

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA
GURU DI SMPN 13 DENPASAR**



Ni Ketut Ayu Diah Sri Nadi

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI HINDU
JURUSAN ILMU KOMUNIKASI DAN PENERANGAN AGAMA
FAKULTAS DHARMA DUTA
UNIVERSITAS HINDU NEGERI I GUSTI BAGUS SUGRIWA
DENPASAR
2022**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA
GURU DI SMPN 13 DENPASAR**



Ni Ketut Ayu Diah Sri Nadi
NIM : 1813061005

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI HINDU
JURUSAN ILMU KOMUNIKASI DAN PENERANGAN AGAMA
FAKULTAS DHARMA DUTA
UNIVERSITAS HINDU NEGERI I GUSTI BAGUS SUGRIWA
DENPASAR
2022

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA
GURU DI SMPN 13 DENPASAR**

Disusun untuk memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi S1 Ilmu Komunikasi Hindu,
Jurusan Komunikasi dan Penerangan Agama,
Fakultas Dharma Duta,
Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar

**Ni Ketut Ayu Diah Sri Nadi
NIM : 18.1.3.06.1.005**

**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI HINDU
JURUSAN KOMUNIKASI DAN PENERANGAN AGAMA
FAKULTAS DHARMA DUTA
UNIVERSITAS HINDU NEGERI I GUSTI BAGUS SUGRIWA
DENPASAR
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

PADA TANGGAL 11 JULI 2022

Pembimbing I



Putu Kussa Laksana Utama, M.Kom
NIP. 19860628 201503 1 001

Pembimbing II



I Putu Adi Saskara, S.Kom., M.I.Kom
NIP. 19920807 201903 1 010

Mengetahui



Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi
dan Penerangan Agama


Dr. I Gusti Ngurah Pertu Agung, S.Sn., M.Ag.
NIP. 19770904 201101 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

PADA TANGGAL 11 JULI 2022

Pembimbing I



Putu Kussa Laksana Utama, M.Kom
NIP. 19860628 201503 1 001

Pembimbing II



I Putu Adi Saskara, S.Kom., M.I.Kom
NIP. 19920807 201903 1 010

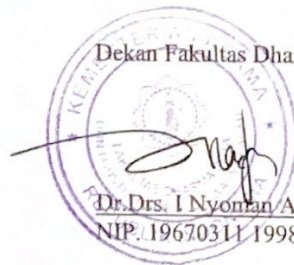
Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi
dan Penerangan Agama



Dr. I Gusti Ngurah Pertu Agung, S.Sn., M.Ag
NIP. 19770904 201101 1 002

Dekan Fakultas Dharma Duta



Dr. Drs. I Nyoman Ananda, M.Ag
NIP. 19670311 199803 1 002

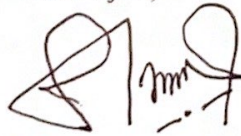
SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMPN 13 DENPASAR

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 11 Juli 2022
dan Dinyatakan Lulus
serta Layak Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi
Fakultas Dharma Duta

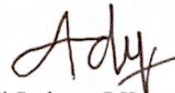
Susunan Dewan Penguji :

Ketua Ujian,



Putu Kussa Laksana Utama, M.Kom
NIP. 19860628 201503 1 001

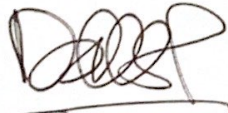
Sekretaris Ujian,



I Putu Adi Saskara, S.Kom., M.I.Kom
NIP. 19920807 201903 1 010

Anggota

Penguji Utama,



Dr. Drs. Ida Bagus Gede Candrawan, M.Ag
NIP. 19680305 199403 1 003

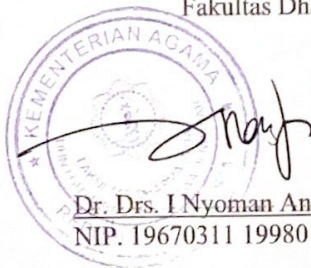
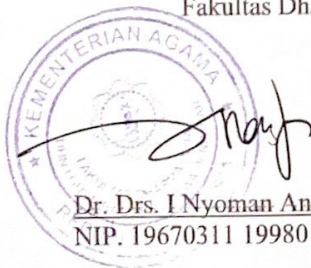
Penguji Pendamping,



Anggara Putu Dharma Putra, S.Ag., M.Fil.H
NIP. 19831101 200901 1 007

Mengesahkan

Dekan
Fakultas Dharma Duta,



Dr. Drs. I Nyoman Ananda, M.Ag
NIP. 19670311 199801 1 002

Ketua Jurusan
Komunikasi dan Penerangan Agama,



Dr. I Gusti Ngurah Pertu Agung, S.Sn., M.Ag
NIP. 19770904 201101 1 002

MOTTO

ALL MY DREAMS COME TRUE

KATA PERSEMBAHAN

Karya tulis ini penulis persembahkan kepada :

1. Keluarga Ni Made Budiasih (Ibu), Ni Wayan Etty Kristianthi (Kakak), dan Kadek Agoes Kristiawan (Kakak), Anik Mulia Sari (Kakak Ipar) yang selalu memberikan dukungan secara moril maupun material,
2. Sahabat saya Ariani yang selalu memberikan dukungan dan selalu membantu dalam pembuatan skripsi ini,
3. Teman spesial penulis Gede Yasa Wididana yang selalu mendampingi penulis dalam pembuatan skripsi,
4. Teman-teman di kelas komunikasi angkatan 2018 yang selalu memberikan semangat, dukungan dan saling mendukung dalam pembuatan skripsi,
5. Kepala sekolah, guru dan para staff pegawai SMPN 13 Denpasar yang selalu membantu untuk mengumpulkan data dalam skripsi ini,
6. Zhong Chenle, Doyoung, Johnnysuh, Jeno, Jaehyun, Hendery dan 17 member NCT lainnya yang selalu menjadi motivasi penyemangat penulis dalam pembuatan skripsi.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ni Ketut Ayu Diah Sri Nadi
NIM : 1813061005
Jenjang/Prodi : S1/Ilmu Komunikasi Hindu
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah
Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMPN 13 Denpasar

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
2. Tidak keberatan untuk dipublikasikan oleh Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar dengan sarana apapun untuk kepentingan akademik ataupun ilmiah.

Denpasar, 11 Juli 2022
Yang menyatakan



Ni Ketut Ayu Diah Sri Nadi
NIM. 1813061005

KATA PENGANTAR

Om Swastiyastu,

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan *Ida Sang Hyang Widhi Wasa*, karena atas *asung kerta waranugraha*Nya, karya tulis ini dapat penulis selesaikan dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar S1.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Guru Di SMPN 13 Denpasar”** dapat terselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Penulis menyadari, bahwa penulisan karya tulis ini tidak semata-mata usaha sendiri, melainkan juga atas bimbingan dari segenap pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada mereka yang telah membantu, antara lain:

1. Prof. Dr. Drs. I Gusti Ngurah Sudiana, M.Si, Rektor Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar yang telah memberikan fasilitas serta kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar.
2. Dr. Drs. I Nyoman Ananda, M.Ag, Dekan Fakultas Dharma Duta Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar atas segala kemudahan yang diberikan selama menempuh Studi di Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar.
3. Dr. I Gusti Ngurah Pertu Agung, S.Sn., M.Ag, Ketua Jurusan Komunikasi Hindu Fakultas Dharma Duta Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus

Sugriwa Denpasar, atas segala pelayanan dan kemudahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

4. Putu Kussa Laksana Utama, M.Kom, Dosen Pembimbing I skripsi yang telah dengan sabar membimbing, memberikan pengarahan dan penjelasan kepada penulis dalam menyelesaikan isi skripsi ini.
5. I Putu Adi Saskara, S.Kom.,M.I.Kom, Dosen Pembimbing II Proposal yang telah dengan sabar membimbing, memberikan pengarahan dan penjelasan kepada penulis dalam menyelesaikan isi usulan penelitian ini.
6. Dr. Drs. Ida Bagus Gede Candrawan,M.Ag, penguji sekaligus dosen yang sudah memberikan banyak masukan guna perbaikan penelitian ini.
7. Anggara Putu Dharma Putra, S.Ag.,M.Fil.H, penguji sekaligus dosen yang telah banyak memberikan kritik dan saran untuk perbaikan tulisan ini.
8. Para Dosen dan Seluruh Civitas Akademika Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar yang telah banyak memberikan pengetahuan, menuntun dan membantu administrasi penulis selama perkuliahan.
9. Para Informan yang telah memberikan informasi atau keterangan-keterangan dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada Kepala Sekolah dan seluruh guru dan staff pegawai SMPN 13 Denpasar.
10. Orang tua dan keluarga besar yang selalu memberikan dukungan dan doa, serta seluruh pihak yang telah memberikan semangat dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Teman-teman seperjuangan, serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dan dukungannya.

Semoga *Ida Sang Hyang Widhi* menganugraahkan kebahagiaan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian karya tulis ini. Penulis menyadari bahwa segi materi, bobot, deskripsi dan teknik penulisannya masih perlu disempurnakan, penulis berharap adanya kritik dan saran pembaca yang budiman.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna dan sangat sederhana, hal ini disebabkan karena terbatasnya pengetahuan dan wawasan penulis. Dengan demikian, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk karya tulis ini. Akhir kata, semoga karya tulis ini dapat memberikan kontribusi bagi semua pihak demi kepentingan pengembangan pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu komunikasi

Om Santih, Santih, Santih, Om

Denpasar, 11 Juli 2022

Ni Ketut Ayu Diah Sri Nadi

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMPN 13 DENPASAR

Komunikasi diharapkan dapat mengurangi dampak buruk yang timbul pada kelompok yang berkaitan dengan kejenuhan dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini komunikasi interpersonal dianggap penting dalam memberikan kontribusi untuk menyampaikan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang menyalurkan semangat serta memberi dukungan atau dorongan terhadap pekerjaan agar bekerja dengan giat dan tekun dalam mencapai hasil kerja tujuan yang optimal. Pentingnya motivasi kerja dalam penelitian ini untuk memberikan dorongan dalam bekerja agar menyelesaikan tugas serta tanggung jawab serta mencegah terjadinya penurunan motivasi kerja yang berdampak pada buruknya hasil kerja. Melihat pentingnya komunikasi interpersonal untuk meningkatkan motivasi kerja guru, dapat dirumuskan beberapa permasalahan antara lain : (1) Proses identifikasi komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar, (2) efektivitas komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMPN 13 Denpasar, (3) pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 13 Denpasar.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun teori yang digunakan untuk membedah rumusan masalah di atas, adalah : (1) Teori *Fundamental Interpersonal Relationship Orientation* dan (2) Teori Efektivitas Komunikasi Interpersonal. Jenis penelitian yang digunakan adalah *mixed method model sequential exploratory*, dengan penentuan informan menggunakan metode *total sampling* 38 sampel. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dengan pedoman dibantu dengan alat penelitian *handphone*, dan dokumentasi. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis.

Temuan hasil dari penelitian ini dalam proses identifikasi komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar menggunakan Teori *Fundamental Interpersonal Relationship Orientation* yaitu berkomunikasi, tugas khusus, pembagian tugas kerja, penyaluran informasi, keterlibatan dalam aktivitas partisipasi kelompok, pengambilan keputusan, menerima gagasan pendapat saran maupun kritik, meningkatkan hubungan kerja baik dengan guru, menciptakan kekompakan kerja, memberlakukan aturan atau prosedur berjalan dengan baik. Untuk efektivitas komunikasi interpersonal kepala sekolah menerapkan sistem teori efektivitas yaitu sikap keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan sehingga komunikasi interpersonal yang dijalin kepala sekolah dengan guru demi menyelesaikan konflik selama ini sudah baik dalam menumbuhkan sebuah hubungan yang harmonis di suatu organisasi tentunya membutuhkan jalinan komunikasi yang baik, dan dalam menciptakan komunikasi yang efektif seseorang harus mampu bertindak terbuka, memiliki empati, memberikan dukungan, bersikap positif, menjunjung tinggi kesamaan, *audible*, dan *humble*.

Kata kunci : Komunikasi Interpersonal, Motivasi kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PERSYARATAN GELAR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PENETAPAN PANITIA UJIAN	v
MOTTO.....	vi
KATA PERSEMBAHAN	vii
SURAT PERNYATAAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
GLOSARIUM	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Umum.....	7
1.3.2 Tujuan Khusus.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KONSEP, TEORI, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS DAN MODEL PENELITIAN.....	10
2.1 Kajian Pustaka	10
2.2 Konsep.....	13
2.2.1 Komunikasi Interpersonal	13
2.2.2 Motivasi Kerja Guru.....	22
2.3 Teori	27
2.3.1 Teori <i>Fundamental Interpersonal Relationship Orientation</i>	27
2.3.2 Teori Efektivitas Komunikasi Interpersonal	36
2.4 Kerangka Berpikir	39
2.5 Hipotesis	42
2.6 Model Penelitian.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Rancangan Penelitian	46
3.2 Lokasi Penelitian	48
3.3 Penentuan Sumber Data	48
3.3.1 Populasi	49
3.3.2 Sampel.....	50
3.3.3 Variabel Penelitian	50
3.4 Instrumen Penelitian.....	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	53
3.5.1 Observasi (<i>Pratyaksa Pramana</i>)	54
3.5.2 Kuesioner.....	54
3.5.3 Wawancara / Interview (<i>Agama Pramana</i>).....	54
3.5.4 Dokumentasi.....	55

3.6	Prosedur Penelitian.....	56
3.7	Teknik Analisis Data (<i>Anumana dan Upamana Pramana</i>)	56
3.7.1	Teknik Analisis Deskriptif (<i>Anumana Pramana</i>).....	57
3.7.2	Teknik Analisis Komperatif (<i>Upamana Pramana</i>).....	57
3.7.3	Uji Validitas.....	57
3.7.4	Uji Reliabilitas.....	59
3.7.5	Uji Hipotesis.....	60
3.8	Teknik Penyajian Analisis Data	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....		62
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	62
4.1.1	Sejarah SMP Negeri 13 Denpasar	62
4.1.2	Letak Geografis SMPN 13 Denpasar	65
4.1.3	Struktur Kepengurusan SMPN 13 Denpasar.....	66
Gambar 4.1 Struktur Kepengurusan SMPN 13 Denpasar.....		67
4.2	Proses Identifikasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN 13 Denpasar.	68
4.3	Efektivitas Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di SMPN 13 Denpasar.....	85
4.4	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Guru di SMPN 13 Denpasar.....	93
4.4.1	Deskripsi data penelitian	93
4.4.2	Deskripsi Motivasi Kerja Guru	94
4.4.3	Pengujian Persyaratan Analisis	96
4.4.4.1	Uji Validitas.....	96
4.4.4.2	Uji Reliabilitas	98
4.4.4.3	Uji Hipotesis	99

4.4.4	Menghitung Koefisien Determinan	103
4.5	Pembahasan	104
BAB V		106
PENUTUP		106
5.1	Simpulan	106
5.2	Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA		109
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tabel Faktor-Faktor Motivasional dan Higiene Dalam Kerja.....	26
Tabel 3. 1 Tabel Populasi Penelitian	44
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Variabel Penelitian	63
Tabel 4. 1 Keterbukaan Kepala Sekolah dalam Kegiatan Komunikasi	83
Tabel 4. 2 Empati Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal	84
Tabel 4. 3 Dukungan Kepala Sekolah dalam Komunikasi	86
Tabel 4.4 Kemampuan Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal	87
Tabel 4.5 Interpretasi Hasil Angket Kuesioner	88
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bakat atau Golongan.....	89
Tabel 4. 7 Deskriptif Statistik Motivasi Kerja Guru.....	90
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru	91
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal	92
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru	93
Tabel 4.11 Reliability Statistik Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	94
Tabel 4.12 Reliability Statistik Motivasi Kerja Guru.....	94
Tabel 4.13 Hasil Korelasi Keterbukaan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Motivasi Kerja Guru	96
Tabel 4.14 Hasil Korelasi Empati Kepala Sekolah (X2) Terhadap Motivasi Kerja Guru	96
Tabel 4.15 Hasil Korelasi Dukungan Kepala Sekolah (X3) Terhadap Motivasi Kerja Guru	97
Tabel 4.16 Hasil Korelasi Kemampuan Berkomunikasi Kepala Sekolah (X4) Terhadap Motivasi Kerja Guru	97
Tabel 4.17 Koefisien Determinan Model Summary.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	30
Gambar 2. 2 Model Penelitian	37
Gambar 3. 1 Variabel Penelitian.....	51
Gambar 4.1 Struktur Kepengurusan SMPN 13 Denpasar	66
Gambar 4. 2 Laporan Analisis Rencana Pelaksanaan Pembelajaran	83
Gambar 4. 3 Rapat Rutin Bulanan Kepala Sekolah Terhadap Guru	84
Gambar 4. Diskusi kontak secara interpersonal dan Zoom Meeting	85

GLOSARIUM

<i>Decoding</i>	: Proses memberi makna atau penafsiran si penerima pesan (komunikan) ketika mendapatkan pesan dari (komunikator).
<i>Efektivitas Komunikasi</i>	: Suatu proses penyampaian pesan yang akan dicapai sesuai dengan tujuannya pada isi pesan tersebut dan dapat menimbulkan pengaruh atau efek, maka pesan tersebut di nyatakan berhasil ketikan komunikasi dapat berjalan lancar dan efektif.
<i>Empati</i>	: Menempatkan diri kita secara emosional dan intelektual pada posisi orang lain.
<i>Encoding</i>	: Suatu aktifitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan nonverbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikan.
<i>Feedback</i>	: Bentuk respons, tanggapan, atau jawaban atas pesan yang dikirimkan komunikator kepada komunikan.
<i>Gaji</i>	: Suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
<i>Inclusion</i>	: Kebutuhan yang berdasarkan pada kesadaran pribadi yang ingin mendapatkan kepuasan dengan cara berkontribusi penuh/berguna bagi kelompok atas dasar kesadaran sendiri setelah berinteraksi dalam kelompok.
<i>Kinerja</i>	: Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok.
<i>Mixed method</i>	: Metode penelitian yang diaplikasikan bila peneliti memiliki pertanyaan yang perlu diuji dari segi outcomes dan prosesnya, serta menyangkut kombinasi antara metode kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian..
<i>Noise</i>	: Gangguan tak terencana yang terjadi dalam proses komunikasi sebagai akibat pesan yang diterima komunikan berbeda dengan pesan yang disampaikan komunikator kepada komunikan.

<i>Oversocial</i>	: Kecenderungan sikap yang diakibatkan oleh berlebihannya tingkat kebutuhan inklusi seseorang.
<i>Openess</i>	: Keterbukaan dan ketersediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang dan keterbukaan peserta komunikasi interpersonal kepada orang yang diajak untuk berinteraksi.
<i>Persepsi</i>	: Tindakan menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris guna memberikan gambaran dan pemahaman tentang lingkungan.
<i>Proses</i>	: Urutan pelaksanaan atau kejadian yang saling terkait yang bersama-sama mengubah masukan menjadi keluaran.
<i>Reward</i>	: Penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan.
<i>RPP</i>	: Rencana pelaksanaan pembelajaran pegangan seorang guru dalam mengajar di dalam kelas
<i>Sequential exploratory</i>	: Pengumpulan data yang diawali dengan pengumpulan data kualitatif kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data kuantitatif..
<i>Tanggung jawab</i>	: Sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan.
<i>Undersocial</i>	: Tipe yang dimiliki oleh seseorang yang mengalami kekurangan dalam derajat pemuasan kebutuhan antarpribadinya
<i>Workshop</i>	: Diskusi atau kerja praktek mengenai subyek tertentu.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komunikasi interpersonal merupakan bentuk interaksi tatap muka antara dua individu dengan individu lainnya dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima serta memberi umpan balik secara langsung, dalam komunikasi interpersonal setiap individu menggunakan semua elemen dari proses komunikasi. Komunikasi ialah suatu tindakan krusial pada kehidupan manusia tanpa terkecuali. Begitupun pada dunia pendidikan, komunikasi ditinjau perlu sebab akan mengantarkan proses pendidikan menjadi lancar serta baik. Komunikasi pada bidang pendidikan adalah hal yang mendukung terciptanya korelasi antar penyelenggara pendidikan yang baik supaya tercapainya tujuan pendidikan sebagai mana yang terumus pada tujuan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa serta negara.

Lembaga organisasi sekolah terdiri dari kepala sekolah, pengajar, komite sekolah, serta orang tua siswa. Semua wajib memiliki sinergitas dan bentuk komunikasi yang baik demi kelancaran proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Pada penelitian ini, arti penting komunikasi akan diangkat ke permukaan mengenai proses pelaksanaan pendidikan yang terkait dengan sistem manajemen pendidikan sekolah melalui korelasi komunikasi antara kepala sekolah dengan guru. Pada lembaga pendidikan, atau sekolah kita mengenal adanya kepala sekolah serta guru. Kepala sekolah serta guru ialah dua elemen krusial pada sistem penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah hendaknya mempunyai

kemampuan mengatur, mengklaim, serta mengarahkan guru agar dapat menjalankan tugasnya sebagai pengajar yaitu mendidik para peserta didik supaya terarah serta terbimbing. Peran dan pengaruh kepala sekolah sangat penting dalam mendukung aktivitas peningkatan hasil kerja guru melalui motivasi-motivasi yang diberikan kepala sekolah terhadap guru-guru yang terdapat disekolah yang di pimpinnya.

Motivasi kerja guru dapat dilakukan melalui komunikasi interpersonal, sekolah mempunyai struktur yang memiliki kedudukan eksklusif, saling berinteraksi serta menjalankan peranan seperti yang diperlukan sesuai dengan kedudukannya. Hubungan komunikasi kepala sekolah terhadap guru tidak selamanya terjadi secara harmonis, ada kalanya terdapat suatu permasalahan yang bisa menyebabkan hilangnya keharmonisan hubungan diantara kedua belah pihak baik secara lembaga maupun personal. Tentu saja hal ini dapat mengakibatkan adanya kesalah pahaman dan manajemen komunikasi di antara keduanya. Kepala sekolah sebagai pengelola sekolah mempunyai peranan yang sangat strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah, serta diharapkan mampu meningkatkan hasil kerja guru melalui motivasi yang diberikan melalui komunikasi interpersonal.

Motivasi kerja merupakan hal yang menyalurkan semangat serta memberi dukungan atau dorongan terhadap pekerjaan agar bekerja dengan giat dan tekun dalam mencapai hasil kerja tujuan yang optimal. Motivasi kerja guru adalah kondisi dimana menggerakkan guru agar memiliki kebutuhan atau keinginan untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan guru mengetahui

adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Motivasi kerja guru merupakan sebuah dorongan untuk guru dalam bekerja agar menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat yang diperoleh tersebut dapat berasal dari dalam diri guru maupun luar diri guru. Motivasi kerja guru dapat diperoleh dari dorongan lingkungan sekolah dimana menjadi daya dukung pada guru memperbaiki hasil kerja. Lingkungan sekolah yang dapat memberikan lingkungan kerja terbuka dengan memperhatikan aspirasi kreativitas guru, teman sejawat, kepemimpinan yang demokratis, serta peraturan yang tidak kaku. Motivasi kerja guru yang tinggi juga dapat di dorong melalui motivasi internal, motivasi ini merupakan motivasi yang ada pada diri sendiri kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab guru. Motivasi internal dapat berupa prestasi yang telah diraih, penghargaan yang dicapai, serta tanggung jawab yang dimiliki.

