

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
MOTIVASI MENGAJAR GURU DI SEKOLAH
DASAR NEGERI SE-KABUPATEN NIAS**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

ODALIGO BATEE

NIM. 500014147

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Mengajar Guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, Juni 2015

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL

AF3A1ADF092425859

6000
ENAM RIBU RUPIAH




(ODALIGO BATEE)
NIM 500014147

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Mengajar Guru di Sekolah Dasar Negeri Se – Kabupaten Nias

Penyusun TAPM : Odaligo Batee
 NIM : 500014147
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu, 06 Juni 2015


Pembimbing II,


Suciati, M.Sc., Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001

Pembimbing I,


Prof.Dr. Prihatin Lumbanraja, SE,M.Si
 NIP. 19591013 198601 2 003

Penguji Ahli,


Prof.Dr. Ir. Musa Hubeis, MS, Dipl.Ing.DEA
 NUP. 19550626 198003 1 002

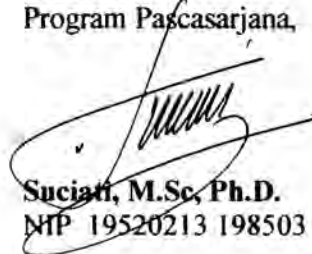
Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
 Program Pascasarjana,



Mohamad Nasoha, SE. M.Sc.
 NIP 19781111 200501 1 001

Direktur
 Program Pascasarjana,



Suciati, M.Sc, Ph.D.
 NIP 19520213 198503 2 001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Pamulang-Tangerang Selatan
Telp. 021. 7415050, Fax 021. 7415588

PENGESAHAN

Nama : Odaligo Batee
NIM : 500014147
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Mengajar Guru di Sekolah Dasar Negeri Se – Kabupaten Nias

telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 06 Juni 2015
Waktu : 12.00 – 14.30 Wib

dan telah dinyatakan LULUS.

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji.

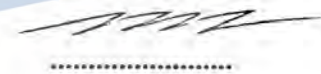
Drs. Moh. Muzammil, MM
NIP. 19610917 198703 1 002

Tanda Tangan



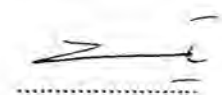
Penguji Ahli,

Prof.Dr. Ir. Musa Hubeis, MS, Dipl.Ing.DEA
NUP. 19550626 198003 1 002



Pembimbing I,

Prof.Dr. Prihatin Lumbanraja, SE,M.Si
NIP. 19591013 198601 2 003



Pembimbing II,

Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001



ABSTRACT

The Influence of Principal Leadership Style and Interpersonal Communication toward Teaching Motivation at Elementary Schools in Nias District

ODALIGO BATEE
odaligo_batee@yahoo.com

The Improvement and development of professional skills include various aspects, they are the ability of teacher in mastery the curriculum, teaching materials, the ability to create relevant teaching media, the ability to use the method and means of teaching and learning the ability to use the methods and means of teaching and learning, implementing and evaluating learning outcomes, discipline and commitment of teachers to their duties, one factor to achieve the goals is teacher motivation. The leadership style can make teachers has big motivation or otherwise can make their motivations become decline . the principal leadership affects the behavior of teachers in doing their duties. Interpersonal communication affects the motivation of teachers in doing their teaching duties. Teachers will have big working motivation if the colleagues and the leadership have role in implementing teaching duties. The harmonious relationships and intense communication become encouragement for teachers to communicate all problems they faced in implementing teacher's duties.

This research aims to uncover and analyze the influence of principal leadership style and interpersonal communication toward the motivation of teachers at State Primary School in Nias. After formulating the hypothesis according to the title then continued to hypothesis test. This research uses survey method. Then , the data were tabulated and analyzed by using path analysis with computerized tools SPSS version 20.0 for Windows. The results shows that (1). The principal leadership style has positive influence and significant toward the motivation of teaching at State Primary School in Nias its amount is 0.126. (2). Interpersonal communication has positive influence and significant toward the motivation of teaching at State Primary School in Nias its amount is 0.133. the value of R square is 0.301 it means that the variation of the variable of teaching motivation (Y) can be explained by the variation of the principal leadership style variable (X1) and interpersonal communication variable (X2) is 30.1%. While the remaining is 69.9% explained by variations of other variables which is not observed or not included in this regression model.

Keywords: *Principial Leadership Style, Interpersonal Communication and Motivation Teaching*

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Mengajar Guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias

ODALIGO BATEE

odaligo_batee@yahoo.com

Universitas Terbuka

Peningkatan dan pengembangan kemampuan professional tersebut meliputi berbagai aspek, antara lain, kemampuan guru dalam menguasai kurikulum, materi pengajaran, kemampuan menciptakan media pengajaran yang relevan, kemampuan dalam menggunakan metode dan sarana dalam proses belajar mengajar, melaksanakan evaluasi dan hasil belajar, disiplin dan komitmen guru terhadap tugas. Untuk mewujudkan hal tersebut, salah satu faktornya adalah motivasi mengajar guru. Dengan kepemimpinan kepala sekolah membuat guru dapat termotivasi atau sebaliknya membuat motivasinya menjadi menurun. Kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila adanya peran rekan sejawat dan pimpinan dalam pelaksanaan tugas mengajarnya. Hubungan yang harmonis dan komunikasi yang intens menjadi dorongan bagi guru untuk mengkomunikasikan segala hambatan dan persoalan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas mengajarnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi mengajar guru Pegawai Negeri di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias. Setelah dirumuskan hipotesis sesuai judul tersebut maka dilanjutkan kepada pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis itu, metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan mengambil sampel. Kemudian, data ditabulasi dan dianalisis menggunakan analisis jalur dengan alat bantu komputerisasi program SPSS versi 20.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias sebesar $r = 0,126$. (2). komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias sebesar $r = 0,133$. Nilai R^2 sebesar $0,301$ yang berarti variasi dari variabel motivasi mengajar (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel komunikasi interpersonal (X_2) sebesar $30,1\%$. Sedangkan sisanya sebesar $69,9\%$ dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak diteliti atau tidak masuk dalam model regresi ini.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Mengajar Guru*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena kasih karunia-Nya penulis akhirnya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP MOTIVASI MENGAJAR GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KABUPATEN NIAS.” Penulisan TAPM ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Terbuka.

Dalam penyelesaian penulisan TAPM ini, penulis banyak mendapat bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu **Prof. Dr. Prihatin L. Raja, SE., M.Si.**, sebagai Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti dengan penuh perhatian dan kesabaran.
2. Ibu **Suciati, M.Sc., Ph.D.**, Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka dan sekaligus sebagai Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk selama penulisan TAPM ini;
3. Bapak **Mohamad Nasoha, SE., M.Sc.** Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka selaku Penanggungjawab Program Studi Magister Manajemen;
4. Bapak **Drs. Amri Latif, M.Si.**, Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) Medan selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
5. Bapak/Ibu Tutor Tatap Muka dan Tutor Online Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka, UPBJJ-UT Medan, khususnya di Kelompok Belajar (Pokjar) Gunungsitoli yang telah membekali peneliti dengan berbagai materi pendukung sejak semester pertama sampai semester terakhir;
6. Bapak **Drs. F. Yanus Larosa, M.AP, Ma, atosokhi Zendrato, S.PAK, M.Pd**, dan **Fabualasa Laoli, S.Pd.** sebagai mantan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk

mengizinkan peneliti melakukan penelitian di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias;

7. Isteri tercinta, **Tiodor Manurung, S.Pd. SD** dan putra-putri tersayang, **Lois Batee, Binsar Batee, dan Iren Batee**, yang telah memberikan dorongan, restu dan dukungan kepada peneliti dalam melanjutkan pendidikan hingga penyelesaian penulisan TAPM ini;
8. Sahabat saya **Junimar Zebua, S.Th.,M.Pd.K** yang telah memberikan sumbangan ide, gagasan dan masukan bagi peneliti;
9. Teman-teman mahasiswa yang telah memberikan sumbangan ide, gagasan dan masukan bagi peneliti, baik melalui tutorial online, maupun teman-teman di Pokjar Gunungsitoli; dan
10. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan TAPM ini, Semoga bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah diberikan, mendapat berkat yang tak berkesudahan dari Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Pemurah.

Peneliti menyadari bahwa penulisan TAPM ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan yang ada. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran konstruktif dari semua pihak sehingga TAPM ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan juga bagi peneliti sendiri sebagai salah satu upaya melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Akhir kata, peneliti berharap Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat menjadi bermakna dan bermanfaat. Terima kasih.

Medan, 07 Juni 2015

Peneliti,

ODALIGO BATEE
NIM 500014147

DAFTAR ISI**Halaman**

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	8
1. Motivasi Mengajar Guru.....	8
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	13
3. Komunikasi Interpersonal.....	19
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Berpikir.....	26
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Mengajar Guru.....	26
2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Mengajar Guru	27
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Secara Bersama-Sama Terhadap Motivasi Mengajar Guru	28
D. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel	32
D. Instrumen Penelitian	37
1. Uji Validitas.....	38
2. Perhitungan Reliabilitas.....	41
E. Tempat dan Waktu Penelitian	47
F. Prosedur Pengumpulan Data	44
G. Metode Analisis Data.....	44
1. Analisis Deskriptif.....	44
2. Analisis Inferensial	45
a. Uji Asumsi Klasik.....	45
b. Uji Linearitas	47
c. Analisis Regresi Berganda.....	47
3. Pengujian Hipotesis	48

a. Uji t	48
b. Uji F (Uji Simultan).....	51
c. Koefisien Determinasi	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias	53
1. Lokasi Tempat Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias	53
2. Jumlah Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias	53
B. Karakteristik Responden.....	54
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	54
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
C. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Butir Kusiner	56
1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Mengajar Guru.....	56
2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	59
3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Komunikasi Interpersonal ...	66
D. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel.....	70
1. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Mengajar Guru.....	72
2. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	74
3. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Interpersonal	78
E. Uji Asumsi Klasik.....	79
1. Uji Normalitas	79
2. Uji Multikolinieritas	80
3. Uji Heterokedastisitas.....	81
F. Uji Linearitas Regresi	82
G. Analisis Regresi Linear Berganda	84
H. Hasil Pengujian Hipotesis	86
1. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	86
2. Hasil Uji F (Uji Simultan)	88
3. Koefisien Determinasi	88
I. Pembahasan.....	77
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Mengajar Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias	89
2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Mengajar Guru Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias	90
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Mengajar Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias	92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	98



