

## Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang Pariaman

Zulkifli Z<sup>1</sup>, Rifma<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

\*Penulis<sup>1</sup>, e-mail: [zakariazulkifli22@gmail.com](mailto:zakariazulkifli22@gmail.com)

Penulis<sup>2</sup>, e-mail: [rifmar34@fip.unp.ac.id](mailto:rifmar34@fip.unp.ac.id)

### Abstract

Based on observations in the field, it was observed that the work motivation of SMA Negeri Kabupaten Padang Pariaman is in the low category. Researchers suspect that the principal's transformational leadership and teacher interpersonal communication contribute to the work motivation of SMA Negeri Kabupaten Padang Pariaman Regency teachers. Therefore, a study was held to test the truth. This study aims to reveal how much the contribution of the principal's transformational leadership and teacher interpersonal communication to the work motivation of SMA Negeri Kabupaten Padang Pariaman Regency teachers. The hypothesis proposed in this study :1) transformational leadership contributes to teacher work motivation, 2) teacher interpersonal communication contributes to work motivation, 3) principal transformational leadership and teacher interpersonal communication jointly contribute to teacher work motivation. The population in this study were all teachers of SMA Negeri Kabupaten Padang Pariaman who were civil servants with a total of 740 people. Withdrawal of samples using the Stratified Proportional Random Sampling technique. The selected sample was 105 people. Data was collected using a Likert scale questionnaire and its validity and reliability were tested. To test the first and second hypotheses, simple regression is used and the third hypothesis is multiple regressions. The results of the data analysis show that: 1) Transformational leadership of the principal contributes to teacher work motivation by 10.8%, 2) Teacher interpersonal communication contributes to teacher work motivation by 10.0%, 3) Transformational leadership and interpersonal motivation together contributed to teacher work motivation by 16.6%. Descriptive analysis of transformational leadership, interpersonal communication and teacher work motivation is in the good enough category of the ideal score.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Sekabupaten Padang Pariaman. Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:1) kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, 2) komunikasi interpersonal guru berkontribusi terhadap motivasi kerja, 3) kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi interpersonal guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri yang ada di Kabupaten Padang Pariaman yang berstatus pegawai negeri sipil berjumlah 740 orang. Penarikan sampel dengan menggunakan teknik *Stratified Proporsional Random Sampling*. Sampel yang terpilih 105 orang. Data dikumpulkan dengan angket *skala likert* dan telah diuji kesahihan dan keterandalannya. Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua digunakan rumus regresi sederhana dan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan rumus regresi ganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 10,8%, 2) Komunikasi interpersonal guru berkontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 10,0%, 3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi interpersonal guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 16,6%. Analisis deskriptif kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru berada pada kategori cukup baik dari skor ideal.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan transformasional , Komunikasi interpersonal, motivasi kerja.

**How to Cite:** Z Zulkifli and Rifma. 2020. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang Pariaman. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, Vol 9 (2): pp. 37-52, DOI: <https://doi.org/10.24036/jbmp.v9i2>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

## 1. Pendahuluan

Sebuah organisasi terdiri beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama. Semua anggota organisasi terlibat dan bertanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Satuan pendidikan adalah suatu organisasi yang memiliki kepala sekolah sebagai pimpinan dan guru beserta staf administrasi sebagai bawahannya. Masing-masing pihak memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 pasal 3 bahwa : Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, dan sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pelaksanaan tugas guru untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, dan sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, harus dilakukan melalui komitmen yang sudah disepakati atau ditetapkan bersama.

Dalam melaksanakan tugas, motivasi guru sangat penting untuk kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar serta dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan sebagaimana yang diharapkan. Tujuan pendidikan nasional hanya bisa dicapai dengan motivasi kerja guru yang tinggi. Oleh sebab itu perlu pembinaan motivasi guru secara terus menerus. Dengan adanya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dapat memaksimalkan pencapaian proses pembelajaran yang berjalan secara lancar, tertib, dan kondusif dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Guru yang bertanggung jawab dapat diperoleh dengan pembinaan guru secara terus menerus.

Banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh dan berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, di antaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Edwar (2006) mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu sekolah, tanpa kepemimpinan kepala sekolah yang baik, maka proses peningkatan mutu sekolah sulit diwujudkan. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi dan motivasi bagi guru dan karyawan, akhirnya bisa meningkatkan kinerja secara optimal (Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2008). Seorang pemimpin harus mampu menjaga dan mengelola motivasi anggotanya untuk diarahkan pada peningkatan kinerja yang lebih baik.

Kegiatan di sekolah akan berjalan dengan baik jika kepala sekolah mampu memotivasi para guru dan tenaga administrasi. Syarat kepala sekolah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007, kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk menjaga komunikasi organisasi yang baik antara yang satu dengan yang lainnya. Di antaranya adalah komunikasi interpersonal yaitu komunikasi antara sesama guru, guru dengan seluruh warga sekolah serta dengan kepala sekolah.

Kenyataan di sekolah-sekolah masih banyak ditemukan permasalahan yang belum sesuai seperti kondisi yang diharapkan. Hasil wawancara peneliti dengan para orang siswa SMA Negeri yang ada di Kabupaten Padang Pariaman selama 3 bulan dari Bulan Oktober s.d. Desember 2019, banyak ditemukan sekolah-sekolah bahwa siswa mereka tidak diberikan bimbingan khusus untuk mengikuti Olimpiade Sains dan perlombaan lainnya. Ada guru yang terlambat masuk kelas dan sering keluar sebelum waktu habis, banyak tugas siswa yang tidak diperisa. Menurut Pengamatan peneliti pada saat melakukan kegiatan observasi, guru SMA Negeri sebenarnya sudah memiliki kompetensi, tetapi tetap saja motivasi masih rendah. Hal ini terlihat dengan masih banyak guru kurang mempersiapkan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Di akhir kegiatan pembelajaran banyak guru yang belum melaksanakan evaluasi sesuai kaidah penilaian, di dalam pembelajaran banyak ditemukan guru belum menggunakan metode atau model pembelajaran yang bervariasi, dan masih sedikit guru yang melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

Fenomena lain ditemukan di lapangan adalah kepemimpinan kepala sekolah belum memuaskan guru, kepala sekolah kurang melibatkan guru dalam menentukan kebijakan sekolah, menyusun aturan disiplin dan tata tertib siswa, kepemimpinan kepala sekolah kurang berusaha memotivasi kerja guru, kepala sekolah kurang member contoh seperti tidak tepat waktu dan kurang disiplin. Akibat dari seluruh masalah di atas adalah rendahnya peringkat hasil capaian Ujian Nasional siswa SMA Sumatera Barat tahun 2017, 2018 dan 2019, terutama daerah Kabupaten Padang Pariaman sangat rendah (Pusat Penilaian Kemendikbud, 2020).

