

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman menuntut adanya peningkatan pendidikan yang sesuai dan sejalan dengan fungsi serta tujuan pendidikan nasional. Perkembangan teknologi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul untuk menjawab tantangan zaman. Penyiapan sumber daya manusia yang unggul adalah cara untuk mengalahkan persaingan dan berkolaborasi secara global dalam duni pendidikan di Indonesia, khususnya melalui pendidikan formal di sekolah. Lembaga pendidikan formal sangat perlu untuk bisa melahirkan keterampilan bagi generasi muda untuk memenuhi tuntutan dan perkembangan zaman lebih maju dan kompleks.

Kepala madrasah sebagai pimpinan kelembagaan yang mengemban tugas dan tanggung jawab Pengelola dan pengawas keputusan sekolah. Di samping sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas kepemimpinan pendidikan, sebagai manager, juga sebagai *decision maker*, kepala sekolah sebagai pihak pertama yang menentukan dinamika edukatif sekolah baik sisi kemajuan maupun kemundurannya. Dalam hal ini kepala sekolah adalah tenaga kependidikan yang memiliki peran dan tanggung jawab yang signifikan dalam kaitannya dengan mutu pendidikan, termasuk di dalamnya kualitas hasil pelatihan, pelatihan pengawas, kepuasan pelayanan bagi pelaku pendidikan. (Syarifuddin, 2008)

Jika dalam kerjasama pendidikan tidak terjadi komunikasi, maka orang yang bekerja sama tidak saling memahami apa yang perlu dilakukan atau apa yang rekan ingin capai. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, diperlukan kerjasama yang baik antara klien sekolah dan guru. Salah satunya dengan proses komunikasi yang baik. Komunikasi yang terjadi di sekolah, khususnya antara kepala madrasah dengan guru ketika dilakukan dengan baik dan intensif maka akan mempengaruhi sikap guru untuk menyelesaikan tugas sehari-hari mereka, yang mengarah pada peningkatan sekolah. Sebaliknya, jika proses komunikasi di sekolah kurang baik maka dapat menimbulkan sikap otoriter. Apalagi jika ada perbedaan perselisihan antara Kepala madrasah dan guru. Komunikasi meningkatkan motivasi dengan

mengklarifikasi tentang apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka melakukannya dan bagaimana koreksi jika di bawah standar. Penetapan tujuan yang tepat, saran untuk menuju tujuan dan perilaku yang diharapkan, semuanya motivasi membutuhkan komunikasi.

Proses komunikasi membutuhkan keterbukaan dan kerjasama Harmoni antara kepala sekolah dan guru untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Hubungan manusia dalam komunikasi, tidak hanya sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan bagaimana bobot dari kadar hubungan interpersonal tersebut.

Motivasi kerja guru adalah kemauan guru untuk mengerjakan tugas-tugasnya, motivasi kerja unsur penting yang harus dimiliki setiap SDM. Guru yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik. Sedangkan guru yang memiliki motivasi yang rendah, mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang baik, sehingga keadaan ini akan menimbulkan hambatan dalam pencapaian hasil pekerjaan atau akan mempengaruhi efektivitas kerja guru. Selama pelaksanaan tugas, guru mendapatkan dorongan motivasi dari individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud adalah Motivasi dapat dikatakan sebagai kekuatan pendorong yang menggerakkan orang dapat melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Kepala madrasah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja guru tidak lepas dari campur tangan kepala madrasah. Kepala madrasah yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja para guru. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepala madrasah tidak akan lepas dalam komunikasi secara interpersonal agar lebih terjalin suasana nyaman yang dapat meningkatkan kinerja.

Adapun urgensi penelitian ini mengacu pada fenomena dilapangan, komunikasi interpersonal kepala madrasah yang baik dapat meningkatkan motivasi guru dalam berkerja. Guru dalam melaksanakan pekerjaannya

membutuhkan motivasi agar dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahardja (2004) “Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara variabel komunikasi antarpribadi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru. Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,533 dan persamaan regresi linearnya $Y = 4,214 + 0,297X_1 + 0,651X_2$. Koefisien determinasinya sebesar 0,285 yang berarti kontribusi variabel komunikasi antarpribadi guru dan variabel motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru SMUK BPK PEINABUR Jakarta sebesar 28,5%. (Rahardja, 2004)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka Cahyati dan Hasyim Asy'ari (2017) “Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tangerang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Melalui uji korelasi, diperoleh nilai variabel (X) sebesar 0,711, Sedangkan melalui koefisien penentu atau koefisien determinan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X) sebesar 0,488, sehingga variasi peningkatan dan penurunan kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah sebesar 48,8%, dan terlihat dari faktor lain sebesar 51,2%. (Cahyati, 2017)