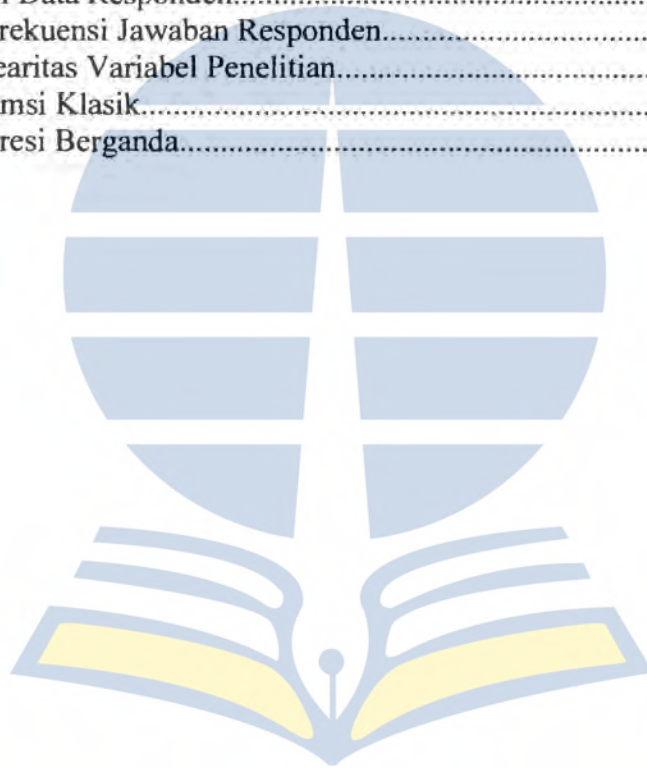
DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Berpikir	29
4.1	Grafik Uji Normalitas.....	80
4.2	Grafik Uji Heterokedastisitas	82



DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul	Halaman
1.	Permohonan Pengisian Kuesioner.....	98
2.	Kuesioner Penelitian	99
3.	Profil Responden.....	102
4.	Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	106
5.	Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	108
6.	Tabulasi Data Responden.....	114
7.	Tabel Frekuensi Jawaban Responden.....	120
8.	Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	131
9.	Uji Asumsi Klasik.....	134
10.	Uji Regresi Berganda.....	139



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru berperan penting dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui pelaksanaan tugas mengajar guru akan meletakkan dasar yang kuat bagi peserta didik dalam pembentukan kepribadian, karakter, moralitas dan sikapnya. Hal inilah yang akan membuat peserta didik dalam perkembangan selanjutnya memiliki pondasi yang kokoh sehingga dirinya berdaya guna bagi bangsa dan negara.

Guru berada di garis depan dalam pembentukan karakter peserta didik yang beriman, religius dan bermartabat. Hal ini yang akan membuat peserta didik pada tahapan perkembangan usia yang lebih dewasa mampu berdiri kokoh dalam menghadapi perkembangan untuk masa depannya. Keberadaan peserta didik yang demikian akan membuat bangsa Indonesia terhindar dari perilaku-perilaku yang tidak bermoral, kasus korupsi dan tindak kejahatan. Pembelajaran dapat membentuk peserta didik menjadi pribadi yang bertumbuh dalam kehidupan rohani sehingga dirinya memiliki pondasi iman yang kuat.

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan sekarang ini diperhadapkan kepada berbagai permasalahan termasuk di dalamnya masalah yang berkaitan dengan tugas kepala sekolah yang begitu luas dan membutuhkan perhatian khusus, seiring dengan perubahan-perubahan dan perbaikan serta perkembangan sistem pendidikan. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang dimaksud harus ditunjang oleh berbagai komponen, salah satunya adalah komponen guru yang mempunyai peran penting dan merupakan kunci pokok bagi keberhasilan

pendidikan, untuk itu kemampuan profesional guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan dengan berbagai upaya, antara lain melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan teknis yang dilakukan secara berkesinambungan di sekolah.

Peningkatan dan pengembangan kemampuan profesional tersebut meliputi berbagai aspek, antara lain, kemampuan guru dalam menguasai kurikulum, materi pengajaran, kemampuan menciptakan media pengajaran yang relevan, kemampuan dalam menggunakan metode dan sarana dalam proses belajar mengajar, melaksanakan evaluasi dan hasil belajar, disiplin dan komitmen guru terhadap tugas. Untuk mewujudkan hal tersebut, salah satu faktornya adalah motivasi mengajar guru. Motivasi mampu menggerakkan guru melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebaik mungkin dan menjadi kekuatan ketika dirinya menghadapi rintangan. Motivasi mampu membuat guru berusaha mengatasi rintangan dan dapat mewujudkan tujuan dari pembelajaran dan pendidikan secara efektif dan efisien.

Terkait dengan faktor dari luar, maka peran lingkungan sekolah sangatlah menentukan perilaku guru dalam pelaksanaan tugas mengajar. Keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menggerakkan semangat dan perilaku guru untuk melaksanakan tugas mengajar yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Dengan kepemimpinan kepala sekolah membuat guru dapat termotivasi atau sebaliknya membuat motivasinya menjadi menurun. Kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila adanya peran rekan sejawat dan pimpinan dalam pelaksanaan tugas mengajarnya. Hubungan yang harmonis dan komunikasi yang intens menjadi dorongan bagi guru untuk mengkomunikasikan segala hambatan dan persoalan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas mengajarnya.

Menurut wawancara penulis kepada para pengawas sekolah Sekolah Dasar dan hasil pemantauan di lapangan terungkap bahwa para guru kurang bersinergi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik, pengajar, pelatih, dan evaluator. Hal ini dapat diamati dari semangat kerja dan motivasi guru yang masih rendah, masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah, meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan, tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Terkadang juga guru melaksanakan pekerjaannya sesuai keinginannya sendiri tanpa mengikuti prosedur dan mekanisme yang ada. Masih terdapat guru yang hanya sekedar melaksanakan jadwal mengajar tanpa adanya persiapan yang baik, bahkan tidak memiliki perencanaan mengajar yang baik misalnya masih ada guru yang tidak membuat rencana program pengajaran. Guru cenderung menunda-nunda pekerjaannya. Semua kegiatan dan pekerjaan dilakukan dengan setengah hati dan seakan-akan tugas mengajar merupakan beban yang sangat berat.

Berdasarkan data di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias melalui seksi Pengawasan dan Pembinaan terungkap bahwa dalam kurun waktu tahun 2014 sampai awal tahun 2015, ada 15 kasus guru yang mendapat pembinaan dan sanksi akibat ketidakaktifan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Sumber: Data Seksi Pembinaan dan Pengawasan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias).

Informasi tersebut di atas menggambarkan betapa rendahnya motivasi guru terhadap pelaksanaan tugasnya, padahal sepanjang pengamatan penulis bahwa guru-guru memiliki kewajiban dan tanggung jawab penuh dalam meningkatkan mutu pendidikan. Bahkan pada saat perekrutan kepegawaian para guru memiliki komitmen dan janji yang harus dipenuhi apabila diterima sebagai pegawai negeri sipil.

Secara umum kemampuan kepemimpinan kepala sekolah sudah baik, namun kepala sekolah masih belum menunjukkan keteladanan yang baik, sebagai contoh kepala sekolah di SDN 071066 Onombongi Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias yang terkait dugaan penyelewengan penggunaan dana BOS. Dalam kasus tersebut diduga kepala sekolah tidak transparan kepada bawahannya, sehingga muncul persoalan dan pengaduan dari masyarakat (Sumber: Koran Metro Nias, Edisi 14, Oktober 2013, hal. 5).

Para kepala sekolah juga memiliki kesibukan yang luar biasa untuk mengurus berbagai program kegiatan yang berasal dari kecamatan maupun di kabupaten. Hampir setiap saat kepala sekolah tidak berkesempatan untuk memantau bahkan untuk berkomunikasi dengan bawahannya. Komunikasi interpersonal dan silaturahmi antara kepala sekolah dan guru masih kurang, jadwal pertemuan hampir terabaikan, sehingga terjadi kurangnya keterbukaan informasi dan keharmonisan antara kepala sekolah dan guru.

Hal ini terungkap melalui data-data di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias tentang kasus-kasus pengaduan masyarakat, komite dan para guru terhadap kepala sekolah selama tahun 2014 dan awal tahun 2015. Dari 20 buah kasus pengaduan terdapat 75% pengaduan merupakan kasus yang menyoroti pengelolaan keuangan

dan sisanya menyoroiti tentang teknik manajemen yang diterapkan. Ada juga kasus pengaduan yang hanya menuduh tanpa bukti yang akurat. (Sumber: Data Seksi Pengawasan dan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias).

Berdasarkan keterangan Kepala Bidang yang menangani kasus tersebut di atas mengungkapkan bahwa munculnya berbagai pengaduan terhadap kepala sekolah disebabkan karena kepala sekolah kurang terbuka dan cenderung mengabaikan para bawahannya dalam membuat kebijakan. Hal ini dapat dimungkinkan oleh karena kepala sekolah kurang mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahannya.

Persoalan yang telah diungkapkan di atas, menjadi stimulus bagi peneliti untuk mengkaji dan menganalisis “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.
2. Apakah Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.

3. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji, dan membuktikan:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.
2. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi mengajar guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap motivasi mengajar guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian meliputi kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis kegunaan dari hasil penelitian ini meliputi:

- a. Memberikan kontribusi bagi ilmu pendidikan secara khusus dalam bidang dan manajemen pada lembaga pendidikan.
- b. Meningkatkan motivasi mengajar guru dengan meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis kegunaan hasil penelitian ini meliputi:

- a. Memberikan masukan bagi Dinas pendidikan, kepala sekolah, pimpinan yayasan pendidikan dan para guru.
- b. Bagi pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan, untuk lebih memperhatikan kebutuhan guru, secara khusus kebutuhan untuk penghargaan atas apa yang telah dilakukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Dalam kajian teori ini diuraikan tentang motivasi mengajar guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal. Adapun pembahasan dari teori ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

1. Motivasi Mengajar Guru

a. Pengertian Motivasi

Rivai (2003) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang mencapai sesuatu spesifik yang menjadi tujuannya. Sikap dan nilai tersebut yang memberikan kekuatan dan mendorong seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa motivasi dapat memacu guru untuk bersemangat lebih keras sehingga dirinya dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini yang akan meningkatkan produktivitasnya dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Motivasi sebagai suatu dorongan yang menggerakkan perilaku guru dalam pelaksanaan tugas mengajar menampilkan sikap dan perilaku yang positif. Di mana motivasi tersebut yang membuatnya berupaya untuk mewujudkan tujuan pembelajaran. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

b. Motivasi Mengajar Guru

Motivasi mengajar guru yang tinggi akan mempengaruhi efektifitas pencapaian tujuan sekolah. Hal ini dikarenakan motivasi tersebut dapat menggerakkan dan mendorong guru bertanggungjawab dan berorientasi pada pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam pembelajaran di kelas.

Menurut Samsudin (2005) bahwa motivasi merupakan proses mempengaruhi dan mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok mengajar agar melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi mengajar sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat mengajar. Pernyataan ini memiliki pengertian bahwa motivasi yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang pada suatu perilaku tertentu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks mengajar, maka motivasi mengajar yang tinggi mengarahkan guru mengerjakan tugas mengajarnya dengan penuh tanggungjawab dengan dorongan dan semangat yang tinggi dalam usaha mencapai tujuan mengajar.