Kegiatan sehari-hari tugas guru di SMPN 13 Denpasar terlihat bahwa adanya beberapa guru yang memiliki motivasi kerja serta hasil kerja yang cenderung menurun, hal tersebut diperkuat dengan adanya bukti absen *face id* yang menunjukkan guru sering kali datang terlambat, tidak hanya terlambat dalam kedatangan namun guru juga sering terlambat dalam mengumpulkan laporan perangkat pembelajaran kepada wakil kepala kurikulum serta kepala sekolah, dan kreatifitas kerja guru masih rendah juga belum sesuai dengan yang diharapkan sehingga belum bisa mencapai standar kerja minimal yang harus di capai oleh guru. Keadaan tersebut terlihat dari keluhan wakil kepala kurikulum selaku koordinator pengumpulan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) bahwa guru sering

terlambat dalam mengumpulkan perangkat mengajar di awal tahun ajaran baru, banyaknya pengaduan dari para siswa yang mengeluh sering kali guru terlambat pada saat mengajar di kelas, mengajar menggunakan metode konvensional.

Guru yang merasa terpaksa dalam melaksanakan tugas yang diberikan dari kepala sekolah, datang serta kembali tidak sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan yang terekam oleh kamera *CCTV* serta absen *face id* sebagai bukti akurat, dan sebagian kreatifitas dari guru menurun yang juga dinilai dari minimnya guru yang mengikuti kegiatan *webinar/workshop* karena merasa tugas yang diberikan merupakan rutinitas yang terlalu membebankan dan membosankan. Sedangkan seharusnya seorang guru harus memiliki kreatifitas yang tinggi untuk membimbing dan menuntun muridnya agar lebih kreatif. Guru juga harus mempersiapkan semua kebutuhan perangkat pembelajaran dan media pembelajaran sesuai dengan yang dibutuhkan.

Guru seharusnya menunjukkan sikap disiplin dan tepat waktu yang sudah dijadwalkan. Komunikasi diharapkan dapat mengurangi dampak buruk yang timbul pada kelompok yang berkaitan dengan kejenuhan dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini komunikasi interpersonal dianggap penting dalam memberikan kontribusi untuk menyampaikan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang menyalurkan semangat serta memberi dukungan atau dorongan terhadap pekerjaan agar bekerja dengan giat dan tekun dalam mencapai hasil kerja tujuan yang optimal. Pentingnya motivasi kerja dalam penelitian ini untuk memberikan dorongan dalam bekerja agar menyelesaikan tugas serta tanggung jawab serta mencegah terjadinya penurunan motivasi kerja yang berdampak pada buruknya hasil kerja. Identifikasi

yang terjadi pada komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru timbul karena Kepala Sekolah di SMPN 13 Denpasar menghadapi guru yang menurun kualitas hasil kerjanya, tidak memiliki motivasi, sering melakukan kesalahan, dan berbagai masalah lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sekolah. Hal ini dapat mempengaruhi secara langsung terhadap pencapaian susunan kerja di SMPN 13 Denpasar. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mengetahui masalah yang terjadi di dalam diri guru tersebut melalui komunikasi interpersonal, sebelum kepala sekolah menegur guru atas pekerjaannya, sebagai pimpinan harus memberikan *feedback* terhadap hasil kerja bawahannya sebanyak mungkin untuk memberitahukan bagian mana yang berubah, apa yang harus diperbaiki dan berapa lama yang dibutuhkan untuk menghasilkan yang lebih baik.

Pemaparan diatas menunjukan sebuah bentuk komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru, dimana bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru melalui motivasi kerja. Dalam pelaksanaannya sudah barang tentu terdapat kendala-kendala yang menghambat komunikasi interpersonal tersebut. Kendala yang terjadi biasanya dikarenakan pemahaman serta cara yang digunakan oleh kepala sekolah dalam penerapan system komunikasi interpersonal. Terkadang setiap orang membutuhkan teguran halus agar tetap berada di arah yang benar. Selain itu kepala sekolah juga harus mendengarkan pendapat dari guru karena hal ini dapat mengurangi ketegangan dalam berkomunikasi akibat dari berkurangnya performa hasil kerja mereka. Setelah mengetahui kendala dari menurunnya hasil kerja guru, melalui komunikasi interpersonal Kepala Sekolah SMPN 13 Denpasar memberikan motivasi kerja dan selalu melakukan *follow up*

mengenai tujuan atau performa yang dibuat dengan melakukan evaluasi atau pengawasan terhadap *progress* hasil kerja guru.

Berkaitan dengan hal di atas, maka peneliti tertarik menindaklanjuti fenomena tersebut dengan melakukan penelitian yang terkait pelaksanaan komunikasi interpersonal yang digunakan oleh kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 13 Denpasar. Melihat asumsi ini, dirasa perlu untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN 13 Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana proses identifikasi komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar?
2. Bagaimana efektivitas komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMPN 13 Denpasar?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 13 Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap orang dalam merancang sebuah karya ataupun dalam melaksanakan kegiatan memiliki tujuan tertentu. Begitupula halnya dengan penelitian ini tentunya

memiliki tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sendiri. Adapun tujuan dalam penelitian ini, antara lain :

1.3.1 Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dari penelitian ini untuk memberikan pemahaman tentang pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar secara umum. Hal ini akan berguna nantinya bagi para guru dan kepala sekolah pentingnya komunikasi interpersonal dalam dunia pendidikan.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui proses identifikasi komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar.
2. Mengetahui efektivitas komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMPN 13 Denpasar.
3. Mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 13 Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara umum setiap kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh seorang peneliti tentunya memiliki manfaat dari penelitian yang dilakukan, minimal bagi dirinya, bagi orang lain serta bagi masyarakat umum. Begitu pula dengan penelitian

yang penulis lakukan tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN 13 Denpasar”. Adapun Manfaat dari penelitian ini yaitu dapat dibagi dua yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Dapat memberikan edukasi positif dan wawasan akademik bagi lembaga pendidikan khususnya tingkat sekolah menengah pertama tentang pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar.
2. Bagi mahasiswa dapat memberikan wawasan akademik dan sebagai bahan perbandingan antara teori yang diterima di bangku kuliah, dengan kenyataan yang ada di lapangan mengenai pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar.
3. Bagi lembaga lembaga sekolah dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap para guru.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada berbagai pihak terkait dengan hal-hal sebagai berikut :

1. Melalui hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk meningkatkan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi upaya dalam membentuk komunikasi yang efektif sesama penyelenggara pendidikan di sekolah.
3. Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi oleh lembaga pendidikan sekolah untuk memberikan pemahaman mengenai pentingnya komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap para guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KONSEP, TEORI, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS DAN MODEL PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

Fungsi dari kajian pustaka adalah untuk mengetahui letak topik penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti diantara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, serta memastikan bahwa judul penelitian yang akan diteliti belum pernah diteliti sebelumnya, sehingga penelitian yang akan dilaksanakan terhindar dari duplikasi dan mencari relevansi dengan penelitian yang dilaksanakan saat ini seperti hasil penelitian, buku, ataupun jurnal ilmiah terakreditasi. Peneliti berupaya menggali informasi dari kajian pustaka untuk memperoleh data yang relevan dan valid dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Pada kurun waktu beberapa tahun belakangan ini, memang ada beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilaksanakan saat ini, antara lain:

Puput, dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Mahasiswa dan Dosen Pembimbing Skripsi Terhadap Gejala Stres Mahasiswa dalam Menyusun Skripsi” menjelaskan bahwa pengaruh antara komunikasi interpersonal mahasiswa dan dosen pembimbing skripsi terhadap gejala stres mahasiswa pada prodi Ilmu Komunikasi Universitas Dehasen Bengkulu, yang ditunjukkan dengan nilai interpretasi koefisien korelasi (r) yaitu 0,665 yang termasuk kategori kuat dalam hal keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Penelitian ini memiliki kontribusi pada yaitu pada metode pengukuran data yang digunakan adalah metode regresi linear

untuk melihat adanya pengaruh dari komunikasi interpersonal mahasiswa dan dosen pembimbing skripsi terhadap gejala stres mahasiswa dalam menyusun skripsi pada prodi Ilmu Komunikasi Universitas Dehasen Bengkulu.

Anastasia Yovita (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Marketing PT Jakarta Aquarium Indonesia” menjelaskan upaya komunikasi interpersonal dinilai menjadi salah satu cara yang cukup efektif untuk menyampaikan berbagai informasi mengenai pekerjaan hingga motivasi kerja untuk para karyawan. Penelitian ini memiliki kontribusi yaitu dalam menggunakan konsep komunikasi interpersonal sebagai konsep utamanya, dan nantinya akan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan pada divisi marketing PT. Jakarta Aquarium Indonesia yang terjadi setiap hari dan berangsur secara tatap muka ataupun melalui chatting.

Zulkifli (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang Pariaman” menjelaskan upaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Kabupaten Padang Pariaman dengan besaran kontribusi sebesar 0.108 atau 10,8%. Jadi kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Penelitian ini memiliki kontribusi yaitu pada teknik pengumpulan data yang disajikan berupa angket dalam bentuk *skala likert*

dengan lima alternatif jawaban yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Validitas angket ditentukan dengan rumus tata jenjang Spearman serta memberikan gambaran mengenai hasil validitas menyatakan valid dimana ρ hitung $0,81 > \rho$ tabel $0,648$. Penelitian tersebut menjelaskan pengawasan guru tanpa memberikan gambaran proses kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Padang Pariaman Kalimantan Tengah selain melakukan pengawasan, namun dalam penelitian ini juga membahas mengenai komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Kabupaten Padang Pariaman.

Muhammad Yodiq (2016) dalam skripsinya yang berjudul “Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda”. Penelitian ini menjelaskan upaya untuk mengetahui besarnya peran komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di sekolah menengah atas islam samarinda dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang bersifat khusus untuk memaparkan, menggambarkan dan menceritakan, maka pertama-tama penulis akan menggambarkan dengan apa adanya hasil yang di dapatkan di lokasi penelitian dalam hal ini adalah Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam yaitu, gambaran mengenai besarnya peranan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja terhadap guru di sekolah menengah atas islam samarinda yang menarik serta penjabaran peran komunikasi interpersonal yang digunakan untuk menarik komunikasi.

2.2 Konsep

Konsep merupakan suatu istilah yang digunakan sebagai landasan dasar dalam menganalisis suatu permasalahan yang diajukan dalam penelitian karena konsep adalah fondasi atau dasar dalam setiap teori. Konsep dapat dinyatakan dalam bentuk kata, nama, atau simbol. Konsep-konsep yang diangkat dalam penelitian bertujuan untuk memberikan batasan terhadap terminologi teknis yang merupakan komponen dari kerangka teori. Adapun konsep dasar yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

2.2.1 Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal terdiri dari dua kata yaitu kata komunikasi dan interpersonal. Kemudian dapat diartikan komunikasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami, dan interpersonal merupakan berkaitan dengan hubungan antarpribadi (KBBI Online, 2022).

Deddy Mulyana (2000:73) menyatakan bahwa “komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid, dan sebagainya. Komunikasi interpersonal atau disebut juga komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang dilakukan dua orang atau lebih dengan interaksi secara tatap muka ataupun bermedia, dan biasanya feedbacknya langsung diketahui (Wood, 2013:13). Pendapat yang hampir serupa disampaikan oleh Deddy Mulyana (2008:81) bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi ialah komunikasi antara orang-orang secara langsung atau

bertatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi dari pesan yang disampaikan secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal.

Muhammad Arni (2005:159) menyatakan bahwa “komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya”. Sedangkan menurut Tubbs dan Moss (2008:8) mengartikan komunikasi interpersonal sebagai sebuah proses komunikasi antara komunikan dan komunikator yang ditandai dengan terwujudnya saling pengertian, kesenangan, saling mempengaruhi, hubungan sosial yang baik, juga adanya tindakan nyata sebagai umpan-balik. Komunikasi diharapkan dapat mengurangi dampak buruk yang timbul pada kelompok yang berkaitan dengan kejenuhan dalam pekerjaan. Komunikasi dikatakan terjadi secara langsung (primer) apabila pihak-pihak yang terlibat komunikasi dapat saling berbagi informasi tanpa melalui media. Sedangkan komunikasi tidak langsung (sekunder) dicirikan oleh adanya penggunaan media tertentu (Suranto, 2011: 5).

Dapat disimpulkan maka komunikasi interpersonal merupakan suatu proses dalam penyampaian informasi, pikiran serta sikap tertentu antara dua individu atau lebih yang dilakukan secara tatap muka serta terjadinya pergantian pesan baik sebagai komunikan maupun komunikator beserta tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenai komplikasi yang akan dibicarakan yang alhasil diharapkan terjadi perubahan sikap perilaku. Salah satu tantangan besar didalam berkomunikasi pada suatu organisasi pendidikan (sekolah) adalah bagaimana menyampaikan informasi atau mengkomunikasikan gagasan keseluruhan elemen sekolah sehingga

memperoleh umpan balik yang tepat. Tantangan ini timbul karena para guru enggan mengemukakan pikiran dan gagasan mereka dengan alasan kurang memiliki hubungan yang baik dengan kepala sekolah. Pada lain pihak, kepala sekolah jarang mengkomunikasikan pikiran secara terbuka sehingga guru merasa sulit menyampaikan pikiran mereka secara langsung. Untuk dapat memahami apa yang terjadi ketika saling berkomunikasi, maka kepala sekolah perlu lebih dekat mengenal diri pribadi dan orang lain (guru). Selain itu, dengan menguasai komunikasi interpersonal dapat membuka wawasan diri untuk memulai memahami orang lain dan dapat berinteraksi secara positif. Informasi-informasi yang didapatkan kepala sekolah dapat memudahkan untuk memprediksi bagaimana pola pikir setiap guru tersebut dan bagaimana cara menyikapi suatu permasalahan. Apabila sudah ada informasi tersebut, maka akan lebih mudah seorang kepala sekolah dalam menghadapi guru dan dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya konflik.

a. Komponen-komponen komunikasi interpersonal

Pada proses komunikasi interpersonal terdapat komponen-komponen komunikasi yang saling berperan dan terintegrasi didalamnya sehingga proses komunikasi tersebut dapat berlangsung secara baik. Komponen-komponen yang harus ada dalam komunikasi interpersonal menurut Suranto (2011:7), yaitu:

1. Sumber komunikator merupakan orang yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi, yakni keinginan untuk membagi keadaan internal sendiri, baik yang bersifat emosional maupun informasional dengan orang lain. Kebutuhan ini dapat berupa keinginan untuk memperoleh pengakuan sosial sampai pada keinginan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain. Dalam konteks komunikasi interpersonal komunikator adalah individu yang menciptakan, memformulasikan, dan menyampaikan pesan.

2. *Encoding* adalah suatu aktifitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan nonverbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikan.
3. Pesan merupakan hasil *encoding*. Pesan adalah seperangkat simbol-simbol baik verbal maupun *nonverbal*, atau gabungan keduanya, yang mewakili keadaan komunikator untuk menyampaikan informasi kepada pihak lain. Dalam aktivitas komunikasi, pesan itulah yang disampaikan oleh komunikator untuk diterima dan diinterpretasi oleh komunikan.
4. Saluran merupakan saran fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau yang menghubungkan orang lain secara umum. Dalam konteks komunikasi interpersonal, penggunaan saluran atau media semata-mata karena situasi dan kondisi tidak memungkinkan dilakukan komunikasi secara tatap muka.
5. Komunikan adalah seseorang yang menerima, memahami, dan menginterpretasi pesan. Dalam proses komunikasi interpersonal, penerima bersifat aktif, selain menerima pesan melakukan pula proses interpretasi dan memberikan umpan balik. Berdasarkan umpan balik komunikan inilah seorang komunikator akan dapat mengetahui keefektifan komunikasi yang telah dilakukan, apakah makna pesan dapat dipahami secara bersama oleh kedua belah pihak yakni komunikator dan komunikan.
6. *Decoding* merupakan suatu aktivitas yang dikerjakan oleh komunikan. Melalui indera ia mendapatkan macam-macam data dalam bentuk mentah, berupa kata-kata dan simbol-simbol yang harus diubah kedalam pengalaman-pengalaman yang mengandung makna. *Decoding* adalah proses memberi makna atau penafsiran si penerima pesan (komunikan) ketika mendapatkan pesan dari (komunikator).
7. Respon hasil dari aktivitas *decoding*. Apa yang telah diputuskan oleh penerima untuk dijadikan sebagai sebuah tanggapan balik terhadap pesan yang telah diterimanya. Respon dapat bersifat positif, netral, maupun negatif. Respon positif apabila sesuai dengan yang dikehendaki komunikator. Netral berarti respon itu tidak menerima ataupun menolak keinginan komunikator. Respon negatif apabila tanggapan yang diberikan bertentangan dengan yang diinginkan oleh komunikator.
8. Gangguan atau *noise* atau barrier beraneka ragam, untuk itu harus didefinisikan dan dianalisis. *Noise* dapat terjadi di dalam komponen-komponen manapun dari sistem komunikasi. *Noise* merupakan apa saja yang mengganggu atau membuat kacau penyampaian dan penerimaan pesan, termasuk yang bersifat fisik dan psikis.

9. Konteks komunikasi selalu terjadi dalam suatu konteks tertentu, paling tidak ada 3 dimensi yaitu, ruang, waktu dan nilai. Konteks ruang menunjuk pada lingkungan konkrit dan nyata tempat terjadinya komunikasi, seperti ruangan, halaman dan jalanan. Konteks waktu menunjuk pada waktu kapan komunikasi tersebut dilaksanakan, misalnya: pagi, siang, sore dan malam. Konteks nilai, meliputi nilai sosial dan budaya yang mempengaruhi suasana komunikasi, seperti: adat istiadat, situasi rumah, norma pergaulan, etika, tata krama, dan sebagainya.

b. Faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal

Selain komponen tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal juga, menurut Rakhmat Jalaludin (2007: 97-129) faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal ada empat, yaitu:

1. Pengaruh persepsi interpersonal pada komunikasi interpersonal sudah jelas perilaku kita dalam komunikasi interpersonal amat bergantung pada persepsi interpersonal. Bila anda diberitahu bahwa dosen anda yang baru itu galak dan tidak senang dikritik, anda akan berhati-hati dalam mengajukan pertanyaan.
2. Konsep diri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi interpersonal, karena setiap orang bertindak laku sedapat mungkin sesuai dengan konsep dirinya. Bila seorang mahasiswa menganggap dirinya sebagai orang yang rajin, ia akan berusaha menghadiri kuliah secara teratur, membuat catatan yang baik, mempelajari kuliah yang sungguh-sungguh, sehingga memperoleh nilai akademis yang baik.
3. Atraksi interpersonal sudah diketahui bahwa pendapat dan penilaian kita tentang orang lain tidak semata-mata berdasarkan pertimbangan rasional. Kita juga makhluk emosional. Karena itu, ketika kita menyenangi seseorang, kita juga cenderung melihat segala hal yang berkaitan dengan dia secara positif. Sebaliknya, jika kita membencinya, kita cenderung melihat karakteristiknya secara negatif.
4. Hubungan Interpersonal pola-pola komunikasi interpersonal mempunyai efek yang berlainan pada hubungan interpersonal. Tidak benar anggapan orang bahwa makin sering orang melakukan komunikasi interpersonal dengan orang lain, makin baik hubungan mereka. Yang menjadi soal bukanlah berapa kali komunikasi dilakukan tetapi bagaimana komunikasi itu dilakukan.

Berdasarkan uraian teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, maka faktor-faktor yang mempengaruhi meliputi persepsi interpersonal, konsep diri, atraksi interpersonal dan hubungan interpersonal. Karena dalam komunikasi interpersonal faktor-faktor ini sangat mempengaruhi jalannya sebuah komunikasi yang dimana bisa saja terjadi komunikasi yang baik, terbuka dan saling percaya atau sebaliknya yang terjadi dimana komunikasi menjadi tertutup dan saling kurang percaya.

c. Karakteristik Komunikasi Interpersonal

Hafied Cangara (2005:56) menyebutkan enam karakteristik yang menentukan proses dalam komunikasi interpersonal sebagai berikut:

- 1) 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.
- 2) Komunikasi interpersonal bersifat transaksional, pengertian ini mengacu pada terjadinya proses pertukaran pesan yang bermakna diantara mereka yang berinteraksi.
- 3) 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.
- 4) Komunikasi interpersonal masyarakat adanya kedekatan fisik diantara pihak-pihak yang berkomunikasi.
- 5) Komunikasi interpersonal melibatkan pihak-pihak yang saling tergantung satu sama lainnya (*independen*) dalam proses komunikasinya.
- 6) Komunikasi interpersonal tidak dapat diubah maupun diulang atau suatu pernyataan tidak dapat diulang dengan harapan.
- 7) mendapatkan hasil yang sama karena didalam proses komunikasi antar manusia sangat tergantung dari respon pasangan komunikasi.

Fungsi komunikasi interpersonal tidak sebatas pertukaran informasi atau pesan saja, tetapi merupakan kegiatan individu dan kelompok mengenai tukar menukar data, fakta dan ide-ide agar komunikasi dapat berlangsung secara efektif dan informasi yang disampaikan oleh komunikator dapat diterima dengan baik, maka komunikator perlu menyampaikan pola komunikasi yang baik pula.

d. Bentuk komunikasi interpersonal

Kegiatan komunikasi merupakan hal yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia, hal ini dapat terlihat dengan jelas terutama pada proses sosialisasi yang dilakukan oleh manusia tersebut. Sebagai makhluk sosial interaksi yang dilakukan manusia dengan manusia hanya dapat dilakukan melalui kegiatan komunikasi. Adapun bentuk-bentuk komunikasi interpersonal, yaitu:

1) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara oral atau lisan maupun tulisan. Komunikasi lisan dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana seorang pembicara berinteraksi secara lisan dengan pendengar untuk memengaruhi tingkah laku penerima. Komunikasi tulisan apabila keputusan yang akan disampaikan oleh pimpinan itu disandikan simbol-simbol yang dituliskan pada kertas atau pada tempat lain yang bisa di baca, kemudian di kirimkan pada orang yang di maksud. Untuk kepentingan komunikasi verbal, bahasa dipandang sebagai suatu wahana penggunaan tandatanda atau simbol-simbol untuk menjelaskan suatu konsep tertentu. Bahasa memiliki keyakinan simbolisasi verbal dan dipandang sebagai upaya manusia mendayagunakan informasi yang bersumberdari persepsi manusia untuk berkomunikasi secara santun dengan orang lain.

2) Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh vokal yang bukan kata-kata, kontak mata,

ekspresi muka dan sentuhan. Komunikasi nonverbal adalah komunikasi dengan menggunakan mimik dan bahasa isyarat. Bahasa isyarat bermacam-macam, bahasa isyarat dapat menimbulkan salah tafsir, terutama jika latar belakang budaya berbeda.

e. Efektivitas Komunikasi Interpersonal

Kelebihan dari komunikasi interpersonal adalah umpan balik yang bersifat segera. Sementara itu, agar komunikasi interpersonal dapat berjalan efektif, maka harus memiliki lima aspek efektivitas komunikasi (Joseph Devito, 2011: 20)

- a) Keterbukaan (*Openess*) Mengacu pada keterbukaan dan ketersediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang dan keterbukaan peserta komunikasi interpersonal kepada orang yang diajak untuk berinteraksi. Salah satu contoh dari aspek ini yaitu menilai pesan secara objektif dengan menggunakan data dan keajegan logika.
- b) Empati (*Emphaty*) Empati adalah menempatkan diri kita secara emosional dan intelektual pada posisi orang lain.
- c) Sikap Mendukung (*Supportiveness*) Sikap mendukung dapat mengurangi sikap defensif komunikasi yang menjadi aspek ketiga dalam efektivitas komunikasi.
- d) Sikap Positif (*Positiveness*) Seseorang yang memiliki sikap diri yang positif, maka ia pun akan mengkomunikasikan hal yang positif. Sikap positif juga dapat dipicu oleh dorongan (*stroking*) yaitu perilaku mendorong untuk menghargai keberadaan orang lain.
- e) Kesetaraan (*Equality*) Kesetaraan merupakan pengakuan bahwa masing-masing pihak memiliki sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Komunikasi interpersonal merupakan pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan umpan balik yang langsung. Komunikasi interpersonal yang efektif akan membantu kita mengantarkan kepada tercapainya tujuan tertentu. Seorang guru yang ingin mentransfer pengetahuan dan membimbing sikap peserta didik, tidak sekedar ditentukan oleh ilmu pengetahuan yang dia miliki, melainkan ditentukan pula oleh bagaimana cara dia berkomunikasi. Sebaliknya, jika komunikasi interpersonal tidak berhasil, akibatnya apa saja, dari sekedar membuang waktu, sampai akibat buruk lainnya.

f. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Pada kehidupan manusia, komunikasi yang dilakukan oleh komunikator dengan komunikan memiliki tujuan yang ingin diperoleh dan disepakati. Oleh karena itu keberhasilan komunikasi interpersonal tidak terlepas dari tujuan komunikasi itu sendiri. Ngalim Purwanto (2006: 22-23) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam komunikasi interpersonal, antara lain:

1. Menyampaikan informasi
Ketika berkomunikasi dengan orang lain, tentu saja seseorang memiliki berbagai macam harapan dan tujuan. Salah satu diantaranya adalah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain agar orang tersebut mengetahui sesuatu.
2. Berbagi pengalaman
Komunikasi interpersonal juga memiliki tujuan untuk saling membagi pengalaman pribadi kepada orang lain mengenai hal-hal yang menyenangkan maupun hal-hal yang menyedihkan.
3. Menumbuhkan simpati
Simpati adalah suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang yang muncul dari lubuk hati yang paling dalam untuk ikut merasakan bagaimana beban yang sedang dirasakan orang lain. Komunikasi juga dapat digunakan untuk menumbuhkan rasa simpati seseorang kepada orang lain.
4. Melakukan kerja sama
Tujuan komunikasi interpersonal yang lainnya adalah untuk melakukan kerjasama antara seseorang dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi keduanya.
5. Menceritakan kekecewaan
Komunikasi interpersonal juga dapat digunakan seseorang untuk menceritakan rasa kecewa atau kesalahan kepada orang lain. Pengungkapan segala bentuk kekecewaan atau kekesalan secara tepat secara tidak langsung akan dapat mengurangi beban pikiran.
6. Menumbuhkan motivasi
Melalui komunikasi interpersonal, seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu yang baik dan positif. Motivasi adalah dorongan kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam komunikasi interpersonal agar memiliki sikap yang terbuka antara kepala

sekolah dan guru sehingga menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerjasama yang baik. Hubungan perlu ditumbuhkan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antara berbagai pihak tidak terkecuali dalam lembaga pendidikan (sekolah) salah satunya antara kepala sekolah dengan guru. Komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh persepsi interpersonal, konsep diri, atraksi interpersonal dan hubungan interpersonal (Rakhmat Jalaludin, 2007: 52). Persepsi interpersonal adalah memberikan makna terhadap stimuli yang berasal dari seseorang (komunikas) yang berupa pesan verbal dan nonverbal. Kecermatan dalam persepsi interpersonal akan berpengaruh terhadap keberhasilan komunikasi yang salah memberi makna terhadap pesan akan membuat komunikasi tidak berhasil atau gagal.

2.2.2 Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja menurut Panji Anoraga (2009: 11) ialah 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. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi

kerja guru adalah semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru.

a. Indikator-indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Mangkunegara (2009:93)

sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan *reward* lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

b. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Fungsi motivasi Abdul Majid (2014:26) sebagai berikut:

1. Mendorong manusia untuk berbuat. Artinya motivasi bisa dijadikan sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisipkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi setiap guru berbeda-beda, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya.

c. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru

Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri. Selain komponen tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru menurut Asdiqoh Siti (2012:11), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Dorongan untuk bekerja seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasi keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada.
- 2) Tanggung jawab terhadap tugas motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah bergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.
- 3) Minat terhadap tugas besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.
- 4) Penghargaan atau tugas penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan suatu kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Pada prinsipnya motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Jenis-jenis motivasi adalah motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik (Hamzah Uno, 2008: 66) (1) Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dari dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. (2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan guna terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Motivasi meliputi motif internal yang bersumber dari dalam individu dan motif eksternal yang bersumber dari luar individu. Motif internal seperti sikap terhadap pekerjaan, minat dan bakat, kepuasan dan lain-lain serta motif dari luar individu yang bersangkutan seperti komunikasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan (Wahjosumidjo, 2003: 42). Sedangkan menurut Amstrong dalam Hidayat dan Asroi (2013: 167) menyebutkan jenis motivasi ada yang bersumber instrinsik dan ekstrinsik, keduanya memiliki peran dan fungsi yang khas, yaitu:

- (1) Motivasi instrinsik ini muncul dari isi jabatan dan jenis pekerjaan itu sendiri selama pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan atau paling tidak

mengarahkan orang tersebut pada pencapaian tujuannya. Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik adalah tanggung jawab, kebebasan untuk bertindak, lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja, serta peluang yang menarik dan menantang untuk mencapai peningkatan.

- (2) Motivasi ekstrinsik bersumber dari daya tarik setelah pekerjaan selesai dan orang yang memotivasinya. Motivasi ini bersumber dari manajemen yang mendukungnya terutama dalam bentuk imbalan, kompensasi atau promosi. Hal senada juga disampaikan oleh Herzberg disebut teori dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau pemeliharaan. Teori dua faktor ini mengasumsikan bahwa hanya beberapa ciri pekerjaan dan karakteristik dapat menghasilkan motivasi (Siagian Sondan, 2012: 165).

Tabel 2.1 Faktor-Faktor Motivasional dan Higiene Dalam Kerja

Faktor-Faktor Motivasional (Intrinsik)	Faktor-Faktor Higiene (Ekstrinsik)
Prestasi	Status
Penghargaan	Hubungan antar pribadi
Pekerjaan itu sendiri	Kondisi kerja
Tanggung jawab	Keamanan kerja
Pengembangan	Gaji

Sumber: Sondang Sigian (Manajemen Sumber Daya Manusia), 2012

e. Karakteristik motivasi kerja guru

Menurut Robert dalam Nuryanti (2011: 100) seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dapat dilihat dengan indikator karakteristik sebagai berikut :

- 1) Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif dan mempunyai perasaan serta komitmen yang tinggi.
- 2) Terus bekerja secara produktif pada satu tugas sampai selesai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat pekerjaan.
- 3) Mempunyai kemampuan keras untuk bekerja.
- 4) Bekerja dengan atau tanpa pengawasan.
- 5) Suka tantangan, ingin menguji kemampuan, menyukai pencarian intelektual.
- 6) Berorientasi pada sasaran atau hasil kerja.
- 7) Selalu tepat waktu dan ingin menjalankan kedisiplinan.
- 8) Memberi adil yang lebih dari yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru memiliki karakteristik utama dimana guru dapat memotivasi diri sendiri melalui inisiatif dan mempunyai perasaan serta komitmen yang tinggi dan terus bekerja secara produktif pada satu tugas sampai selesai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat pekerjaan.

2.3 Teori

Teori merupakan suatu kelompok penting untuk mengungkapkan suatu gejala dan selanjutnya dapat diprediksi hasil kajiannya. Adapun teori yang akan digunakan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru”, yaitu:

2.3.1 Teori *Fundamental Interpersonal Relationship Orientation*

Fundamental Interpersonal Relationship Orientation mengasumsikan bahwa ada tiga kebutuhan penting yang menyebabkan (orientasi) adanya interaksi dalam suatu kelompok. Ketiga aspek itu adalah keikutsertaan (*inclusion*), pengendali (*control*) dan kasih sayang (*affection*). Diutarakan oleh William Schutz

(1958) dengan Postulat Schutz-nya yang berbunyi bahwa setiap manusia memiliki tiga kebutuhan antarpribadi yang disebut dengan inklusif, kontrol dan afeksi. Asumsi dasar teori ini adalah bahwa manusia dalam hidupnya membutuhkan manusia lain (manusia sebagai makhluk sosial).

Konsep antarpribadi menjelaskan tentang adanya suatu hubungan yang terjadi antara manusia. Sedangkan konsep kebutuhan menjelaskan tentang suatu keadaan atau kondisi dari individu, apabila tidak dihadirkan atau ditampilkan akan menghasilkan suatu akibat yang tidak menyenangkan bagi individu. Ada tiga macam kebutuhan antarpribadi, yaitu kebutuhan antarpribadi untuk inklusi, kebutuhan antarpribadi untuk kontrol, dan kebutuhan antarpribadi untuk afeksi.

1. *Inclusion* (Keikutsertaan)

Kebutuhan Inklusi adalah kebutuhan yang berdasarkan pada kesadaran pribadi yang ingin mendapatkan kepuasan dengan cara berkontribusi penuh/berguna bagi kelompok atas dasar kesadaran sendiri setelah berinteraksi dalam kelompok. Kebutuhan inklusi berorientasi pada keinginan untuk pengakuan sebagai seseorang yang berkemampuan dalam suatu kondisi. Pada dimensi ini ada kecenderungan orang untuk ingin dijadikan “sandaran” untuk berkonsultasi, bertanya dan dimintai pendapat dan sarannya. Intensitas kebutuhan pemenuhan dimensi ini bagi tiap individu tidaklah sama. Kebutuhan inklusi yang terlalu tinggi akan mengakibatkan seseorang di posisi oversocial. Sedangkan kebutuhan inklusi yang terlalu rendah mengakibatkan seseorang dikategorikan dalam kelompok undersocial.

2. Kebutuhan Antarpribadi untuk Inklusi

Kebutuhan antarpribadi untuk inklusi yaitu kebutuhan untuk mengadakan dan mempertahankan komunikasi antarpribadi yang memuaskan dengan orang lain, sehubungan dengan interaksi dan asosiasi. Tingkah laku inklusi adalah tingkah laku yang ditujukan untuk mencapai kepuasan individu. Misalnya keinginan untuk asosiasi, bergabung dengan sesama manusia, berkelompok. Tingkah laku inklusi yang positif memiliki ciri-ciri: ada persamaan dengan orang lain, saling berhubungan dengan orang lain, ada rasa menjadi satu bagian kelompok dimana ia berada, berkelompok atau bergabung. Tingkah laku inklusi yang negatif misalnya menyendiri dan menarik diri.

Beberapa tipe dari Inklusi, yaitu:

- a. Tipe Sosial; seseorang yang mendapatkan pemuasan kebutuhan antarpribadi secara ideal.
- b. Tipe *Undersocial*; tipe yang dimiliki oleh seseorang yang mengalami kekurangan dalam derajat pemuasan kebutuhan antarpribadinya. Karakteristiknya adalah selalu menghindar dari situasi antar kesempatan berkelompok atau bergabung dengan orang lain. Ia kurang suka berhubungan atau bersama dengan orang lain.
- c. Tipe *Oversocial*; seseorang mengalami derajat pemuasan kebutuhan antarpribadinya cenderung berlebihan dalam hal inklusi. Ia cenderung ekstrovert. Ia selalu ingin menghubungi orang lain dan berharap orang lain juga menghubunginya.

Ada juga tipe inklusi yang patologis yaitu seseorang yang mengalami pemuasan kebutuhan antarpribadi secara patologis. Jika hal ini terjadi maka orang tersebut terbilang gagal dalam usahanya untuk berkelompok

3. *Undersocial*

Dalam berinteraksi, individu ini cenderung menolak dalam kelompok. Di sisi lain jika sudah bergabung dalam kelompok, individu *undersocial* lebih memilih menghindar dari interaksi interpersonal. Individu *undersocial* lebih memilih “membangun” dunia sendiri dibanding menanggung risiko ditolak dalam berinteraksi dalam kelompok.

4. *Oversocial*

Sikap *oversocial* merupakan kebalikan sikap dari *undersocial*. Sikap *oversocial* merupakan kecenderungan sikap yang diakibatkan oleh berlebihannya tingkat kebutuhan inklusi seseorang. Individu demikian adalah individu yang memiliki keinginan besar untuk “eksis” dalam kelompok. Namun, dengan tingkat yang berlebihan tersebut, membuat individu tersebut kehilangan kredibilitas. Hal ini disebabkan karena selalu ingin “eksis” individu tersebut tidak memahami suatu kegiatan/interaksi dalam kelompok. Secara umum, baik *undersocial* maupun *oversocial* dilatarbelakangi oleh kegelisahan/ketakutan yang sama walaupun mereka menghadapi dua keadaan yang berbeda. Kegelisahan tersebut adalah ketakutan jika mereka tidak bermanfaat bagi kelompok.

5. *Control* / Mengendalikan

Kebutuhan Kontrol adalah kebutuhan yang berdasarkan pada kesadaran pribadi yang ingin mendapatkan kepuasan dengan cara mengendalikan dalam artian memimpin interaksi dalam kelompok. Kontrol pada dasarnya merepresentasikan keinginan pribadi untuk mempengaruhi dan memiliki “suara” dalam penentuan sikap/keputusan dalam kelompok. Kebutuhan kontrol akan sangat terlihat ketika kelompok tengah mengerjakan suatu proposal. Ketika gagasan individu diterima, dan individu tersebut merasa berpengaruh dalam kelompok disanalah kebutuhan kontrol seorang individu terpenuhi. Kepuasan yang dihasilkan terwujud karena individu yang berkompetensi dalam kepemimpinan bisa mengasah kemampuannya dengan bergabung dalam pengambilan keputusan kelompok. Sama halnya dengan kebutuhan inklusi, intensitas kebutuhan pemenuhan dimensi ini bagi tiap individu tidaklah sama. Kebutuhan kontrol yang terlalu tinggi akan mengakibatkan seseorang di posisi autocrat. Sedangkan kebutuhan kontrol yang terlalu rendah mengakibatkan seseorang dikategorikan dalam kelompok abdicrat.

6. Kebutuhan Antar Pribadi untuk Kontrol

Kebutuhan untuk mengadakan serta mempertahankan komunikasi yang memuaskan dengan orang lain berhubungan dengan kontrol dan kekuasaan. Proses pengambilan keputusan menyangkut boleh atau tidaknya seseorang untuk melakukan sesuatu perlu ada suatu kontrol dan kekuasaan. Tingkah laku kontrol yang positif, yaitu: mempengaruhi, mendominasi, memimpin, mengatur.

Sedangkan tingkah laku kontrol yang negatif, yaitu: memberontak, mengikut, menurut.

Beberapa tipe dari kontrol, yaitu:

- a. Tipe kontrol yang ideal (*democrat*); seseorang akan mengalami pemuasan secara ideal dari kebutuhan antarpribadi kontrolnya. Ia mampu memberi perintah maupun diperintah oleh orang lain. Ia mampu bertanggung jawab dan memberikan tanggung jawab kepada orang lain.
- b. Tipe kontrol yang kekurangan (*abdicrat*); seseorang memiliki kecenderungan untuk bersikap merendahkan diri dalam tingkah laku antarpribadinya. Seseorang cenderung untuk selalu mengambil posisi sebagai bawahan (terlepas dari tanggungjawab untuk membuat keputusan).
- c. Tipe kontrol yang berlebihan (*authocrat*); seseorang menunjukkan kecenderungan untuk bersikap dominan terhadap orang lain dalam tingkah laku antarpribadinya. Karakteristiknya adalah seseorang selalu mencoba untuk mendominasi orang lain dan berkeras hati untuk mendudukkan dirinya dalam suatu hirarki yang tinggi.

Tipe kontrol yang patologis; seseorang yang tidak mampu atau tidak dapat menerima control dalam bentuk apapun dari orang lain.

7. Autocrat

Autocrat merupakan penggolongan individu yang membutuhkan keinginan control terlalu tinggi. Keberadaan individu seperti ini cenderung mendominasi interaksi dalam kelompok, baik interaksi interpersonal maupun dalam interaksi pengambilan keputusan. Kecenderungan dominasi ini membuat

seseorang terkesan sebagai orang yang otoriter dan pemaksaan keinginan, gagasan maupun ide individu tersebut.

8. *Abdicrat*

Abdicrat sama sekali kebalikan dari *autocrat*. Individu *abdicrat* tidak ingin turut campur dalam pengambilan keputusan. Pribadi *abdicrat* masuk dalam kelompok karena adanya individu lain yang akan mengemban tanggung jawab.

9. *Affection* / Kasih Sayang

Kebutuhan kasih sayang ini dimaksudkan akan kebutuhan seseorang dengan lingkungan sosial. Sehingga seorang individu membutuhkan kasih sayang dan cinta (kedekatan dalam berinteraksi) sebagai pemuas kebutuhannya dalam kelompok. Pada kategori ini, kebutuhan inilah yang menyebabkan seseorang ikut dan berperan aktif dalam kelompok.

Kebutuhan afeksi pada posisi paling dasar merupakan kebutuhan untuk disukai, kesempatan untuk membangun hubungan pribadi yang dekat (intim) dengan individu lain. Kebutuhan ini adalah bagian dari keinginan untuk dekat dengan orang lain dan juga bagian dari keinginan individu lain untuk dekat dengan seorang individu. Kedua pribadi sangat membutuhkan pengakuan dan keramahan emosional dengan individu lainnya.

10. Kebutuhan Antar Pribadi untuk Afeksi

Yaitu kebutuhan untuk mengadakan serta mempertahankan komunikasi antarpribadi yang memuaskan dengan orang lain sehubungan dengan cinta dan kasih sayang. Afeksi selalu menunjukkan hubungan antara dua orang atau dua pihak. Tingkah laku afeksi adalah tingkah laku yang ditujukan untuk mencapai

kebutuhan antarpribadi akan afeksi. Tingkah laku afeksi menunjukkan akan adanya hubungan yang intim antara dua orang dan saling melibatkan diri secara emosional.

Afeksi hanya akan terjadi dalam hubungan antara dua orang (diadic – Frits (Heider, 1958)). Tingkah laku afeksi yang positif: cinta, intim/akrab, persahabatan, saling menyukai. Tingkah laku afeksi yang negatif: kebencian, dingin/tidak akrab, tidak menyukai, mengambil mengambil jarak emosional.

Beberapa tipe dari Afeksi:

1. Tipe afeksi yang ideal (*personal*); seseorang yang mendapat kepuasan dalam memenuhi kebutuhan antarpribadi untuk afeksinya.
2. Tipe afeksi yang kekurangan (*underpersonal*); seseorang dengan tipe ini memiliki kecenderungan untuk selalu menghindari setiap keterikatan yang sifatnya intim dan mempertahankan hubungan dengan orang lain secara dangkal dan berjarak.
3. Tipe afeksi yang berlebihan (*overpersonal*); seseorang yang cenderung berhubungan erat dengan orang lain dalam tingkah laku antarpribadinya.

Tipe afeksi yang patologis; seseorang yang mengalami kesukaran dan hambatan dalam memenuhi kebutuhan antarpribadi afeksinya, besar kemungkinan akan jatuh dalam keadaan neorosis. Sama dengan dua dimensi sebelumnya, tingkat afeksi dari tiap pribadi berbeda. Kebutuhan afeksi yang terlalu tinggi akan mengakibatkan seseorang di posisi *overpersonal*. Sedangkan kebutuhan inklusi yang terlalu rendah mengakibatkan seseorang dikategorikan dalam kelompok *underpersonal*.

11. *Overpersonal*

Overpersonal merupakan penggolongan individu yang membutuhkan keinginan afeksi terlalu tinggi. Individu *overpersonal* selalu menginginkan kedekatan yang sangat personal dalam berinteraksi dengan individu lain. Selalu ingin mengetahui personal individu lain secara mendalam, terlalu mendalam. Individu ini dalam menjalin hubungan cenderung terlalu terbuka, sehingga hampir tidak ada rahasia dan di lain kata, bisa dikatakan individu ini tidak mengenal adanya kawasan bersama dan kawasan privasi dalam berhubungan.

12. *Underpersonal*

Sebaliknya, pribadi *underpersonal* sangat memperhatikan batasan antara kawasan pribadi dan bersama. Individu *underpersonal* tidak menyukai apabila terjadi interaksi antarpersonal yang sudah memasuki kawasan yang menurutnya merupakan wilayah pribadi. Individu ini cenderung menolak bahkan marah dan kesal jika interaksi yang terjadi sudah memasuki wilayah personal.

Teori FIRO (*Fundamental Interpersonal Relationship Orientation*) mengasumsikan bahwa keberlangsungan interaksi interpersonal akan berjalan dengan baik dan lancar jika tiap individu sudah bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadinya yang terbagi atas tiga dimensi. Dalam berinteraksi, jika tiap individu saling mengizinkan satu sama lain untuk memenuhi kebutuhannya maka, interaksi tiap dan masing-masing individu akan semakin lancar. Jika interaksi interpersonal antar-individu sudah lancar maka komunikasi interpersonal yang efektif bisa dicapai.

Teori ini digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yaitu mengenai identifikasi komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar.