Berdasarkan data yang ada pada pusat penilaian Kemendikbud tersebut dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya hasil capaian belajar siswa SMA Kabupaten Padang Pariaman. Di antara penyebabnya tentu rendahnya motivasi kerja guru. Masalah ini tentu ada kaitannya dengan kurang efektifnya pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan kepemimpinan yang menyatu

di dalam keseluruhan sistem pembinaan peserta didik melalui tindakan langsung di lapangan. Kepemimpinan kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi kerja guru dan tenaga administrasi lainnya.

Menurut Efendy (2003:35) bahwa banyak permasalahan yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja guru diantaranya bisa di lihat dari komunikasi interpersonal guru, berarti untuk meningkatkan motivasi kerja guru, komunikasi guru menjadi hal sangat penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan. Dengan meningkatkan komunikasi interpersonal guru tentu akan berpengaruh terhadap mutu pendidikan itu sendiri.

Berdasarkan fenomena di atas yaitu rendahnya motivasi kerja guru, kalau dibiarkan berlarut-larut akan berakibat tidak baik terhadap hasil belajar siswa dan prestasi sekolah. Oleh sebab itu penulis merasa perlu mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Padang Pariaman”.

## 2. Metode Penelitian

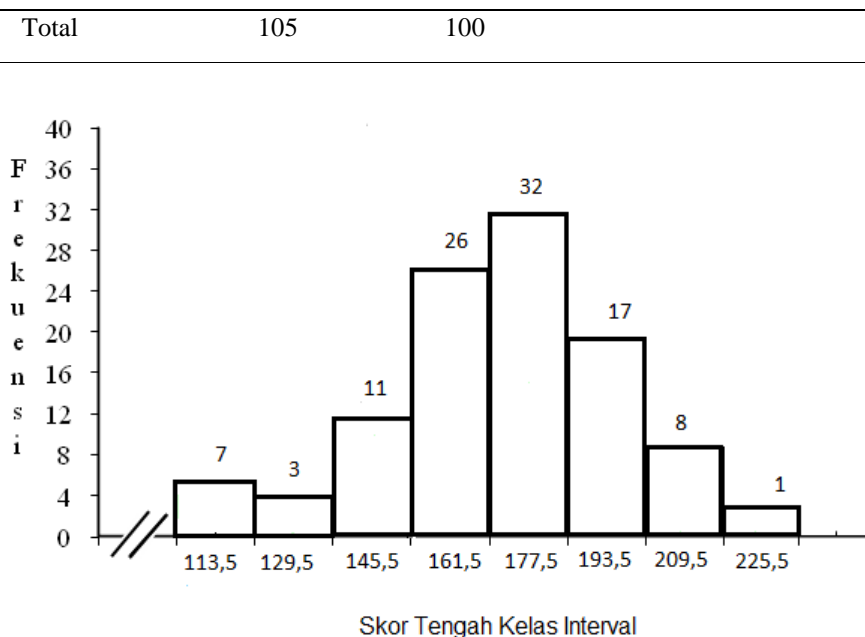
Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru dengan tingkat golongan dan strata pendidikannya di SMA Negeri Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 740 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Cochran diperoleh sebanyak 105 orang. Jenis data penelitian adalah data Kuantitatif di mana sumber data seluruh guru di SMA Negeri Kabupaten Padang Pariaman. Instrumen penelitian yang digunakan 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. Hasil validitas menyatakan valid dimana  $\rho$  hitung  $0,81 > \rho$  tabel  $0,648$ . Reliabilitas ditentukan dengan rumus Alpha dengan  $r$  hitung  $0,813 > r$  tabel  $0,632$ . Setelah diperoleh valid dan reliabelnya instrumen maka angket disebarakan kepada responden kemudian data dikumpulkan dan diolah dengan menghitung distribusi frekuensi setiap variabel, melakukan uji normalitas, homogenitas, linieritas dan uji independensi serta melakukan uji hipotesis.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini peneliti akan mendeskripsikan data yang merupakan hasil tes dan pengukuran terhadap seluruh objek penelitian. Data penelitian ini terdiri dari hasil tes motivasi kerja guru SMA Negeri Kabupaten Padang Pariaman (Y) sebagai variabel bebas. Selanjutnya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X.1) dan Komunikasi Interpersonal Guru (X.2) sebagai variabel bebas. Untuk lebih jelasnya gambaran masing-masing data dalam kelompok dapat dilihat pada deskripsi yang akan peneliti uraikan sebagai berikut. 1. Motivasi Kerja Guru (Y). Berdasarkan butir-butir instrumen Motivasi Kerja yang berjumlah 32 butir, maka secara ideal skor minimal yang dapat dicapai adalah 27 dan skor maksimal 135. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah 106 dan skor tertinggi 222, skor rata-rata 169,12, median 174,00, modus 156,00, dan simpangan baku 25,126. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi data Motivasi Kerja Guru cenderung normal. Sesuai dengan yang dikemukakan Agus Irianto (1998) bahwa selisih nilai rata-rata, jika median dan modus tidak melebihi satu simpangan baku maka data tersebut cenderung berdistribusi normal. Distribusi frekuensi data dan histogram Motivasi Kerja Guru tersaji pada Tabel 9 dan Gambar 1.