Seorang individu yang memiliki motif yang besar akan berusaha keras agar dapat mencapai tujuannya yaitu terpenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan yang mendasari seseorang berperilaku dan menjadi penggerak bagi dirinya untuk memenuhinya. Tercapainya tujuan yang menjadi dasar dorongan seseorang melakukan sesuatu. Dalam konteks mengajar, maka tujuan seseorang melakukan pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang tercermin dari semangat mengajar dikarenakan adanya harapan bahwa melalui pelaksanaan pekerjaan tersebut dirinya dapat memenuhi kebutuhan. Imbalan yang diterima sebagai suatu harapan

dan tujuan dari pelaksanaan pekerjaan membuat dirinya dapat memenuhi kebutuhan.

Woolfolk (2002) memberikan definisi motivasi sebagai “. . . *as on internal state that arouses, directs and maintains behavior*”. Hal ini memberikan pengertian bahwa motivasi merupakan keadaan internal yang dapat menaikkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi mengajar yang tinggi akan mengarahkan dan menaikkan perilaku yang positif. Sebaliknya motivasi mengajar yang rendah membuat guru dalam pelaksanaan tugas mengajar menampilkan perilaku yang tidak berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas.

Woolfolk (2002) menyatakan bahwa motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Woolfolk menyatakan bahwa *intrinsic motivation refers to motivation to engage in an activity for its own sake*. Motivasi intrinsik menunjuk pada motivasi untuk terlibat dalam suatu kegiatan, karena kegiatan itu sendiri. Motivasi intrinsik timbul karena faktor-faktor personal seperti kebutuhan, minat, rasa ingin tahu, dan kesenangan yang diperoleh dari kegiatan tersebut. Selanjutnya Woolfolk menyatakan bahwa *extrinsic motivation is motivation to engage in an activity as a means to an end*. Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan untuk terlibat dalam suatu kegiatan karena tujuan tertentu. Motivasi ini timbul karena faktor-faktor eksternal atau lingkungan seperti pemberian hadiah, penghargaan, pujian, tekanan sosial, hukuman dan sebagainya.

Nawawi (2005) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi: Motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa *kesadaran* mengenai pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena

mampu memenuhi *kebutuhan* atau menyenangkan, atukah memungkinkan seseorang mampu mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan *harapan* tertentu yang sifatnya positif di masa depan. Misalnya perilaku yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya secara maksimal, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya *pujian, hukuman, aturan* dan sebagainya.

Menurut teori kebutuhan Maslow dalam Robbins dan Judge (2008) yang membagi kebutuhan manusia dalam 5 hirarki meliputi: 1) *physiological* (kebutuhan fisiologis), mencakup rasa lapar, kehausan, seks, dan kebutuhan tubuh lainnya. 2) *safety* (kebutuhan akan rasa aman), meliputi kebutuhan akan keamanan, perlindungan dari kerugian fisik dan emosi. 3) *social* (kebutuhan sosial), mencakup: akan cinta kasih, kecocokan, penerimaan, dan persahabatan. 4) *esteem* (kebutuhan akan penghargaan), faktor internal antara lain: harga diri, kemandirian dan prestasi, sedangkan faktor eksternal antara lain: status, pengakuan dan perhatian. 5) *self actualization* (kebutuhan aktualisasi) sebagai penggerak yang menjadikan satu daya tarik, mencakup pertumbuhan, merealisasikan suatu kemampuan, dan kepuasan diri. Maslow menyatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan dasar yang diupayakan untuk dipenuhinya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut oleh Maslow dirumuskan secara hierarkis dari mulai yang terendah sampai yang tertinggi atau pada kebutuhan psikologis sampai pada kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan paling tinggi tidak akan terpenuhi apabila kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan pada tingkat

sebelumnya belum dipenuhi. Dalam arti seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan akan penghargaan apabila kebutuhan sebelumnya yaitu kebutuhan fisiologis seperti makanan dan minuman, kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan sosial terpenuhi terlebih dahulu.

Vroom dalam Uno (2007) mengembangkan sebuah teori yang digambarkan sebagai kemampuan bersenyawa (*valence*), alat perantara (*instrumentality*) dan harapan (*expectancy*). Kemampuan bersenyawa merupakan pilihan yang baik seseorang untuk tercapainya hasil tertentu. Hasil tersebut misalnya, kinerja tinggi. Namun hal ini hanya dinilai pada suatu batas yang dapat membantu orang tersebut mencapai hasil-hasil lain, seperti kenaikan gaji atau kenaikan pangkat. Sejauh mana hasil kedua dapat dicapai, dirumuskan sebagai alat perantara. Terakhir, harapan berhubungan dengan kekuatan kepercayaan orang itu bahwa kegiatan-kegiatan tertentu membawa hasil tertentu.

Menurut Uno (2007) bahwa dalam teori keadilan (*equity*) motivasi seseorang dipengaruhi oleh perasaan seberapa baik dirinya diperlakukan di dalam organisasi apabila dibandingkan orang lain. Apabila seseorang merasa bahwa dirinya diperlakukan tidak sebaik perlakuan terhadap orang lain, kemungkinan besar orang tersebut tidak terdorong untuk menyajikan kinerja yang baik. Rasa keadilan yang dialami seorang guru dari perlakuan kepala sekolah sangat mempengaruhi perilakunya dalam pelaksanaan tugas kerja. Guru kadangkala membandingkan apa yang diterima dirinya dan rekan kerjanya serta beban kerjanya. Apabila dirinya merasa diperlakukan secara tidak adil maka dirinya akan mengurangi sikap tanggungjawabnya dan mulai berhitung-hitung dalam

bekerja antara waktu, beban dan kompensasi yang diterimannya. Keadaan yang demikian membuat guru akan kurang termotivasi dalam pelaksanaan kerjanya.

Berdasarkan teori-teori yang telah diungkapkan, maka yang dimaksud dengan motivasi mengajar guru adalah kekuatan yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab mengajar sebaik mungkin dan dorongan yang kuat untuk mengarahkan dirinya mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan atau disepakati. Motivasi mengajar guru dapat diukur dengan dua dimensi yaitu motivasi intrinsik dengan indikator: 1) Dorongan ingin baik, 2) Dorongan untuk penguasaan tugas yang diberikan dan 3) Perasaan senang dalam melakukan tugas. Motivasi ekstrinsik dengan indikator: 1) Persetujuan pimpinan, 2) Berorientasi pada Standar kebaikan, 3) Penghargaan prestasi kerja

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Thoah (2003) mengartikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini memiliki arti bahwa maju tidaknya sekolah tergantung kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin. Sekolah dikatakan berkembang dan mengalami kemajuan apabila tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai. Untuk mencapai tujuan sekolah yang telah dirumuskan dalam visi dan misi, maka tergantung dari usaha pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Pemimpin harus mampu menciptakan hubungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, perhatian terhadap bawahan, dan memahami kebutuhan bawahan, maka

dirinya akan dapat menggerakkan bawahan untuk melakukan suatu aktivitas yang pada pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Robbins (2008) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Dengan kata lain, seseorang tidak akan dapat menjadi pemimpin yang hebat tanpa adanya pengikut. Kepemimpinan berhasil apabila adanya hubungan timbal balik antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin. Melalui hubungan timbal balik tersebut akan terwujud kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab masing-masing sehingga tujuan yang ditetapkan dapat terwujud. Kepala sekolah sebagai pemimpin tidak akan berhasil dalam mengelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya tanpa adanya kerja sama dan peran aktif dari para guru yang dipimpinnya.

Keberhasilan seorang pemimpin terletak pada kemampuannya memberikan pengaruh kepada orang yang dipimpinnya untuk mau melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab.

Kepemimpinan kepala sekolah berkenaan dengan kewenangan seorang kepala sekolah dalam memberikan pengaruh kepada para guru dan mengambil keputusan yang tepat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pengambilan keputusan yang tepat dalam kepemimpinan kepala sekolah akan membuat tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Tugas seorang pemimpin adalah mengarahkan semua orang yang dipimpinnya untuk berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks sekolah, maka kepala sekolah dalam kepemimpinannya harus berupaya untuk

mempengaruhi guru-guru agar memahami dan menyetujui tentang tugas yang harus dilakukan dalam mengembangkan sekolah. Dalam upaya inilah kepala sekolah berupaya memberikan rangsangan bagi guru untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Rivai (2003) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran sekolah tercapai. Gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku bawahan. Kepala sekolah yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka dirinya akan dapat mempengaruhi para guru untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut teori Jalur-Sasaran oleh House seperti yang dikutip Robbins (2008) menyatakan bahwa tugas pemimpin adalah mendampingi pengikut dalam meraih sasarannya dan memberikan pengarahan dan dukungan yang perlu untuk menjamin sasarannya selaras dengan sasaran keseluruhan kelompok atau sekolah. Dengan demikian, dalam kepemimpinan bukan hanya usaha untuk mempengaruhi saja, tetapi juga memberikan pengarahan dan dukungan serta motivasi dalam mencapai tujuan sekolah. Dukungan dan dorongan yang diberikan pemimpin akan menjadi kekuatan bagi bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah berperan penting dalam menggerakkan para guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Kepemimpinan yang tepat akan menjadi dorongan bagi guru untuk bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas mengajar dengan berorientasi pada prestasi mengajar.

b. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Rosmiati dan Kurniadi (2008) menyatakan bahwa terdapat empat gaya atau tipe kepemimpinan pendidikan, yaitu otoriter, Laissez-fair, demokratis dan pseudo-demokratis. Dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggotanya. Dalam kepemimpinan Laissez-faire pemimpin memberikan kebebasan kepada anggota untuk berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak melakukan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan mengajar sepenuhnya diserahkan kepada bawahan tanpa petunjuk dan saran-saran dari pemimpin. Dalam kepemimpinan demokrasi pemimpin berusaha memotivasi anggota-anggotanya untuk mengajar secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin dalam tipe ini setiap tindakan dan usahanya selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan sekolah serta mempertimbangkan kemampuan dan kesanggupan para anggotanya. Dalam kepemimpinan pseudo-demokratis, pemimpin tampaknya bersikap demokratis padahal sebenarnya dirinya bersikap otoriter (Rosmiati dan Kurniadi, 2008)

Menurut Lewis, Lippit dan White dalam Devito (2011) terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif dan gaya kepemimpinan Laissez-faire (lepas-kendali). Gaya kepemimpinan otoriter adalah seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan kelompok atau membuat keputusan tanpa berkonsultasi atau meminta persetujuan dari anggotanya. Pemimpin ini bersifat impersonal. Komunikasi mengalir dari pemimpin ke pemimpin, tetapi jarang mengalir dari anggota ke anggota. Pemimpin otoriter berusaha untuk meminimumkan komunikasi antar kelompok, sehingga membuat peran pemimpin menjadi lebih penting. Jadi pemimpin otoriter

mengasumsikan tanggungjawab terbesar bagi perkembangan kelompok dan menginginkan tidak adanya campur tangan dari anggotanya. Anggota hendaknya menerima keputusan yang telah diputuskan oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif, adalah pimpinan dalam menentukan kebijakan melibatkan anggota kelompok untuk dimintai masukan-masukan. Sehingga tugas pemimpin selain memberikan pengarahannya juga mengizinkan kelompok untuk mengembangkan atau melaksanakan cara yang dikehendaki para anggotanya. Para anggota kelompok didorong untuk menentukan sasaran dan prosedur. Jadi, pemimpin demokrasi memberikan stimulasi kepada anggota kelompok agar timbul pengarahannya sendiri dan aktualisasi diri.