2.3.2 Teori Efektivitas Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal yang efektif adalah penting bagi anggota organisasi yang diharapkan dapat membawa hasil pertukaran informasi dan saling pengertian (*mutual understanding*). Efektivitas komunikasi interpersonal dalam pandangan humanistic menurut Devito (1997:259) mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

a. Keterbukaan (*Openess*)

Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi. Hal ini tidak berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya. Memang ini mungkin menarik tapi biasanya membantu komunikasi. Aspek keterbukaan yang kedua, mengacu kepada komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Orang yang diam, tidak kritis dan tidak tanggap pada umumnya merupakan peserta percakapan jemu. Kita ingin orang bereaksi secara terbuka terhadap apa yang kita ucapkan. Aspek ketiga, menyangkut kepemilikan perasaan dan pikiran. Terbuka dalam pengertian ini adalah mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang anda lontarkan adalah memang milik kita, kita bertanggung jawab atasnya. Cara terbaik untuk menyatakan

tanggung jawab ini adalah dengan pesan yang menggunakan kata saya (kata ganti orang pertama tunggal).

b. Empati (*Empathy*)

Henry Backrack (dalam Devito, 1997:5) mendefinisikan empati sebagai kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu melalui kacamata orang lain itu. Bersimpati dipihak lain adalah merasakan bagi orang lain atau merasa ikut sedih. Berbeda dengan empati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya, berada di kapal yang sama dan merasakan perasaan yang sama dengan cara yang sama.

c. Sikap Mendukung (*Supportiveness*)

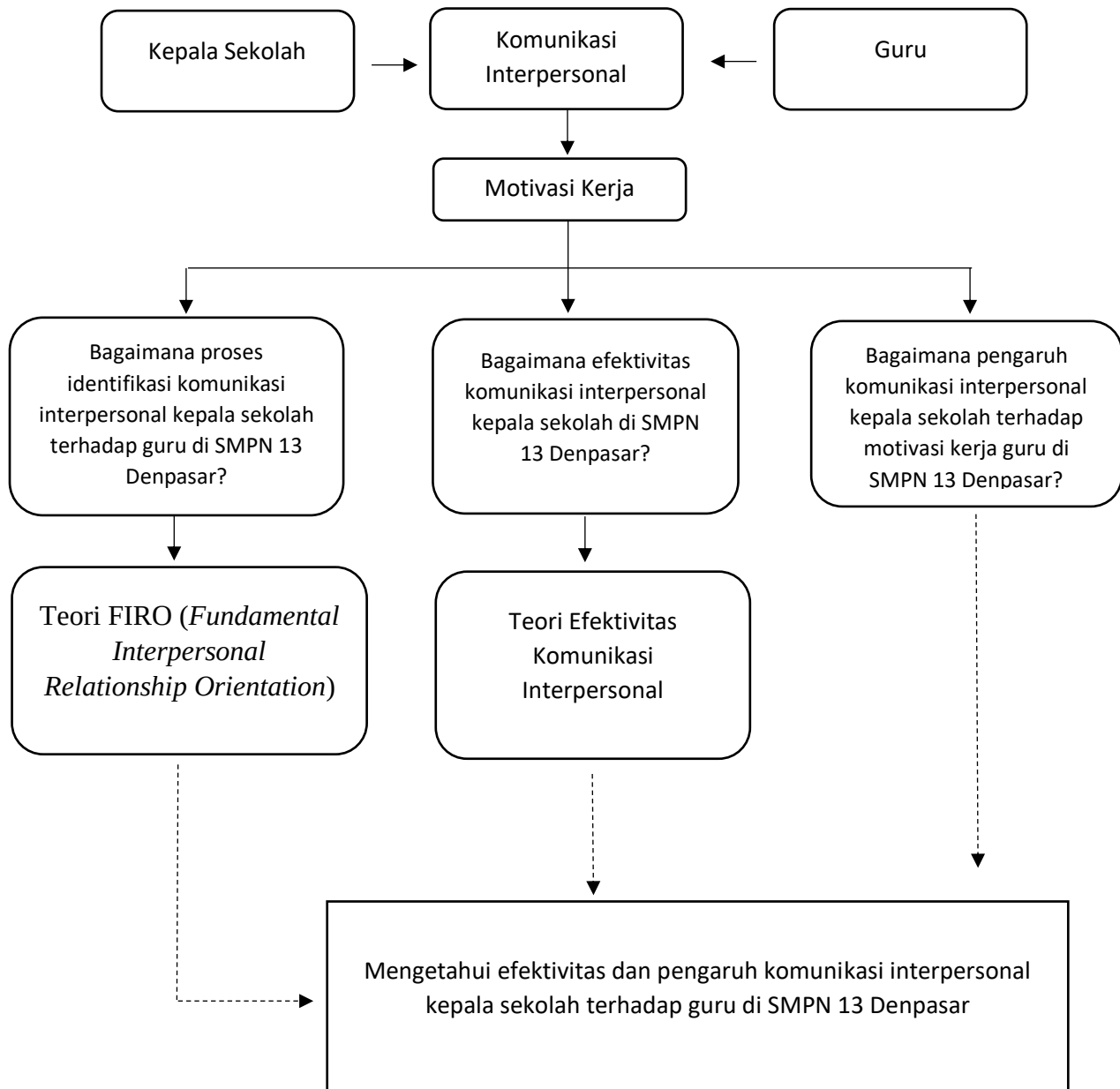
Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung. Komunikasi yang terbuka dan empati tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Kita memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap deskriptif tidak evaluatif, spontan tidak strategi, dan proposional tidak sangat yakin.

d. Kesetaraan (*Equality*)

Di setiap situasi, barangkali terjadi ketidaksetaraan. Salah seorang mungkin lebih pandai, lebih kaya, lebih tampan atau cantik, atau lebih besar dari pada yang lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksetaraan ini, komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara. Artinya harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga dan bahwa

masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Suatu hubungan interpersonal yang ditandai oleh kesetaraan, ketidakpuasaan, ketidaksependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ada daripada sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain.

2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Pra Penelitian (2022)

- ▶ : Hubungan langsung
 - - - - -▶ : Harapan yang ingin di capai

Keterangan :

Komunikasi interpersonal merupakan bentuk interaksi tatap muka antara dua individu dengan individu lainnya dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima serta memberi umpan balik secara langsung, dalam komunikasi interpersonal setiap individu menggunakan semua elemen dari proses komunikasi. Menurut Tubbs dan Moss (2008) mengartikan komunikasi interpersonal sebagai sebuah proses komunikasi antara komunikan dan komunikator yang ditandai dengan terwujudnya saling pengertian, kesenangan, saling mempengaruhi, hubungan sosial yang baik, juga adanya tindakan nyata sebagai umpan-balik. Komunikasi diharapkan dapat mengurangi dampak buruk yang timbul pada kelompok yang berkaitan dengan kejenuhan dalam pekerjaan.

Pada penelitian ini komunikasi interpersonal dianggap penting dalam memberikan kontribusi untuk menyampaikan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang menyalurkan semangat serta memberi dukungan atau dorongan terhadap pekerjaan agar bekerja dengan giat dan tekun dalam mencapai hasil kerja tujuan yang optimal. Pentingnya motivasi kerja dalam penelitian ini untuk memberikan dorongan dalam bekerja agar menyelesaikan tugas serta tanggung jawab serta mencegah terjadinya penurunan motivasi kerja yang berdampak pada buruknya hasil kerja. Identifikasi yang terjadi pada komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru timbul karena Kepala Sekolah di SMPN 13 Denpasar menghadapi guru yang menurun kualitas hasil

kerjanya, tidak memiliki motivasi, sering melakukan kesalahan, dan berbagai masalah lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sekolah. Hal ini dapat mempengaruhi secara langsung terhadap pencapaian susunan kerja di SMPN 13 Denpasar. Efektivitas dan pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah berupa memberikan motivasi kerja berupa dorongan, menyalurkan semangat serta dukungan terhadap pekerjaan agar bekerja dengan giat dan tekun dalam mencapai hasil kerja tujuan yang optimal.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus mengetahui masalah yang terjadi di dalam diri guru tersebut melalui komunikasi interpersonal, sebelum kepala sekolah menegur guru atas pekerjaannya, sebagai pimpinan harus memberikan feedback terhadap kinerja bawahannya sebanyak mungkin untuk memberitahukan bagian mana yang berubah, apa yang harus diperbaiki dan berapa lama yang dibutuhkan untuk menghasilkan yang lebih baik. Selain itu melalui proses komunikasi interpersonal kepala sekolah juga harus mendengarkan pendapat dari guru karena hal ini dapat mengurangi ketegangan dalam berkomunikasi akibat dari berkurangnya performa kinerja mereka. Setelah mengetahui kendala dari menurunnya kinerja guru, melalui komunikasi interpersonal Kepala Sekolah SMPN 13 Denpasar memberikan motivasi kerja dan selalu melakukan follow up mengenai tujuan atau performa yang dibuat dengan melakukan evaluasi atau pengawasan terhadap progress kinerja guru. Teori FIRO (*Fundamental Interpersonal Relationship Orientation*) digunakan untuk memecahkan rumusan masalah mengenai proses identifikasi komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar. Sedangkan untuk teori efektivitas

komunikasi interpersonal, Menurut teori ini,. Teori ini digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yaitu mengenai efektivitas yang dihasilkan melalui pengaruh komunikasi interpersonal yang dilakukan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 13 Denpasar. efektivitas tersebut melihat efek terhadap kepala sekolah dan guru baik dalam kepemimpinan, motivasi kerja serta hasil kerja yang baik.

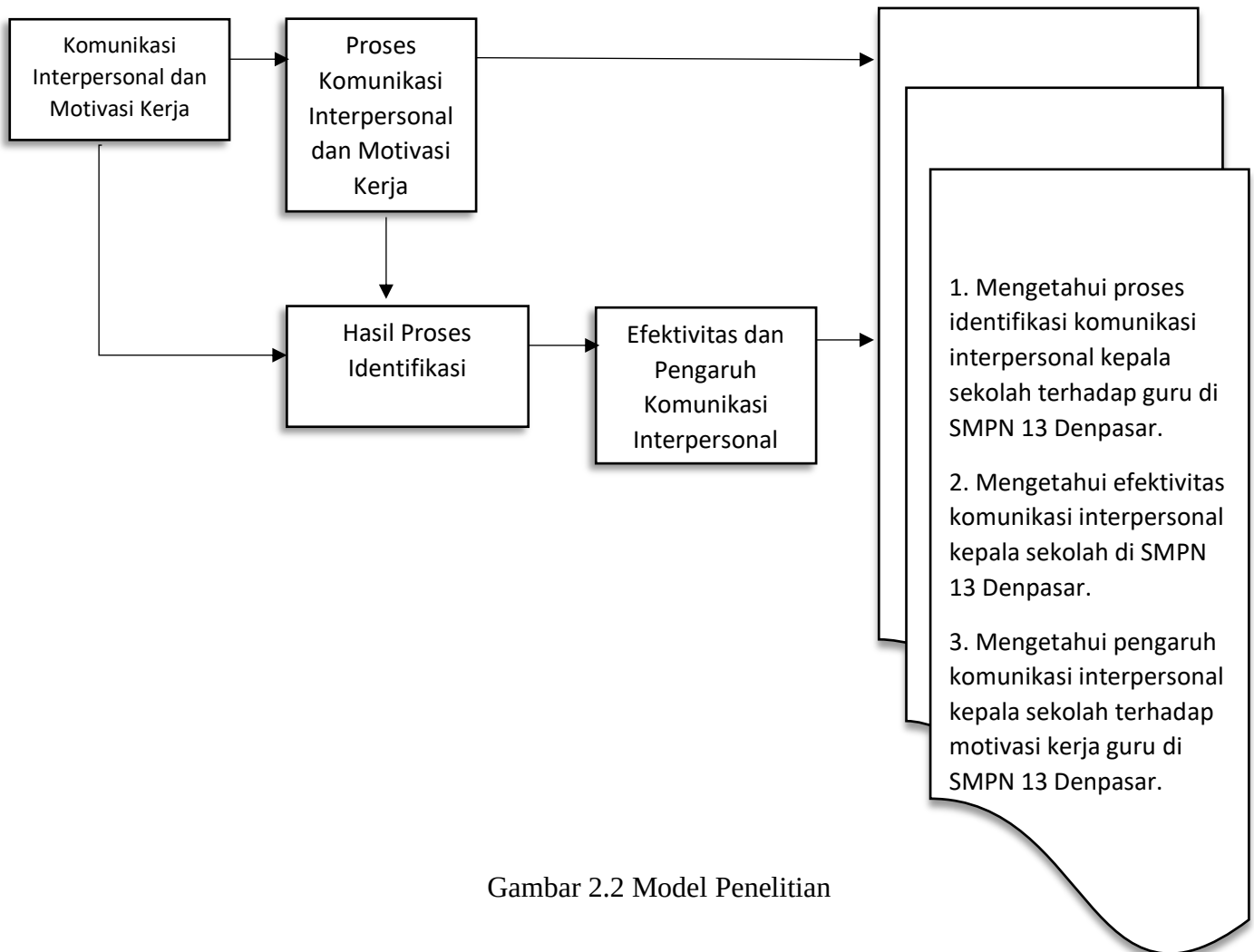
2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Adapun hipotesis penelitian ini adalah :

H₀ : tidak terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 13 Denpasar.

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 13 Denpasar.

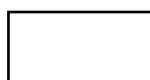
2.6 Model Penelitian



Gambar 2.2 Model Penelitian

Sumber : Pra Penelitian (2022)

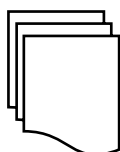
Keterangan :



: Proses



: Alur / *Flowline* / Arah proses



: *Multi document*

Keterangan :

Bagan di atas menunjukkan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu the exploratory sequential. Metode ini menggabungkan antara metode kualitatif dengan metode kuantitatif. Metode kualitatif menghasilkan data berupa proses komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar. Data kualitatif diperoleh dengan menggunakan teori FIRO (*Fundamental Interpersonal Relationship Orientation*) dan teori *behaviorism*. Sedangkan metode kuantitatif diperoleh dengan melakukan uji validitas, uji realibilitas dan uji hipotesis serta menghasilkan data untuk mengukur pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar. Pertama mengupas data kualitatif yaitu dengan cara proses identifikasi komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN13 Denpasar secara tekstual dan kontekstual kemudian menganalisis hasil identifikasi komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMPN13 Denpasar dan efektifitas komunikasi interpersonal kepala sekolah SMPN 13 Denpasar. Selanjutnya metode kuantitatif dilakukan untuk mendapatkan data rekapitulasi pengaruh dari komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar.

Tahap akhir pada penelitian ini sesuai dengan bagan diatas yaitu menggabungkan ketiga data menjadi interpretasi yang baru. Langkah yang dilakukan yaitu dengan melakukan komparasi antara data kuantitatif yang bersifat numeris dengan data kualitatif yang bersifat kontekstual. Hal ini dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dimana pada beberapa hal, data kuantitatif memiliki kecenderungan asumsi secara matematis. Hal ini terkadang tidak sesuai

dengan realitas yang terjadi. Kekurangan pada metode kuantitatif perlu diperbaiki dengan penambahan kualitatif yaitu adanya pemahaman khusus dalam menganalisa pada metode tersebut. Selain itu interpretasi yang diperoleh dari informan dapat di analisis secara lebih mendalam.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam penulisan suatu karya ilmiah. Karena berisi cara atau teknik yang digunakan dalam suatu penelitian ilmiah. Bahkan valid tidaknya suatu penelitian dapat ditentukan oleh tepat tidaknya penggunaan metode atau instrumenya. Metode merupakan suatu prosedur atau cara mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah yang sistematis (Masyhuri, Zainuddin, 2008:52).

Metode penelitian merupakan langkah penting yang harus ditempuh agar penelitian yang dilakukan dapat mencapai hasil yang valid. Oleh karena itu, tercapai tidaknya tujuan penelitian tergantung kepada metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang diyakini memiliki keterkaitan dapat dipertanggungjawabkan kevalidannya. Mengingat kualitas metode penelitian sangat menentukan objektivitas, kehandalan data dan analisis data dalam penelitian. Maka sudah sewajarnya bahasa dalam penelitian ini diuraikan secara lebih terperinci dan sistematis dengan mempresentasikan metode penelitian ilmiah yang aplikatif dengan tujuan penelitian ini. Adapun metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian adalah *mixed method*. Penelitian *mixed method* merupakan metode penelitian yang menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif agar memperoleh data yang lebih valid atau teruji kebenarannya. Dalam penelitian ini

menggunakan metode *mixed method model sequential exploratory*. Metode *mixed method model sequential exploratory* adalah metode penelitian kombinasi yang menggabungkan dua metode yaitu metode penelitian kualitatif dan kuantitatif secara berurutan, di mana pada tahap pertama penelitian menggunakan metode kualitatif dan pada tahap kedua menggunakan metode kuantitatif (Sugiyono, 2014:24). Peneliti memilih menggunakan metode penelitian kombinasi (*mixed method*) dengan *model sequential exploratory design* karena akan menangani dua jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif yang dilakukan dalam dua tahap, dimana pada tahap pertama peneliti menggali data kualitatif berupa deskripsi proses komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru yang mengalami kondisi penurunan dalam hasil kerja di SMPN 13 Denpasar. Setelah tersusun rancangan proses dari pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, maka penelitian tahap satu dianggap selesai dan dilanjutkan tahap kedua. Pada tahap kedua, peneliti akan mengkaji keefektifan dengan menguji cobakan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru yang telah dirancang pada guru yang mengalami kondisi penurunan dalam hasil kerja di SMPN 13 Denpasar. Kegiatan tahap ini dilakukan dengan membandingkan data kuantitatif berupa data motivasi kerja guru melalui hasil kerja awal dalam operasi hitung penjumlahan dan pengurangan dari hasil asesmen dengan data motivasi kerja melalui hasil kerja akhir guru setelah dilakukan perlakuan berupa penerapan pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah. Komunikasi interpersonal dikatakan efektif apabila terdapat perubahan positif dalam motivasi kerja melalui hasil kerja guru.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat terjadinya suatu peristiwa atau lokasi yang menjadi sumber dalam memperoleh data. Dalam hal ini penelitian berlokasi di SMPN 13 Denpasar yang terletak di Jalan Tangkubanperahu Padangsambian Klod, Denpasar Barat. SMPN 13 Denpasar merupakan sekolah baru yang didirikan oleh Pemerintah Kota Denpasar dan diresmikan oleh Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar pada tanggal 1 Juni 2019. SMPN 13 Denpasar sebagai sekolah yang baru berdiri dengan memiliki fenomena masalah menurunnya motivasi kerja guru yang dapat mempengaruhi susunan kerja kualitas mengajar di SMPN 13 Denpasar. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 2 Januari 2022.

3.3 Penentuan Sumber Data

Pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Sementara itu instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Sedangkan Menurut Sugiyono (2015:137) “Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.” Pada penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN 13 Denpasar” peneliti akan mengumpulkan data berdasarkan dari kuesioner (angket), wawancara, dan dokumentasi.

1. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya (Istijanto, 2006:32). Pengumpulan

data primer diantaranya adalah dengan teknik wawancara, kuesioner, penelitian maupun tulisan ilmiah yang membahas tema penelitian secara langsung. Wawancara dilaksanakan berdasarkan panduan sebuah kuesioner yang didapat dari hasil pengisian kuesioner yang berisi pertanyaan seputar pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur-literatur yang terkait topik penelitian. Data sekunder pada penelitian ini berasal dari studi literatur berupa tulisan laporan, pedoman, peraturan, dan sumber-sumber lain yang menunjang laporan penelitian.

Untuk melakukan penelitian ini tentang pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru diperlukan data primer dan data sekunder. Adapun proses pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dengan cara yaitu:

- a. Penelitian kepustakaan (*Library research*), digunakan untuk mendapatkan data sekunder, yaitu pencarian bahan-bahan dan teori-teori dengan mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.
- b. Penelitian lapangan (*Field research*), digunakan untuk mendapatkan data primer, yaitu dengan mendatangi tempat yang bersangkutan untuk melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan dan bisa dilakukan dengan wawancara ataupun pemberian kuesioner.

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru yang melakukan komunikasi dengan kepala sekolah SMPN 13 Denpasar.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

Pangkat	Jumlah
IV/b	9
IV/a	5
Kontrak	24
Total	38

Sumber : Pra Penelitian (2022)

3.3.2 Sampel

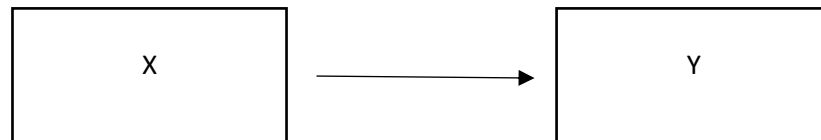
Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013 80-81). Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel total karena sampel yang digunakan mengambil semua populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah para guru yang melakukan komunikasi dengan kepala sekolah. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 40 orang.

3.3.3 Variabel Penelitian

Menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 38). Peneliti mengkaji dua variabel yaitu komunikasi interpersonal sebagai variabel independen (bebas) atau sebagai variabel yang mempengaruhi, yang di gambarkan degan simbol X, dan motivasi kerja guru sebagai variabel dependen (terikat) atau sebagai variabel yang di pengaruhi, yang di gambarkan dengan simbol Y.

1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini yaitu hubungan antara variabel X dan variabel Y. oleh karena itu penelitian ini bersifat korelasional, yaitu penelitian yang menggambarkan hubungan kedua variabel tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan model :



Gambar 3.1 Variabel Penelitian

Keterangan :

X : Komunikasi Interpersonal

Y : Motivasi Kerja Guru

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman kuesioner yang digunakan untuk mengungkap data tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan guru di SMPN 13 Denpasar. Pedoman angket lebih berisi butir-butir pertanyaan yang diberikan kepada subjek dan objek penelitian untuk dijawab sesuai dengan keadaan dari masing-masing pihak. Pedoman angket ini disusun berdasarkan indikator dari variabel yang diteliti, kemudian dijabarkan dalam item-item pertanyaan yang harus dijawab oleh subyek dan objek penelitian. Instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner, dengan menggunakan *skala likert* berupa pertanyaan yang di lengkapi alternatif jawaban Selalu (SL), Sering (S), Kadang-kadang (K), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut:

Skor 5 = untuk kategori jawaban Selalu (SL)

Skor 4 = untuk kategori jawaban Sering (S)

Skor 3 = untuk kategori jawaban Kadang-kadang (K)

Skor 2 = untuk kategori jawaban Jarang (JR)

Skor 1 = untuk kategori jawaban Tidak Pernah (TP)

Adapun cara pengembangan instrumen dilakukan dengan penyusunan instrumen angket. Instrumen atau alat pengumpul data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam satu pendidikan. Instrument penelitian adalah segala peralatan yang digunakan untuk memperoleh, mengelola, dan mengitertasikan informasi dari para responden yang dilakukan dengan pola pengukuran yang sama (Aditya, 2013:10). Dengan penyebaran angket yang berisikan beberapa pertanyaan maka ditentukan skor dari setiap jawaban sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Teknik pengukuran skor dalam penelitian ini memakai *skala likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Adapun cara pengembangan instrumen dilakukan dengan penyusunan instrumen angket. Instrumen atau alat pengumpul data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam satu pendidikan. Instrument penelitian adalah segala peralatan yang digunakan untuk memperoleh, mengelola, dan mengitertasikan informasi dari para responden yang dilakukan dengan pola pengukuran yang sama (Aditya, 2013:10). Dengan penyebaran angket yang berisikan beberapa pertanyaan maka ditentukan skor dari setiap jawaban sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Teknik pengukuran skor dalam penelitian ini

memakai skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Menurut Sutrisno Handi dalam Pamungkas (2004: 39) langkah-langkah untuk pembuatan instrumen adalah:

- a. Mendefinisikan Konstrak Mendefinisikan konstrak adalah menjelaskan variabel yang akan di ukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang diukur adalah pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.
- b. Menyidik Faktor Menyidik faktor adalah tahap yang bertujuan untuk menandai faktor-faktor yang akan diteliti. Faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal kepala sekolah.
- c. Menyusun Butir-Butir Pernyataan Jumlah butir pernyataan digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penyusunan karya tulis yang bersifat ilmiah, diperlukan suatu penelitian untuk memperoleh data atau pengetahuan baik mengenai benda maupun peristiwa yang ada dan terjadi di dunia ini. Menurut filsafat (Tattwa) Hindu ada tiga cara atau metode dalam rangka memperoleh data atau pengetahuan yang disebut Tri Pramana yaitu : Pratyaksa Pramana, Agama Pramana dan Anumana Pramana. Punyatmaja dalam Anggara (2012:63) dijelaskan dibawah ini :

3.5.1 Observasi (*Pratyaksa Pramana*)

Pratyaksa Pramana ialah suatu cara atau metode untuk memperoleh data atau pengetahuan dengan melihat, mendengar, ciuman, sentuhan dan penikmatan panca indra terhadap suatu peristiwa maupun benda. Istilah *Pratyaksa* berasal dari kata *prati* yang berarti langsung dan *aksa* yang berarti pengamatan. Jadi *pratyaksa pramana* berarti pengamatan langsung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *pratyaksa pramana* adalah metode untuk memperoleh pengetahuan mengenai benda-benda dan kejadian-kejadian melalui pengamatan langsung atau observasi.

3.5.2 Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan kuesioner. Data tersebut didapatkan dengan memberikan angket/ kuesioner pada sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5.3 Wawancara / Interview (*Agama Pramana*)

Agama Pramana sering disebut dengan *Sabda Pramana* adalah suatu cara atau teknik yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai benda dan kejadian (gejala) yang terjadi dengan cara mendengarkan ucapan-ucapan atau cerita-cerita orang-orang yang wajar dapat dipercaya karena kejujuran, kesucian dan keluhuran pribadinya. Misalnya dengan membaca kitab suci Weda, mendengar cerita atau nasehat Maha Resi atau para Guru. Dengan mendengarkan cerita maka timbul suatu pertanyaan-pertanyaan, sehingga terjadi suatu dialog atau wawancara. Sehubungan

dengan itu, maka metode ini (Agama Pramana) dapat disebut dengan metode wawancara dan metode kepustakaan.