**Tabel 9. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja (Y)**

Kelas Interval			fo	% fo	fk	% fk
106	-	121	7	6.67	7	6.67
122	-	137	3	2.86	10	9.52
138	-	153	11	10.48	21	20.00
154	-	169	26	24.76	47	44.76
170	-	185	32	30.48	79	75.24
186	-	201	17	16.19	96	91.43
202	-	217	8	7.62	104	99.05
218	-	233	1	0.95	105	100.00



**Gambar 3. Histogram Motivasi Kerja Guru**

Tabel 8 menunjukkan bahwa data Motivasi Kerja yang berada pada kelas interval rata-rata adalah 24,76 %, di atas kelas interval rata-rata 30,48%, dan di bawah skor rata-rata 10,48 %. Karena selisih skor rata-rata, median dan modus tersebut tidak melebihi satu simpangan baku, maka distribusi data Motivasi Kerja guru cenderung normal. Tingkat pencapaian skor Motivasi Kerja guru termasuk kategori kurang (32,2% skor ideal). Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Padang Pariaman termasuk kategori kurang/rendah.

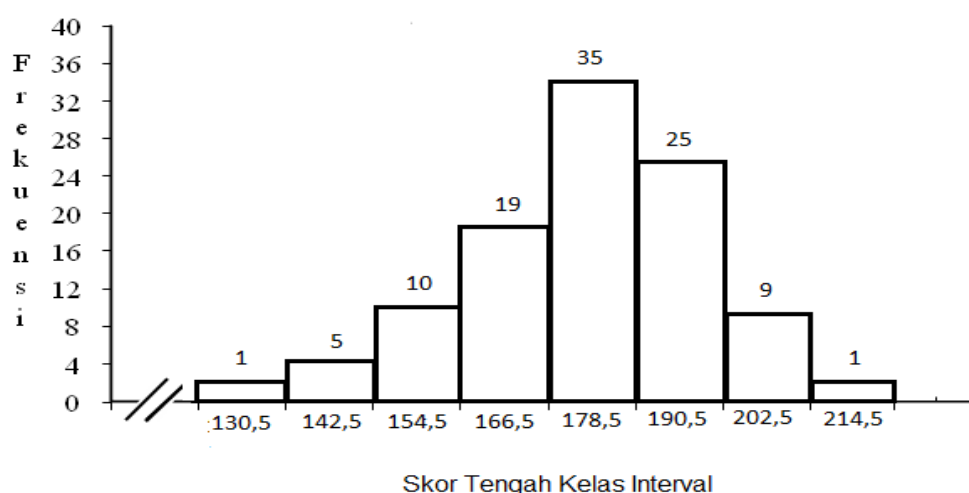
#### **Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan butir pernyataan instrumen Kepemimpinan Transformasional yang berjumlah 28 butir, maka skor ideal minimum yang dapat dicapai adalah 28 dan skor maksimum 140. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah 125,00 dan skor tertinggi 213,00. Skor rata-rata 177,07, median 173,00, modus 179,00 dan simpangan baku 15,876 (lihat lampiran).

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi data Komunikasi Interpersonal kepala sekolah cenderung normal. Untuk mengetahui sebaran frekuensi data dan histogram Kepemimpinan Transformasional dapat dilihat pada Tabel 10 dan Gambar 2

**Tabel 10. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional ( X<sub>1</sub>)**

Kelas Interval		fo	%fo	Fk	%fk	
125	-	136	1	0.95	1	0.95
137	-	148	5	4.76	6	5.71
149	-	160	10	9.52	16	15.24
161	-	172	19	18.10	35	33.33
173	-	184	35	33.33	70	66.67
185	-	196	25	23.81	95	90.48
197	-	208	9	8.57	104	99.05
209	-	220	1	0.95	105	100.00
Total		105	100			



**Gambar 4. Histogram Kepemimpinan Transformasional**

Tabel 10 menunjukkan bahwa data Kepemimpinan Transformasional yang berada pada kelas interval rata-rata adalah 33,3%, di atas kelas interval rata-rata 23,81%, dan di bawah kelas interval rata-rata 18,10%. Tingkat pencapaian Kepemimpinan Transformasional termasuk kategori rendah (33,72% dari skor ideal). Hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional pada SMA Negeri di Kabupaten Padang Pariaman termasuk kategori rendah.

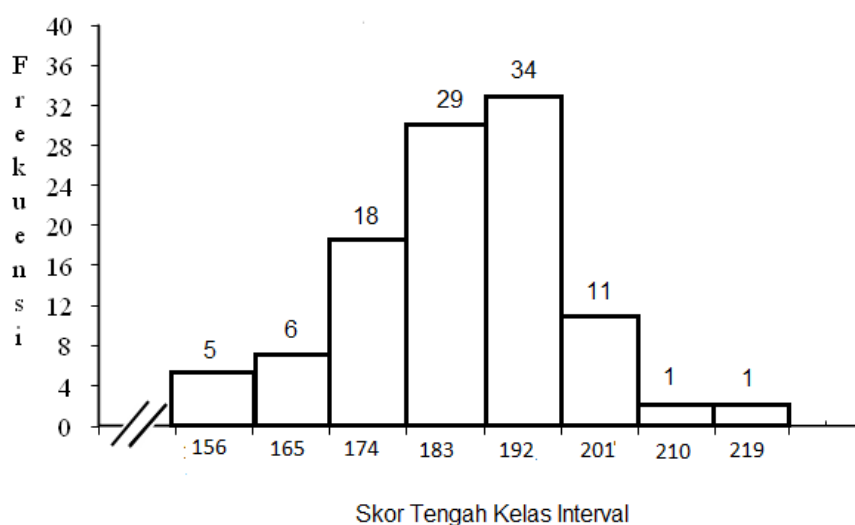
#### **Komunikasi Interpesonal Guru (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan butir-butir pernyataan instrumen Komunikasi Interpesonal Guru yang berjumlah 29 butir, maka skor ideal yang mungkin dapat dicapai adalah minimal 29 dan maksimal 145. Dari jawaban responden, diperoleh skor terendah 152,00 dan skor tertinggi 215,00. Skor rata-rata adalah 184,276; median 185,00, modus 184,00, dan simpangan baku 11,662. (lihat lampiran)

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median dan modus tersebut tidak melebihi satu simpangan baku, maka distribusi frekuensi data Komunikasi Interpersonal cenderung normal. Untuk mengetahui distribusi frekuensi data dan histogram Komunikasi Interpesonal Guru, dapat dilihat pada Tabel 11 dan Gambar 5.