Gaya pemimpin *Laissez-faire* (lepas-kendali) adalah kepemimpinan yang menentukan kebijakan tidak memiliki inisiatif untuk mengarahkan atau menyarankan alternatif tindakan. Akan tetapi pemimpin ini lebih mengizinkan kelompok untuk mengembangkan dan melaksanakan sendiri pekerjaannya, bahkan termasuk juga melakukan kesalahan. Pemimpin semacam ini menolak setiap wewenang yang diberikan. Pemimpin lepas-kendali hanya menjawab pertanyaan dan memberikan informasi yang relevan jika diminta secara khusus. Pimpinan ini hanya sedikit memberikan pemantapan kepada kelompok. Pada saat yang sama pemimpin ini tidak menghukum anggota-anggotanya, sehingga ia pun tidak terancam.

House dalam Robbins (2008:68) mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan. Pemimpin yang direktif yaitu memberitahu kepada para pengikut mengenai apa yang diharapkan dari mereka, menentukan pekerjaan yang harus

mereka selesaikan dan memberikan bimbingan khusus terkait dengan cara menyelesaikan berbagai tugas tersebut. Pemimpin yang suportif adalah pemimpin yang ramah dan memerhatikan kebutuhan para pengikut. Pemimpin yang partisipatif atau demokratis adalah pemimpin yang berunding dengan para pengikut dan menggunakan saran-saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Pemimpin yang berorientasi pada pencapaian yaitu pemimpin yang menetapkan tujuan-tujuan yang besar dan mengharapkan kepada pengikutnya untuk bekerja dengan sangat baik.

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan, maka yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah suatu cara yang ditetapkan dan digunakan kepala sekolah dalam usaha mempengaruhi dan menggerakkan perilaku para guru yang dipimpinnya untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan ini diukur dengan tujuh dimensi, yaitu 1) Dimensi gaya kepemimpinan otoriter dengan indikator-indikator: (a) memaksakan kehendak kepada bawahan, (b) membuat keputusan tanpa berkonsultasi dengan bawahan. 2) Dimensi gaya kepemimpinan Laissez-faire dengan indikator-indikator: a) pembagian tugas dan mengajar sepenuhnya diserahkan kepada bawahan tanpa petunjuk dan saran, b) pemimpin tidak melakukan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. 3) Dimensi gaya kepemimpinan direktif dengan indikator-indikator: (a) memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengetahui apa yang diharapkan untuk dilakukannya, (b) menjadualkan pekerjaan, dan (c) memberikan pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas. 4) Dimensi gaya kepemimpinan

suportif dengan indikator-indikator (a) menunjukkan sikap ramah kepada bawahan, dan (b) memberikan perhatian akan kebutuhan bawahan. 5) Dimensi gaya kepemimpinan demokrasi atau partisipatif dengan indikator-indikator (a) berkonsultasi dengan bawahan, dan (b) menggunakan saran yang diberikan bawahan sebelum mengambil keputusan. 6) Dimensi gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi dengan indikator-indikator (a) menetapkan sasaran yang menantang, dan (b) mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi.

3. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi

Berelson dan Stainer dalam Shoelhi (2009:3) menyatakan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi, gagasan, emosi, keterampilan dan sebagainya dengan menggunakan lambang-lambang, kata-kata, gambar, bilangan, mimik wajah, gerak-gerak atau bahasa tubuh, sikap, suara, tulisan, garfik, telegram, telepon, cetakan dan apa saja yang merupakan penemuan mutakhir. Dengan demikian, komunikasi sebagai sebuah proses penyampaian pesan yang disampaikan baik secara verbal maupun non verbal. Dalam komunikasi yang terkandung bukan sekedar informasi saja melainkan juga gagasan, emosi dan keterampilan.

b. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Susanto (2010:7) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah komunikasi perorangan yang bersifat pribadi, baik secara langsung tanpa medium, ataupun langsung melalui medium.

Contohnya adalah percakapan tatap muka (*face to face communication*), percakapan melalui telepon, surat menyurat pribadi. Teori komunikasi antar pribadi memfokuskan pengamatannya pada bentuk-bentuk dan sifat hubungan (*relationship*), percakapan (*discourse*), interaksi dan karakteristik komunikator.

Wiryanto (2005:32) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi merupakan komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antara dua orang atau lebih, baik yang secara terorganisir maupun pada keramaian orang. Hal ini berarti komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang sudah saling kenal selama beberapa waktu. Komunikasi ini dapat terjadi apabila beberapa orang yang terlibat dalam komunikasi tersebut saling mengenal.

Menurut Mulyasa (2004) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal. Komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid dan sebagainya.

Menurut Effendy (2003:30) bahwa pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar komunikator dengan komunikan. Komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Melalui percakapan ini komunikan akan memahami apa yang dimaksudkan oleh komunikator dan komunikator akan memahami tanggapan

yang diberikan oleh komunikan. Arus balik inilah yang akan membuat komunikasi menjadi efektif.

Komunikasi interpersonal merupakan ujung tombak dalam mengupayakan usaha peningkatan kinerja. Pada dasarnya sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan kinerja. Kinerja dari seorang tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara *output* dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, yang berarti ia akan mampu melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya sebaik mungkin.

Menurut Devito (2011) bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dimulai dengan lima kualitas umum yang harus dipertimbangkan, yaitu keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*).

Ciri-ciri komunikasi interpersonal yang efektif tersebut diuraikan sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan (*Openness*). Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi. Dalam arti adanya kesediaan untuk membuka diri mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan. Aspek keterbukaan yang kedua mengacu kepada kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Orang yang diam, tidak kritis, dan tidak tanggap pada umumnya merupakan peserta percakapan yang menjemukan. Memerlihatkan keterbukaan dengan cara bereaksi secara spontan terhadap orang lain. Aspek

ketiga menyangkut kepemilikan perasaan dan pikiran. Terbuka dalam pengertian ini adalah mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang dilontarkan adalah memang berasal dari dirinya sendiri dan komunikator bertanggungjawab atas apa yang dilontarkan.

- 2) Empati (*Empathy*). Empati berarti merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain atau ikut merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya. Orang yang empatik mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikapnya, serta harapan dan keinginannya untuk masa mendatang.

Empati dapat dikomunikasikan baik secara verbal maupun non verbal. Secara nonverbal, kita dapat mengkomunikasikan empati dengan memperlihatkan (1) keterlibatan aktif dengan orang itu melalui ekspresi wajah dan gerak-gerik yang sesuai; (2) konsentrasi terpusat meliputi kontak mata, postur tubuh yang penuh perhatian, dan kedekatan fisik; serta (3) sentuhan atau belaian yang sepantasnya.

- 3) Sikap mendukung (*Supportiveness*). Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Komunikasi yang terbuka dan empatik tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Kita memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap (1) deskriptif, bukan evaluatif, (2) spontan, bukan strategik, dan (3) provisional, bukan sangat yakin.

- 4) Sikap positif (*positiveness*). Mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal dapat dilakukan dengan dua cara: (1) menyatakan sikap positif dan (2) secara positif mendorong orang yang menjadi teman

untuk berinteraksi. Sikap positif mengacu pada dua aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikasi interpersonal terbina jika seseorang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri. Kedua, perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat penting untuk interaksi yang efektif. Tidak ada yang lebih menyenangkan daripada berkomunikasi dengan orang yang tidak menikmati interaksi atau tidak bereaksi secara menyenangkan terhadap situasi atau suasana interaksi.

- 5) Kesetaraan (*Equality*). Komunikasi interpersonal akan berlangsung secara efektif apabila adanya kesetaraan antara komunikator dengan komunikan. Komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasana kesetaraan terjadi saat berkomunikasi. Artinya, adanya pengakuan bahwa pihak komunikator dan komunikan sama-sama bernilai dan berharga, dan bahwa masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk diinformasikan.

Menurut Fatmawati (2010) bahwa komunikasi interpersonal memiliki ciri-ciri sebagai berikut: 1) Pihak-pihak yang melakukan komunikasi berada dalam jarak yang dekat. Pihak yang dapat dikatakan melakukan komunikasi interpersonal saling berdekatan (*face to face*). 2) Pihak-pihak yang berkomunikasi mengirim dan menerima pesan secara spontan baik secara verbal maupun non verbal. Di dalam komunikasi interpersonal *feed back* yang diberikan oleh komunikan biasanya secara spontan begitu juga dengan tanggapan dari komunikator. 3) Keberhasilan komunikasi menjadi tanggung jawab para peserta komunikasi. *Mutual understanding* akan diperoleh dalam komunikasi interpersonal ini, apabila di antara kedua belah pihak dapat menjalankan dan menerapkan komunikasi ini dengan melihat syarat-syarat yang berlaku seperti,

mengetahui waktu, tempat dan lawan bicara. 4) Kedekatan hubungan pihak-pihak komunikasi akan tercermin pada jenis-jenis pesan atau respon nonverbal mereka seperti sentuhan, tatapan mata yang ekspresif, dan jarak fisik yang dekat. Respons yang diberikan saat berkomunikasi baik dari komunikan akan menunjukkan seberapa dekat hubungan antara komunikator dengan komunikasi.