Perbedaan dengan peneliti sebelumnya yaitu pertama, penelitian ini memfokuskan pada variabel Y yakni motivasi kerja guru yang dapat dipengaruhi dengan peningkatan komunikasi interpersonal kepala madrasah, karena pada penelitian sebelumnya hanya berfokus pada komunikasi interpersonal. kedua, dalam pengambilan teori Komunikasi interpersonal menggunakan teori *William C Schultz* yang mengambil lima indikator, sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan teori miftah toha. Dengan demikian dalam sebuah lembaga pendidikan dibutuhkan komunikasi interpersonal kepala madrasah yang tepat supaya mampu meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Dimana hubungan

variabel X dan Y diharapkan dapat menjadi solusi untuk memperbaiki manajemen pendidikan pada proses penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di MI Negeri se-kota Bandung, pada tanggal 9 Januari 2023, komunikasi interpersonal kepala madrasah sudah berjalan karena kepala madrasah selalu memperhatikan bahasa yang digunakan ketika berkomunikasi dengan bawahannya. Akan tetapi terlepas dari komunikasi interpersonal kepala madrasah yang sudah berjalan, masih ada kesenjangan yang dimana hal itu terjadi karena keengganan guru untuk melakukan komunikasi kepada kepala sekolah ataupun sebaliknya, kepala sekolah enggan untuk melakukan komunikasi dengan guru.

Akar masalahnya komunikasi interpersonal kepala madrasah telah terjadi sehingga peneliti melihat fenomena di sekolah belum optimalnya motivasi kerja guru yang kebanyakan perspektif guru tentang motivasi masih berorientasi kepada insentif, maka perlu diteliti indikator-indikator permasalahan komunikasi interpersonal kepala madrasah dan motivasi kerja guru.

Berdasarkan informasi di atas, penulis memahami pentingnya komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam tugasnya sebagai kepala madrasah untuk terus memaksimalkan komunikasi interpersonal dalam memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru. Maka dari itu penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan “Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Bandung”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi interpersonal Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se Kota Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se Kota Bandung ?

3. Bagaimana hubungan komunikasi interpersonal Kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Komunikasi interpersonal Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung
2. Motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung
3. Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal Kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Adapun manfaat teoretis dari penelitian ini adalah sebagai pengembangan teori bagi penelitian lain yang melakukan penelitian berkenaan dengan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru.

b. Manfaat Praktis

1) Lembaga Pendidikan

Dapat dijadikan sebagai masukan dalam mengambil langkah-langkah yang efektif dalam peningkatan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru agar mencapai tujuan yang diharapkan.

2) Kepala Madrasah

Dapat dijadikan sebagai masukan bahwa komunikasi interpersonal sangat penting dalam meningkatkan motivasi kinerja guru

3) Bagi Peneliti

Untuk memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai pengetahuan komunikasi interpersonal dengan meningkatkan motivasi kerja guru disekolah.

E. Kerangka Berpikir

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap setiap reaksi secara langsung baik verbal maupun non verbal. Selain itu kualitas atau intimitas komunikasi interpersonal atau antarpribadi ini ditentukan oleh peserta komunikasi.

Menurut Wiliam C Schultz : 1960 komunikasi interpersonal memiliki 5 indikator, diantaranya :

- a. Keterbukaan (*openness*), Keterbukaan merupakan sikap bisa menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain. Hal ini tidaklah berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya, tetapi rela membuka diri ketika orang lain menginginkan informasi yang diketahuinya. Dengan kata lain, keterbukaan ialah kesediaan untuk membuka diri mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan, asalkan pengungkapan diri informasi tidak bertentangan dengan asas kepatutan. Sikap keterbukaan ditandai adanya kejujuran dalam merespon segala stimuli komunikasi. Tidak berkata bohong, dan tidak menyembunyikan informasi yang sebenarnya. Dalam proses komunikasi interpersonal, keterbukaan menjadi salah satu sikap yang positif. Hal ini disebabkan, dengan keterbukaan, maka komunikasi interpersonal akan berlangsung secara adil, transparan, dua arah, dan dapat diterima oleh semua pihak yang berkomunikasi.
- b. Empati (*empathy*), kemampuan seseorang untuk merasakan seandainya menjadi orang lain, dapat memahami sesuatu yang sedang dialami orang lain, merasakan apa yang dirasakan orang lain, dan memahami sesuatu persoalan dari sudut pandang orang lain. Orang yang empati mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa mendatang. Empati akan menjadi filter agar kita tidak mudah menyalahkan orang lain. Namun kita dibiasakan untuk dapat memahami esensi setiap keadaan tidak semata-mata berdasarkan cara pandang kita sendiri, melainkan juga menggunakan sudut pandang orang

