

**KONTRIBUSI KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI BERPRESTASI GURU SEKOLAH DASAR
DI KECAMATAN LUBUK SIKAPING**

TESIS



Oleh :

S U H E M I

NIM. 10659

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
KONSENTRASI ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

ABSTRACT

SUHEMI, 2011. The contribution of Interpersonal Communication and the Leadership of the Head to motivate teacher achievement at Elementary School. In Sub Distrit of Lubuk Sikaping, West Sumatera. Thesis of post graduate Padang State University.

Based on the perception in the field, in fact the motivation of teacher at Elementary School in Sub District of Lubuk Sikaping, West Sumatera is still low. Reseacher anticipate the contribution of interpersonal communication and the leaer ship of the head master have a contribution to motivate elementary teacher achievement. On the other hand, the reseacher should do the reseacrh to know the fact.

The purpose of this research is want to know the contribution of interpersonal communication and the leader ship of the head master to motivate teacher achievement of elementary school in Sub district of Lubuk Sikaping, West sumatera. The hypothesis will be discuss inthis reseacrh are 1) The interpersonal of communication has a contribution to motivate teacher achievement. 2) The leadership of head master has a contribution to motivate teacher achievement. 3) The interpersonal of communication and the leadership of the head master by together also have a contribution for motivate teacher achievement.

The population of this reseacrh is all of the teacher at Elementary School in Sub District of Lubuk Sikaping, West Sumatera that has status as a Civil Publik Servant (PNS) that consist of 85 people. The sample of this reseacrh is 51 collect by using *stratified random proportional sampling* technigue. The data of this research is collect by using Enequatte model scale of likert that has been tastedthe accuracy and the mainstay. The data will analyse by using correlational technigue and regresi.

The result of this research poin out that 1)The interpersonal of communication has a contribution for motivate teacher achievement in the amount of 27,4%. 2) The leadership of the head master has a contribution for motivate teacher achievement in the amount of 44,4%. 3) The interpersonal of communication and the leadership pf the head master by together also have contribution for motivate teacher achievement in the amount of 54,6%. Based on the result of thedescriptive analysis seen that, the interpersonal of communication is in the good category, The leadership of the head master is in the good category and motivation teacher achievement is also in the enough category.

The interpersonal of communication and the leadership of head master are two important factors which have a contribution to motivate teacher achievement, and also for another factors that can not be ignored because, also have contribution to motivate teacher achievement of elementary school in Sub District of Lubuk Sikaping, West Sumatera which never discuss in this reseacrh.

ABSTRAK

SUHEMI, 2011. Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan dilapangan, teramati bahwa motivasi Berprestasi guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping Provinsi Sumatera Barat masih rendah. Peneliti menduga komunikasi interpersonal dan kepemimpinan Kepala sekolah berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lubuk sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat ,oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi komunikasi interpesonal dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivas berprestasi guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: 1) komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru, 2) Kepemimpinan Kepala sekolah berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru, 3) komunikasi interpersonal dan kepemimpinan kepala Sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru.

Populasi penelitian ini adalah semua guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jumlah populasi sebanyak 85 orang. Sampel penelitian berjumlah 51 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data penelitian dikumpulkan dengan angket model skala Likert yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 27,4%. 2) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 44,4%. 3) komunikasi interpersonal dan Kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 54,6%. Bedasarkan hasil analisis deskriptif terlihat bahwa komunikasi interpersonal berada pada kategori baik, Kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik dan motivasi berprestasi guru juga berada pada kategori baik.

Komunikasi interpersonal dan Kepemimpinan kepala sekolah adalah dua faktor penting yang berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru di samping faktor-faktor lain yang tidak bisa diabaikan yang juga berkontribusi terhadap motivasi berprestasi Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat yang belum dikaji dalam penelitian ini.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya mneyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul KONTRIBUSI KOMUNIKASI INTERPESONAL DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN LUBUK SIKAPING Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penelitian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang, kecuali di kutip secara tertulis dengan jelas da dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pusaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya dengan norma dan keputusan hukum yang berlaku.

Padang, Pebruari 2011

Saya yang menyatakan

SUHEMI
NIM.10659

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan tesis ini. Tesis ini berjudul “Kontribusi Komunikasi Inerpesonal dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping” Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat.