3.5.4 Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi yaitu teknik dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Sejumlah besar fakta data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi seperti surat, catatan harian, laporan, foto dan sebagainya. (Herdiansyah, 2010: 143) dokumen dapat dibedakan menjadi dua yaitu dokumen harian dan dokumen resmi. Dokumen harian adalah catatan yang tertulis tentang tindakan, pengalaman dan kepercayaannya. Sedangkan dokumen resmi memberikan gambaran mengenai aktivitas, keterlibatan individu pada suatu kelompok tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi resmi untuk menganalisis dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek yang diteliti baik itu dari hasil laporan kerja bulanan, RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), silabus, rekapan absen *face id*, peraturan, kebijakan-kebijakan yang dibuat, foto-foto kegiatan, serta arsip kegiatan yang dilakukan oleh SMPN 13 Denpasar yang berkaitan dengan kegiatan dalam penelitian ini dari SMPN 13 Denpasar. Metode dokumentasi ini bertujuan agar hasil dari kuesioner dan wawancara, agar lebih kredibel atau dapat dipercaya jika didukung dari dokumen-dokumen yang peneliti temukan di lapangan yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 13 Denpasar.

3.6 Prosedur Penelitian

1. Tahap konseptual (merumuskan dan mengidentifikasi masalah, meninjau kepustakaan dan teori yang relevan, mendefinisikan model penelitian, merumuskan hipotesis).
2. Fase perancangan dan perencanaan (memilih rancangan penelitian, mengidentifikasi populasi yang diteliti, mengkhususkan metode untuk mengukur variabel penelitian, merancang rencana sampling dengan menggunakan sampel total, mengakhiri dan meninjau rencana penelitian, melaksanakan penelitian dan melakukan revisi).
3. Membuat instrumen dan pengumpulan data penelitian.
4. Fase empirik (pengumpulan data, persiapan data untuk di analisis) mengumpulkan data penelitian yang telah dilaksanakan di lapangan.

3.7 Teknik Analisis Data (*Anumana dan Upamana Pramana*)

Analisis data menurut filsafat Nyaya Darsana disebutkan pula dengan istilah (*Anumana dan Upamana Pramana*). Rangkaian kegiatan pengolahan data / analisis data dalam penelitian diawali dengan pengumpulan data. Selanjutnya menganalisa data yang merupakan penelahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah dengan menggunakan metode sebagai berikut :

3.7.1 Teknik Analisis Deskriptif (*Anumana Pramana*)

Teknik analisis deskriptif disebut pula Anumana Pramana yakni “suatu cara menganalisis data untuk mendapatkan suatu kesimpulan dengan menguraikan dan menyusun secara sistematis suatu fenomena yang terjadi”. Ekasana dalam Anggara (2012:64) . Dalam hal ini data yang diperoleh diuraikan terlebih dahulu, diolah dengan tiga kegiatan yaitu : penyuntingan atau edit (editing) terlebih dahulu”. Sumardjono dalam Anggara (2012:65), sehingga diketahui data yang mana bisa dipakai, kemudian pengkodean (coding) dan tabulasi. Langkah berikutnya adalah memberi penafsiran atau pemaknaan untuk selanjutnya disimpulkan secara umum

3.7.2 Teknik Analisis Komperatif (*Upamana Pramana*)

Teknik analisis komperatif disebut pula Upamana Pramana yakni “suatu cara menganalisis data untuk memperoleh suatu kesimpulan dengan cara membanding-bandingkan informasi atau data yang sudah tersusun antara yang satu dengan yang lainnya”. Sumawa dalam Anggara (2012:65). Penggunaan teknik komperatif dipandang perlu oleh peneliti karena manakala terdapat atau menemui suatu perbedaan pendapat antara yang satu dengan yang lainnya maka dari perbedaan itu dapat diambil jalan tengahnya, namun tetap dalam koridor yang berhubungan dengan topik permasalahan.

3.7.3 Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu angket yang digunakan. Jika valid maka instrument itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan di ukur (Sugiyono, 2013: 121). Tinggi atau rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul mengenai

pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kepatuhan suatu variabel penelitian, sebab suatu variabel penelitian yang valid mempengaruhi validitas tinggi, sebaliknya suatu variabel yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Suatu variabel dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sebab suatu variabel yang dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Kemudian dalam pengukuran validitas data dalam variabel penelitian maka metode yang digunakan adalah korelasi bivariate. Dalam penentuan nilai korelasi terhadap pengujian variabel penelitian bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r = 0,30$ (Priyatno Dwi, 2008: 17). Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilakukan peneliti. Uji validitas biasanya digunakan dalam menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2012: 361). Kriteria penilaian uji validitas:

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka, kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka, dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang di ukur (Asnawi, 2011 : 169).

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

Dimana :

X = Skor item

Y = Skor total

XY = Skor pertanyaan

N =Jumlah responden untuk di uji coba

r = Korelasi *product moment*

3.7.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah instrumen yang dapat mengukur sesuatu yang akan di ukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Kata kunci syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah. Uji reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator penting dalam variabel (Umar Husein, 2008: 57). Suatu angket dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan suatu variabel yang cukup dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data karena variabel dapat dipercaya, sehingga suatu data variabel penelitian yang dikatakan reliable apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Priyatno Dwi, 2008 : 25).

$$r_{11} = \frac{[k] [1 - \sum \sigma_b^2]}{[k] \sigma_1^2}$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60%

(0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) <60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable* (Asnawi, 2011: 171).

3.7.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel yaitu hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah (variabel x) dengan motivasi kerja guru (variabel y) dengan menggunakan persamaan regresi (Husaini, 2000: 211), yaitu: $Y = a + bX$

Y = Nilai yang diprediksi

a = nilai variabel predictor

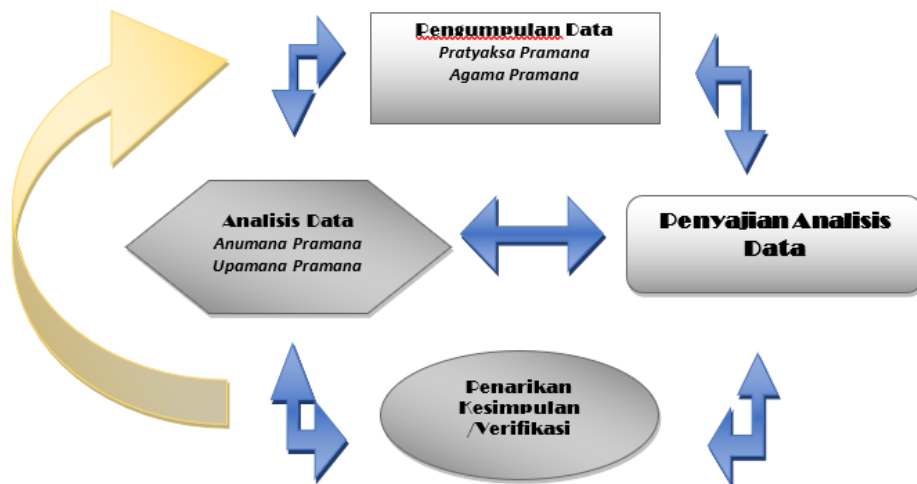
b = bilangan konstan

X = bilangan koefisien predictor

3.8 Teknik Penyajian Analisis Data

Penyajian analisis data merupakan tahap akhir dari proses kegiatan penelitian dilakukan secara informal (narasi) dan secara formal. Data disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif, data diuraikan dalam kalimat-kalimat sehingga membentuk suatu pengertian yang berhubungan dengan masalah penelitian. Uraian hasil penelitian terdiri dari Lima (5) BAB. Bahasa yang digunakan adalah bahasa Indonesia.

Tahapan analisis data kualitatif di atas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif terhadap data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap responden dan informan. Jadi dalam rangka memperoleh data pengetahuan dalam penelitian, maka pratyaksa pramana dan agama pramana dapat dijadikan alat atau metode pengumpulan data, dan anumana dan upamana pramana dapat dijadikan metode analisis dalam rangka mengolah data sehingga diperoleh suatu kesimpulan. Dalam hubungannya dengan pratyaksa pramana dan agama pramana, maka menurut Soerjono Soekanto dalam Anggara (2012:67), mengatakan “ada beberapa metode atau cara yang digunakan untuk memperoleh data yaitu.....studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah SMP Negeri 13 Denpasar

SMP Negeri 13 Denpasar berdiri pada Tahun Pelajaran 2019/2020 dengan SK Pendirian Nomor 5 Tahun 2019 tanggal 31 Mei 2019 beralamat di Jalan Gunung Tangkuban Perahu, Padangsambian Kelod, Denpasar Barat. Letaknya sangat strategis karena berada di perbatasan ujung barat kota Denpasar dengan kabupaten Badung sehingga mudah dijangkau dengan berbagai jenis alat transportasi. Sekolah ini memiliki luas areal 9,045 m² dengan bangunan dalam kondisi baik untuk menampung 27 kelas siswa yang sampai tahun pelajaran 2021/2022.

Fasilitas fisik sekolah selain ruang belajar, SMP Negeri 13 Denpasar juga sudah dilengkapi dengan ruang perpustakaan, SMP Negeri 13 Denpasar belum memiliki ruang laboratorium IPA, ruang serba guna/aula dan ruang laboratorium komputer, ruang ketrampilan yang memadai. Sarana pendukung lainnya seperti buku pelajaran, buku penunjang, buku-buku bacaan dan alat olahraga sudah mencapai standar minimal dan volumenya perlu ditambah dan kualitasnya perlu ditingkatkan. Kondisi fisik lingkungan sekolah nyaman dan bersih sehingga mendukung proses pembelajaran secara kondusif.

Input sekolah ini tergolong siswa cukup baik di Kota Denpasar dan juga ada beberapa siswa yang berasal dari kabupaten lain. Mengingat sekolah ini adalah sekolah negeri yang masih tergolong muda di kota Denpasar, motivasi dan daya kompetisi siswa cukup tinggi. Siswa di sekolah ini secara umum berasal dari

lingkungan sosial ekonomi keluarga menengah. Sekolah ini berada pada lingkungan masyarakat seni dan kental dengan adat budayanya, maka apresiasi masyarakat terhadap proses pendidikan sangat tinggi. Dukungan orang tua siswa dan masyarakat di lingkungan sekolah melalui wadah komite sekolah sangat baik dan proaktif dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi masyarakat, baik finansial maupun sumbangan pikiran.

Seiring perjalanannya disaat menginjak usia yang ke 3 tahun, berdasarkan Surat Keputusan Wali Kota Denpasar Nomor 188.45/709/HK/2019 tanggal 26 Maret 2019, kepemimpinan sekolah diserahterimakan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar kepada Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai kepala sekolah pertama SMP Negeri 13 Denpasar. Dengan semangat kebersamaan dan komitmen yang tinggi dari para guru dan pegawai, SMP Negeri 13 Denpasar terus berbenah dan melakukan inovasi dan memberi ruang kepada warga sekolah untuk beraktifitas. Salah satu hasil kerja keras warga sekolah adalah sekolah ini mampu meraih penghargaan dari Sekolah Penggerak Tingkat Nasional. Latar belakang pembentukan SMP Negeri 13 Denpasar adalah berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 36 Tahun 2014 tentang Pedoman Pendirian, Perubahan dan Penutupan Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Denpasar Nomor 188.45/709/HK/2019 tentang Penetapan Pendirian Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 13 Denpasar, maka bersama ini memutuskan untuk memindah tugaskan guru Pegawai Negeri Sipil dengan SK Walikota Nomor 188.45/1304/HK/2019 tentang penugasan guru

PNS yang diangkat sebagai kepala sekolah di SMP Negeri 13 Denpasar. SMPN 13 Denpasar memiliki visi, misi dan tujuan sebagai pedoman dan landasan dasar dalam menjalankan seluruh kegiatan administrasi dan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh SMPN 13 Denpasar. Berikut visi, misi dan tujuan yang dimiliki oleh SMPN 13 Denpasar :

a. Visi SMPN 13 Denpasar

“Mewujudkan Peserta Didik Yang Berakhlak Mulia Bermutu Berkompetitif Dan Berwawasan Budaya Lingkungan”

b. Misi Sekolah

1. Melaksanakan nilai-nilai keagamaan dan kegiatan keagamaan sesuai dengan agama yang dianutnya dalam bentuk culture di sekolah.
2. Melaksanakan pembelajaran yang berbasis komputer dan internet dalam menyongsong era digitalisasi.
3. Melaksanakan kegiatan untuk peningkatan mutu dan berkompetitif secara global sesuai dengan potensi yang dimiliki.
4. Melaksanakan pengembangan diri sesuai bakat dan minat peserta didik
5. Mewujudkan sekolah adiwiyata.

c. Tujuan Sekolah

Meletakkan dasar keperibadian akhlak mulia, kecerdasan pengetahuan dan keterampilan untuk hidup mandiri dalam pendidikan lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Terwujudnya peserta didik yang berakhlak mulia melalui pendidikan dan kegiatan keagamaan.
2. Terwujudnya peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.
3. Terwujudnya peserta didik yang memiliki kemampuan menggunakan teknologi informasi dalam berkompetisi secara global.
4. Terwujudnya kreativitas dan inovatif peserta didik secara optimal melalui kegiatan pengembangan diri.
5. Meningkatnya prestasi peserta baik akademik maupun non akademik melalui kegiatan lomba-lomba.
6. Terwujudnya budaya lingkungan sekolah yang asri, bersih, hijau sehat dan nyaman berwawasan *adiwiyata*.

4.1.2 Letak Geografis SMPN 13 Denpasar

Secara geografis SMPN 13 Denpasar terletak di pusat Kota Denpasar yang merupakan wilayah pusat pemerintahan di Bali. SMPN 13 Denpasar terletak di Jalan Gunung Tangkubanperahu, Padangsambian Kelod, Denpasar Barat, Bali. Adapun letak SMPN 13 Denpasar cukup mudah dijangkau ataupun dicari karena bersebelahan dengan kantor-kantor yang juga tidak asing bagi masyarakat Denpasar seperti:

Sebelah Utara : Jalan Teuku Umar Barat

Sebelah Timur: Jalan Gunung Tangkubanperahu

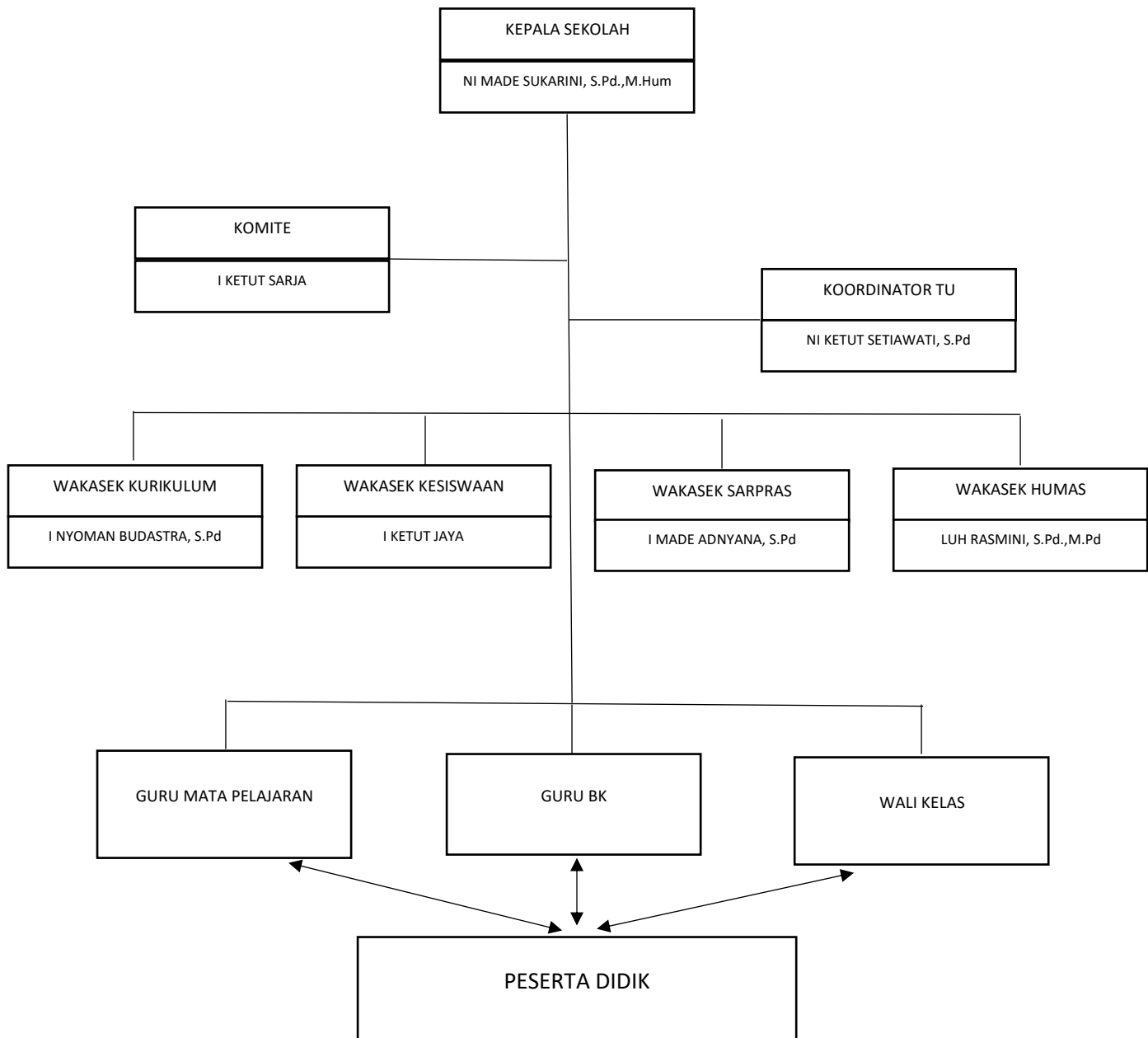
Sebelah Barat : Polsek Denpasar Barat

Sebelah Selatan : Jalan Gunung Athena

4.1.3 Struktur Kepengurusan SMPN 13 Denpasar

Struktur kepengurusan adalah keseluruhan dari tugas-tugas yang dikelompokkan dalam fungsi-fungsi yang ada sehingga merupakan suatu kesatuan harmonis, yakni diarahkan dan dikembangkan secara terus menerus pada suatu tujuan tertentu menuju kondisi optimal, struktur suatu organisasi di gambarkan dalam bentuk suatu skema organisasi atau organigram, yaitu lukisan grafis yang menjelaskan berbagai hubungan anggota organisasi, baik vertical maupun horizontal, antarbagian maupun antar individu. Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai pola hubungan di antara posisi-posisi dalam organisasi dan antara anggota dalam organisasi (Atmosudirdjo, 1999:24).

Berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 36 Tahun 2014 tentang Pedoman Pendirian, Perubahan dan Penutupan Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah SMPN 13 Denpasar berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar. Berikut struktur kepengurusan berdasarkan UU No.20 Tahun 2003 tentang system Pendidikan nasional, yaitu data dari SMPN 13 Denpasar :



Gambar 4.1 Struktur Kepengurusan SMPN 13 Denpasar

Sumber : SMPN 13 Denpasar, dokumentasi Ayudiah 21 April 2022.

Penjelasan :

Berdasarkan struktur pada gambar 4.1 SMPN 13 Denpasar merupakan sekolah menengah pertama yang memiliki pengurus inti sebanyak 7 (tujuh) orang dengan masing-masing tugas sesuai dengan UU No.20 Tahun 2003 secara struktur sama dengan bagan kepengurusan lainnya.

Melihat struktur kepengurusan SMPN 13 Denpasar selain kepala sekolah yang memiliki tanggung jawab besar dalam kepengurusan tentunya memiliki beberapa pekerja yang menjalankan manajemen SMPN 13 Denpasar serta membantu kinerja para waka dan kordinator baik dalam bidang administrasi serta dalam pengawasan terhadap kinerja. Pada tahun 2022, SMPN 13 Denpasar total guru mata pelajaran dan waka ialah 40 guru untuk mendukung kinerja dari tugas dan fungsi SMPN 13 Denpasar.

4.2 Proses Identifikasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN 13 Denpasar.

Isi yang ada pada bab IV merupakan hasil penelitian di SMPN 13 Denpasar, dan dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMPN 13 Denpasar yaitu Ibu Ni Made Sukarini, S.P.d.,M.Hum dan 2 orang guru sebagai bawahan yang dipimpin langsung oleh Ibu Ni Made Sukarini, S.P.d.,M.Hum untuk mengetahui komunikasi interpersonal seperti apa yang diterapkan oleh beliau dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMPN 13 Denpasar. Melakukan wawancara mendalam dengan Kepala Sekolah SMPN 13 Denpasar sesuai dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN

13 Denpasar”. Adapun beberapa hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai proses identifikasi komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar oleh Kepala Sekolah SMPN 13 Denpasar yaitu Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Cara beliau dalam memotivasi kerja guru agar bekerja secara efektif untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan melakukan cara komunikasi yang baik, dorongan atau dukungan serta semangat bahkan pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan target organisasi yang akan dicapai,
2. Tidak membedakan atau bersikap objektif dalam pengambilan keputusan. Beliau pun bersedia menerima masukan, pendapat maupun kritik yang sifatnya dapat berguna bagi institusi atau organisasi.
3. Beliau sangat menjaga keakraban dengan para guru, bisa dilihat dari cara beliau berkomunikasi atau berbicara langsung, memberikan perintah atau tugas khusus, dan menyediakan arahan dengan memberitahukan bilamana guru tidak bisa melakukan pekerjaannya tetapi beliau akan memberikan pekerjaan kepada guru yang benar-benar mengerti atau dibidang/keahliannya, itu dilakukan agar konsisten serta cepat dikerjakan,
4. Beliau selalu mengadakan rapat rutin tiap bulan untuk membicarakan segala hal atau mengevaluasi semua kegiatan atau pekerjaan sehingga organisasi terkoordinir dengan baik, selain itu juga tidak menutup kemungkinan rapat dadakan dilakukan demi berjalannya struktur kerja yang konsisten,

5. Beliau menduduki sebagai Kepala Sekolah SMPN 13 Denpasar dari beliau belum menjadi apa-apa bisa disebut dari bawah, maka dari itu beliau sangat memiliki rasa sikap toleransi, saling menghargai satu sama lain serta mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaannya.
6. Beliau pun sangat memantapkan cara kerja yang sesuai dengan struktur kerja yang ada di dalam organisasi serta menetapkan prosedur atau aturan yang berlaku yang dimana semua guru harus mentaatinya namun tak terkecuali seorang pemimpin

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang pimpinan yaitu Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum mempunyai sikap pemimpin yang memperhatikan pengendalian/pengawasan pelaksanaan tugas, dimana hasil tugas merupakan tanggung jawabnya dan sikap keterbukaan dalam menerima informasi, saran, pendapat maupun kritik meskipun nanti hasil akhirnya ditangan beliau tetapi beliau juga mempertimbangkan kembali serta membuat keputusan yang menekankan kesepakatan bersama, karena salah satu tujuan dari SMPN 13 Denpasar adalah menyelenggarakan kegiatan komunikasi dan koordinasi secara internal ataupun pihak eksternal yang bertujuan menjalin hubungan harmonis dengan berbagai pihak di dalam usaha mencapai kesepakatan. Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum merupakan seorang pimpinan yang bijaksana seperti telah diuraikan di atas yang berdasarkan hasil dari wawancara langsung dengan beliau dan para guru juga yang bekerja di SMPN 13 Denpasar. Peneliti pun menulis beberapa proses identifikasi komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar bisa dilihat lebih lengkapnya di bawah ini :

1. Berkomunikasi

Menurut Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai Kepala Sekolah berkata bahwa di SMPN 13 Denpasar, Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum selalu berkomunikasi secara langsung dengan para guru karena dengan saling berkomunikasi maka suasana kerja semakin baik, tidak kaku. Di dalam institusi seperti ini, kepala sekolah dan guru saling membutuhkan satu sama lain guna meningkatkan produktivitas dan kinerja yang tinggi.