- lain. Hakikat empati adalah: (a) Usaha masing-masing pihak untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain; (b) Dapat memahami pendapat, sikap, dan perilaku orang lain
- c. Dukungan (supportiveness), Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung. Artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka. Oleh karena itu, respon yang relevan adalah respon bersifat spontan dan lugas, bukan respon bertahan dan berkelit.
 - d. Rasa positif (positiviness), ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Perasaan positif ini dapat ditunjukkan dengan cara menghargai orang lain, berfikir positif terhadap orang lain, tidak menaruh curiga berlebihan, meyakini pentingnya orang lain, memberikan pujian dan penghargaan, dan komitmen menjalin kerja sama.
 - e. Kesetaraan (equality), pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga dan bahwa masing-masing pihak saling memerlukan. Kesetaraan berarti kita menerima pihak lain. Kesetaraan meliputi menempatkan diri setara dengan orang lain, menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda, mengakui pentingnya kehadiran orang lain, tidak memaksakan kehendak, komunikasi dua arah, saling memerlukan, serta suasana komunikasi akrab dan nyaman

Motivasi kerja adalah sesuatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan seluruh kekuatan dan kemampuan yang ada untuk melakukan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai.

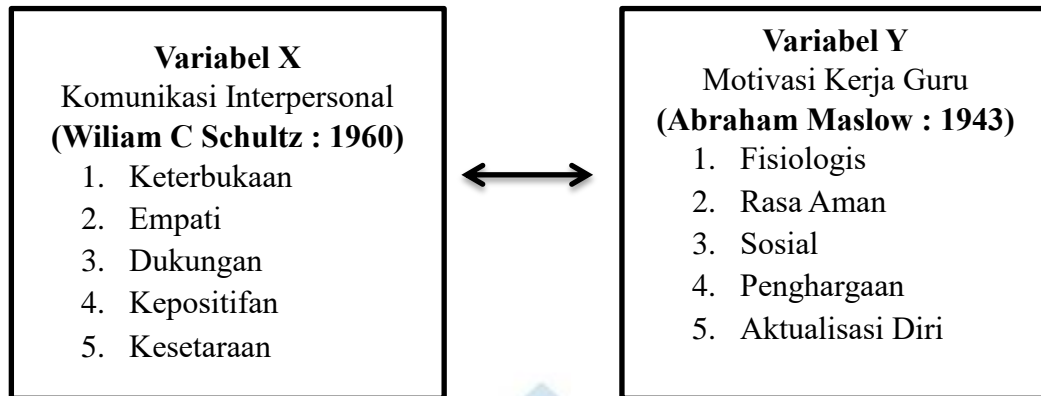
Menurut Abraham Maslow : 1943 Motivasi Kerja memiliki 5 indikator, diantaranya :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu

- b. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)* Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
- c. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)* Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.
- d. *Kebutuhan akan Penghargaan (Esteem Needs)* Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbulakan menjadikan prestasi seseorang.
- e. *Aktualisasi Diri (Self Actualization)* Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang memotivasi diri sendiri maupun memotivasi orang lain bukanlah hal yang mudah. Dalam memotivasi diri sendiri, seseorang dihadapkan dengan dua hal yang berpengaruh dalam pekerjaannya, yaitu kemauan dan kemampuan. Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap motivasi kerja guru. Salah satu jenis komunikasi yang sangat penting adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi yang terjadi secara tatap muka antara beberapa pribadi atau individu yang nmemungkinkan respon *verbal* maupun non *verbal* yang terjadi secara langsung. Dalam operasionalnya, komunikasi berlangsung secara timbal balik dan menghasilkan *feedback* secara langsung dalam menanggapi suatu pesan. Komunikasi yang dilakukan dengan dua arah dan *feedback* secara langsung akan sangat memungkinkan untuk terjadinya komunikasi yang efektif.