**Tabel 11. Distribusi Frekuensi Data Komunikasi Interpesonal Guru (X<sub>2</sub>)**

Kelas Interval		fo	%fo	fk	%fk
152	- 160	5	4.76	5	4.76
161	- 169	6	5.71	11	10.48
170	- 178	18	17.14	29	27.62
179	- 187	29	27.62	58	55.24
188	- 196	34	32.38	92	87.62
197	- 205	11	10.48	103	98.10
206	- 214	1	0.95	104	99.05
215	- 223	1	0.95	105	100.00
Total		105	100		



**Gambar 5: Histogram Komunikasi Interpesonal Guru**

Tabel 11 menunjukkan bahwa data Komunikasi Interpesonal Guru yang berada pada kelas interval rata-rata adalah 27,62% di atas kelas interval rata-rata 32,38%, dan di bawah kelas interval rata-rata 17,14 %. Tingkat pencapaian Komunikasi Interpesonal Guru termasuk kategori kurang (35,00% skor ideal). Ini berarti bahwa Komunikasi Interpesonal Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Padang Pariaman termasuk kategori kurang kondusif.

#### *Pemeriksaan Persyaratan Analisis*

Sudjana (1996) menyatakan bahwa persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi untuk penggunaan teknik analisis korelasi dan regresi adalah (1) data bersumber dari sampel yang ditetapkan secara acak, (2) data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, (3) kelompok populasi mempunyai varians yang homogen, (4) antar variabel bebas tidak berkorelasi secara signifikan (independen), dan (5) garis hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat membentuk garis linear.

#### **Data Bersumber dari Sampel yang Dipilih Secara Acak**

Prosedur pengambilan sampel secara acak telah dilakukan sewaktu pemilihan anggota sampel dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*.

#### **Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas dilakukan dengan analisis Chi Kuadrat ( $\chi^2$ ) terhadap data Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Transformasional, dan Komunikasi Interpersonal. Hasil pengujian normalitas terhadap ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 11, sedangkan perhitungannya secara rinci dapat dilihat pada Lampiran.

**Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal**

Variabel	Uji K-S	Sign.	Keterangan
Motivasi Kerja (Y)	0.237	0.106	Normal
Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	0.528	0.069	Normal
Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ )	0.434	0.071	Normal

Tabel 12 di atas memperlihatkan bahwa probabilitas keliru ketiga hasil uji Kolmogorov-Smirnov (Uji-KS) untuk pengujian normalitas tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan ( $\alpha=0,05$ ). Jadi  $p>\alpha$ . Ini berarti bahwa ketiga variabel ukur di atas memiliki data yang berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan normalitas data untuk analisis korelasi dan regresi sudah terpenuhi.

#### **Uji Homogenitas**

Pengujian homogenitas ditujukan pada kelompok populasi yang tersebar pada SMA Negeri di Kabupaten Padang Pariaman, serta Strata yang mempertimbangkan strata latar pendidikan guru, dan masa kerja guru. Analisis homogenitas variansi kelompok-kelompok ini dilakukan dengan menggunakan teknik uji Levene Static (Uji LS). Hasil analisis pengujian homogenitas terlihat Tabel 13

**Tabel 13. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok**

Kelompok populasi	Banyak Kelompok	Uji L-S	Sign.	Ket.
Masa Dinas	2	0,801	0,336	Homogen
Strata Pendidikan	2	1.597	0,209	Homogen

Tabel 13 memperlihatkan dua analisis uji homogenitas dengan menggunakan uji L-S memiliki  $\text{sign.} > \alpha (0,05)$ , maka dapat dinyatakan bahwa variansi data antar kelompok-kelompok populasi adalah homogen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang homogen. Maka salah satu persyaratan untuk analisis pengujian hipotesis telah pula terpenuhi.

#### Uji Independensi Antar Variabel Bebas ( $X_1$ dan $X_2$ )

Uji persyaratan lain yang perlu dipenuhi untuk analisis korelasi dan regresi ganda adalah uji independensi antar variabel bebas yang gunanya untuk memastikan tidak terjadi pembauran (kontaminasi) dalam kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis korelasi antar variabel (lihat Lampiran) diperoleh angka koefisien korelasi seperti terangkum pada Tabel 14.

**Tabel 14. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ )**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	$X_1$	0.136	4.068
	$X_2$	0.118	3.018

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 14 dapat terlihat bahwa *Collinearity Statistics* baik tolerance yang bernilai di atas 0,1 maupun VIF di bawah 10. Ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berkorelasi secara signifikan dengan variabel komunikasi interpersonal atau dengan kata lain variabel bebas saling independen.

#### Uji Linearitas Garis Regresi.

Bila kedua variabel bebas hendak digabungkan dalam analisis regresi ganda, maka garis hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat harus merupakan garis linear. Pengujian linearitas garis regresi yang dimaksud dilaporkan sekaligus sewaktu pengujian hipotesis pertama dan kedua dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

#### Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap Motivasi Kerja guru”. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi dan regresi sederhana.

**Tabel 15. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja Guru**

*Measures of Association*

Correlation	R	R Square	Sign.
Y * X <sub>1</sub> Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> ) dengan Motivasi Kerja Guru (Y)	0.328	0.108	0,030

Hasil perhitungan pada Tabel 15 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja Guru adalah sebesar = 0.328 dengan  $\text{sign.} < \alpha (0,05)$ . Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional berkorelasi sangat signifikan dengan Motivasi Kerja Guru, dan bentuk hubungannya positif dengan koefisien determinasi = 0,108.

Selanjutnya, untuk mengetahui bentuk hubungan Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) dengan Motivasi Kerja Guru (Y), apakah hubungan itu bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil analisis pada lampiran .., diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 77.206 + 0.519X_1$ . Kemudian persamaan ini diuji keberartian dan kelinierannya dengan uji F melalui Anova Regresi. Rangkuman hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 15.