Penulisan tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan perkuliahan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Salawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW.

Dalam penulisan tesis ini penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Mukhaiyar, selaku direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D., dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd dan Bapak Dr. Yahya, M.Pd sebagai dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran melalui saran dan kritikan agar tesis ini menjadi lebih baik.
4. Kepala Dinas Pendidikan, Kabupaten Pasaman, yang telah memberi kesempatan, izin, dan bantuan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
5. Kepala UPT. Dinas Pendidikan Kecamatan Lubuk Sikaping, Kepala Sekolah Dasar se Kecamatan Lubuk Sikaping yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

6. Yang mulia ayahnda Sahar dan Ibunda Asiah (Almarhum) serta mertua H.Arpan Ratman dan Hj.Mis Ani, serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dorongan dan fasilitas dalam melaksanakan pendidikan.
7. Istriku (Aan Erfani) dan Anakku (Rahmiathul Ranisa, Nurul Pratiwi, dan Agung Budiman) yang telah memberikan semangat yang luar biasa kepada penulis hingga selesainya tesis ini.
8. Teman-teman AP 2008 yang telah banyak memberikan bantuan,dorongan,kritikan dan saran dalam menyelesaikan tesis ini.

Mudah-mudahan segala bantuan yang diberikan oleh semua pihak, menjadi amal dan di ridhoi ALLAH SWT. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca untuk perbaikan dan kesempurnaan tesis ini.

Padang, Pebruari 2011

PENULIS

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Surat Pernyataan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Perumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	13

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	15
1. Motivasi Berprestasi	15
2. Komunikasi Interpersonal.....	18
a. Pengertian Komunikasi	18
b. Pengertian Komunikasi Interpersonal	19
c. Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal	20
d. Tujuan Komunikasi Interpersonal	21
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	25

	Halaman
B. Penelitian yang Relevan.....	28
C. Kerangka Berfikir	30
1. Kontribusi Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Berprestasi Guru	30
2. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru	31
3. Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Motivasi Berprestasi Guru	32
D. Hipotesis Penelitian	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	36
B. Populasi dan Sampel	37
1. Populasi	37
2. Sampel.....	37
C. Lokasi Penelitian	40
D. Variabel Penelitian	40
1. Variabel Bebas	40
2. Variabel Terikat	41
E. Definisi Operasional	41
1. Komunikasi Interpersonal	42
2. Kepemimpinan Kepala sekolah.....	42
3. Motivasi Berprestasi Guru	42

	Halaman
F. Intrumen Penelitian	43
G. Pengukuran Intrumen Penelitian	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas	46
H. Ujicoba Instrumen	47
1. Tempat dn Waktu Ujicoba	47
2. Langkah – langkah melakukan Ujicoba	47
3. Langkah – langkah Uji Validita dan Reliabilitas	48
4. Hasil Ujicoba Instrumen	49
5. Kisi – Kisi Instrumen	53
I. Teknik Analisa Data	54
J. Analisis Data	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	58
1. Motivasi Berprestasi Guru	58
2. Komunikasi Interpersonal	60
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	62
B. Uji Persyaratan Analisis	64
1. Uji Normalitas	65
2. Uji Homogenitas	66

	Halaman
C. Pengujian Hipotesis	67
1. Komunikasi Interpersonal terhadap Kemampuan Motivasi Berprestasi Guru	67
2. Persepsi tentang Pasangan terhadap Kemampuan Motivasi Berprestasi Guru	69
3. Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru.....	71
D. Pembahasan	73
1. Kontribusi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kemampuan Motivasi Berprestasi Guru	73
2. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru	75
3. Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru	75
E. Keterbatasan	76
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	78
B. Implikasi	78
C. Saran.....	81
DAFTAR RUJUKAN	82
LAMPIRAN	87

Daftar Tabel

Tabel	Halaman
1. Penyebaran Populasi Penelitian	37
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	39
3. Penetapan Jumlah Sampel.....	40
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	44
5. Penetapan Jumlah Sampel Penelitian	48
6. Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi Guru.....	59
7. Distribusi Fekuensi Komunikasi Interpersonal.....	61
8. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah	63
9. Rangkuman analisis Liliefors (n=56)	65
10. Hasil Uji Kesamaan Varians	66
11. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Berprestasi Guru (Y)	67
12. Analisis Varians (ANAVA) untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Linier Sederhana $\hat{Y} = 76,171 + 0,627X_1$	68
13. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Berprestasi Guru (Y)	69
Analisis Varians (ANAVA) untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi Linier Sederhana $\hat{Y} = 117,577 + 0,409X_2$	70
14. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda dengan Tiga Variabel Bebas	72

