    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     |
| 21                       | 2    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 22                       | 2    | 4    | 1    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 2     | 3     | 1     | 3     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 23                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 1     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 24                       | 4    | 3    | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     |
| 25                       | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     |
| 26                       | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 4    | 3    | 3    | 3     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     |
| 27                       | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 4    | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 1     | 3     | 3     |
| 28                       | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 29                       | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 3     |
| 30                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 31                       | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 2     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 3     |
| 32                       | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 2     | 4     | 3     |
| 33                       | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 1     | 3     | 3     | 2     | 3     |
| 34                       | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     |
| 35                       | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 36                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     |
| 37                       | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 1    | 2    | 3    | 3    | 4     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 38                       | 3    | 4    | 4    | 1    | 3    | 1    | 2    | 4    | 4    | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     |
| 39                       | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 2    | 4    | 4    | 3    | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 4     | 3     |
| 40                       | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 41                       | 3    | 3    | 1    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     |
| 42                       | 3    | 4    | 2    | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3     | 2     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 4     |
| 43                       | 3    | 4    | 3    | 1    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3     | 1     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 44                       | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3     | 4     | 4     | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 45                       | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 46                       | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 47                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     |
| 48                       | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 49                       | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 50                       | 4    | 2    | 2    | 4    | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 51                       | 4    | 3    | 3    | 4    | 2    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 52                       | 3    | 2    | 4    | 2    | 2    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     |
| 53                       | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 54                       | 4    | 2    | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 55                       | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 56                       | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 57                       | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |



## Lampiran 18 Tabulasi Data Hasil Angket Penelitian Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)

| MOTIVASI KERJA |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Rsp            | Y.P1 | Y.P2 | Y.P3 | Y.P4 | Y.P5 | Y.P6 | Y.P7 | Y.P8 | Y.P9 | Y.P10 | Y.P11 | Y.P12 | Y.P13 | Y.P14 | Y.P15 | Y.P16 | Y.P17 | Y.P18 | Y.P19 | Y.P20 |
| 1              | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 2              | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 1    | 2    | 3    | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 3              | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 4              | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     |
| 5              | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3+X1: | 3     | 3     |
| 6              | 3    | 3    | 3    | 4    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3     | 3     | 4     | 1     | 3     | 1     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 7              | 3    | 1    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 8              | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 2     | 3     |
| 9              | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     |
| 10             | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 11             | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 12             | 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     |
| 13             | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 1    | 3    | 3    | 2    | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 2     | 3     | 4     |
| 14             | 3    | 4    | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 4     | 3     |
| 15             | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 1     | 4     | 3     |
| 16             | 1    | 3    | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 2     | 4     | 2     | 3     | 3     | 2     | 4     | 2     |
| 17             | 3    | 2    | 3    | 1    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 1     | 3     | 2     | 2     | 3     | 1     |
| 18             | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 1     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 2     | 3     | 3     |
| 19             | 3    | 3    | 3    | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 2     | 3     | 3     | 4     | 3     | 1     | 4     | 3     | 2     | 3     |
| 20             | 3    | 2    | 2    | 2    | 3    | 1    | 1    | 3    | 2    | 2     | 1     | 2     | 3     | 1     | 3     | 2     | 1     | 2     | 2     | 1     |
| 21             | 3    | 2    | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | 1    | 3    | 3     | 3     | 2     | 4     | 3     | 2     | 1     | 3     | 3     | 2     | 2     |
| 22             | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 4     | 3     | 1     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 4     | 1     |
| 23             | 3    | 4    | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 1     |
| 24             | 3    | 4    | 3    | 2    | 2    | 4    | 2    | 3    | 3    | 2     | 4     | 3     | 2     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     |
| 25             | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     |
| 26             | 3    | 3    | 1    | 3    | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 1     | 3     | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     | 1     | 3     | 2     | 2     |
| 27             | 3    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     |
| 28             | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 1     | 3     |
| 29             | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 30             | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 2     | 3     |
| 31             | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | 3    | 1    | 3    | 4    | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 32             | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     |
| 33             | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     |
| 34             | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 1    | 2    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 4     | 2     | 3     | 2     |
| 35             | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 4     | 3     |
| 36             | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 1    | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 1     |
| 37             | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 4     |
| 38             | 3    | 3    | 3    | 1    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 39             | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     |
| 40             | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 1     | 3     |
| 41             | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     |
| 42             | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 43             | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 44             | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 45             | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     |
| 46             | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     |
| 47             | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3    | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 48             | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     |
| 49             | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 50             | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     |
| 51             | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 2    | 3    | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 52             | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 1    | 3    | 3    | 4    | 2     | 4     | 1     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     |
| 53             | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 4     | 3     |
| 54             | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 55             | 3    | 2    | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 56             | 3    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 57             | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 2     | 3     | 1     | 3     | 4     | 2     | 4     | 2     | 3     |

Lampiran 19 Dokumentasi Penelitian MIN 2 Bandar Lampung





Lampiran 20 Dokumentasi Penelitian MIN 5 Bandar Lampung





Lampiran 21 Dokumentasi Penelitian MIN 7 Bandar Lampung





Lampiran 22 Dokumentasi Penelitian MIN 10 Bandar Lampung