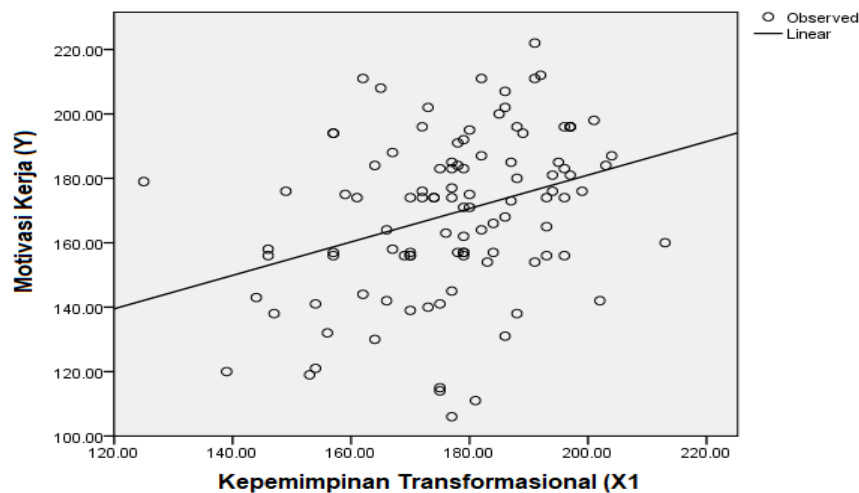
**Tabel 16. Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru**

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7063.211	1	7063.211	12.415	.001
Residual	58598.179	103	568.914		
Total	65661.390	104			

*The independent variable is X<sub>1</sub>.*

Hasil penghitungan pada Tabel 16 menunjukkan bahwa  $F_{\text{hitung}} = 12.415$  dengan  $\text{Sign.} = 0,001$ . Jadi  $p < \alpha (0,01)$ . Ini berarti bahwa model persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 77.206 + 0.519X_1$  sangat signifikan. Kemudian uji linearitas menunjukkan  $F_{\text{hitung}} = 0,128$  dengan  $p = 0,332$ . Jadi  $p > \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan garis regresi yang linear. Ternyata persamaan regresi tersebut adalah sangat signifikan dan linear untuk memprediksi Motivasi Kerja Guru berdasarkan skor Kepemimpinan Transformasional. Daya prediksi model regresi yang ditemukan di atas ditentukan oleh koefisien arah sebesar 0,519. Ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi guru sebesar 1 skala akan berkontribusi terhadap peningkatan Motivasi Kerja guru sebesar 0,519 skala. Sementara nilai Motivasi Kerja Guru sudah ada sebesar 77.206 skala tanpa Komunikasi Interpersonal. Sebagai contoh, misalkan seorang guru merasakan memiliki skor kepemimpinan transformasional sebesar 100 skala, maka Motivasi Kerja Guru selanjutnya dapat diprediksi sebesar  $100 \times 0,519 + 77.206 = 129,106$ . Contoh ini dapat dijelaskan secara grafis melalui gambar di bawah ini:





**Gambar 6. Regresi Linear Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Guru ( $Y$ )**

Setelah memahami serangkaian analisis di atas, dapat diyakini bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Kepemimpinan Transformasional berkontribusi terhadap Motivasi Kerja Guru” telah teruji pada taraf kepercayaan 99%.

Selanjutnya, dapat diinterpretasikan bahwa faktor Kepemimpinan Transformasional memiliki daya prediksi yang sangat signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Padang Pariaman sebesar 0.108 atau 10,8%.

## 2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan melalui penelitian ini adalah “Komunikasi Interpersonal berkontribusi terhadap Motivasi Kerja Guru”. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan analisis korelasi dan regresi sederhana. Rangkuman hasil analisis korelasi Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Guru dapat dilihat pada Tabel 17 dan penghitungan secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran.

**Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Guru**

*Measures of Association*

	R	R Squared	Sig. n.
Y * X2	0.316	0.100	.030
Komunikasi Interpersonal( $X_2$ ) dengan Motivasi Kerja Guru ( $Y$ )			

Hasil perhitungan pada Tabel 17 menunjukkan, bahwa koefisien korelasi antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan variabel Motivasi Kerja Guru adalah 0,316 dengan  $p < \alpha(0,01)$ . Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa Komunikasi Interpersonal berkorelasi positif dan sangat signifikan dengan Motivasi Kerja Guru, dengan koefisien determinasi 0,100. Selanjutnya untuk mengetahui bentuk hubungan tersebut, apakah bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil analisis diperoleh model persamaan regresi  $\hat{Y} = 43.571 + .681X_2$ . Kemudian persamaan ini diuji keberartian dan kelinearannya dengan uji F melalui Anova Regresi. Rangkuman hasil perhitungan pada Tabel 18.

**Tabel 18. Rangkuman Analisis Regresi Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Guru**

ANOVA<sup>b</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6566.258	1	6566.258	11.445	.001 <sup>a</sup>
	Residual	59095.132	103	573.739		
	Total	65661.390	104			

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>

b. Dependent Variable: Y

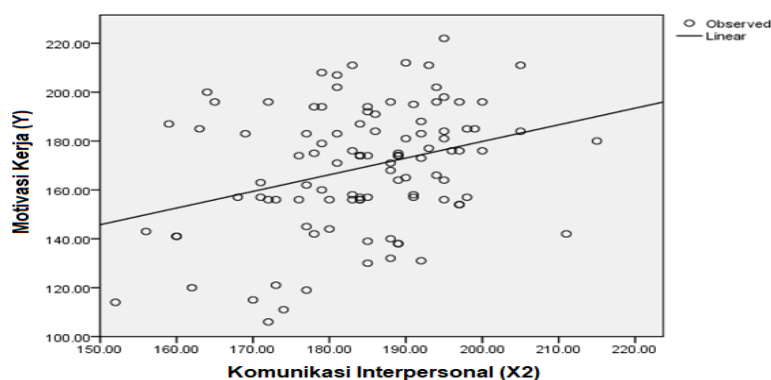
Hasil penghitungan pada Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} = 11,445$  dengan  $p < \alpha(0,01)$ . Ini berarti bahwa model persamaan regresi  $\hat{Y} = 43,571 + 0,681 X_2$  sangat signifikan. Kemudian uji linearitas menghasilkan  $F_{\text{hitung}} = 1,396$  dengan  $\text{sign.} = 0,117$ . Jadi  $p > \alpha(0,05)$ . Maka persamaan regresi tersebut adalah linear. Ternyata persamaan regresi yang ditemukan sangat signifikan dan garis regresinya linear.