Berikut Kerangka berpikir hubungan Komunikasi Interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru dapat diamati pada Gambar 1.1



Gambar 1 Skeima Keirangka Teori

F. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan peneliti adalah

1. Ha : Terdapat Hubungan antara komunikasi interpersonal Kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kota Bandung.
2. Ho : Tidak terdapat terdapat Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se Kota Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam kajian terkait hubungan komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru, telah dikaji beberapa referensi yang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu (2017). Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. Hasil dari penelitian ialah Komunikasi interpersonal, Motivasi kerja dan Budaya kerja organisasi berpengaruh

secara langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $< \alpha$ atau $(0,000 < 0,05)$ dan secara simultan. Persamaan Komunikasi Interpersonal sebagai variabel bebas (X) sedangkan Motivasi kerja sebagai variabel terikat (Y), dan menggunakan teknik angket. Perbedaannya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji hubungan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, teknik populasi dan menggunakan teknik analisis data dengan regresi sederhana. (Rahayu, 2017)

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nofiyanti Eva (2016). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Griya Perbelanjaan Mekar Yogyakarta)* teknik pengambilan sampel secara Proportioned Stratified Random Sampling. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan di Griya Perbelanjaan Mekar secara signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,5205 dan tingkat kepercayaan 99%. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,09% yang berarti bahwa komunikasi interpersonal menyumbang 27,09% terhadap kinerja karyawan dan 72,91% disumbangkan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik deskriptif kuantitatif, yaitu analisis yang dapat diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh. Persamaan Variabel bebas (X) adalah Komunikasi Interpersonal. Perbedaan dengan penelitian ini memakai populasi dan teknik Statistik Parametris dengan menggunakan Korelasi Product Moment dan Regresi Sederhana. (Eva, 2016)
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rahardja (2004). *Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta*. Hasilnya menunjukkan bahwa data sample berdistribusi normal. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada hubungan antara variabel komunikasi antarpribadi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru. Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,533 dan persamaan regresi liniernya $Y = 4,214 +$

$0,297X_1 + 0,651X_2$. Koefisien determinasinya sebesar 0,285 yang berarti kontribusi variabel komunikasi antarpribadi guru dan variabel motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru SMUK BPK PENABUR Jakarta sebesar 28,5%. Penelitian ini tidak menggunakan teknik deskriptif kuantitatif, tidak memakai sampel, uji lilliefors, peneliti 2 variabel sedangkan disini ada 3 variabel. Persamaan terdapat komunikasi interpersonal dan motivasi kerja (Rahardja, 2004)

4. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Cahyati dan Hasyim Asy'ari (2017). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tangerang*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Melalui uji korelasi, diperoleh nilai variabel (X) sebesar 0,711, artinya bila komunikasi interpersonal kepala sekolah di tingkatkan maka akan menghasilkan kinerja guru meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu atau koefisien determinan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X) sebesar 0,488, sehingga variasi peningkatan dan penurunan kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah sebesar 48,8%, dan terlihat dari factor lain sebesar 51,2%. Melalui uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Komunikasi Interpersonal kepala sekolah sebesar 5,355 (rhitung) dan 1,701 (rtabel), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil analisis dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel (X) dan variabel (Y) di SMK NEGERI 1 TANGERANG. Untuk meningkatkan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, disarankan agar pemimpin dapat lebih memahami kematangan para bawahannya sehingga dapat dengan mudah memberikan arahan dan pelatihan kepada para guru yang masih memiliki kemampuan kinerja yang rendah. Dengan begitu maka kualitas kinerja guru akan meningkat. Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Kinerja Guru. Persamaan Variabel (X) adalah Komunikasi Interpersonal. Perbedaan dengan penelitian ini pada

variabel (Y) yang berfokus pada kinerja guru sedangkan penelitian ini pada motivasi kerja guru. (Cahyati, 2017)