Menurut hasil wawancara menyatakan dengan berkomunikasi secara langsung dengan para guru dilakukan oleh Kepala Sekolah SMPN 13 Denpasar. Dengan berkomunikasi tatap muka dapat langsung mendapatkan umpan balik atau respons serta merupakan hal yang mendasar juga penting di dalam meningkatkan kualitas bekerja dan dapat terjalin sebuah kerjasama yang baik dalam sebuah organisasi.

2. Tugas Khusus

Menurut Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai Kepala Sekolah berkata bahwa cara Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum memberi perintah tugas khusus pada guru diterapkan dengan memadukan berbagai teknik komunikasi organisasi, dimana terdapat berbagai pola interaksi baik dalam hubungan hierarkis (atas-bawahan) ataupun antar personal, keterbukaan menyampaikan dengan memahami cara-cara yang tepat pada sifat-sifat pribadi.

Menurut hasil wawancara menyatakan cara Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum di dalam memberikan perintah dan tugas khusus adalah dengan memadukan berbagai teknik komunikasi organisasi terdapat pola interaksi baik

dalam hubungan hierarkis (atasan-bawahan) ataupun interpersonal, keterbukaan menyampaikan dengan juga memahami cara yang tepat pada sifat-sifat pribadi. Selain memanfaatkan komunikasi hierarki dalam organisasi, Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum juga memanfaatkan kesempatan informal untuk berbincang-bincang dengan guru. Setiap pendelegasian tugas khusus tersebut Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum menggunakan pendekatan interpersonal dengan objektivitas kemampuan spesifik masing-masing gurunya yang menonjol, dimana guru tersebut merasa dipercayai oleh beliau untuk menyelesaikan tugas tersebut, dan tugas khusus tersebut juga bisa dikatakan sebagai reward bagi guru atas keahlian yang dimilikinya “Pemberian perintah tugas khusus kepada kami / guru secara lisan (langsung), tapi tidak menutup kemungkinan secara tertulis atau berbentuk surat yang berisikan mengenai perintah/apa yang seharusnya dikerjakan oleh guru” Dari hasil wawancara dengan bawahan diperoleh hasil bahwa cara pimpinan di dalam memberikan perintah tugas khusus adalah secara tertulis dan lisan dengan memberikan konsep jadi kepada gurunya untuk mengerjakan tugas tersebut dan bila terjadi perubahan konsep maka harus dibicarakan atau didiskusikan bersama.

3. Pembagian Tugas Kerja

Menurut Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai Kepala Sekolah berkata bahwa pembagian tugas kerja guru mengacu pada struktur atau program kerja SMPN 13 Denpasar dengan menekankan bahwa keberhasilan program kerja tersebut harus didukung sepenuhnya oleh setiap guru yang bernaung di SMPN 13 Denpasar. Pembagian tugas kerja yang ada di SMPN 13 Denpasar

sudah mengacu pada program kerja, artinya pembagian tugas kerja ditentukan oleh pimpinan melalui program kerja tersebut. Menekankan bahwa keberhasilan program kerja tersebut harus didukung sepenuhnya oleh setiap guru di SMPN 13 Denpasar. Dengan demikian pemahaman bahwa tugas setiap guru mapel adalah tanggung jawab semua guru yang ada di SMPN 13 Denpasar sudah dimiliki oleh semua guru.

Memperkuat hasil wawancara diatas Anak Agung Ayu Triartati, S.Pd juga menyatakan pendapat serupa bahwa cara kepala sekolah dalam pembagian tugas kerja kepada guru selama ini dengan membuat pola atau struktur *job description* sesuai dengan mapel dan keahlian masing-masing guru itu sendiri.

Menurut hasil wawancara menyatakan bahwa pembagian tugas sudah berjalan dengan baik dan jelas karena sudah tercantum di dalam SK mengajar dan tugas tambahan di SMPN 13 Denpasar, artinya masing-masing guru sudah memiliki job description. Pimpinan selalu mengarahkan bahwa kerja di SMPN 13 Denpasar adalah guru tiap mapel harus dapat menguasai setiap pekerjaan, bilamana ada yang kurang jelas atau kurang mengerti akan tugas yang diberikan maka kami biasanya menanyakan hal tersebut kepada pimpinan.

4. Penyaluran Informasi

Menurut Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai kepala sekolah nerkata bahwa dalam menyaluruan informasi kepada guru, Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum melakukan dengan cara “dinamik”. Artinya selain menyampaikan informasi melalui jalur formal dalam komunikasi posisional juga dilakukan menggunakan jalur komunikasi informal untuk membahas pesan-

pesan informal (selentingan)”. Cara Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum di dalam menyalurkan informasi kepada gurunya adalah dengan cara “dinamik”. Selain itu menyalurkan informasi melalui jalur formal dalam komunikasi posisional juga dilakukan melalui jalur informal untuk membahas pesan-pesan informal berupa selentingan. Gambaran proses penyaluran informasinya adalah melalui hubungan posisional, antara atasan dan bawahan yaitu berdasarkan otoritas, pekerjaan, kewibawaan dan status. Hubungan interpersonal berdasarkan kepedulian, perhatian dan keramahan dan kemampuan merespon dan hubungan berkesinambungan berdasarkan kebutuhan sebagai pengulang informasi dalam sebuah institusi. Pimpinan menyalurkan informasi secara vertikal dan horizontal dari atas ke bawah dan juga antara sesama guru. Contohnya adalah informasi mengenai rapat yang diadakan secara dadakan atau rapat yang dilakukan secara tiba-tiba yang harus dihadiri oleh Kepala SMPN 13 Denpasar dan para guru yang berkompeten untuk membahas masalah yang sedang terjadi

Menurut hasil wawancara menyatakan bahwa penyaluran informasi yang dilakukan oleh Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum berjalan secara vertikal dan horizontal dari atas ke bawah dan juga antara sesama guru. Artinya pimpinan tidak harus menyampaikan pesan kepada semua bawahan, tetapi bawahan dapat menyampaikan informasi yang mereka terima dari atasan kepada bawahan lainnya..

5. Keterlibatan Dalam Aktivitas Partisipasi Kelompok

Menurut Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai Kepala Sekolah berkata bahwa keterlibatan Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum dalam aktivitas

partisipasi kelompok adalah hanya sebagai controller (pengawas) atau hanya mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh guru.

Keterlibatan Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum dalam aktivitas partisipasi kelompok adalah hanya sebagai controller (pengawas), artinya sebagai pemimpin hanya mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh para guru untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal demi tercapainya tujuan yang diinginkan oleh institusi, memperkuat hasil wawancara diatas Anak Agung Ayu Triartati sebagai guru mapel IPA juga menyatakan bahwa Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum hanya sesekali saja terlibat di dalam kegiatan informal gurunya, jika Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum memang punya waktu luang pasti akan ikut dalam kegiatan informal atau berdiskusi ringan dengan guru di SMPN 13 Denpasar. Dalam aktivitas partisipasi kelompok atasan hanya memberikan masukan dan arahan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwa keterlibatan Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum dalam aktivitas kelompok adalah hanya sebagai controller (pengawas) saja terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, dengan memberi masukan serta arahan dengan tugas dan fungsinya sebagai seorang pimpinan.

6. Pengambilan Keputusan

Menurut Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai Kepala Sekolah berkata bahwa dalam pengambilan setiap keputusan di SMPN 13 Denpasar, Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum membahasnya secara transparan atau terbuka dengan seluruh guru”. Kepala SMPN 13 Denpasar Ibu Ni Made Sukarini,

S.Pd.,M.Hum membahas secara transparan atau terbuka dengan seluruh guru dalam mengambil keputusan mengenai masalah-masalah yang sedang terjadi. Caranya adalah dengan mendiskusikan keputusan yang akan diambil dalam pertemuan formal dan informal dan apabila keputusan terbaik sudah diperoleh, keputusan tersebut harus didukung sepenuhnya oleh seluruh guru meskipun tanggung jawab tetap pada pimpinan. Sejauh ini belum terjadi konflik internal antara kepala sekolah dengan guru, alasan Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum melibatkan gurunya dalam proses pengambilan keputusan adalah karena pelaksanaan tugas di SMPN 13 Denpasar memerlukan kerjasama seluruh guru di dalam rangka mencapai tujuan institusi, maka sangat penting melibatkan guru di SMPN 13 Denpasar.

Memperkuat hasil wawancara diatas Ni Ketut Puspasari juga menyatakan bahwa kepala sekolah sering melibatkan gurunya di dalam proses pengambilan keputusan perihal hal-hal yang akan diterapkan dan segala sesuatu, kebijakan dan keputusan yang memutuskan pimpinan. Para guru selalu memberikan masukan-masukan yang bermanfaat jadi kepala sekolah juga bermusyawarah dulu dengan para guru untuk memutuskan sesuatu, jadi tidak secara langsung untuk pengambilan keputusan.

Hasil wawancara dengan guru di SMPN 13 Denpasar mengatakan bahwa Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum selalu melibatkan gurunya di dalam pengambilan keputusan mengenai kegiatan di SMPN 13 Denpasar ataupun perihal hal-hal yang akan diterapkan, tetapi keputusan tetap ada di tangan pimpinan, “Saya sebagai pimpinan akan semaksimal mungkin akan mencoba

bersikap adil/tidak memihak pihak mana pun. Bila memang ada yang tidak setuju akan hasil keputusan maka saya akan mencoba dan melihat serta mengoreksi kembali dan mengambil keputusan yang terbaik yang tidak merugikan pihak mana pun”. Bersikap objektif atau tidak memihak atau membedakan guru yang satu dengan yang lain, pimpinan disini sangat bersikap objektif atau adil sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial dan terjalin rasa kerjasama yang baik. Semua keputusan dibahas secara bersama-sama atau bermusyawarah sehingga mencapai kesepakatan.

7. Menerima Gagasan, Pendapat, Saran atau Kritik

Menurut Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai Kepala Sekolah berkata bahwa Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum bersedia menerima semua pendapat atau saran maupun kritik dari seluruh guru yang sifatnya dapat membangun visi serta misi organisasi. Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai Kepala Sekolah di SMPN 13 Denpasar tidak bekerja sendiri dan oleh sebab itu biasanya pun Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum selalu meminta masukan-masukan atau memberikan kebebasan kepada para waka dan guru mengeluarkan pendapatnya masing-masing, dengan adanya itu semua maka Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum akan lebih tahu dan mengerti mengenai hal apa pun dan bila sifatnya dapat berguna serta membangun insitusi, Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum pun akan mempertimbangkan kembali dan mendukung semua itu.

Memperkuat hasil wawancara diatas I Made Sudiarta, S.Pd juga mengatakan bahwa di institusi ini mempunyai pola dasar organisasi yang baku

namun tidak kaku dalam pelaksanaannya secara internal maupun di lapangan. Biasanya ide-ide atau gagasan yang disampaikan sifatnya meminta masukan-masukan dari bawahannya, tetapi itu semua dibahas bersama dan dipertimbangkan oleh Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai pimpinan. Semua masukan-masukan dari para guru atau bawahan selalu diminta oleh Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai pimpinan di saat rapat koordinasi yang diadakan secara rutin maupun rapat yang sifatnya mendadak, Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai pimpinan disini memberikan kebebasan kepada seluruh guru untuk mengeluarkan pendapat maupun kritik yang nantinya akan dibahas secara bersama dan dipertimbangkan dan ditetapkan oleh Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai pimpinan. Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai pimpinan disini sangat terbuka karena Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum para guru yang bekerja dari posisi yang sangat bawah, jadi beliau sangat menghargai kritikan, ide atau gagasan maupun masukan-masukan yang sifatnya membangun, berdasar juga relevan untuk kinerja kerja bersama.

Diperoleh juga dari narasumber lainnya, bahwa pimpinan disini sangat terbuka dalam menerima segala masukan-masukan juga menghargai segala kritikan, ide atau gagasan dari seluruh guru di SMPN 13 Denpasar karena telah dinyatakan di atas bahwa pimpinan menjabat kedudukan dari paling bawah sampai menduduki Kepala Sekolah di SMPN 13 Denpasar.

8. Meningkatkan Hubungan Kerja Baik dengan Guru

Menurut Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai Kepala Sekolah berkata bahwa cara Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum di dalam meningkatkan

hubungan kerja yang baik dengan guru bisa dengan melakukan komunikasi secara lisan, saling bertukar informasi dan melakukan kegiatan bersama-sama dengan guru.

Dalam meningkatkan hubungan kerja yang baik dengan para guru maupun pegawai dengan cara saling berkomunikasi secara lisan atau langsung seperti menyapa atau menegur bila bertemu atau melakukan interaksi di dalam rapat atau berdiskusi serta membahas masalah bersama-sama. Selain itu pula saling bertukar atau mengirimkan berbagai informasi mengenai masalah apa pun khususnya informasi mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar”, seperti : pemberitahuan rapat MKKS Kota Denpasar, Webinar mengenai jabatan fungsional, diklat khusus guru mapel atau pertemuan dengan pihak internal maupun eksternal.

Hal yang serupa juga disampaikan oleh Anak Agung Ayu Triartati sebagai guru mata pelajaran IPA mengatakan bahwa masing-masing pemimpin mempunyai gaya memimpin masing-masing. Tapi Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum para guru semua saling menghargai dan membutuhkan satu sama lain, itu semua dapat mencapai target kerja yang ditentukan. Atasan atau pimpinan yaitu Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sangat menjaga hubungan baik dengan para guru. Guru disini merasa dihargai, maka dari itu situasi dan kondisi di SMPN 13 Denpasar berjalan dengan sebaik-baiknya. Contoh bila Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum ingin memberikan perintah kepada guru, Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum melihat guru sedang apa dahulu bila guru sedang makan siang maka Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum langsung

menunda sampai guru selesai, Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sangat bersikap menghargai dan tidak bersikap semaunya sendiri.

9. Menciptakan Kekompakan Kerja

Menurut Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai Kepala Sekolah berkata bahwa cara Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum di dalam menciptakan kekompakan kerja dengan guru menerapkan gaya kerja yang komunikatif serta konsisten untuk bekerjasama dengan guru. Cara ini cukup efektif untuk menumbuhkan rasa kekompakan dalam bekerja yang bertujuan menjalin hubungan harmonis dengan berbagai pihak dalam usaha mencapai kesepakatan atau kesepakatan.

Hal yang serupa juga disampaikan oleh Anak Agung Ayu Triartati sebagai guru mata pelajaran IPA mengatakan bahwa kekompakan kerja guru di SMPN 13 Denpasar ini sudah berjalan dengan baik, dengan pimpinan menerapkan gaya kerja yang komunikatif serta konsisten artinya harus selalu konsisten antara apa yang disampaikan dengan tindakan yang dilakukan. Kekompakan guru di SMPN 13 Denpasar selama ini berjalan dengan baik dan saling membantu menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya secara keseluruhan dan karena guru sering rapat koordinasi dan rapat bulanan secara rutin dengan Kepala Sekolah dan rekan-rekan di guru di SMPN 13 Denpasar, maka kekompakan masih dapat dipelihara. Di SMPN 13 Denpasar selama ini kekompakan sudah terjadi, dengan pimpinan seperti Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum kekompakan kerja akan terus berlangsung karena beliau seorang pemimpin yang menjaga dan memelihara hubungan kerja yang baik. Dengan

adanya rapat koordinasi dan rapat bulanan juga rapat dadakan maka itu akan menjamin sebuah kekompakan dalam bekerja dan pimpinan tidak membedakan antar guru satu dengan guru yang lain, sehingga kedua belah pihak dapat bekerjasama dengan baik.

10. Memberlakukan aturan/prosedur

Menurut Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai Kepala Sekolah berkata bahwa aturan atau prosedur yang ada di dalam organisasi khususnya di SMPN 13 Denpasar terjadi sebagaimana mestinya dan berlaku kepada seluruh guru dan tak terkecuali Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai pimpinan pun harus mentaati demi berlangsungnya visi misi sekolah. Dalam menjalani program kerja, Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai pimpinan disini sangat menerapkan aturan atau prosedur yang dibuat oleh organisasi agar terjalin kedisiplinan guru, semua dapat menghargai waktu, mematuhi peraturan yang ada, menjalankan tugas/pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sehingga organisasi dapat berjalan sesuai struktur kerja yang ada.

Memperkuat hasil wawancara diatas Ni Ketut Puspasari, S.Pd sebagai guru mapel PJOK juga mengatakan bahwa sebagai guru atau bawahan khususnya di SMPN 13 Denpasar melihat dan menerapkan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan atau berlaku. Seperti peraturan menggunakan pakaian endek setiap hari selasa dan jumat, menghadiri upacara setiap hari senin pagi, masuk kerja pukul 07.30 pagi dan pulang pukul 15.00 sore kecuali hari jumat pulang pukul 13.30 siang. Peraturan yang Ni Ketut Puspasari, S.Pd sebutkan diatas adalah sebagian peraturan yang telah berlaku lama di dalam sekolah ini.

Yang dimana setiap peraturan harus ditaati oleh semua guru maupun pegawai tak terkecuali seorang pimpinan atau atasan, Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum sebagai Kepala Sekolah SMPN 13 Denpasar juga menerapkan dan menjalankan peraturan yang ada, itu merupakan salah satu contoh yang baik untuk dijadikan sebagai panutan semua bawahannya.

Menurut hasil wawancara diatas menyatakan bahwa Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum pun sangat memahami bahwa peran guru sangat penting untuk membantu mewujudkan tujuan yang diinginkan sekolah sehingga melihat pentingnya untuk selalu melakukan komunikasi dua arah antara atasan terhadap bawahannya dan juga antara bawahan terhadap atasannya. Selain itu juga terlihat dalam hal pendelegasian tugas, dimana setiap memberikan perintah terhadap bawahannya Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum selalu memperhatikan kemampuan dari masing-masing guru, artinya melihat apakah gurunya mampu dalam mengerjakan suatu tugas dan dapat diberikan tanggung jawab lebih untuk melaksanakan tugas tersebut. Cara Ibu Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum di dalam memotivasi guru adalah dengan tidak dengan ketakutan tetapi memotivasi mereka dengan memberikan dukungan, semangat agar bekerja secara efektif dan memberikan mereka dorongan untuk mencari terobosan-terobosan baru dalam hal pekerjaan, seperti menyarankan untuk mengikuti diklat pelatihan, webinar maupun workshop untuk meningkatkan kinerja tentunya sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing guru seperti pada gambar 4.2



DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN DAN OLARAHAGA
KOTA DENPASAR
SMP NEGERI 13 DENPASAR
Jl. N. Gunung Tangguban Puruha, Padangsamban Kelod Kec. Denpasar Barat
Telepon : (0361) 9347448 HP : 08153892164
Email : smpnegeri13denpasar@gmail.com



RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)
IPK: 3.3.2/PPK 4.3.2

Sekolah : SMP Negeri 13 Denpasar	Kelas/Semester : VIII (delapan) /Guril
Mata Pelajaran : IPS	Alokasi Waktu : 2 x 40 menit (1 x Pertemuan)

Sub Materi Pokok : Pengaruh Interaksi Sosial terhadap kehidupan sosial dan kebudayaan

TUJUAN PEMBELAJARAN
Melalui Model Problem Based Learning yang dipadukan dengan metode Daring (dalam Jaringan) menggunakan Whatsapp dan Google Form serta pendekatan Saintifik, diharapkan :
 3.3.1. Siswa dapat menyebutkan pengaruh interaksi terhadap kehidupan sosial budaya
 3.3.2. Siswa dapat mengidentifikasi bentuk – bentuk mobilitas sosial
 3.3.3. Siswa dapat menjelaskan faktor – faktor pendorong dan penghambat mobilitas manusia

KEGIATAN PEMBELAJARAN Pertemuan ke-1

Kegiatan/Struktur	Deskripsi Kegiatan	PTK	Waktu
Pendahuluan	Pengaturan Pendidikan Karakter 1. Mengucapkan salam pembuka, berdoa, memeriksa kehadiran peserta didik sebagai sikap disiplin melalui grup Whatsapp - Materi yang akan dipelajari adalah : Pengaruh interaksi terhadap kehidupan sosial budaya	Religius	5'
Kegiatan Inti Model : Problem Based Learning Pendekatan : Saintifik Alat, Bahan, dan Media : - Buku Paket - Buku LKS - Video - Referensi Digital - Alat Tulis - Sumber Internet	Mengamati / Observing 1. Peserta didik diberi stimulus untuk memusatkan perhatian melalui pendekatan saintifik (mengamati, menanya, mengumpulkan informasi, mengasosiasi, mengolah informasi, mengkomunikasikan) - Peserta didik membaca dan menyimak materi melalui video Menanya / critical Thinking 1. Peserta didik diberi kesempatan untuk menanyakan yang berkaitan dengan materi melalui grup Whatsapp - Peserta didik bertanya tentang hal yang kurang jelas tentang materi Mengumpulkan Informasi / Collaboration 1. Peserta didik dan guru bersama-sama membahas materi : Pengaruh interaksi terhadap kehidupan sosial budaya 2. Peserta didik mencatat semua informasi tentang materi yang disampaikan oleh guru Menalar / menganalisis / Kerjasama / Berpikir kritis - Peserta didik menyelesaikan uji kompetensi yang terdapat pada link Google Form melalui grup Whatsapp pada lembar kerja yang telah disediakan secara individu untuk mengecek penguasaan peserta didik terhadap materi pelajaran. Mengomunikasikan / Kerjasama / Communication & Creativity - Guru dan peserta didik membuat kesimpulan tentang hal-hal penting dalam kegiatan pembelajaran yang baru dilakukan.	Kemandirian Gotong royong	10' 5'
	Mengomunikasikan / Kerjasama / Communication & Creativity 1. Peserta didik dan guru bersama-sama membahas materi : Pengaruh interaksi terhadap kehidupan sosial budaya 2. Peserta didik mencatat semua informasi tentang materi yang disampaikan oleh guru Menalar / menganalisis / Kerjasama / Berpikir kritis - Peserta didik menyelesaikan uji kompetensi yang terdapat pada link Google Form melalui grup Whatsapp pada lembar kerja yang telah disediakan secara individu untuk mengecek penguasaan peserta didik terhadap materi pelajaran. Mengomunikasikan / Kerjasama / Communication & Creativity - Guru dan peserta didik membuat kesimpulan tentang hal-hal penting dalam kegiatan pembelajaran yang baru dilakukan.	Kemandirian Gotong royong	20' 10'
Penutup	- Peserta didik diminta melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran terkait dengan penguasaan materi, pendekatan dan model pembelajaran yang digunakan - Menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya. - Menutup pembelajaran	Religius	10'

PENILAIAN
Penilaian Sikap: Observasi/Jurnal;
Penilaian Pengetahuan: Tes Tulis, Penugasan;
Penilaian Keterampilan: (1) Uraian Kerja Kegiatan Mandiri.

Mengetahui,
Kepala SMPN 13 Denpasar,

Denpasar, 21 Juli 2020
Guru Mata Pelajaran,

Ni Made Sukarini, SPd,M.Hum
NIP. 196801161 199412 2 001

Ni Putu Diah Indrawati, S.Pd
NIP. 19620721 198303 2 011

Gambar 4.2 Laporan Analisis Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

Gambar 4.2 merupakan RPP atau rencana pelaksanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru lalu dilaporkan kepada kepala sekolah terkait laporan pembelajaran berdasarkan mata pelajaran yang di ampu. RPP dibuat setiap satu kali pertemuan pada proses belajar mengajar antara guru terhadap siswanya, setelah satu semester rpp terkumpul maka selanjutnya penyerahan atau pelaporan kepada kepala sekolah.