**Tabel 19. Model Regresi Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Guru**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	43.571	37.186		1.172	.244
	X <sub>2</sub>	.681	.201	.316	3.383	.001

a. Dependent Variable: Y

Daya prediksi model regresi yang ditemukan di atas ditentukan oleh koefisien arah sebesar 0.681. Ini berarti bahwa setiap peningkatan Komunikasi Interpersonal sebesar 1 skala akan berkontribusi terhadap peningkatan Motivasi Kerja Guru sebesar 0.681 skala. Sementara nilai Motivasi Kerja Guru sudah ada sebesar 43.571 skala tanpa kontribusi kepemimpinan transformasional. Sebagai contoh, misalkan seorang guru merasakan dampak Komunikasi Interpersonal senilai 100 skala, maka Motivasi Kerja Guru selanjutnya dapat diprediksi sebesar  $100 \times 0,681 + 43,571 = 111,671$ . Contoh ini dapat dijelaskan secara grafis melalui gambar 7.



**Gambar 7. Regresi Linear Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>) dan Motivasi Kerja Guru (Y)**

Dengan demikian hipotesis yang diajukan “Komunikasi Interpersonal berkontribusi terhadap Motivasi Kerja Guru” telah teruji secara empiris pada taraf kepercayaan 99%. Selanjutnya diinterpretasikan bahwa faktor Komunikasi Interpersonal dapat digunakan untuk memprediksi Motivasi Kerja Guru. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik Komunikasi Interpersonal yang dirasakan oleh seorang guru maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja Guru tersebut. Daya prediksi Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Padang Pariman dapat dijelaskan berdasarkan hasil analisis sebesar 0,100 atau 10,0%.

### Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini adalah “Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berkontribusi terhadap Motivasi Kerja Guru” Analisis untuk pengujian hipotesis ini menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda. Pertama-tama dilakukan analisis korelasi ganda variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Guru. Rangkuman hasil analisis korelasi dan uji signifikansinya dapat dilihat pada tabel 18 dan penghitungan secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran .

**Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Guru**

<i>Hubungan</i>	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	P
Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Guru	0.407 <sup>a</sup>	0.166	<0,001

Hasil perhitungan pada Tabel 20 memperlihatkan bahwa koefisien korelasi ganda sebesar 0,407, dan koefisien determinasi sebesar 0,166 dengan  $p < \alpha(0,01)$ . Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama dengan Motivasi Kerja Guru. Untuk mengetahui apakah bentuk hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama dengan Motivasi Kerja Guru bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi ganda. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru, model regresinya  $\hat{Y} = 4.050 + 0.419X_1 + 0.537X_2$ . Model persamaan ini selanjutnya diuji dengan uji F melalui Anova Regresi. Hasil perhitungannya terangkum pada Tabel 20 (lihat Lampiran).

**Tabel 21. Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Guru ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10878.993	2	5439.496	10.128	.000 <sup>a</sup>
	Residual	54782.398	102	537.082		
	Total	65661.390	104			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

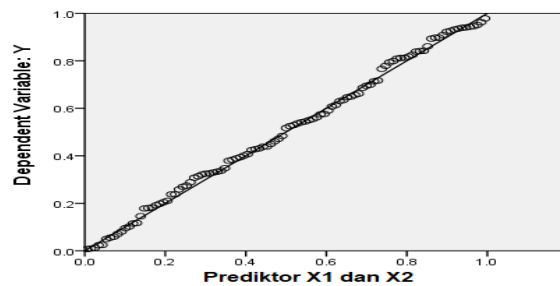
Hasil penghitungan pada Tabel 21 menunjukkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 10,128 dengan  $p < \alpha(0,01)$ . Ini berarti bahwa persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 4.050 + 0.419X_1 + 0.537X_2$  adalah sangat signifikan.

**Tabel 22. Rangkuman Analisis Model Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.050	39.710		.102	.919
	X1	.419	.148	.265	2.834	.006
	X2	.537	.201	.249	2.665	.009

a. Dependent Variable: Y

Daya prediksi model regresi yang ditemukan di atas ditentukan oleh koefisien arah  $X_1$  sebesar 0.419, dan koefisien arah  $X_2$  sebesar 0.537. Ini berarti bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) sebesar 1 skala akan berkontribusi terhadap penambahan nilai Motivasi Kerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0.419 skala, dan peningkatan Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) sebesar 1 skala akan berkontribusi terhadap penambahan nilai Motivasi Kerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0.537 skala. Sebelumnya, nilai Motivasi Kerja Guru sudah ada sebesar konstanta yaitu 4.050 skala tanpa pengaruh dari kedua prediktor tersebut. Sebagai contoh, misalkan seorang guru diketahui skor kepemimpinan transformasional yang dirasakannya, dan skor Komunikasi Interpersonal, masing-masing sebesar 100 skala, maka nilai Motivasi Kerja Guru itu dapat diprediksi sebesar  $100 \times 0.419 + 100 \times 0.537 + 4.050 = 99,65$ . Contoh ini dapat dijelaskan seperti gambar 8.



**Gambar 8. Regresi Ganda Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), dan Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Guru ( $Y$ )**

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berkontribusi terhadap Motivasi Kerja Guru ” telah teruji secara empiris pada taraf kepercayaan 99%. Ini berarti bahwa model regresi ganda yang ditemukan dapat digunakan untuk meramalkan Motivasi Kerja Guru-guru di SMA Negeri Kabupaten Padang Pariaman, bila skor Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal diketahui. Besarnya kontribusinya adalah 0.166 atau 16,6%. Kontribusi efektif kedua variabel terhadap Motivasi Kerja Guru sebesar 16,6% itu bersumber dari Kepemimpinan Transformasional sebesar 10,8% dan dari Komunikasi Interpersonal sebesar 10,0%. Jelasnya lihat Tabel 23.