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan, maka yang dimaksud dengan komunikasi interpersonal dalam penelitian ini adalah komunikasi dalam bentuk interaksi tatap muka di antara dua orang atau lebih yang terjadi di lingkungan sekolah antara guru dengan kepala sekolah maupun dengan guru lainnya. Komunikasi interpersonal diukur dengan lima dimensi, yaitu: 1) keterbukaan (*openness*) dengan indikator-indikatornya: a) kesediaan membuka diri dalam menyampaikan informasi, b) bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang diterimannya, dan c) terbuka bahwa perasaan dan pemikiran berasal dari dirinya sendiri, 2) empati (*empathy*) dengan indikator-indikatornya: a) memahami apa yang dirasakan oleh orang lain, dan b) memiliki perasaan yang sama dengan orang lain, 3) dukungan (*supportiveness*) dengan indikator-indikatornya: a) mengirim dan menerima pesan secara spontan, dan b) umpan balik yang tinggi, 4) rasa positif (*positiveness*), dengan indikator-indikatornya: a) bersikap positif terhadap dirinya, dan b) memiliki perasaan positif terhadap situasi komunikasi. dan 5) kesetaraan (*equality*) dengan indikator-indikatornya: a) memiliki anggapan komunikator dan komunikan sama-sama bernilai dan berharga, dan b) memiliki anggapan masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk diinformasikan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Metode analisis	Hasil
Sujoko (2003)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMU 3 Sukoharjo	X1= Kepemimpinan kepala sekolah X2=Lingkungan kerja Y=Kinerja guru	Analisis Regresi berganda	Menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMU 3 Sukoharjo.
Pujiyanti dan Isroah (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis	X1=Motivasi kerja X2=Disiplin kerja Y=Kinerja Guru	Analisis regresi berganda	menyimpulkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013.
Dwi Windu Satya Adriana (2005)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru	X1=Gaya kepemimpinan X2=Komunikasi Interpersonal Y=Motivasi karyawan	Analisis regresi berganda	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja guru

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi

Mengajar Guru

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dirinya dapat mempengaruhi dan menggerakkan guru untuk melaksanakan tugas mengajar dengan penuh tanggungjawab yang berorientasi pada pencapaian tujuan pembelajaran dan pendidikan. Motivasi mengajar guru dapat ditingkatkan apabila dalam kepemimpinan kepala sekolah memberikan keleluasaan kepada guru untuk mengetahui apa yang diharapkannya untuk dilakukannya. Kepala sekolah yang memberikan arahan, bimbingan dan instruksi yang kelas serta dukungan yang diberikan terhadap pelaksanaan kerja guru akan mendorong dirinya untuk bertanggungjawab dalam mengajar.

Kepemimpinan kepala sekolah yang melibatkan dan memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan gagasan, pendapat dan pemikiran dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, maka hal ini akan membuat guru merasa bahwa kebijakan yang telah diambil dan ditetapkan merupakan keputusan bersama yang harus diwujudkan dalam pengembangan sekolah. Perilaku kepala sekolah yang demikian akan mempengaruhi sikap dan perilaku guru. Di mana dirinya akan merasa menjadi bagian penting dari lembaga dan kepercayaan yang diberikan kepala sekolah atas kompetensinya akan membuat dirinya terdorong untuk membantu kepala sekolah dan komponen sekolah lainnya mewujudkan tujuan. Hal ini yang membuat guru dalam melaksanakan tugasnya berorientasi pada penyelesaian tugas mengajar yang berkualitas dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik yang tinggi.

Dengan demikian diduga bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi mengajar guru. Peningkatan dan penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan dapat meningkatkan motivasi mengajar guru menjadi semakin lebih baik.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Mengajar Guru

Susanto (2010:7) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah komunikasi perorangan yang bersifat pribadi, baik secara langsung tanpa medium, ataupun langsung melalui medium. Contohnya adalah percakapan tatap muka (*face to face communication*), percakapan melalui telepon, surat menyurat pribadi. Komunikasi interpersonal yang terjalin dengan intens dan harmonis akan mempengaruhi perilaku guru dalam pelaksanaan tugas mengajarnya. Melalui komunikasi interpersonal yang terjadi secara efektif akan dapat menciptakan suasana mengajar yang kondusif akan membuat guru terdorong untuk melaksanakan tugas mengajar dan berorientasi pada hasil kerja yang baik. Suasana mengajar atau kerja di lingkungan sekolah yang kondusif akan membuat guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Suasana demikian tercipta karena terjalin hubungan yang baik dengan kepala sekolah. Kondisi kerja yang demikian menjadi dorongan bagi guru untuk melaksanakan tugas mengajar dengan penuh tanggungjawab.

Melalui komunikasi interpersonal yang baik, membuat guru dan kepala sekolah dapat memberikan informasi secara jelas dan tepat sehingga koordinasi dalam pelaksanaan tugas dapat terwujud secara sinergis. Pengkomunikasian informasi tersebut membuat guru tidak salah dalam interpretasi dan memahaminya sehingga dapat dilaksanakan dengan baik. Komunikasi yang

terjalin dengan baik juga akan membuat kepala sekolah dapat menggerakkan perilaku guru untuk melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan tujuan sekolah yang ditetapkan.

Dengan demikian diduga bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi mengajar guru. Semakin efektif komunikasi interpersonal yang terjalin di antara komponen sekolah maka akan meningkatkan motivasi mengajar guru menjadi semakin lebih baik.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Mengajar Guru

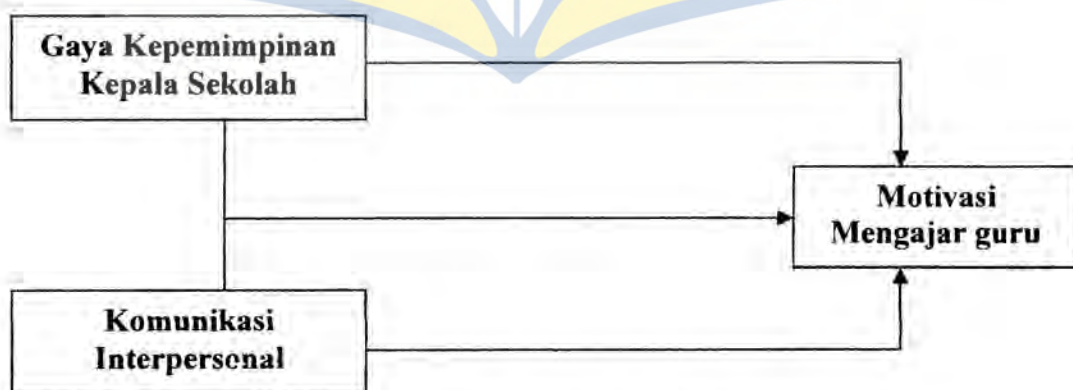
Robbins (2008) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak terhadap perilaku yang ditampilkan guru dalam pelaksanaan tugasnya. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi di mana kepala sekolah memberdayakan, memberikan kesempatan kepada guru meningkatkan kompetensi, dan melibatkan dalam pengambilan keputusan disertai terjainnya komunikasi interpersonal yang baik, akan membuat guru memiliki dorongan dalam mengajar yang tinggi. Perlakuan yang diberikan kepala sekolah membuat guru akan merasa nyaman, merasa diberdayakan, dipercaya dan kemampuannya dihargai sehingga dirinya akan termotivasi .

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat membuat hubungan antara guru dengan dirinya terjalin baik akan membuat komunikasi menjadi efektif. Dengan gaya kepemimpinannya di mana kepala sekolah menunjukkan sikap ramah dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan guru akan membuat dirinya dapat menjalin komunikasi interpersonal yang efektif. Dalam pengkomunikasian

informasi, harapan, pikiran dan gagasan pemimpin akan mendapatkan respons positif sehingga guru memberikan empati, dorongan atau dukungan terhadap apa yang diharapkan untuk dicapai oleh kepala sekolah. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat kepala sekolah dan guru dapat berkomunikasi dengan baik sehingga dirinya dapat memberikan pengaruh dan menggerakkan guru untuk melaksanakan tugas mengajar dengan baik.

Dengan demikian diduga bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap motivasi mengajar guru. Semakin baik dan tepat penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disertai dengan komunikasi interpersonal yang intens dan efektif maka akan meningkatkan motivasi mengajar guru.

Dalam penelitian ini ada 3 (tiga) variabel yang dijadikan objek penelitian terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal, serta satu variabel dependen yaitu motivasi mengajar guru. Kerangka berpikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.

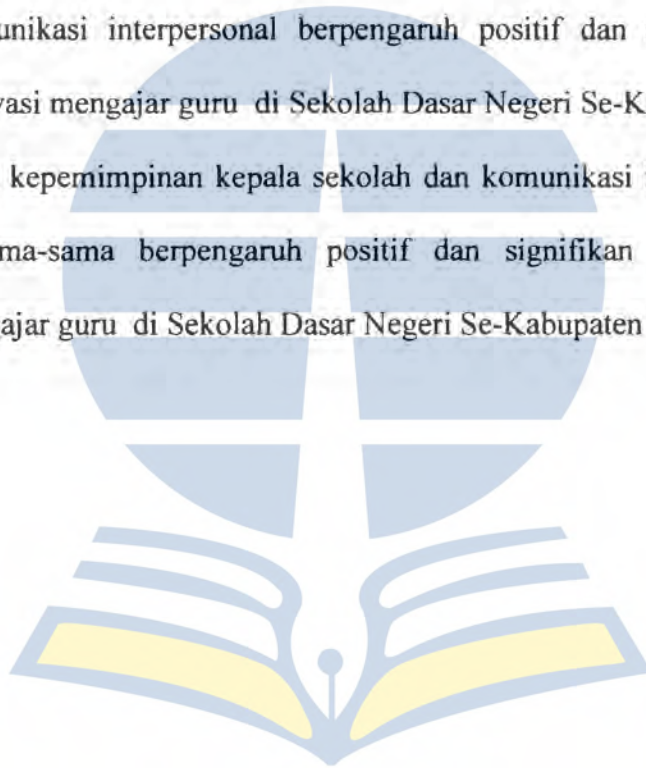


Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survei-korelasional yaitu untuk mengkaji populasi yang besar maupun kecil, tapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri 691 orang yang tersebar pada 153 Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Nias. Jumlah guru tersebut di atas diambil berdasarkan data guru pada keadaan bulan November 2014.

Untuk memperoleh sampel yang *representatif*, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu pemilihan atau penentuan sampel secara acak sederhana artinya setiap populasi memiliki peluang yang sama dalam menentukan sampel. Dalam menentukan jumlah sampel penelitian, Arikunto (1999:112) menyatakan bahwa apabila jumlah anggota populasi kurang dari 100, lebih baik seluruhnya diambil sebagai sampel sehingga penelitian merupakan penelitian populasi atau sensus. Apabila jumlah populasinya besar maka dapat diambil antara 10-15%, 20-25% atau lebih, tergantung setidaknya-tidaknya pada: 1) kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana. 2) sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek; dan 3) besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti. Dalam penelitian ini sampel penelitian diambil

sebanyak 10% dari populasi penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang. Sampel penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis sedangkan sampel uji coba diambil dari populasi di luar sampel sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini, ditentukan berdasarkan wilayah kecamatan kemudian diambil sekitar 10-15 orang guru setiap kecamatan dengan asumsi bahwa guru PNS dalam wilayah kecamatan itu memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

C. Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Operasional Motivasi Mengajar Guru

Motivasi mengajar guru adalah kekuatan yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab mengajar sebaik mungkin dan dorongan yang kuat untuk mengarahkan dirinya mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan atau disepakati. Motivasi mengajar guru diukur dengan dua dimensi, yaitu dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dengan indikator: 1) Dorongan ingin baik, 2) Dorongan untuk penguasaan tugas yang diberikan dan 3) Perasaan senang dalam melakukan tugas. Motivasi ekstrinsik dengan indikator: 1) Persetujuan pimpinan, 2) Berorientasi pada Standar kebaikan, 3) Penghargaan prestasi kerja.

2. Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu cara yang ditetapkan dan digunakan kepala sekolah dalam usaha mempengaruhi dan menggerakkan perilaku para guru yang dipimpinnya untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan

dapat tercapai secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan ini diukur dengan tujuh dimensi, yaitu 1) Dimensi gaya kepemimpinan otoriter dengan indikator-indikator: (a) memaksakan kehendak kepada bawahan, (b) membuat keputusan tanpa berkonsultasi dengan bawahan. 2) Dimensi gaya kepemimpinan Laissez-faire dengan indikator-indikator: a) pembagian tugas dan mengajar sepenuhnya diserahkan kepada bawahan tanpa petunjuk dan saran, b) pemimpin tidak melakukan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. 3) Dimensi gaya kepemimpinan direktif dengan indikator-indikator: (a) memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengetahui apa yang diharapkan untuk dilakukannya, (b) menjadualkan pekerjaan, dan (c) memberikan pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas. 4) Dimensi gaya kepemimpinan suportif dengan indikator-indikator: (a) menunjukkan sikap ramah kepada bawahan, dan (b) memberikan perhatian akan kebutuhan bawahan. 5) Dimensi gaya kepemimpinan demokrasi atau partisipatif dengan indikator-indikator: (a) berkonsultasi dengan bawahan, dan (b) menggunakan saran yang diberikan bawahan sebelum mengambil keputusan. 6) Dimensi gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi dengan indikator-indikator: (a) menetapkan sasaran yang menantang, dan (b) mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi.

3. Definisi Operasional Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi dalam bentuk interaksi tatap muka di antara dua orang atau lebih yang terjadi di lingkungan sekolah antara guru dengan kepala sekolah maupun dengan guru lainnya. Komunikasi interpersonal dapat diukur dengan lima dimensi, yaitu: 1) keterbukaan (*openness*) dengan

indikator-indikatornya: a) kesediaan membuka diri dalam menyampaikan informasi, b) bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang diterimanya, dan c) terbuka bahwa perasaan dan pemikiran berasal dari dirinya sendiri, 2) empati (*empathy*) dengan indikator-indikatornya: a) memahami apa yang dirasakan oleh orang lain, dan b) memiliki perasaan yang sama dengan orang lain, 3) dukungan (*supportiveness*) dengan indikator-indikatornya: a) mengirim dan menerima pesan secara spontan, dan b) memberi dukungan penuh, 4) rasa positif (*positiveness*), dengan indikator-indikatornya: a) bersikap positif terhadap dirinya, dan b) memiliki perasaan positif terhadap situasi komunikasi. dan 5) kesetaraan (*equality*) dengan indikator-indikatornya: a) memiliki anggapan komunikator dan komunikan sama-sama bernilai dan berharga, dan b) memiliki anggapan masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk diinformasikan.



Tabel.3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi mengajar guru	Motivasi mengajar guru adalah kekuatan yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab mengajar sebaik mungkin dan dorongan yang kuat untuk mengarahkan dirinya mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan atau disepakati	Instrinsik	Dorongan ingin baik	Interval
			Dorongan untuk penguasaan tugas yang diberikan	Interval
			Perasaan senang dalam melakukan tugas	Interval
		Ekstrinsik	Persetujuan pimpinan	Interval
			Pengembangan profesi	Interval
			Penghargaan prestasi kerja	Interval
Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah	Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu cara yang ditetapkan dan digunakan kepala sekolah dalam usaha mempengaruhi dan menggerakkan perilaku para guru yang dipimpinnya untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dengan penuh tanggungjawabnya sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien	Otoriter	Memaksanakan kehendak kepada bawahan	Interval
			membuat keputusan tanpa berkonsultasi dengan bawahan.	Interval
		Laizzes-Faire	Pembagian tugas sepenuhnya diserahkan kepada bawahan tanpa petunjuk	Interval
			Pemimpin tidak melakukan kontrol terhadap pekerjaan bawahannya	Interval
		Direktif	Memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengetahui apa yang sebaiknya dilakukan	Interval
			Menjadualkan pekerjaan.	Interval
			Memberikan pedoman yang spesifik	Interval

			Menunjukkan sikap ramah kepada bawahan	Interval
		Suportif	Memberikan perhatian akan kebutuhan bawahan	Interval
			Berkonsultasi dengan bawahan	Interval
		Demokratif	Menggunakan saran bawahan	Interval
			Menetapkan sasaran yang menantang	Interval
		Berorientasi pada prestasi	Mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi.	Interval
Komunikasi interpersonal	Komunikasi interpersonal adalah komunikasi dalam bentuk interaksi tatap muka di antara dua orang atau lebih yang terjadi di lingkungan sekolah antara guru dengan kepala sekolah maupun dengan guru lainnya	Keterbukaan (<i>openness</i>)	Kesediaan membuka diri dalam menyampaikan informasi	Interval
			Bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang diterimannya	Interval
			Gagasan berasal dari dirinya sendiri	Interval
		Empati (<i>empathy</i>)	Memahami apa yang dirasakan oleh orang lain	Interval
			Memiliki perasaan yang sama dengan orang lain	Interval
		Dukungan (<i>supportiveness</i>)	Mengirim dan menerima pesan secara spontan	Interval
			Memberi dukungan penuh	Interval
		Rasa positif (<i>positiveness</i>)	Bersikap positif terhadap dirinya	Interval
			Memiliki perasaan positif terhadap situasi komunikasi.	Interval
		Kesetaraan (<i>equality</i>)	Saling menghargai	Interval
Pertukaran informasi yang bermanfaat	Interval			

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kusioner tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan *skala Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak sesuai sampai dengan sangat sesuai, tidak sesuai sampai dengan sesuai, dan sebagainya.

Tabel 3.2. Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Sesuai	SS	5
Sesuai	S	4
Kadang-Kadang	KS	3
Tidak Sesuai	S	2
Sangat Tidak Sesuai	STS	1

Untuk mengambil data dalam penelitian perlu divalidasi terlebih dahulu, karena Instrumen yang valid dan handal dapat menghasilkan data yang sah dan dipercaya, dengan kata lain instrumen yang valid dan reliabel dapat mengukur variabel penelitian yang hendak diukur dengan tepat. Sebelum digunakan untuk mengambil data pengujian hipotesis, semua variabel instrumen penelitian ini yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat terlebih dahulu diuji coba pada 30 orang guru sekolah dasar yang tidak termasuk sampel penelitian.

1. Uji Validitas

Proses pengujian validitas instrumen dimulai dengan penyusunan item instrumen pernyataan. Pengujian validitas instrumen dilakukan beberapa tahap yaitu:

Validitas isi, dilakukan untuk mendapatkan seberapa jauh kuesioner tersebut mencerminkan keseluruhan dimensi yang dijabarkan ke dalam indikator-indikator dari instrumen penelitian berdasarkan teori-teori yang mendukungnya. Konsep instrumen kemudian dikonsultasikan ke pembimbing untuk memastikan bahwa instrumen telah sesuai dengan dimensi/ indikator dari variabel penelitian ini. Instrumen yang telah disetujui oleh pembimbing kemudian diujicobakan 30 pegawai yang bukan sebagai anggota sampel penelitian.

Validitas butir, Instrumen penelitian yang telah valid secara isi kemudian dilakukan validitas butir. Untuk menentukan butir yang dicari koefisien validitasnya dinyatakan valid atau tidak, dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Jika hasil perhitungan ternyata r hitung $>$ r tabel maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka dianggap tidak valid (invalid/ drop), sehingga butir instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Sebelum kusioner disebarkan kepada responden penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba kusioner. Tujuannya adalah untuk melihat validitas dan reliabilitas instrumen. Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 orang reseponden yang tidak termasuk responden sampel penelitian.

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

a. Hasil Uji Validitas Kusioner Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 3.3 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusioner Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,560	0,361	Valid
2	0,387	0,361	Valid
3	0,415	0,361	Valid
4	0,455	0,361	Valid
5	0,654	0,361	Valid
6	0,452	0,361	Valid
7	0,683	0,361	Valid
8	0,657	0,361	Valid
9	0,399	0,361	Valid
10	0,692	0,361	Valid
11	0,386	0,361	Valid
12	0,426	0,361	Valid
13	0,477	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah skor total seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha=0,05$ dan $N = 30$ yaitu 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai Gaya Kepemimpinan

Kepala Sekolah dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

b. Hasil Uji Validitas Kusioner Komunikasi Interpersonal

Tabel.3.4 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusioner Komunikasi Interpersonal

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,658	0,361	Valid
2	0,509	0,361	Valid
3	0,829	0,361	Valid
4	0,556	0,361	Valid
5	0,665	0,361	Valid
6	0,466	0,361	Valid
7	0,734	0,361	Valid
8	0,571	0,361	Valid
9	0,594	0,361	Valid
10	0,738	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah skor total seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha=0,05$ dan $N = 30$ yaitu 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai Komunikasi Interpersonal dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

c. Hasil Uji Validitas Kusiner Motivasi Mengajar Guru

Tabel 3.5 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusiner Motivasi Mengajar Guru

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,622	0,361	Valid
2	0,617	0,361	Valid
3	0,606	0,361	Valid
4	0,820	0,361	Valid
5	0,516	0,361	Valid
6	0,660	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah skor total seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha=0,05$ dan $N = 30$ yaitu 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai Motivasi Mengajar Guru dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

2. Perhitungan Reliabilitas

Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kehandalan suatu instrumen, dalam arti apabila instrumen tersebut digunakan untuk mengukur obyek yang sama pada kelompok subyek yang sama dalam waktu yang berbeda akan menghasilkan data yang relatif atau hampir sama.

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Dwi Priyatno, 2008:213).

Nilai koefisien *alpha* dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan diambil jika nilai hasil uji reliabilitas lebih besar dari angka kritis tabel korelasi, maka instrumen yang digunakan tersebut dinyatakan reliabel (Arikunto, 2002:177).

Berikut ini hasil uji reliabilitas kusioner Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Mengajar Guru.

Tabel 3.6 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	r_{tabel}	Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,403	0,361	Reliabel
Komunikasi Interpersonal	0,901	0,361	Reliabel
Motivasi Mengajar Guru	0,588	0,361	Reliabel

Pada tabel gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0,403, lebih besar dari harga r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 30$ yaitu 0,361. Hal ini berarti bahwa instrumen kusioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

Pada tabel komunikasi interpersonal diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0,901, lebih besar dari harga r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 30$ yaitu 0,361. Hal ini berarti bahwa instrumen kusioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

Pada tabel motivasi mengajar guru diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0,588, lebih besar dari harga r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 30$ yaitu 0,361. Hal ini berarti bahwa instrumen kusioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

E. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias. Waktu penelitian ini dilakukan pada Tahun Akademik 2015.1 yaitu bulan Januari sampai Juni 2015. Penelitian ini meliputi tiga tahap, yaitu tahap persiapan penelitian, tahap pelaksanaan penelitian dan tahap penyelesaian penelitian.