Daftar Gambar

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga turut mempengaruhi motivasi guru dalam bekerja	7
2. Konstilasi Kerangka Berfikir	35
3. Histogram Motivasi Berprestasi Guru	60
4. Histogram Komunikasi Interpersonal	62
5. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah	64

Daftar Lampiran

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	87
2. Pengujian Validitas Instrumen.....	132
3. Perhitungan Realiabilittas Instrumen Penelitian.....	142
4. Rekapitulasi Data Penelitian	156
5. Deskripsi Data Penelitian.....	162
6. Persyaratan Analisis	166
7. Pengujian Hipotesis 1	178
8. Pengujian Hipotesis 2	186
9. Pengujian Hipotesis 3	194
10. Dokumentasi Penelitian	198

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang baik dan bermutu merupakan harapan bagi setiap pihak pada saat ini, baik individu, keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Banyak orang menyadari bahwa kehidupan yang sejahtera hanya dapat diperoleh melalui pendidikan yang baik dan bermutu.

Dalam *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Potensi-potensi inilah yang diharapkan dapat menopang kehidupan masa depan yang lebih baik, makmur dan sejahtera. Itulah sebabnya pembangunan nasional di sektor pendidikan harus menjadi sebuah prioritas, bila kita tidak ingin kalah bersaing pada era global yang semakin kompetitif.

Salah satu upaya memperoleh pendidikan yang baik dan bermutu adalah melalui suatu sistem pendidikan yang dilaksanakan secara formal pada suatu sekolah, mulai dari sekolah dasar, sekolah menengah sampai perguruan tinggi. Penyelenggaraan pendidikan di setiap jenjang harus selalu berpedoman ke pada visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah dirumuskan.

Aan (2005: 29) menjelaskan bahwa mutu sudah merupakan keharusan yang tidak terbantahkan dan merupakan konsep yang paling manjur menjawab tantangan-tantangan yang semakin kompleks. Mutu menjadi indikator penting efektifitas sekolah. Untuk mencapai keberhasilan pencapaian mutu pendidikan yang baik melalui sekolah, semua pihak yang terlibat di dalamnya haruslah berperan aktif. Salah satu unsur yang sangat penting peranannya dalam proses pembelajaran di sekolah adalah guru.

Pada dasarnya, sebuah sekolah bukan saja mengharapkan gurunya mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan sekolah. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan guru tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap guru guna meningkatkan kinerjanya. Seberapa besar motivasi guru dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktifitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Studi tentang motivasi guru merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kinerja guru.

Guru di sekolah sering memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya. Dalam melaksanakan pekerjaan, ada yang berorientasi pada besar kecilnya upah yang diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karier. Ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi seorang guru menjadi tinggi, diantaranya adalah gaji (*reward*), prestasi, afiliasi, karir atau kekuasaan, kepemimpinan kepala sekolah, dan lain-lain. Peranan motivasi dalam menunjang

pemenuhan kebutuhan berprestasi guru sangat besar. Dengan kata lain, motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya.

Hasil pengamatan sementara menunjukkan berbagai gejala rendahnya motivasi berprestasi guru. Indikasi ini dapat dilihat melalui berbagai fakta di lapangan antara lain, guru dalam mengajar hanya sekedar menuntaskan materi yang telah diprogramkan, sehingga ada kesan guru kurang bersemangat dan kurang bergairah dalam bekerja. Selain itu, masih ada guru yang tidak membuat persiapan mengajar dengan baik dan juga guru yang masih menggunakan metode konvensional dalam mengajar. Masih ditemui juga guru yang sering datang terlambat ke sekolah, atau bahkan sering libur karena jarak rumah dan sekolah jauh.