5. Penelitian yang dilakukan oleh Eldasisca Dwapatesty ddk (2021). Hasilnya menunjukkan perhitungan regresi, Uji signifikansi regresi menunjukkan bahwa F_{hitung} regresi = 318,336, sedangkan F_{tabel} untuk dk 1 : 128 (pembilang = 1 dan penyebut = 128) dengan taraf signifikansi 0,05 = 3,915, dan taraf signifikansi 0,01 = 6,837. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Syarat signifikan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dengan motivasi kerja guru (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 22,6184 + 0,8460 X_1$, bersifat sangat signifikan ($F_h = 318,336 > 6,837 = F_t(\alpha = 0,01)$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dengan motivasi kerja guru dengan persamaan regresi sebagai berikut Kepemimpinan Karismatik (X) dengan motivasi kerja (Y) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 22,6184 + 0,8460 X$. Persamaan Variabel (Y) adalah Motivasi Kerja Guru. Perbedaan penelitian ini mengukur gaya kepemimpinan, sedangkan peneliti akan mengukur komunikasi interpersonal.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Okky Diasmoro (2017). *Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT Gangsar Tulungagung*. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja sebesar 16,5% ($r = 0,406$; $p = 0,000 < 0,01$; $r^2 = 0,165$). Perbedaan penelitian ini mengukur kepuasan kerja karyawan, sedangkan peneliti mengukur pengaruh komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja. (Diasmo, 2017)

7. Penelitian yang dilakukan oleh Asih Kurniasari, Supomo Kandar, Irawan Suntoro (2014). *Hubungan komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru*. Hasilnya menunjukkan bahwa 1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru sebesar 0,413 dan koefisien determinasi 17 %, 2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara Komunikasi interpersonal dengan kinerja guru sebesar 0,706 dan koefisien determinasi 49,9 %, 3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru sebesar 0,621 dan koefisien determinasi 38,6 %, 4) terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi, komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional secara simultan dengan kinerja guru sebesar 0,836 dan koefisien determinasi 69,9 %. Komunikasi Interpersonal merupakan variabel yang memiliki hubungan paling besar dengan kinerja guru, diikuti kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini meneliti 4 variabel sedangkan peneliti hanya menggunakan dua variabel. (Kurniasari, 2014)
8. Penelitian yang dilakukan oleh Makmuri, Gimin dan Wilson (2019). *Hubungan Antara Pengetahuan Administrasi dan komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Bengkalis*. Hasilnya menunjukkan bahwa 0,559 atau 55,9% yang berarti bahwa sebesar 55,9% variasi variabel Kinerja dalam persamaan regresi ganda dapat dijelaskan oleh Pengetahuan Administrasi dan Komunikasi interpersonal secara bersama-sama melalui persamaan tersebut. Faktor pengetahuan administrasi dan komunikasi interpersonal dalam penelitian ini terbukti secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam mempengaruhi Kinerja sebesar 55,9%, sedangkan sisanya 44,1% yang bisa saja dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Perbedaan penelitian ini meneliti 3 variabel yang berfokus pada pengetahuan administrasi, komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan.

- yang menjadi sampel penelitian ini karyawan, sedangkan peneliti berfokus pada komunikasi interpersonal dan motivasi kinerja guru. (Makmuri, 2019)
9. Penelitian yang dilakukan oleh Irene Priskila Sareong dan Tri Supartini (2020). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Guru dan Siswa Terhadap Keaktifan Belajar Siswa di SMA Kristen Pelita Kasih Makassar*. Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (X) memengaruhi keaktifan belajar siswa (Y) sebesar 67,24 %. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal guru dan siswa memiliki pengaruh yang besar terhadap keaktifan belajar siswa pada mata pelajaran PAK di SMA Kristen Pelita Kasih Makassar. Komunikasi interpersonal guru dan siswa yang baik, mampu memengaruhi keaktifan siswa dalam mengalami, transaksi belajar dan dalam proses mengatasi masalah. Perbedaan penelitian ini yang menjadi sasaran pada penelitian ini ialah guru dan siswa sedangkan sasaran peneliti hanya pada kepala sekolah dan guru. (Irene Priskila Sareong, 2020)
 10. Penelitian yang dilakukan oleh Desrina, Fitria DAN Mulyadi (2020). *The Relationship between Principal Supervision and Interpersonal Communication with the Work Ethic of Teachers* Hasilnya menunjukkan : (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi akademik (X1) dengan etos kerja guru (Y) sebesar ($r_{X1Y} = 0,427$). (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal (X2) dengan etos kerja guru (Y) sebesar ($r_{X2Y} = 0,432$), (3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara (X1) dan (X2) bersama-sama dengan (Y) sebesar ($r_{X1X2Y} = 0,475$), (4) Kontribusi (X1) terhadap (Y) sebesar 18,23%, sisanya 81,77% dipengaruhi oleh variabel lain, (5) Kontribusi (X2) terhadap (Y) sebesar 18,66%, sisanya 81,34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel (x) pada penelitian ini ialah supervisi sedangkan peneliti berfokus pada komunikasi interpersonal yang menjadi variabel (x). (Desrina, 2020)