**Tabel 23. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Guru ( $Y$ )**

Variabel X	Kontr. Relatif KR%	Kontr. Efektif KE%
1	51.924	10.800
2	48.076	10.000
T o t a l	100.000	20.800

Selanjutnya untuk memeriksa besarnya kontribusi murni masing-masing Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Guru, dapat digunakan analisis korelasi parsial. Hasil korelasi parsial dapat dilihat pada tabel 23 dan Lampiran.

**Tabel 23. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial**

Korelasi	R	r <sup>2</sup>	Sign.
r <sub>1,y-2</sub>	0,270	0,0729	0,006
r <sub>2,y-1</sub>	0,255	0,0650	0,009

Tabel 23 di atas memperlihatkan bahwa terdapat hubungan sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja Guru pada saat variabel Komunikasi Interpersonal konstan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,270 dan koefisien determinasi 0,255 dengan  $p < \alpha (0,01)$ . Hal ini bermakna bahwa peranan Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru sangat signifikan meskipun Komunikasi Interpersonal dalam keadaan konstan, dengan kontribusi murni sebesar 7,29%. Selanjutnya, koefisien korelasi parsial Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Guru apabila variabel Kepemimpinan Transformasional dalam keadaan konstan adalah 0,255 dan koefisien determinasi 0,100 dengan  $p < \alpha (0,01)$  atau signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berperan secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru meskipun Kepemimpinan Transformasional konstan, dengan kontribusi murni sebesar 6,50%. Seterusnya untuk mengetahui besaran kontaminasi yang terjadi antar prediktor pada kontribusi bersama Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Guru dilakukan proses perhitungan selisih antara kontribusi efektif masing-masing prediktor dengan kontribusi secara parsial. Besarnya kontribusi efektif Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru sebesar 10,8% sedangkan kontribusinya secara parsial sebesar 7,29%. Dengan demikian terjadi perbedaan 3,51%. Hal ini menunjukkan bahwa kontaminasi Komunikasi Interpersonal kepada prediktor Kepemimpinan Transformasional sebesar 3,51%. Kontaminasi ini relatif kecil dan dapat diabaikan. Selanjutnya kontribusi efektif Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Guru sebesar 10,0% dan kontribusinya secara parsial sebesar 6,5%. Dengan demikian terjadi perbedaan sebesar 3,5%. Hal ini menunjukkan adanya kontaminasi Kepemimpinan Transformasional kepada prediktor Komunikasi Interpersonal sebesar 3,5%, relatif kecil dan dapat diabaikan.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi data dan tingkat pencapaian respon guru-guru di SMA Negeri Kabupaten Padang Pariaman, untuk setiap variabel yang diukur, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat pencapaian responden tentang Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Transformasional, dan Komunikasi Interpersonal termasuk kategori rendah atau kurang. Temuan ini ternyata tidak berbeda dari dugaan awal yang berdasarkan pengamatan pra-survei yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja Guru masih rendah, Kepemimpinan Transformasional kurang dan Komunikasi Interpersonal masih kurang kondusif. Temuan penelitian ini tidak berbeda dari pengamatan awal pada pra survei, meskipun peneliti menyimpulkan awalnya dari data yang berdasar pada pengamatan kasat mata saja. Setelah dilakukan penelitian dengan menggunakan metode ilmiah dimana pengukuran menggunakan instrumen yang sah ternyata hasilnya menunjukkan kebenaran empiris. Temuan yang berkaitan dengan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kontribusi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru sebesar 10,8%, kontribusi Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Guru sebesar 10,0%, sedangkan kontribusi bersama kedua variabel adalah 16,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal mempunyai daya prediktif sekitar 16,6% terhadap Motivasi Kerja Guru. Sedangkan 83,4% lainnya berasal dari faktor dan variabel lain yang tidak dikaji melalui penelitian ini.

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis telah teruji secara empiris. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Guru secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berkontribusi sangat signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru. Penelitian ini ternyata mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyadi (2004) tentang Kontribusi iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja di SMP Negeri Banuhampu Sungai Puar Kabupaten Agam. Kesimpulannya adalah bahwa sumbangan yang diberikan oleh variabel iklim organisasi terhadap variabel prestasi kerja adalah sebesar 7,26% dan sumbangan variabel konsep diri terhadap variabel prestasi kerja adalah sebesar 5,30%. Begitu pula Fauziah (2001) hasil penelitiannya tentang kontribusi konsep diri dan motivasi guru terhadap unjuk kerja guru SMK di Bukittinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsep diri berkontribusi terhadap Motivasi Kerja Guru sebesar 14,43%.

Temuan penelitian ini memperkuat teori Mayo yang dikutip oleh Hoy dan Miskel (1981) menemukan bahwa hubungan yang baik antara pekerja akan meningkatkan keakraban antara pekerja, dan juga meningkatkan unjuk kerja. Dengan demikian di yakini bahwa guru yang memiliki konsep diri yang mantap dan matang akan menampilkan perilaku kerja yang sesuai dengan profesi gurunya dan pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang baik. Berikut Burns (1993:358) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti di antara konsep diri yang rendah dengan pencapaian prestasi kerja yang rendah. Hal ini diperkuat Combs (1964) dalam Burns (1993) mengungkapkan bahwa orang-orang yang berprestasi rendah melihat diri

mereka sendiri sebagai orang-orang yang kurang memadai dibandingkan dengan yang lainnya, mempersepsikan teman-temannya dan orang lain kurang dapat diterima.

Timpe (1993) menyimpulkan bahwa guru akan bekerja lebih optimal jika didukung oleh situasi atau iklim yang baik, karena Komunikasi Interpersonal yang menyenangkan dapat dijadikan sebagai motivasi mereka untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Pentingnya Komunikasi Interpersonal yang kondusif seperti yang telah diuraikan oleh beberapa para ahli, Siswanto (1987) menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal yang kurang baik akan berpengaruh negatif bagi guru, dan sebaliknya Komunikasi Interpersonal yang positif akan memberikan pengaruh yang baik pula sehingga dapat melancarkan pelaksanaan tugas dan program di sekolah tersebut.