Jika ditinjau dari segi pergaulan guru, masih ditemui guru yang pergaulannya kurang harmonis dengan rekan sejawat atau dengan kepala sekolah yang menimbulkan suasana kurang menyenangkan di antara sesama guru. Selain itu, masih ada guru yang membentuk kelompok-kelompok sendiri di lingkungan mengajarnya. Hal ini kadangkala disebabkan oleh kurangnya perhatian atasan terhadap pembinaan dan peningkatan kualitas guru. Semua fenomena ini mengindikasikan rendahnya motivasi guru dalam bekerja yang berpengaruh terhadap rendahnya hasil belajar siswa. Berdasarkan data tentang hasil belajar siswa dari beberapa mata pelajaran masih rendah yaitu rata-rata di bawah 6,5 (Sumber dari Data UPTD Kecamatan Lubuk Sikaping, 2010)

Motivasi berprestasi guru di sekolah ditentukan oleh banyak faktor. Di antaranya adalah bagaimana komunikasi interpersonalnya di sekolah. Komunikasi interpersonal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan komunikasi interpersonal, Deddy (2004:73) menyatakan “komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal.” Atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah aktivitas komunikasi antara seseorang dengan seorang lainnya secara tatap muka, dimana kedua belah pihak dapat langsung merasakan akibat dan umpan balik yang segera dari informasi yang disampaikan.

Jika seorang guru memiliki komunikasi interpersonal yang baik dengan siswa, sesama guru, dan kepala sekolah, maka ia akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Komunikasi interpersonal yang baik antara guru dengan siswa yang berlangsung baik, akan menimbulkan suasana pembelajaran yang kondusif untuk belajar. Ia akan mampu menciptakan suasana bekerja yang menyenangkan karena hubungan dengan siswa, guru, dan kepala sekolahnya terbina dengan harmonis.

Komunikasi interpersonal yang baik antara seorang kepala sekolah dengan guru akan meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik akan selalu berusaha mendorong gurunya untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya dalam bertugas sehingga motivasi guru juga akan meningkat. Hal ini mengindikasikan

bahwa dengan komunikasi interpersonal yang baik, motivasi berprestasi seorang guru juga akan baik. dan sebaliknya, jika komunikasi interpersonal guru kurang baik, maka motivasi berprestasi guru tersebut juga akan kurang baik, sebab hubungannya dengan orang lain di lingkungan sekolah berawal dari baik atau tidaknya komunikasi interpersonal guru tersebut dengan orang lain di lingkungan sekolah.

Selain faktor komunikasi interpersonal guru, peran atasan atau kepala dalam memimpin bawahan atau seluruh masyarakat sekolah yang disebut dengan kepemimpinan seorang kepala sekolah juga ikut menentukan motivasi berprestasi guru. Peran pemimpin menurut Davis dan Newstorn (1990: 152) sangat penting dalam organisasi. Sebab, tanpa adanya pemimpin, suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin.

Jika seorang kepala sekolah telah menerapkan sistem kepemimpinan yang baik, maka motivasi berprestasi guru juga akan meningkat. Kepala sekolah yang menerapkan pola kepemimpinan yang baik akan senantiasa menjadi panutan bagi para gurunya. Kepala sekolah yang baik, akan selalu mendorong guru untuk berbuat lebih baik demi mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kepemimpinan yang baik, kepala sekolah akan senantiasa mendorong guru untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka sehingga motivasi guru untuk berprestasi senantiasa meningkat.

Hal tersebut didasarkan pada suatu dugaan, bahwa seorang guru tidak selalu bekerja dengan latar belakang untuk mendapat gaji, dimana oleh Maslow diidentifikasi menjadi 5 (lima) jenjang kebutuhan manusia, yaitu seseorang akan

berusaha untuk memenuhi jenjang yang lebih tinggi apabila jenjang yang lebih rendah sudah terpenuhi. Tidak dipungkiri bahwa seorang guru pada awalnya tertarik pada besarnya gaji maupun bonus yang ditawarkan. Namun, hal ini tidak akan berlangsung terus-menerus karena pada suatu saat perhatian utamanya bukan lagi bertumpu pada besarnya gaji, melainkan *job content* yang ditanganinya. Dengan demikian, masalah gaji dan upah bergeser menjadi kebutuhan sekunder.