Sumber : Dokumentasi SMPN 13 Denpasar



Gambar 4.3 Rapat Rutin Bulanan Kepala Sekolah Terhadap Guru

Sumber : Dokumentasi Ayu Diah, diambil menggunakan kamera *smartphone* pada tanggal 10 Mei 2022 di SMPN 13 Denpasar

Pada gambar 4.3 telah dilaksanakannya rapat rutin bulanan kepala sekolah terhadap guru di SMPN 13 Denpasar. Dalam rapat rutin bulanan, kepala sekolah membahas tentang evaluasi perkembangan guru dalam proses mengajar, serta kepala sekolah melakukan follow up terkait perkembangan guru di SMPN 13 Denpasar.



Gambar 4.4 Diskusi kontak secara interpersonal melalui *Zoom meeting*

Sumber : Dokumentasi Ayu Diah, diambil menggunakan kamera *smartphone* pada tanggal 10 Mei 2022

Pada gambar 4.4 kepala sekolah melakukan diskusi secara interpersonal melalui zoom meeting. Diskusi berupa permasalahan terkait project yang akan dilakukan pada proses mengajar di tahun ajaran baru mengingat jumlah bangku siswa yang kurang sehingga kepala sekolah melakukan diskusi melalui zoom secara mendadak.

4.3 Efektivitas Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah di SMPN 13 Denpasar.

Menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Dalam menumbuhkan sebuah hubungan yang harmonis di suatu organisasi tentunya membutuhkan jalinan komunikasi yang baik, dan dalam menciptakan komunikasi yang efektif seseorang harus mampu bertindak terbuka, memiliki empati, memberikan dukungan, bersikap positif, menjunjung tinggi kesamaan, audible, dan humble. Akan tetapi, kemampuan seseorang dalam berkomunikasi bukanlah satu-satunya cara yang dapat menunjang terciptanya sebuah aktivitas komunikasi yang efektif, disini lain dibutuhkan kemauan serta kesempatan dari setiap individu untuk dapat melaksanakan komunikasi tersebut. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan mengenai efektifitas komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMPN 13 Denpasar, dapat diperoleh data dan informasi dengan cara melakukan wawancara

dengan kepala sekolah, serta penyebaran angket yang diberikan kepada guru di sekolah sebagai responden dalam penelitian ini. Angket penelitian terdiri dari 24 item soal yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal kepala sekolah. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 38 orang, semuanya diambil keseluruhan populasi yang ada yaitu 38 orang guru. Adapun hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

Komunikasi interpersonal kepala sekolah, komunikasi merupakan kebutuhan mendasar yang dapat menunjang keberlangsungan berbagai program dalam organisasi. Setiap individu dalam sebuah instansi perlu menjalin kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mengembangkan komunikasi antar personal. Komunikasi antar personal atau yang disebut juga komunikasi interpersonal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Di SMPN 13 Denpasar, komunikasi interpersonal yang biasa dilakukan kepala sekolah dengan guru yaitu terkait masalah pengembangan diri, pencarian jalan keluar (*problem solve*) guru dan staf, serta sharing program kerja sekolah.

Pengembangan kegiatan komunikasi dilakukan melalui kegiatan komunikasi formal dan informal. Menurut kepala sekolah kegiatan komunikasi formal yang dijalin dengan guru-guru yaitu seperti melalui rapat-rapat koordinasi yang telah dijadwalkan setiap bulan dan rapat penting yang biasanya dilakukan ketika ada keperluan yang mendesak. Sedangkan aktivitas komunikasi informal terjadi ketika setiap individu baik kepala sekolah maupun guru memiliki ide-ide, disaat kepala sekolah mencari inspirasi serta ketika ada hal-hal (masukan) dari

guru-guru untuk kepala sekolah itu disampaikan diluar forum formal dengan suasana yang lebih santai. Maka di bawah ini adalah interpretasi data angket yang penulis dapatkan. Hasil perhitungan ini berdasarkan dimensi dari variabel yang penulis ingin teliti. Mulai dari variable Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan 4 dimensi memuat 20 item pertanyaan. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.1 Keterbukaan Kepala Sekolah dalam Kegiatan Komunikasi

Item Pertanya an	Tanggapan Responden										N	Skor
	SL (5)		S (4)		K (3)		JR (2)		TP (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Item 1	12	31,6	20	52,6	5	13,2	0	0	1	2,6	38	156
Item 2	18	47,4	10	26,3	9	23,7	1	2,6	0	0	38	159
Item 3	24	63,2	14	36,8	0	0	1	2,6	0	0	38	178
Item 4	16	42,1	11	28,9	10	26,3	0	0	1	2,6	38	155
Item 5	23	60,5	14	36,8	1	2,6	0	0	0	0	38	174
Item 6	26	68,4	10	26,3	2	5,3	0	0	0	0	38	176
Item 7	11	28,9	19	50,0	7	18,4	0	0	1	2,6	38	153
Item 8	18	47,4	9	23,7	8	21,1	1	2,6	0	0	38	152
Total Skor Dimensi Sikap Keterbukaan Kepala Sekolah												1303
Rata-rata	1303	8x5= 40	$\frac{1303}{40}$ = 32,58	$\frac{32,58}{38} \times 100\% = 85,73\%$								

Pada tabel 4.1 instrumen angket dimensi keterbukaan kepala sekolah dalam mengembangkan komunikasi interpersonal yang efektif menunjukkan rata-rata 85,73 % guru berpendapat bahwa kepala sekolah selama ini efektif dalam

melakukan komunikasi secara terbuka terhadap guru. Artinya bahwa dalam melakukan komunikasi interpersonal kepala sekolah selama ini dianggap sangat baik keterbukaannya melalui cara pengadaan rapat, transparansi mengenai keuangan, mau menerima kritik dan saran, memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk bertanya apa yang ingin diketahui guru terkait organisasi sekolah, memberikan evaluasi hasil kerja guru dengan apa adanya, menyampaikan kebijakan secara langsung meskipun melalui media komunikasi karena keterbatasan waktu yang dimiliki kepala sekolah untuk melakukan komunikasi secara tatap muka. Dengan demikian, jika dibandingkan antara hasil observasi dan responden guru secara keseluruhan dari instrumen angket sejalan dengan hasil wawancara bahwa kepala sekolah dalam melakukan keterbukaan sudah dianggap sangat baik dengan terbuka dalam menerima kritik dan saran sampai terbuka mengenai keuangan.

Tabel 4.2 Empati Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor
	SS (5)		S (4)		KK (3)		JR (2)		TP (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Item 9	18	47,4	14	36,8	6	15,8	0	0	0	0	38	164
Item 10	16	42,1	14	36,8	8	21,1	0	0	0	0	38	160
Item 11	18	47,4	16	42,1	4	10,5	0	0	0	0	38	166
Item 12	18	47,4	15	39,5	5	13,2	0	0	0	0	38	165
Item 13	17	44,7	15	39,5	6	15,8	0	0	0	0	38	163
Item 14	20	52,6	15	39,5	3	7,9	0	0	0	0	38	169

Total Skor Dimensi Berempati Kepala Sekolah				987
Rata-rata	$6 \times 5 = 30$	$987/30 = 32,9$	$32,9/38 \times 100\% = 86,58 \%$	

Pada tabel 4.2 dapat dilihat tanggapan guru secara keseluruhan mengenai empati kepala sekolah. Pada item 9 perolehan nilai terbesar terdapat pada kategori sangat sering dengan angka prosentase sebesar 47,4 % guru berpendapat bahwa kepala sekolah sering mendengarkan keluhan guru mengenai segala hal terkait organisasi sekolah. Pada item 10 dan 11 juga menunjukkan persepsi guru bahwa kepala sekolah sering menanggapi pesan yang disampaikan guru serta menyadari kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri guru. Tetapi, pada item 12 dan 13 guru berpendapat bahwa empati yang ditunjukkan kepala sekolah ketika ada guru yang terkena musibah hanya sesekali saja dengan perolehan nilai prosentase terbesar yaitu 47,4% dan 44,7% pada kategori kadang-kadang. Hasil angket tersebut sejalan dengan penuturan informan dalam wawancara bahwa kepala sekolah masih kurang dalam memenuhi kebutuhan dan harapan guru sebagai makhluk sosial yang terkadang membutuhkan suatu perhatian dari atasan. Akan tetapi, jika melihat kembali pada aktivitas yang dimiliki kepala sekolah memungkinkan kurangnya pemberian perhatian kepada guru dapat disebabkan karena kesibukan kepala sekolah yang memiliki banyak kegiatan diluar jabatannya sebagai pemimpin organisasi sekolah, karena dari hasil penuturan kepala sekolah dalam wawancara, beliau menyadari dan mengetahui bagaimana komunikasi seharusnya yang dilakukan terhadap bawahan melalui rasa empati.

Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa empati kepala sekolah sudah cukup efektif atau cukup baik dengan kesediaan kepala sekolah dalam mendengarkan dan menanggapi pesan yang disampaikan guru, namun masih terdapat kekurangan pada keterbatasan waktu yang dimiliki kepala sekolah sehingga pemenuhan kebutuhan guru yang mengharapkan kepala sekolah dapat menunjukkan empatinya disaat guru sedang terpuruk seperti keadaan guru yang sedang mengalami musibah belum tercapai secara optimal.

Tabel 4.3 Dukungan Kepala Sekolah dalam Komunikasi

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor
	SS (5)		S (4)		KK (3)		JR (2)		TP (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Item 15	16	42,1	14	36,8	8	21,1	0	0	0	0	38	160
Item 16	18	47,4	16	42,1	4	10,5	0	0	0	0	38	166
Item 17	18	47,4	15	39,5	5	13,2	0	0	0	0	38	165
Item 18	17	44,7	15	39,5	6	15,8	0	0	0	0	38	163
Total Skor Dimensi Dukungan Kepala Sekolah dalam Komunikasi												654
Rata-rata	4 x 5= 20		654/20 =32,7		32,7/38x100%=86,05%							

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 86,05% dengan rata-rata guru berpendapat pada kategori sangat sering dan sering. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan komunikasi interpersonal yang efektif sangat baik. Dari hasil wawancara yang didukung oleh data observasi dan angket dapat

disimpulkan bahwa dukungan yang ditumbuhkan kepala sekolah dalam mengembangkan komunikasi interpersonal yang efektif sudah baik dan dilakukan melalui cara pemberian bimbingan profesional terhadap guru seperti membimbing dan mengarahkan guru untuk meningkatkan prestasi kerja dan membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi guru terkait program kerja serta pemberian dorongan terhadap guru untuk ikut serta terlibat dalam kegiatan komunikasi dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan ide dan masukan, mengikut sertakan guru dalam pengambilan keputusan serta membuka diri menerima kritik dan saran dengan positif.

Tabel 4.4 Kemampuan Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal
(Audible)

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor
	SS (5)		S (4)		KK (3)		JR (2)		TP (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Item 18	18	47,4	14	36,8	6	15,8	0	0	0	0	38	164
Item 19	16	42,1	14	36,8	8	21,1	0	0	0	0	38	160
Item 20	18	47,4	16	42,1	4	10,5	0	0	0	0	38	166
Total Skor Dimensi Kemampuan Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal												490
Rata-rata	3x5=15		490/15 =32,67		32,67/38 x 100% = 85,97%							

Pada tabel 4.4 dimensi kemampuan komunikasi kepala sekolah didapatkan hasil prosentasi 85,97% secara rata-rata. Terlihat pada item 18 responden memberikan tanggapan sekitar 47,4% untuk kategori sangat sering, 22,2% untuk kategori sering, 22,2 Kadang-kadang, dan 0% Tidak Pernah. Sehingga dapat

digambarkan bahwa rata-rata guru berpendapat bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan berkomunikasi yang sangat baik. Hal ini merujuk pada hasil perhitungan nilai rata-rata dimensi audible yang cukup tinggi yaitu sebesar 85,97% dan tanggapan responden pada seluruh item terdapat pada kategori sangat sering.

4.3.1 Interpretasi Hasil Angket

Dari hasil perhitungan angket di atas yang disajikan perdimensi dalam mengembangkan komunikasi interpersonal yang efektif maka selanjutnya akan dihitung nilai rata-rata keseluruhan dari kesembilan dimensi efektivitas komunikasi interpersonal sebagai berikut:

Tabel 4.5 Interpretasi Hasil Angket

No	Dimensi	Skor	Nilai Harapan (NH)	Nilai Skor (NS)	$\frac{NS}{NH} \times 100\%$
1	Sikap Keterbukaan	1303	$8 \times 5 = 40$	$1303/38 = 34,29$	$34,29/40 \times 100\% = 82,73\%$
2	Berempati	987	$6 \times 5 = 30$	$987/38 = 25,97$	$25,97/30 \times 100\% = 86,57\%$
3	Memberikan Dukungan	654	$4 \times 5 = 20$	$654/38 = 17,21$	$17,21/20 \times 100\% = 86,05\%$
4	Kemampuan berkomunikasi	490	$3 \times 5 = 15$	$490/38 = 12,89$	$12,89/15 \times 100\% = 85,93\%$

Pada tabel 4.5 hasil perhitungan dari keempat dimensi komunikasi interpersonal yang efektif pada tabel di atas, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 85,32% yang apabila disesuaikan pada interpretasi yang dikutip dari Suharsimi Arikunto nilai rata-rata tersebut berada pada kategori efektif. Artinya

komunikasi interpersonal yang dijalin kepala sekolah dengan guru demi menyelesaikan konflik selama ini sudah baik namun masih terdapat kekurangan-kekurangan pada aspek-aspek tertentu.

4.4 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Guru di SMPN 13 Denpasar.

4.4.1 Deskripsi data penelitian

Berdasarkan penyebaran 38 kuesioner yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan

Pangkat / Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
IV/b	9	23
IV/a	5	13
Kontrak	24	64
Total	38	100

Pada tabel 4.6 terlihat bahwa responden yang memiliki pangkat/ golongan IV/b lebih mendominasi dari pada responden dengan pangkat IV/a atau honorer. Jumlah responden IV/b berjumlah 9 orang dengan persentase 23%. Jumlah responden IV/a berjumlah 5 orang dengan persentase 13% dan jumlah responden kontrak 24 orang dengan persentase 64%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dengan kontrak lebih banyak dari pada pangkat/golongan responden IV/b dan responden IV/a.

Penelitian ini dilakukan terhadap 38 responden. Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik distribusi skor untuk setiap variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, yang mencapai responden dari masing-masing variabel X dan variabel Y, menghitung mean, standar deviasi, serta membuat table dan grafik berdasarkan hasil jawaban angket yang diperoleh dari tanggapan responden. Hasil perhitungan analisis deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

4.4.2 Deskripsi Motivasi Kerja Guru

Data motivasi kerja guru ini di ambil dengan angket tertutup dengan alternatif jawaban “selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 10 butir dengan responden. Deskripsi data tentang motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 Deskriptif Statistik Motivasi Kerja Guru

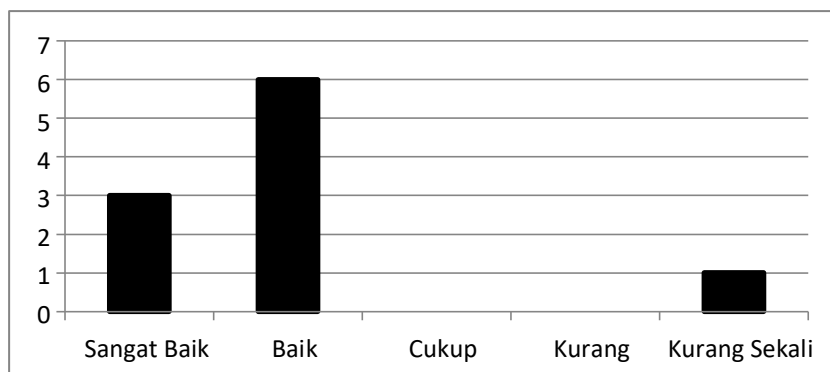
		Motivasi Kerja Guru	Valid N (Listwise)
N	Statistic	38	38
Minimum	Statistic	31	
Maximum	Statistic	49	
Mean	Statistic	44.20	
Std. Deviation	Statistic	5.181	
Skewness	Statistic	-2.018	
	Std. Error	.687	
Kurtosis	Statistic	5.245	
	Std. Error	1.334	

Berdasarkan pada Tabel 4.7 pengolahan data mengenai motivasi kerja guru, hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan nilai minimum adalah 31, nilai maximum adalah 49, mean 44,20 dan standar deviasi 5,181. Adapun distribusi frekuensi dari analisis deskriptif motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru

No	Kategori	Interval	F	%
1	Sangat Baik	74-78	9	30
2	Baik	69-73	26	60
3	Cukup	64-68	0	0
4	Kurang	59-63	0	0
5	Kurang Sekali	58-54	3	10
Jumlah			38	100

Berdasarkan pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa motivasi kerja guru dalam kategori sangat baik sebanyak 9 orang (30%), baik 26 orang (60%), cukup 0 orang (0%), kurang 0 orang (0%), dan kurang sekali 3 orang (10%). Hasil analisa statistic dekriptif diperoleh 60% yang terletak pada rentang skor 43-46 dengan klasifikasi baik. Demikian dapat dinyatakan motivasi kerja guru adalah baik.



Gambar 4.2 Data Motivasi Kerja Guru

Gambar 4.2 merupakan data diagram batang motivasi kerja guru. Kategori baik berada pada tingkat tertinggi berupa 6, dan sangat baik menduduki tingkat 3 sedangkan kategori kurang menduduki tingkat terendah yaitu 1.

4.4.3 Pengujian Persyaratan Analisis

4.4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu instrumen yang dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dari validitas, variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui tingkat validitas, pengukuran validitas yang penulis lakukan dengan menggunakan metode komputerisasi SPSS 22 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 38.

Pada uji validitas variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X) terdiri dari sikap keterbukaan (x1), berempati (x2), memberikan dukungan (x3), dan kemampuan berkomunikasi (x4) dengan 20 butir pernyataan dan Motivasi Kerja Guru (Y) dengan 8 butir pernyataan. Tingkat hubungannya, penulis menkolerasikan

setiap butir pertanyaan dengan data jumlah nilai seluruh butir pertanyaan tiap variabelnya dengan menggunakan uji korelasi, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Validitas
1	0,462	0,158	VALID
2	0,409	0,158	VALID
3	0,552	0,158	VALID
4	0,671	0,158	VALID
5	0,441	0,158	VALID
6	0,517	0,158	VALID
7	0,757	0,158	VALID
8	0,917	0,158	VALID
9	0,579	0,158	VALID
10	0,385	0,158	VALID
11	0,488	0,158	VALID
12	0,583	0,158	VALID
13	0,780	0,158	VALID
14	0,411	0,158	VALID
15	0,326	0,158	VALID
16	0,518	0,158	VALID
17	0,826	0,158	VALID
18	0,801	0,158	VALID
19	0,529	0,158	VALID
20	0,984	0,158	VALID

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Validasi
1	0,462	0,158	VALID
2	0,409	0,158	VALID
3	0,552	0,158	VALID
4	0,671	0,158	VALID
5	0,441	0,158	VALID
6	0,517	0,158	VALID
7	0,757	0,158	VALID
8	0,517	0,158	VALID

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji *Validitas Product Pearson Correlation*, dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan “VALID”
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan “TIDAK VALID”

Pada hasil validasi butir soal yang “Valid” dikatakan jika setiap butir soal lebih dari r_{tabel} yaitu 0,158 pada tabel di atas instrument Komunikasi Interpersonal terdapat berjumlah 20 butir soal Valid dan hasil validasi instrument Motivasi Kerja berjumlah 8 butir soal Valid, sehingga total keseluruhan butir soal Valid yang akan diujikan Valid.

4.4.4.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

- a. Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Tabel 4. 11 Reliability Statistik
Komunikasi Interpersonal Kepala
Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,829	20

b. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru

Tabel 4. 12 Reliability Statistik
Motivasi Kerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,506	8

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X) sebesar 0,829 dan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0,506 dan kesimpulannya kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* karena nilai Alpha > 0,60. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

4.4.4.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkatan signifikan sebesar 0,05.

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 13 Denpasar.

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 13 Denpasar.

Dasar pengambilan keputusan adalah bahwa di terima H_0 jika nilai signifikan $> \alpha 0,05$ dan H_a jika nilai signifikan $< \alpha 0,05$ hasil perhitungan korelasi komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Korelasi Variabel Keterbukaan Kepala Sekolah (X1)
Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,942	5,753		2.250	.033
Keterbukaan Kepala Sekolah	,652	,173	,580	3,767	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Tabel 4.13 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi keterbukaan kepala sekolah (X1) terhadap motivasi kerja guru (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,767 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,052$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh keterbukaan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Tabel 4.14 Hasil Korelasi Variabel Empati Kepala Sekolah (X2) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,163	6,418		,011
	Empati Kepala Sekolah	,655	,247	,404	,012

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Tabel 4.14 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi empati kepala sekolah (X2) terhadap motivasi kerja guru (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,674 >$ nilai t tabel $2,052$ maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Artinya terdapat pengaruh empati kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Tabel 4.15 Hasil Korelasi Variabel Dukungan Kepala Sekolah (X3) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25,753	7,047		,001
	Dukungan Kepala Sekolah	,488	,410	,195	,242

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Tabel 4.15 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi dukungan kepala sekolah (X3) terhadap motivasi kerja guru (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,654 >$ nilai t tabel $2,052$ maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Artinya terdapat pengaruh dukungan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Tabel 4.16 Hasil Korelasi Variabel Kemampuan Berkomunikasi Kepala Sekolah (X4) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,705	2,064		14,391	,000
Kemampuan Berkomunikasi	,343	,158	,340	2,173	,036

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Tabel 4.16 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi dukungan kepala sekolah (X3) terhadap motivasi kerja guru (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $14,391 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,052$ maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Artinya terdapat pengaruh dukungan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Untuk melihat pengaruh variabel komunikasi interpersonal secara parsial terhadap variabel motivasi kerja guru dan seberapa besar pengaruhnya, akan di analisis dengan regresi sederhana, agar dapat menentukan pengaruh dan seberapa besar pengaruhnya variabel independen terhadap variable dependen, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan model regresi (persamaan regresi). Adapun hasilnya sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Pengaruh Variabel Komunikasi Interpersonal

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-18.715	4.416		-4.238	.003
Komunikasi Interpersonal	.731	.065	.781	14.288	.000

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui nilai signifikansi komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru diperoleh sebesar 0,000. Hal ini lebih kecil dari 0,05 dan hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan derajat kebebasan $df = N-2$, $df=10-2 = 8$. Nilai t hitung sebesar 14,288 dan t tabel sebesar 2,306 pada taraf 5%, karena t hitung lebih besar dari t tabel dikemukakan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMPN 13 Denpasar.