Temuan ini mendukung kerangka berfikir yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah merupakan faktor pendorong yang potensial dalam proses pengembangan kompetensi guru secara maksimum sesuai dengan tingkat kemampuannya, sehingga mencapai efisiensi dan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Namun demikian, peranan Komunikasi Interpersonal guru dalam manajemen sekolah tidak kalah pentingnya. Bila kedua faktor ini disinergikan, maka akan dapat menghasilkan Motivasi Kerja Guru yang optimal.

#### 4. Kesimpulan

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. Maka dengan demikian diperlukan perbaikan dan peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam memimpin dilihat dari hasil persepsi guru terhadap capaian indikator yang telah diteliti seperti indikator Punya visi yang jelas, pertimbangan individu, memberi inspirasi dan motivasi dan memberi dorongan intelektual kepada guru. Komunikasi interpersonal memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,100 atau 10,0 %. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik Komunikasi Interpersonal yang dirasakan oleh seorang guru maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja Guru tersebut. Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dan Komunikasi Interpersonal guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap Motivasi Kerja Guru sebesar 16,6 %. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dan Komunikasi Interpersonal guru secara bersama-sama.

#### Daftar Rujukan

- Akbar.Rofiq. 2017. *Analisis Pembelajaran Aktif dengan Pendidikan Collaborative Learning pada Mata Kuliah Manajemen Pendidikan di STAIN Kudus*. Journal
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arni, **Muhammad**. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bafadal, Ibrahim. 2008. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Beta. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Amal Semarang*. Skripsi
- B. Uno, Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bush, T abd Glover, D. 2003. *School Leadership: Concepts and Evidence*, Nottingham: NCSL
- Cochran, William. 1991. *Teknik Penarikan Sampel*. UI-Press
- Danim. 2003. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. PT. Kamus Besar Bahasa Indonesia. (Edisi Ketiga). Balai Pustaka. Jakarta
- Danim, Sudarwan. 2003. *Motivasi Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009. *Manajemen dan kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Devito. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : PT Remaja
- Efendy. 2003. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung. PT. Citra. Adhya Bhakti.
- Epitropaki, Olga. 2001. *What is? Transformasional Leadership*. Inggris: Institute of Work Psikologi University of Sheffield
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Fathurrohman, **Pupuh** dan Sutikno, M. Sobry. 2007. *Strategi Belajar Mengajar i*
- Gistituati, Nurhijrah. 2009. *Manajemen Pendidikan Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang: UNP Pers

- Hamalik, Oemar. 2004. *Pendidikan Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung
- Hariandja. 2002. *Marihat Tua Efendi*. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Idrus, Ali. 2009. *Pengembangan Profesional Guru*. Jakarta: Gaung Persada
- Ishak. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta
- Kaihatu, T.S & Rini, W. (2007). *Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku ekstra peran: studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.98, No. 1, Maret 2007: 49-61.
- Leary. Elizabeth. 2001. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Pustaka Pelajar. Edisi Pertama. Yogyakarta
- Lileweri, Alo. 2001. *Sosiologi Organisasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Lensufiie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi. Yogyakarta
- Mathis, RL, Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Miftah *Thoha*, 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada *Mulyana*, Deddy (2000). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2011. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Ngalim Purwanto*. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panji. 2000. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta. Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007. *Tentang Standar Kepala Sekolah*.
- Rajhans. Kirti. 2012. *Effective Organizational Communication. A Key Employee Motivation and Performance*. *Jurnal Interscience*
- Rivai, Veithzal, sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Parsada.
- Riduwan. 2012. *Pengantar Statistik Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Rusman. 2011. *Model-Model Pembelajaran Guru Profesional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2000. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Cetakan Kedua. Mandar Maju. Bandung
- Sergiovanni*, Thomas J. Dan Starratt, Robert J. 1997. *Supervision: Human Perspectives*., New York:
- Setiadi, Elly M, Hakam, Kama A, Effendi Ridwan. 2012. *Ilmu Sosial Budaya Sosial*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri
- Siswanto, Bejo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Penerbit Sinar Dunia. Bandung
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Surya, Darma. 2005. *Manajemen Kinerja*: Pustaka Belajar: Jakarta
- Sukri. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Moral Kerja Guru SMK Negeri Kota Padang*. Tesis
- Suryanto. 2007. *Informasi dan Pengetahuan*. Diperoleh tanggal 1 Maret 2014 dari <http://www.suryanto.blogspot.co.id/html>
- Sutrisno. 2007. *Kontribusi Pembinaan dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Negeri Padang*. Tesis
- Sunarto. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Amus Offset
- Suyanto. 2000. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Millenium III*. Yogyakarta. Adi Cipta.
- Swandri. 2003. *Efektifitas Kepemimpinan Transformasional*. *Jurnal SPSS (Statistical Program For Social science)* versi 16.00
- Syaodih, Sukmadianta. 2009. *Landasan Psikologi dan Proses Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian. Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Pertama). Jakarta. Binapura Aksara
- Rachmawati. Ike Kusdyah.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Timpe. 1993. *Seri Manajemen sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Cet. 4 PT. Elek Media Computindo. Jakarta
- Trianto dan Tutik, Titik Triwulan. 2007. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher
- Undang-undang RI NO. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Undang-undang RI NO. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Nasrun. 2016. *Psikologi Belajar*. *Jurnal Kependidikan Islam*, Volume 6

- Oemar. 2004. *Pendekatan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta : PT.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta. Sinar Grafika Offset
- Poerwadarminta, W. J. S. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Faturrohman. Pupuh. 2012. *Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sesuai Standar Nasional*. Yogyakarta : Teras
- Uno, Hamzah B. 2013. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan dan manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yulk. Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi 5. Alih Bahasa Budi Suprianto
- Yodiq, Muhammad. 2016. *Peran Komunikasi Interpesonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda*. eJurnal Ilmu Komunikasi, 4 (2)
- Wahyudi dan Suryono. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan*. Jakarta. Bumi Aksara.