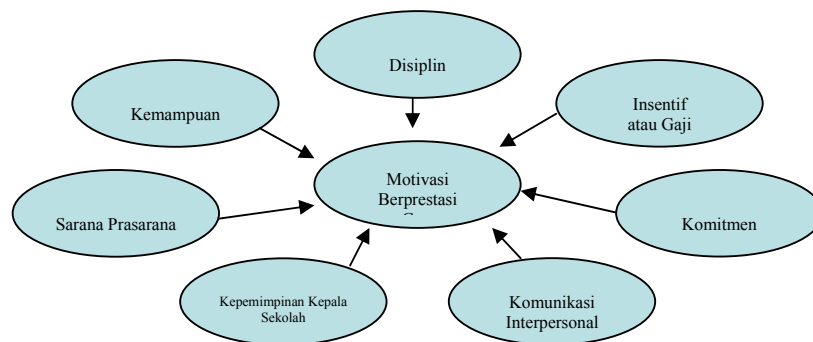
Pada sisi lain, ada anggapan bahwa gaji dan bonus hanyalah merupakan faktor higiene yang menyebabkan seseorang bersedia untuk bekerja, namun bukan atas dasar kebutuhan untuk berprestasi. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan.

Motivasi untuk berprestasi sebenarnya merupakan fungsi dari faktor-faktor di luar gaji, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri yang berguna untuk mengembangkan diri dari tanggung jawab yang diembannya dan pengakuan atas perolehan dalam hal karier di sepanjang masa kerjanya. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik, lebih bersemangat dan gairah, serta lebih giat tanpa menunggu perintah dari kepala sekolah. Begitu pula sebaliknya, guru yang motivasi berprestasinya rendah akan bekerja kurang maksimal, kurang serius, kurang semangat, dan kurang bergairah dalam bekerja. Hal ini akan mempengaruhi proses pembelajaran di sekolah, hasil belajar siswa, dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu motivasi guru memiliki peranan penting dalam proses pembelajaran.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi merupakan salah satu hal penting bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru dapat meningkat, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Motivasi berprestasi guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari faktor internal, maupun eksternal. Secara internal, motivasi seorang guru untuk berprestasi dipengaruhi oleh disiplin, kemampuan, serta komitmen guru dalam bekerja. Sedangkan secara eksternal, motivasi berprestasi dipengaruhi oleh sarana prasarana, insentif, kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan sebagainya. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi guru dalam bekerja tersebut dapat digambarkan dalam bagan berikut ini:



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga turut mempengaruhi motivasi guru dalam bekerja.

Veithzal (2004a:443) mengungkapkan bahwa “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting”. Semakin baik

disiplin seseorang menunjukkan semakin tinggi motivasi berprestasi yang ia miliki. Disiplin kerja yang baik menunjukkan motivasi kerja yang baik pula. Rand (dalam Timpe, 1993:424) mengungkapkan “disiplin adalah kegiatan penting dalam proses manajemen dan berhak mendapatkan lebih banyak perhatian”. Tetapi pada beberapa sekolah ditemukan guru yang masih melanggar disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasinya masih rendah.

Faktor intrinsik lain yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru adalah kemampuan guru. Veithzal (2004b:237) mengemukakan bahwa “kemampuan dalam suatu bidang hanya dapat dimiliki seseorang apabila dia memiliki bakat, termasuk pula kecerdasan (*inteligensi*) yang memadai. Bakat biasanya dikembangkan dengan pemberian kesempatan penambahan pengetahuan baik melalui pendidikan, latihan atau pengalaman bekerja”. Kemampuan seseorang dapat ditingkatkan, dengan belajar atau dengan pelatihan-pelatihan. Namun tetap saja ditemukan masih ada guru yang bekerja seolah-olah tidak memanfaatkan kemampuannya yang maksimal. Bahkan, walaupun telah berkali-kali mengikuti pelatihan, tetapi keterampilannya cenderung statis, dan tetap saja sulit berubah.

Komitmen adalah sebuah janji atau keterikatan untuk melakukan sesuatu. Komitmen seseorang dapat tercermin dari kerelaan dan keikhlasannya dalam bekerja. Seperti diungkapkan oleh Ary (2001:91) ”menepati janji adalah suatu langkah emas yang bisa dilakukan untuk meraih kepercayaan yang sangat tinggi”. Dari pengamatan, masih ada guru yang seolah-olah lupa dengan komitmennya sebagai agen pembaharuan di sekolah sehingga mengurangi kepercayaan bagi sebagian siswa terhadap kinerjanya.