4.4.4 Menghitung Koefisien Determinan

Koefisien determinan adalah suatu analisis untuk menguji seberapa besar pengaruh antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru berdasarkan tabel dibawah ini yang diolah dengan *SPSS versi 22* maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.18 Koefisien Determinan Model Summary
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.662	.758	1.067

Berdasarkan Tabel 4.18 dilihat bahwa nilai R menunjukkan korelasi antara variabel X terhadap Y, angka R didapat 0,781 artinya korelasi antara variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah sebesar 78,1%. Hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilai mendekati 1. Sedangkan koefisien determinan 0,662. Hal ini mengidentifikasikan bahwa adanya pengaruh

komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru sebesar 66,2%, sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMPN 13 Denpasar. Adapun penjelasan lebih rinci mengenai analisis regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru SMPN 13 Denpasar. Berdasarkan pada hasil analisis regresi dengan bantuan SPSS versi 22 for Windows diperoleh nilai koefisien determinan korelasi (R) sebesar 0,781 dengan signidikan 0,000. Nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,662 yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% terdapat pada faktor atau variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Pengujian dengan signifikan uji t di peroleh thitung sebesar 14,288 dan ttabel pada taraf signifikan 5% sebesar 2,306. Hal ini menunjukkan thitung $>$ ttabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Penelitian yang serupa dengan penelitian Zulkifli (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang Periaman” menjelaskan upaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Kabupaten Padang

Pariaman dengan besaran kontribusi sebesar 0.108 atau 10,8%. Jadi kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Penelitian lain yang sama terlihat pada penelitian Anastasia Yovita (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Marketing PT Jakarta Aquarium Indonesia” menjelaskan upaya komunikasi interpersonal dinilai menjadi salah satu cara yang cukup efektif untuk menyampaikan berbagai informasi mengenai pekerjaan hingga motivasi kerja untuk para karyawan. Penelitian ini memiliki kontribusi yaitu dalam menggunakan konsep komunikasi interpersonal sebagai konsep utamanya, dan nantinya akan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan pada divisi marketing PT. Jakarta Aquarium Indonesia yang terjadi setiap hari dan berangsur secara tatap muka ataupun melalui chatting.

Menurut peneliti berdasarkan hasil analisis tersebut, bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap motivasi kerja guru. Komunikasi interpersonal kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam fungsi kepala sekolah sebagai tolak ukur panutan bagi para guru.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN 13 Denpasar”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berkontribusi dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat motivasi kerja yang diberikan terhadap guru, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja guru yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru, maka semakin rendah kinerja guru. Hasil penelitian mengindikasikan sebagian besar guru merasa telah memiliki dan menunjukkan kinerja kerja yang baik dan sesuai standar kerja yang diinginkan pimpinan kepala sekolah setelah menerapkan komunikasi interpersonal kepala sekolah. Guru menunjukkan kinerja mereka dengan hadir tepat waktu, pengumpulan rencana pelaksanaan pembelajaran guru (RPP) sebelum tenggat waktu, menerima masukan dan arahan dari atasan, dan menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja.

2. Dimensi komunikasi interpersonal yang efektif diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 85,32% berada pada kategori efektif. Artinya komunikasi interpersonal yang dijalin kepala sekolah dengan guru demi menyelesaikan konflik selama ini sudah baik.
3. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara ekuitas komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru. Artinya semakin baik ekuitas keterbukaan, empati, dukungan, dan kemampuan berkomunikasi yang diberikan oleh kepala sekolah maka akan semakin tinggi motivasi kerja guru di SMPN 13 Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,674 > \text{nilai } t_{tabel} 2,052$ dan $\text{sig. } 0,000 < \alpha 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah disarankan untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan partisipasif, dimana gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahannya, namun pengambilan keputusan masih tetap berada pada pemimpin, sehingga diharapkan dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan partisipasif para guru dapat memaksimalkan produktivitas dan dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

2. Bagi guru berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, oleh karena itu, para guru disarankan untuk meningkatkan komunikasi interpersonal antara guru dengan kepala sekolah, dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan hubungan yang semakin baik antara kepala sekolah dan guru sehingga dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja guru yang optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang motivasi kerja guru dengan menambahkan faktor-faktor selain komunikasi interpersonal, misalnya: faktor personal/individual, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual. Penelitian selanjutnya juga disarankan agar menggunakan metode lain dalam meneliti motivasi kerja guru, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap para guru dan kepala sekolah, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya. (2013), *Data dan Metode Pengumpulan Data Penelitian*, Surakarta: Poltekkes Kemenkes Surakarta.
- Anggara, Dharma Putra, Putu. 2012. Tesis Kenakalan Remaja sebagai Perilaku Menyimpang pada Pranata Sosial Keluarga Hindu Di Kota Denpasar (Perspektif Teologi Hindu). IHDN : Denpasar.
- Anoraga, Panji. (2009), *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arni, Muhammad. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Berlo, David. K. (1960). *The Process of Communication*,:Holt, Rinehart and Winston.
- Cangara, Hafied. (2005), *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Cangara, Hafied. (2014), *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Devito, Joseph. (2011), *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tenggarang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Dwi Priyatno, (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta, Mediakom.
- Fadholi & Amalia. (2016), *Kontribusi Teori Behavioristik Dalam Pembelajaran*.
- Hasan, Iqbal. (2002), *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hidayat & Asroi. (2013), *Manajemen Pendidikan*. Tangerang: Pustaka Mandiri.
- Husein Umar, (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Istijanto, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jalaludin, Rakhmat. (2007), *Persepsi Dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Jalaludin, Rakhmat. (2007), *Psikologi komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- KBBI Online. Tahun 2022. Komunikasi Interpersonal. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>, 16 April 2022, 20:23)
- Majid, Abdul. (2014), *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar. (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Masyhuri, Zainuddin. (2008), *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mulyana, Deddy. (2000). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. (2008), *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar* (p. 81). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pamungkas. (2004), *Gurita Bisnis Bengkel*.
- Puput, dkk. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Mahasiswa dan Dosen Pembimbing Skripsi Terhadap Gejala Stres Mahasiswa dalam Menyusun Skripsi*.
- Purwanto, Ngalim. (2006), *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondan. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti, Asdiqoh. (2012), *Upaya Meningkatkan Kemampuan Mengajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Islam Anak Usia Dini (Piaud) Iain Salatiga*. Yogyakarta: Trust Media
- Sugiyono. (2009), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2014), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto. (2011), *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tubbs, & Moss, *Human Communication: Konteks-Konteks Komunikasi*, Editor Deddy Mulyana, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005.
- Uno, Hamzah. (2008), *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2003), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Wood. (2013), *Komunikasi Interpersonal: Interaksi Keseharian* (p. 13). Jakarta: Salemba Humanika.
- Yodiq, Muhammad. (2016). *Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda*.
- Yovita, Anastasia. (2018). *Peran Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Marketing PT Jakarta Aquarium Indonesia*.
- Zulkifli. (2020). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang Periaman*.

DAFTAR PEDOMAN WAWANCARA

1. Selaku Kepala sekolah, Bagaimana cara ibu berkomunikasi dengan guru di SMPN 13 Denpasar?
2. Bagaimana cara ibu memberi arahan atau tugas perintah melaksanakan tugas dengan menerapkan sikap antar personal?
3. Apakah dengan pembagian tugas kerja dapat memberikan keberhasilan dalam program kerja?
4. Bagaimana penyaluran informasi yang kepala sekolah lakukan kepada guru?
5. Apakah kepala sekolah ada keterlibatan dalam aktivitas partisipasi kelompok? Jika ada peran sebagai apa yang harus diterapkan?
6. Apakah dalam pengambilan keputusan kepala sekolah menerapkan sikap keterbukaan atau openness?
7. Sebagai kepala sekolah, apakah bersedia dalam menerima gagasan, saran maupun kritik oleh guru?
8. Bagaimana cara meningkatkan hubungan kerja baik dengan guru?
9. Cara apa saja yang dilakukan untuk menciptakan kekompakan kerja dengan guru?
10. Bagaimana cara memberlakukan aturan atau prosedur untuk menjalin kedisiplinan guru di SMPN 13 Denpasar?

DAFTAR INFORMAN

1. Nama : Ni Made Sukarini, S.Pd.,M.Hum
Jenis kelamin : Perempuan
Usia : 54 Tahun
Jabatan : Kepala Sekolah
Alamat : Jl. Tunjung Sari, Padangsambian, Denpasar Barat.
2. Nama : Anak Agung Ayu Triartati, S.Pd
Jenis kelamin : Perempuan
Usia : 25 Tahun
Jabatan : Guru IPA
Alamat : Jl. Gunung Sanghyang 20b, Padangsambian.
3. Nama : Ni Ketut Puspasari, S.Pd
Jenis kelamin : Perempuan
Usia : 28 Tahun
Jabatan : Guru PJOK
Alamat : Jl. Gemitir Gg. Taman No.2 Kesiman, Kertalangu, Denpasar Timur.
4. Nama : I Made Sudiarta, S.Pd
Jenis kelamin : Laki-laki
Usia : 58 Tahun
Jabatan : Guru Bahasa Bali dan Waka Kesiswaan
Alamat : Banjar Ole, Tabanan

DAFTAR KUESIONER

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMPN 13 DENPASAR

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER (ANGKET)

1. Angket ini dibuat hanya untuk kepentingan ilmiah dalam rangka menyusun sebuah skripsi dan tidak ada tujuan lain. Oleh karena itu, jawaban responden akan dijamin kerahasiaannya.
2. Isilah data diri anda dengan lengkap.
3. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan, kemudian jawablah dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Berilah tanda centang ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang tersedia.
5. Atas kesediaannya, saya ucapkan banyak terima kasih.

KETERANGAN JAWABAN:

SS : Sangat Sering

S : Sering

K : Kadang-kadang

J : Jarang

TP : Tidak Pernah

Angket Efektifitas Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

No.	Pertanyaan	SL	S	K	J	TP
a.	Keterbukaan Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal					
1	Kepala sekolah menyampaikan pesan (kebijakan, pendapat) tanpa diwakili oranglain					
2	Kepala sekolah mengadakan rapat dengan guru untuk mendiskusikan Program KBM (Kegiatan Belajar Mengajar)					
3	Kepala sekolah transparan dalam menjelaskan masalah keuangan sekolah					

4	Kepala sekolah memberikan respon terhadap hasil kerja guru dengan apa adanya					
5	Kepala sekolah menyampaikan hasil evaluasi kerja guru dengan apa adanya					
6	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk bertanya seluas-luasnya terkait program kerja sekolah					
7	Kepala sekolah menerima saran dari guru dengan senang hati					
8	Kepala sekolah bersedia menerima kritik dari para guru					
b.	Empati Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal					
9	Kepala sekolah bersedia mendengarkan keluhan/ permasalahan yang dihadapi guru					
10	Kepala sekolah menanggapi keluhan/ permasalahan yang dihadapi guru					
11	Kepala sekolah menyadari kelebihan dan kekurangan pada dirinya maupun yang ada pada guru					
12	Apabila ada salah seorang guru yang mendapat musibah, kepala sekolah langsung berempati					
13	Kepala sekolah memberikan dukungan moril terhadap guru yang terkena musibah					
c.	Dukungan Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal					
14	Kepala sekolah membimbing guru untuk meningkatkan prestasi kerja					
15	Kepala sekolah berusaha membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi guru terkait program kerja sekolah					
16	Ketika rapat, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan ide dan masukan					
17	Kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam mengambil suatu keputusan terkait program sekolah					
d.	Kemampuan Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal (Audible)					

18	Kepala sekolah menyampaikan arahan/perintah dengan tegas					
19	Kepala sekolah menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah dimengerti guru					
20	Kepala sekolah menggunakan media komunikasi (telepon, surat) dalam menyampaikan pesan kepada guru					

Angket Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	SL	S	K	J	TP
a.	Intrinsik					
1	Adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil					
2	Mengorbankan materi untuk pekerjaan					
3	Tanggungjawab pada pekerjaan					
4	Mengikuti kemajuan teknologi					
b	Ekstrinsik					
5	Adanya penghargaan dalam bekerja					
6	Adanya dukungan dari pimpinan					
7	Kenyamanan karena kondisi sekolah					
8	Beban pekerjaan tidak sesuai dengan gaji yang didapatkan					

Sumber : Pra Penelitian (2022)

JADWAL KEGIATAN DAN TAHAPAN PELAKSANAAN PENELITIAN

No.	Kegiatan	Bulan Kegiatan/Tahun 2022				
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengumpulan dan Pengolahan Data Awal Proposal					
2	Bimbingan <i>Progress</i> Penelitian					
3	Ujian Proposal					
4	Perizinan Penelitian					
5	Pelaksanaan Penelitian					
6	Pengolahan dan Analisis Data Penelitian					
7	Penyusunan Laporan					
8	Pengumpulan Hasil Penelitian					
9	Ujian Hasil Penelitian					
10	Penyelesaian Administrasi					



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS HINDU NEGERI
I GUSTI BAGUS SUGRIWA DENPASAR
FAKULTAS DHARMA DUTA**

Jl. Nusantara Kubu Bangli Telp. (0366) 93788

Jl. Ratna No. 51 Tatanan Denpasar Telp. (0361) 226656

Website : <http://www.ihdn.ac.id> e-mail : ihdndenpasar@kemenag.go.id

DENPASAR ~ BALI

**SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN MENJADI TIM PEMBIMBING**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putu Kussa Laksana Utama, M.Kom

NIP. : 19860628 201503 1 001

Pangkat/Gol : Lektor/IIIc

Menyatakan bersedia bertugas sebagai Pembimbing I bagi :

Nama : Ni Ketut Ayu Diah Sri Nadi

NIM. : 1813061005

Fakultas : Dharma Duta

Jurusan /Prodi : Ilmu Komunikasi dan Penerangan Agama/Ilmu Komunikasi Hindu

Semester : VIII

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi
Kerja Guru Di SMPN 13 Denpasar

Denpasar, 27 Juni 2022
Pembimbing I

Putu Kussa Laksana Utama, M.Kom
NIP. 19860628 201503 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS HINDU NEGERI
I GUSTI BAGUS SUGRIWA DENPASAR
FAKULTAS DHARMA DUTA**

Jl. Nusantara Kubu Bangli Telp. (0366) 93788
Jl. Ratna No. 51 Tatasan Denpasar Telp. (0361) 226656
Website : <http://www.ihdn.ac.id> e-mail : ihdndenpasar@kemenag.go.id
DENPASAR ~ BALI

**SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN MENJADI TIM PEMBIMBING**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : I Putu Adi Saskara, S.Kom., M.I.Kom
NIP. : 19920807 201903 1 010
Pangkat/Gol : Asisten Ahli/IIIb

Menyatakan bersedia bertugas sebagai Pembimbing II bagi :

Nama : Ni Ketut Ayu Diah Sri Nadi
NIM. : 1813061005
Fakultas : Dharma Duta
Jurusan /Prodi : Ilmu Komunikasi dan Penerangan Agama/Ilmu Komunikasi Hindu
Semester : VIII
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi
Kerja Guru Di SMPN 13 Denpasar

Denpasar, 27 Juni 2022
Pembimbing II

I Putu Adi Saskara, S.Kom., M.I.Kom
NIP. 19920807 201903 1 010



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS HINDU NEGERI
I GUSTI BAGUS SUGRIWA DENPASAR
FAKULTAS DHARMA DUTA**

Jl. Nusantara Kubu Bangli Telp. (0366) 93788
Jl. Ratna No. 51 Tatanan Denpasar Telp. (0361) 226656
Website : <http://www.ihdn.ac.id> e-mail : ihdndenpasar@kemenag.go.id
DENPASAR ~ BALI

SURAT KETERANGAN LAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, Pembimbing Skripsi I dan Pembimbing II,
menerangkan bahwa Mahasiswa a.n:

Nama	: Ni Ketut Ayu Diah Sri Nadi
Tempat, Tanggal Lahir	: Denpasar, 11 Juli 2000
NIM.	: 1813061005
Jenjang	: Sarjana Strata Satu (S.1)
Program Studi	: Ilmu Komunikasi Hindu
Jurusan	: Ilmu Komunikasi dan Penerangan Agama

Memang benar Mahasiswa yang dimaksud telah menyelesaikan proses bimbingan
penyusunan Skripsi yang berjudul: "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah
Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMPN 13 Denpasar" dan layak untuk diujikan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Denpasar, 27 Juni 2022

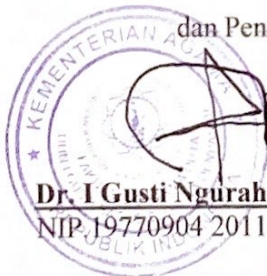
Pembimbing I

Putu Kussa Laksana Utama, M.Kom
NIP. 19860628 201503 1 001

Pembimbing II

I Putu Adi Saskara, S.Kom., M.I.Kom
NIP. 19920807 201903 1 010

Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi
dan Penerangan Agama



Dr. I Gusti Ngurah Pertu Agung, S.Sn., M.Ag.
NIP. 19770904 201101 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS HINDU NEGERI
I GUSTI BAGUS SUGRIWA DENPASAR
FAKULTAS DHARMA DUTA**

Jl. Nusantara Kubu Bangli Telp. (0366) 93788
Jl. Ratna No. 51 Tatanan Denpasar Telp. (0361) 226656
Website : <http://www.ihdn.ac.id> e-mail : ihdndenpasar@kemenag.go.id
DENPASAR ~ BALI

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Ni Ketut Ayu Diah Sri Nadi
NIM : 1813061005
PROGRAM STUDI : Ilmu Komunikasi Hindu
JUDUL : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap
Motivasi Kerja Guru di SMPN 13 Denpasar
PEMBIMBING : Putu Kussa Laksana Utama, M.Kom

No.	TANGGAL KONSULTASI	CATATAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN
1.	13 - 05 - 2022	Revisi sub bab 4.1 & 4.2	
2.	30 - 05 - 2022	Revisi sub bab 4.2	
3.	21 - 06 - 2022	Revisi sub bab 4.4	
4.	25 - 06 - 2022	Rekomendasi Ujian	
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

Denpasar,
Pembimbing,

Putu Kussa Laksana Utama, M.Kom
NIP. 19860628 201503 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS HINDU NEGERI
I GUSTI BAGUS SUGRIWA DENPASAR
FAKULTAS DHARMA DUTA**

Jl. Nusantara Kubu Bangli Telp. (0366) 93788
Jl. Ratna No. 51 Tatanan Denpasar Telp. (0361) 226656
Website : <http://www.ihdn.ac.id> e-mail : ihdndenpasar@kemenag.go.id
DENPASAR ~ BALI

KARTU BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

NAMA : Ni Ketut Ayu Diah Sri Nadi
NIM : 1813061005
PROGRAM STUDI : Ilmu Komunikasi Hindu
JUDUL : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap
Motivasi Kerja Guru di SMPN 13 Denpasar
PEMBIMBING : I Putu Adi Saskara, S.Kom., M.I.Kom

No.	TANGGAL KONSULTASI	CATATAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN
1.	2 - 05 - 2022	Revisi EYD	Adi
2.	5 - 05 - 2022	Revisi Keterangan Gambar dan Tabel	Adi
3.	16 - 05 - 2022	Revisi Format penulisan -	Adi
4.	22 - 05 - 2022	Revisi Bagian Karangan Boplos -	Adi
5.	26 - 06 - 2022	Perbaiki Hasil Wawancara dan Penyajian -	Adi
6.	27 - 06 - 2022	Akur spasi, remove spasi dan format margin	Adi
7.	29 - 06 - 2022	Rekomendasi Ujian dan Perbaikan	Adi
8.		Dokter Pustaka	
9.			
10.			

Denpasar,
Pembimbing,

I Putu Adi Saskara, S.Kom., M.I.Kom
NIP. 19920807 201903 1 010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS HINDU NEGERI
I GUSTI BAGUS SUGRIWA DENPASAR
FAKULTAS DHARMA DUTA

Jl. Nusantara Kubu Bangli, Telp. (0366) 93788
Jl. Ratna No. 51 Tatasan Denpasar Bali, Telp. (0361) 226656
Website : <http://www.ihtn.ac.id> e-mail : ihtndenpasar@kemenag.go.id

DENPASAR ~ BALI

Nomor : 502 /Uhn.01/ 11/ TL.00.01/5/2022
Lamp. : 1 (satu) Gabung
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Denpasar, 9 Mei 2022

Kepada

Yth.

di –

Tempat

Om Swastyastu,

Dalam Rangka mengimplementasikan Tri Dharma Perguruan Tinggi salah satunya adalah dalam bidang Penelitian, serta merujuk SK nomor 065 Tahun 2021 terkait mahasiswa, Perihal penetapan Tim Penguji Proposal Skripsi Jurusan Ilmu Komunikasi dan Penerangan Agama Prodi Penerangan Agama Hindu Fakultas Dharma Duta Universitas Hindu I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar, maka dengan ini mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan izin penelitian kepada dosen/mahasiswa yang namanya di bawah ini :

Nama	: Ni Ketut Ayu Diah Sri Nadi
NIM	: 1813061005
Jenjang	: S1
Prodi. Faakultas	: Ilmu Komunikasi Hindu/ Dharma Duta
Judul Penelitian	: Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMPN 13 Denpasar
Lokasi Penelitan	: SMPN 13 Denpasar
Lama Penelitian	: 3 Bulan (Mei-Juli)

Besar harapan kami kiranya permohonan ini dapat dikabulkan, sehingga tugas tersebut dapat segera dilaksanakan dan selesai tepat pada waktu yang ditentukan.

Atas perhatian dan izinnnya, kami sampaikan terima kasih.

Om Santih Santih Santih Om

Wakil Dekan I Fakultas Dharma Duta



Dr. Gede Sutarya, Sst.Par.,M.Ag
NIP. 19721108 200901 1 005



PEMERINTAH KOTA DENPASAR
DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAAHRAGA
SMP NEGERI 13 DENPASAR

Jln. Tangkuban Perahu, Padangsambian Kelod Kec. Denpasar Barat
Telp. (0361) 9347448 | Email : smpn13denpasar@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.3/89/SMPN13DPS/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ni Made Sukarini, S.Pd., M.Hum
NIP : 19680116 199412 2 001
Pangkat/Gol. : Pembina Utama Muda, IV/c
Jabatan : Kepala Sekolah

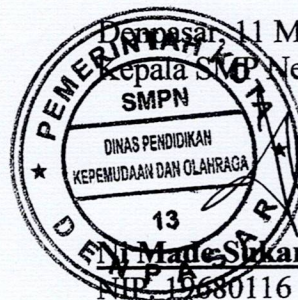
Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ni Ketut Ayu Diah Sri Nadi
NIM : 1813061005
Prodi : Ilmu Komunikasi Hindu
Fakultas : Dharma Duta

Judul Penelitian: Pengaruh komunikasi interpersonal Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 13 Denpasar

Memang benar telah melakukan pengumpulan data penelitian untuk SMP Negeri 13 Denpasar.

Demikian surat balasan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Denpasar, 11 Mei 2022
Kepala SMP Negeri 13 Denpasar

Ni Made Sukarini, S.Pd., M.Hum.
NIP. 19680116 199412 2 001

RIWAYAT HIDUP PENULIS



1. Nama : Ni Ketut Ayu Diah Srinadi
2. Tempat/Tanggal Lahir : Denpasar, 11 Juli 2000
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. No. HP : 08563835815
6. Alamat : Jl. Gunung Lebah III, No. 23 Denpasar Barat
7. E-mail : diahayusrinadi@gmail.com
8. Nama Orang Tua :
 - a. Ayah : Nyoman Sugiartana
 - b. Ibu : Ni Made Budiasih
9. Hobi : Dengar lagu
10. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Negeri 27 Pemecutan, Tahun 2006 - 2012
 - b. SMP : SMP PGRI 1 Denpasar, Tahun 2012 - 2015
 - c. SMA : SMK PGRI 2 Denpasar, Tahun 2015 – 2018
 - d. Perguruan Tinggi : Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar
 - Fakultas : Dharma Duta
 - Jurusan : Ilmu Komunikasi dan Penerangan Agama
 - Prodi : Ilmu Komunikasi Hindu
11. Pengalaman Organisasi :
 - a. Anggota UKM Paduan Suara 2018 - 2019