Insentif guru juga banyak dipermasalahkan. Menurut Veithzal (2004:362) “insentif merupakan salah satu penghargaan bagi prestasi kerja yang baik.” Kemudian menurut Marihot (2002:265) “insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja...” Jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang baik yang ditunjukkan melalui kinerja yang baik, maka wajarlah dia mendapatkan insentif yang lebih dari yang lain. Melalui insentif yang mencukupi, kinerja dapat ditingkatkan. Kenyataannya, insentif yang diterima guru di sekolah-sekolah justru belum mampu mendorong mereka untuk membangun kinerja lebih baik, yang oleh Hadiyanto (2004:3) dinilai sangat melecehkan profesi pendidik.

Selanjutnya, komunikasi interpersonal. Komunikasi, terutama komunikasi interpersonal dapat mendukung terciptanya keakraban, keterbukaan, perasaan positif dan kebersamaan antara sesama guru, atau pimpinan, dan dengan semua warga sekolah. Komunikasi interpersonal yang baik diduga mendukung terhadap penciptaan motivasi kerja yang baik. Seperti disampaikan oleh Conlow (2005:66) komunikasi dengan karyawan satu persatu antara lain dapat mendorong peningkatan prestasi kerja dan produktivitas. Kenyataan yang diamati di beberapa sekolah bahwa komunikasi interpersonal diantara sesama warga sekolah kelihatannya belum harmonis sebagaimana yang diharapkan.

Sarana-prasarana sangat membantu bagi peningkatan motivasi kerja guru di sekolah. Melalui sarana-prasarana yang memadai, kreativitas guru akan berkembang yang akhirnya meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Namun, walaupun di beberapa sekolah sudah tersedia sarana-prasarana yang

memadai, masih ditemukan guru yang belum mampu mendayagunakannya secara optimal, sehingga menjadi hambatan bagi usaha mereka mengembangkan mutu pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai atasan guru di sekolah merupakan salah satu sumber motivasi ekstrinsik. Kepemimpinan juga akan sangat berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Adanya perhatian, bantuan, dan bimbingan dari kepala sekolah akan membawa dampak positif terhadap motivasi guru dalam bekerja. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sudah baik dan disukai guru, maka guru juga akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan demikian pula sebaliknya. Kepemimpinan kepala sekolah yang kurang baik, akan menimbulkan kebencian dalam diri guru dan menyebabkan menurunnya motivasi guru untuk bekerja. Hal ini tentu saja membawa pengaruh buruk dalam diri guru.

Guru akan merasa nyaman dan bekerja dengan sungguh-sungguh, jika ia mendapatkan dukungan dari pimpinannya, atau jika pekerjaannya dihargai oleh pimpinannya. Tetapi dari fenomena yang peneliti amati di lapangan melalui studi pendahuluan, terlihat pula bahwa ada kepala sekolah yang kurang memperhatikan bagaimana gurunya dalam bekerja. Kepala sekolah ada yang hanya sekedar mengarahkan guru, tanpa memberikan bimbingan dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Bahkan, yang lebih ironi, ada juga kepala sekolah yang datang ke sekolah hanya sekali seminggu untuk upacara bendera saja dikarenakan jarak antara sekolah dengan rumahnya jauh. Hal ini tentu saja membuat guru menjadi kurang bermotivasi untuk mengajar. Apabila keadaan ini dibiarkan

berlarut-larut, maka tujuan pendidikan yang diinginkan tidak akan tercapai, sebab, guru adalah ujung tombak pelaksana kegiatan pembelajaran di sekolah. Karena itulah dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pun diduga turut mempengaruhi motivasi berprestasi guru.

C. Pembatasan Masalah

Guru perlu meningkatkan potensi yang ada pada diri mereka dengan cara pengembangan diri. Dalam hal ini, pengembangan diri pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan oleh para guru sehingga dapat membantu untuk mengoptimalkan kinerjanya dan hasil belajar siswa. Pengembangan diri merupakan usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan dengan pekerjaannya (Asa'ad, 2003). Usaha untuk mengembangkan diri tersebut hendaknya dimulai dari keinginan yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri. Keinginan untuk mengembangkan diri dan bekerja secara bersungguh-sungguh itu disebut motivasi berprestasi.

Seperti yang telah diuraikan dalam identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang diduga berdampak terhadap motivasi berprestasi guru di sekolah. Peneliti belum mungkin meneliti semua faktor tersebut, karena keterbatasan kemampuan, baik kemampuan akademik, biaya, waktu maupun tenaga. Oleh karena itu masalah penelitian dibatasi hanya dua dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru tersebut, yaitu komunikasi interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah. Kedua faktor ini diduga paling besar kontribusinya terhadap motivasi berprestasi guru. Komunikasi interpersonal guru

diduga memberikan kontribusi terhadap motivasi berprestasi mereka di sekolah. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mendorong timbulnya motivasi berprestasi guru dalam bekerja sehingga kinerja guru akan meningkat.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Apakah komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru SD di Kecamatan Lubuk Sikaping?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru SD di Kecamatan Lubuk Sikaping?
3. Apakah komunikasi interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru SD di Kecamatan Lubuk Sikaping?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Besarnya kontribusi komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi guru SD di Kecamatan Lubuk Sikaping.
2. Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru SD di Kecamatan Lubuk Sikaping.

3. Besarnya kontribusi komunikasi interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi guru SD di Kecamatan Lubuk Sikaping.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi guru SD di Kecamatan Lubuk Sikaping, kepala sekolah, pengawas, pihak UPTD dan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi guru terhadap urgensi komunikasi interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru.
2. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi para guru untuk meningkatkan kualitas diri yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik, yang diduga berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru dalam bekerja, sehingga guru dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing bagi siswanya.
3. Sebagai bahan masukan dan wacana bagi komite sekolah dan dewan sekolah dalam upaya peningkatan kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah.
4. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan baik formal maupun nonformal terhadap pentingnya komunikasi interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru.
5. Bagi peneliti sendiri, sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar magister pendidikan untuk mempertajam visi dan menambah wawasan

tentang hal-hal yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah.

6. Bagi perguruan tinggi, khususnya Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan peningkatan motivasi berprestasi para guru, terutama yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah di lingkungan sekolah.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat kontribusi komunikasi interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Temuan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Komunikasi interpersonal memberikan kontribusi yang berarti terhadap motivasi berprestasi guru SD di Kecamatan Lubuk Sikaping sebesar 27,4%.
2. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang berarti terhadap motivasi berprestasi guru SD di Kecamatan Lubuk Sikaping sebesar 44,4%.
3. Komunikasi interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti terhadap motivasi berprestasi guru SD di Kecamatan Lubuk Sikaping sebesar 54,6%.

Dari temuan tersebut dapat dimaknai bahwa motivasi berprestasi guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal.

B. Implikasi

1. Upaya meningkatkan motivasi berprestasi guru melalui peningkatan komunikasi interpersonal

Komunikasi, terutama komunikasi interpersonal dapat mendukung terciptanya keakraban, keterbukaan, perasaan positif dan kebersamaan antara

sesama guru, atau pimpinan, dan dengan semua warga sekolah. Komunikasi interpersonal yang baik diduga mendukung terhadap penciptaan motivasi kerja yang baik. Seperti disampaikan oleh Komunikasi yang efektif adalah harapan bagi semua orang. Menurut Jalaluddin (1999:118) “komunikasi interpersonal akan efektif jika pertemuan komunikasi merupakan hal yang menyenangkan bagi komunikan, yang akan membuat mereka gembira dan terbuka”. Pada bagian lain Jalaluddin (1999:129) menyatakan “di antara berbagai faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, faktor percaya adalah yang paling penting..., faktor “percaya” menentukan efektivitas komunikasi”. Conlow (2005:66) komunikasi dengan karyawan satu persatu antara lain dapat mendorong peningkatan prestasi kerja dan produktivitas. Kenyataan yang diamati di beberapa sekolah bahwa komunikasi interpersonal diantara sesama warga sekolah kelihatannya belum harmonis sebagaimana yang diharapkan. Oleh karena itu perlu sekali peningkatan komunikasi interpersonal antar sesama guru maupun siswa dan kepala sekolah di sekolah tersebut melalui kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan komunikasi interpersonal seperti; kegiatan yang bertujuan meningkat rasa percaya, empati, keterbukaan dan sikap positif antar sesama guru, kepala sekolah dengan guru, dan sesama masyarakat sekolah melalui kegiatan majlis taklim sekolah, rekreasi bersama, olah raga bersama, perlombaan dan melalui kegiatan forum KKG.

2. Upaya peningkatan motivasi berprestasi guru melalui kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai atasan guru di sekolah merupakan salah satu sumber motivasi ekstrinsik. Kepemimpinan juga akan sangat berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Adanya perhatian, bantuan, dan bimbingan dari kepala sekolah akan membawa dampak positif terhadap motivasi guru dalam bekerja. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sudah baik dan disukai guru, maka guru juga akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan demikian pula sebaliknya. Kepemimpinan kepala sekolah yang kurang baik, akan menimbulkan kebencian dalam diri guru dan menyebabkan menurunnya motivasi guru untuk bekerja. Hal ini tentu saja membawa pengaruh buruk dalam diri guru.

Hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi (1993) mengemukakan tiga fungsi pokok kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah.
2. Mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antarpersonal agar seluruhnya bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efektif dan efisien.

Mewujudkan pemberdayaan setiap personil secara tepat agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal dalam proses pembelajaran di sekolah.

Dengan dijalankan fungsi kepala sekolah tersebut dengan baik dapat menyebabkan guru akan merasa nyaman dan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga meningkat motivasi berprestasi dari guru tersebut. Apalagi jika ia mendapatkan dukungan dari pimpinannya, atau jika pekerjaannya dihargai oleh pimpinannya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka diajukan beberapa saran kepada baik kepala sekolah maupun guru yang bersangkutan yaitu:

1. Perlu upaya peningkatan komunikasi interpersonal dalam menjalankan aktifitas sehari-hari melalui berbagai kegiatan antara lain: dengan mengadakan acara – acara majlis taklim atau kegiatan keagamaan, rekreasi bersama, melalui kegiatan forum KKG, dan pelatihan ESQ.
2. Perlu Peran atasan atau kepala dalam memimpin bawahan atau seluruh masyarakat sekolah untuk senantiasa mendorong guru untuk menunjukkan kinerja terbaik sehingga motivasi guru untuk berprestasi senantiasa meningkat.
3. Perlu diupayakan rasa kebersamaan bagi guru dan seluruh masyarakat sekolah melalui kegiatan olah raga bersama, dan acara perlombaan antar masyarakat sekolah seperti olah raga, kesenian, dan lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Aan Komariah dan Capi Triatna. 2005. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abdul Maujud. 2002. "Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Kemampuan Bekerja Sama terhadap Kinerja Pimpinan Jurusan Universitas Negeri Padang". *Tesis* tidak diterbitkan .Padang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang..
- Agus Irianto. 2004. *Statistik*. Jakarta: Prenada Media.
- Alex Sobur. 2003. *Psikologi Umum*.Bandung: Pustaka Setia.
- Alo Liweri.1997. *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: Citra Aditia Bakti.
- Arni Muhammad. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Artina Burhan. 2002. "Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Kemampuan Manajerial terhadap keberhasilan tugas-tugas Pimpinan Madrasah Aliah Negeri di Sumatra Barat". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang..
- Ary, Donald. 1982. *Pengantar Penelitian Pendidikan*. Terjemahan oleh Arief Furhan. Surabaya: Usaha Ikhlas.
- Ary Ginanjar Agustian. 2002. *E S Q*. Jakarta: Arga
- Conlow, Rick. 2005. *Menjadi Supervisor Hebat*. Terjemahan oleh Kumala I.S. 2005. Jakarta: PPM.
- Cooper, R, Donald dan Emory, C. William. 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 2. Terjemahan oleh Widyono Sucipto dan Uka Wikarya. 1995. Jakarta: Erlangga.
- Dachnel Kamars. 2004. *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*. Padang: Suryani Indah.
- Depdiknas. 2001. *Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah: Materi Pelatihan Calon Kepala Sekolah*. Jakarta: Dirjendikdasmen
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.