Adapun tahap-tahap dalam penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.7 Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	2015					
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	Bimbingan dan Penyusunan Proposal						
2	Seminar Usulan Penelitian						
3	Perbaikan Usulan Penelitian						
4	Penelitian dan Pengumpulan Data						
5	Pengolahan Data						
6	Bimbingan dan Penulisan Tesis						
7	Sidang Tesis						
8	Perbaikan Tesis						

F. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder menggunakan dokumentasi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Nias. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei ke lapangan dengan menyebarkan kusioner kepada responden yang dijadikan sampel penelitian. Melalui butir pernyataan pada kusioner, guru memberikan penilaian mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal dan motivasi mengajar guru.

G. Metode Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mencari koefisien mean, median, modus, baku simpangan, varians, pembuatan distribusi frekuensi, dan histogram dari skor setiap variabel penelitian.

Deskripsi atau gambaran suatu data digunakan dengan menggunakan teknik persentase. Rumus persentasi yang digunakan menurut Arikunto (2006) sebagai

berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana

P = Persentase

f = skor item yang dihitung

n = skor yang diharapkan (ideal)

Hasil jawaban angket disusun berdasarkan kriteria pemilihan jawaban angket yang disusun dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 3.8 Distribusi Frekuensi

Interval Persentase (%)	Kriteria
81-100	Sangat baik/sangat tinggi
61-80	Baik/tinggi
41-60	Cukup
21-40	Kurang baik/rendah
0-20	Buruk/sangat rendah

2. Analisis inferensial

Uji inferensial digunakan untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel motivasi mengajar (Y) menggunakan persamaan regresi. Variabel komunikasi interpersonal (X_2) dengan variabel motivasi mengajar (Y) dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) secara bersama-sama terhadap motivasi mengajar (Y) menggunakan regresi berganda dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan yaitu:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji persyaratan data sebelum dilakukan analisis data. Uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*. Terdapat tiga uji asumsi klasik sebagai berikut:

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel bersifat normal. Uji normalitas menggunakan teknik uji *kolmogorov smirnov*, dimana syarat ketentuan sebuah rangkaian data dapat dikatakan sebagai data dengan distribusi normal harus memenuhi syarat nilai $0,05 < x < 2,00$. Apabila distribusi data sudah memenuhi nilai tersebut, maka data dikatakan sebagai data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

2). Uji multikolineritas

Uji multikolineritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indenpenden. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolineritas. Uji multikolineritas dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

3). Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat Pola Grafis Regresi. Data tidak terjadi heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan predador mempunyai pengaruh yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Pada analisis ini dihitung berdasarkan harga probabilitas. Jika harga p-value (signifikan) < 0.05, maka H_a diterima atau linieritasnya, dan jika nilai p – value (signifikan) >0.05, maka H_a ditolak atau linieritasnya tidak signifikan. Kriteria keputusan linieritas juga didasarkan atas signifikansi (α hitung lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 5%, berarti linieritasnya signifikan. Untuk menghitung F dan α dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

c. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini data analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Regresi linear berganda bertujuan untuk mengestimasi nilai variabel motivasi mengajar atau dependen (Y) dari variabel prediktor atau independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan komunikasi interpersonal (X2). Untuk analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

Persamaan regresi ganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Motivasi mengajar

a= *constant*

b = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Gaya kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = Komunikasi interpersonal

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

Langkah-langkahnya :

- a. Uji t gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan motivasi mengajar (Y).

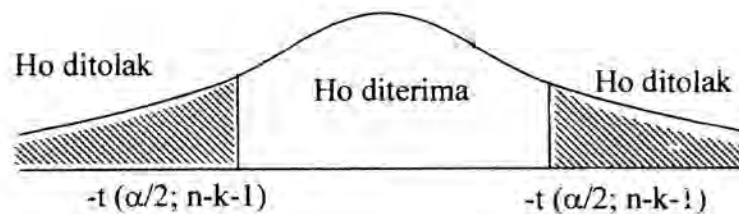
- 1) Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variable independen dengan variable dependen secara terpisah.

$H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

- 2) Level of significant $\alpha = 5\%$

- 3) Kriteria pengujian



H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

4) Pengujian nilai t

$$t = \frac{bi}{Sbi} \text{ Sudajana (2003 : 70 - 94)}$$

$$Sbi = \sqrt{\frac{S^2_{y.12}}{\sqrt{\sum x_y^2 (1 - Ri^2)}}}$$

$$S^2_{y.12} = \frac{JK(S)}{(n - k - 1)}$$

Keterangan :

Sbi = galat baku koefisien bi

$S^2_{y.12}$ = galat baku taksiran dalam populasi

Ri^2 = koefisien antara X_1 dan X_2

- 5) Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan Motivasi mengajar (Y).

Pangujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

Uji t komunikasi interpersonal (X_2) terhadap motivasi mengajar (Y).

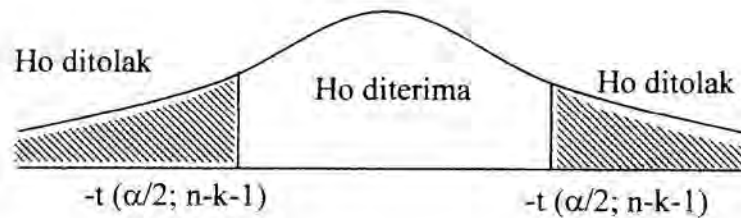
- 1) Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

$H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan varibel dependen secara terpisah.

- 2) Level of significant $\alpha = 5\%$

- 3) Kriteria pengujian



H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

4) Pengujian nilai t

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}} \text{ Sudajana (2003 ; 70 - 94)}$$

$$S_{b_i} = \sqrt{\frac{S^2_{y.12}}{\sum x_{ij}^2 (1 - R_i^2)}}$$

$$S^2_{y.12} = \frac{JK(S)}{(n - k - 1)}$$

Keterangan :

S_{b_i} = galat baku koefisien b_i

$S^2_{y.12}$ = galat baku taksiran dalam populasi

R_i^2 = koefisien antara X_1 dan X_2

5) Kesimpulan

Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh komunikasi interpersonal (X_2) dan motivasi mengajar (Y).

Pangujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS*

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F yaitu uji yang dilakukan untuk mengetahui bagaimanakah kontribusi dari variabel bebas terhadap tak bebas secara bersama – sama. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai kontribusi secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Adapun prosedurnya sebagai berikut : Menentukan H_0 dan H_1 (Hipotesis nihil dan Hipotesis alternatif) Menentukan *level of significant* ($\alpha = 5 \%$) Kriteria uji F dengan melihat hasil *print out program IBM SPSS Statistics 20*, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti kedua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh.

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) komunikasi interpersonal (X_2) secara bersama-sama terhadap motivasi mengajar (Y).

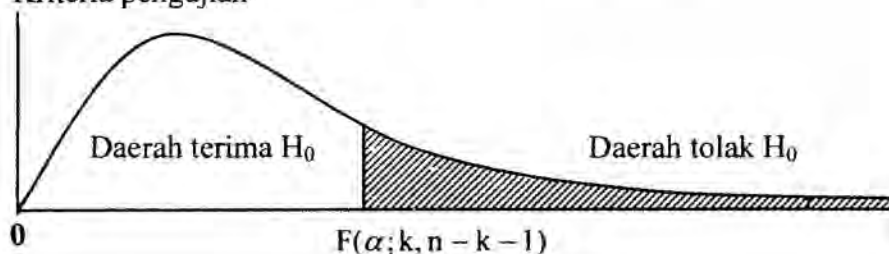
a. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) terhadap motivasi mengajar (Y)

$H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) terhadap motivasi mengajar (Y)

b. Penentuan level of significance 5%, dipilih $\alpha = 0,05$

c. Kriteria pengujian



H_0 diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$

d. Perhitungan nilai F

$$F = \frac{JKR / k}{JKG / (n - k - 1)}$$

dengan:

$$JKR = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y$$

$$JKT = \sum y^2$$

$$JKG = JKT - JKR$$

Dimana :

k = jumlah variable independent

n = jumlah sampel

F = F hitung

Dalam penelitian ini, uji F dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

c. Koefisien Determinasi

Nilai *R-squared* (R^2) statistik mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Atau dengan kata lain R^2 menunjukkan berapa persen variabel bebas yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikatnya. Hal ini berarti seberapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal) terhadap variabel terikatnya (motivasi mengajar). R^2 merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai R^2 terletak antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu maka model dapat dikatakan semakin baik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias

1. Lokasi Tempat Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias

Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias terletak di Kabupaten Nias, propinsi Sumatera Utara. Keadaan gedung yang menjadi tempat penelitian merupakan gedung yang permanen dan status setiap sekolah gedung milik sendiri.

2. Jumlah Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri Se Kabupaten Nias

Jumlah guru sekolah dasar di Kabupaten Nias digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	394	57 %
2	Perempuan	297	43 %
Jumlah		691	100%

Data di atas menunjukkan bahwa guru di kabupaten Nias didominasi oleh laki-laki, namun tidak jauh beda dengan jumlah perempuan.

Tabel 4.2 Jumlah Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA/Sederajat	199	28,8 %
2	Diploma	169	24,5 %
	Sarjana/S1	323	46,7
Jumlah		691	100%

Dari Tabel 4.2 menunjukkan bahwa guru di kabupaten Nias masih banyak yang belum memenuhi ketentuan yang diamanahkan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mensyaratkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana (S1). Hal ini juga turut mempengaruhi kinerja dan motivasi guru dalam mengikuti perkembangan zaman.

B. Kerateristk Responden

1. Kerateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Kerateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	31	44,3	44,3	44,3
Valid Perempuan	39	55,7	55,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Dari Tabel 4.3 kerateristik responden berdasarkan jenis kelamin di atas dapat menjelaskan bahwa sebanyak 44,3 % laki-laki dan 55,7% Perempuan.

2. Kerateristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.4 Kerateristik Responden Berdasarkan Umur

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30 Tahun	10	14,3	14,3	14,3
	31 - 35 Tahun	6	8,6	8,6	22,9

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	36 - 40 Tahun	14	20,0	20,0	42,9
	Lebih dari 40 Tahun	40	57,1	57,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Dari Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 orang (14,3%) berumur sekitar 25 sampai dengan 30 tahun, 6 orang (8,6%) berumur sekitar 31 sampai dengan 35 tahun, sebanyak 14 orang (20%) berumur sekitar 36 sampai 40 tahun, dan sebanyak 40 orang (57,1%) berumur lebih dari 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur di atas 40 tahun yang memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja para guru.

3. Kerateristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 5 Kerateristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	7	10,0	10,0	10,0
D2	9	12,9	12,9	22,9
Valid D3	2	2,9	2,9	25,7
Sarjana	52	74,3	74,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Dari Tebel 4.5 karakteristik responden berdasarkan lulusan dapat dilihat bahwa lulusan SMA sebanyak 7 orang (10%), lulusan D2 sebanyak 9 orang (12,9%), lulusan D3 sebanyak 2 orang (2,9%) dan lulusan S1 sebanyak 52 orang (74,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan sarjana. Tingkat pendidikan guru dapat juga mempengaruhi kinerja dan motivasi dalam melaksanakan tugas.

C. Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Butir Kusiner

1. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Mengajar (Y)

Tabel 4.6 Distribusi Pendapat Responden Terhadap Motivasi Mengajar (Y)

Tanggapan Responden	Sangat Tidak Sesuai		Tidak Sesuai		Kadang-kadang		Sesuai		Sangat Sesuai		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dalam melaksanakan tugas mengajar saya berusaha untuk lebih baik	0	0	0	0	0	0	13	18,6	57	81,6	70	100
Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menguasai bidang pekerjaan saya	0	0	0	0	1	1,4	19	27,1	50	71,4	70	100
Saya menyukai pekerjaan saya	0	0	0	0	1	1,4	19	27,1	50	71,1	70	100
Gagasan yang saya sampaikan selalu mendapat persesuaian dari kepala sekolah	0	0	1	1,4	20	28,6	27	38,6	22	31,4	70	100
Kepala sekolah memberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi	0	0	0	0	1	1,4	34	48,6	35	50	70	100
Kepala sekolah mengapresiasi hasil pekerjaan saya	0	0	0	0	10	14,3	41	58,6	19	27,1	70	100

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa:

1. Melalui pertanyaan, dalam melaksanakan tugas mengajar saya berusaha untuk lebih baik, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai dan kadang-kadang, 13 (tiga belas) yang menyatakan sesuai (18,6%), 57 (lima puluh tujuh) responden menyatakan sangat sesuai (81,6%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar dari para guru PNS di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias berusaha untuk lebih baik dalam melaksanakan tugas mengajar.
2. Melalui pertanyaan, saya memiliki dorongan yang kuat untuk menguasai bidang pekerjaan saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak sesuai, hanya 1 (satu) responden yang menyatakan kadang-kadang (1,4%), 19 (sembilan belas) responden yang menyatakan sesuai (27,1 %), 50 (lima puluh) responden menyatakan sangat sesuai (71,4%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru memiliki dorongan yang kuat untuk menguasai bidang pekerjaan.
3. Melalui pertanyaan, saya menyukai pekerjaan saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak sesuai, hanya 1 (satu) responden yang menyatakan kadang-kadang (1,4%), 19 (sembilan belas) responden yang menyatakan sesuai (27,1 %), 50 (lima puluh) responden yang menyatakan sangat sesuai (71,1). Hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru menyukai pekerjaan mereka sebagai guru.
4. Melalui pertanyaan, gagasan yang saya sampaikan selalu mendapat persetujuan dari kepala sekolah, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, yang menyatakan tidak sesuai hanya 1 (satu)

responden (1,4%), 20 (dua puluh) responden yang menyatakan kadang-kadang (28,6%), 27 (dua puluh tujuh) responden yang menyatakan sesuai (38,6 %), 22 (dua puluh dua) responden menyatakan sangat sesuai (31,4%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa gagasan yang disampaikan para guru selalu mendapat persetujuan dari kepala sekolah.

5. Melalui pertanyaan, kepala sekolah memberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak sesuai, hanya 1 (satu) responden yang kadang-kadang (1,4%), 34 (tiga puluh empat) responden yang menyatakan sesuai (48,6 %), 35 (tiga puluh lima) responden menyatakan sangat sesuai (50%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa kepala sekolah memberi kesempatan kepada para guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi.
6. Melalui pertanyaan, kepala sekolah mengapresiasi hasil pekerjaan saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak sesuai, 10 (sepuluh) responden yang kadang-kadang (14,3%), 41 (empat puluh satu) responden yang menyatakan sesuai (58,6 %), 19 (sembilan belas) responden menyatakan sangat sesuai (27,1%). Hal dapat menjelaskan bahwa kepala sekolah mengapresiasi hasil pekerjaan para guru.

2. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Tabel 4.7 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Tanggapan Responden	Sangat Tidak Sesuai		Tidak Sesuai		Kadang-kadang		Sesuai		Sangat Sesuai		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Instrumen												
Kepala sekolah menekankan bahwa segala kebijakannya harus dilaksanakan oleh guru	6	8,6	14	20	17	24,3	21	30	12	17,1	70	100
Dalam mengambil keputusan kepala sekolah tidak berkonsultasi terlebih dahulu kepada bawahan	14	20	29	41,4	19	27,1	6	8,6	2	2,9	70	100
Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk membuat sendiri pembagian tugas tanpa memberikan petunjuk apapun	25	35,7	32	45,7	9	12,9	2	2,9	2	2,9	70	100
Kepala sekolah mempercayai setiap laporan kerja yang diberikan guru tanpa melakukan pengecekan	8	11,4	46	65,7	8	11,4	8	11,4	0	0	70	100
Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengetahui apa yang seharusnya dilakukan	0	0	1	1,4	11	15,4	28	40	30	42,9	70	100
Kepala sekolah memberikan batas waktu untuk target penyelesaian tugas	0	0	0	0	8	11,4	34	48,6	28	40	70	100
Kepala sekolah memberikan pedoman yang spesifik tentang tata cara penyelesaian tugas kepada bawahan	0	0	0	0	11	15,7	33	47,1	26	37,1	70	100
Kepala sekolah bersikap ramah kepada bawahan baik dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.	0	0	0	0	1	1,4	22	31,4	47	67,1	70	100
Kepala sekolah berusaha mencukupi kebutuhan bawahannya.	2	2,9	3	4,3	13	18,6	40	57,1	12	17,1	70	100
Kepala sekolah meminta pendapat bawahan apabila ada rencana kebijakan yang akan diambil.	0	0	0	0	6	8,6	29	41,4	35	50	70	100
Kepala sekolah menggunakan saran/pendapat bawahan sebagai dasar pengambilan keputusan.	0	0	0	0	14	20	25	35,7	31	44,3	70	100
Kepala sekolah menetapkan sasaran kerja yang cukup menantang kepada bawahan	2	2,9	14	20	17	24,3	26	37,1	11	15,7	70	100
Kepala sekolah mengarahkan guru untuk mencapai prestasi yang tinggi.	0	0	1	1,4	4	5,7	23	32,9	42	60	70	100

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa:

7. Melalui pertanyaan, kepala sekolah menekankan bahwa segala kebijakannya harus dilaksanakan oleh guru, 6 (enam) responden yang menyatakan sangat tidak sesuai (8,6%), yang menyatakan tidak sesuai 14 (empat belas) responden (20%), 17 (tujuh belas) responden yang menyatakan kadang-kadang (24,3%), 21 (dua puluh satu) responden yang menyatakan sesuai (30 %), 12 (dua belas) responden menyatakan sangat sesuai (17,1%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa tidak sesuai dengan kenyataan kalau kepala sekolah menekankan bahwa segala kebijakannya harus dilaksanakan oleh guru.
8. Melalui pertanyaan, dalam mengambil keputusan kepala sekolah tidak berkonsultasi terlebih dahulu kepada bawahan, 14 (empat belas) responden yang menyatakan sangat tidak sesuai (20%), yang menyatakan tidak sesuai 29 (dua puluh sembilan) responden (41,4%), 19 (sembilan belas) responden yang menyatakan kadang-kadang (27,1%), 6 (enam) responden yang menyatakan sesuai (8,6 %), 2 (dua) responden menyatakan sangat sesuai (2,9%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa tidak sesuai kalau dalam mengambil keputusan kepala sekolah tidak berkonsultasi terlebih dahulu kepada bawahan. Artinya kepala sekolah selama ini berkonsultasi kepada bawahan dalam mengambil keputusan.
9. Melalui pertanyaan, kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk membuat sendiri pembagian tugas tanpa memberikan petunjuk apapun, 25 (dua puluh lima) responden yang menyatakan sangat tidak

sesuai (35,7%), yang menyatakan tidak sesuai 32 (tiga puluh dua) responden (45,7%), 9 (sembilan) responden yang menyatakan kadang-kadang (12,9%), hanya 2 (dua) responden yang menyatakan sesuai (2,9%), dan 2 (dua) responden menyatakan sangat sesuai (2,9%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa tidak sesuai kalau kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk membuat sendiri pembagian tugas tanpa memberikan petunjuk apapun. Artinya kepala sekolah tidak memberikan kebebasan kepada guru untuk membuat sendiri pembagian tugas.

10. Melalui pertanyaan, kepala sekolah mempercayai setiap laporan kerja yang diberikan guru tanpa melakukan pengecekan, 8 (delapan) responden yang menyatakan sangat tidak sesuai (11,4%), yang menyatakan tidak sesuai 46 (empat puluh enam) responden (65,7%), 8 (delapan) responden yang menyatakan kadang-kadang (11,4%), 8 (delapan) responden yang menyatakan sesuai (11,4%), dan tidak responden menyatakan sangat sesuai. Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa tidak sesuai kalau kepala sekolah mempercayai setiap laporan kerja yang diberikan guru tanpa melakukan pengecekan. Artinya bahwa kepala sekolah selalu melakukan pengecekan setiap laporan kerja guru.
11. Melalui pertanyaan, kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, hanya 1 (satu) responden yang menyatakan tidak sesuai (1,4%), 11 (sebelas) responden yang

menyatakan kadang-kadang (15,4%), 28 (dua puluh delapan) responden yang menyatakan sesuai (40%), 30 (tiga puluh) responden menyatakan sangat sesuai (42,9%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengetahui apa yang seharusnya dilakukan.

12. Melalui pertanyaan, kepala sekolah memberikan batas waktu untuk target penyelesaian tugas, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, tidak sesuai, 8 (delapan) responden yang menyatakan kadang-kadang (11,4%), 34 (tiga puluh empat) responden yang menyatakan sesuai (48,6%), 28 (dua puluh delapan) responden menyatakan sangat sesuai (40%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah memberikan batas waktu untuk target penyelesaian tugas.

13. Melalui pertanyaan, kepala sekolah memberikan pedoman yang spesifik tentang tata cara penyelesaian tugas kepada bawahan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak sesuai, 11 (sebelas) responden yang menyatakan kadang-kadang (15,4%), 33 (tiga puluh tiga) responden yang menyatakan sesuai (47,1%), 26 (dua puluh enam) responden menyatakan sangat sesuai (37,1%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah memberikan pedoman yang spesifik tentang tata cara penyelesaian tugas kepada bawahan.

14. Melalui pertanyaan, kepala sekolah bersikap ramah kepada bawahan baik dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja, tidak ada

responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak sesuai, hanya 1 (satu) responden yang menyatakan kadang-kadang (1,4%), 22 (dua puluh dua) responden yang menyatakan sesuai (31,4%), 47 (empat puluh tujuh) responden menyatakan sangat sesuai (61,1%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah bersikap ramah kepada bawahan baik dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.

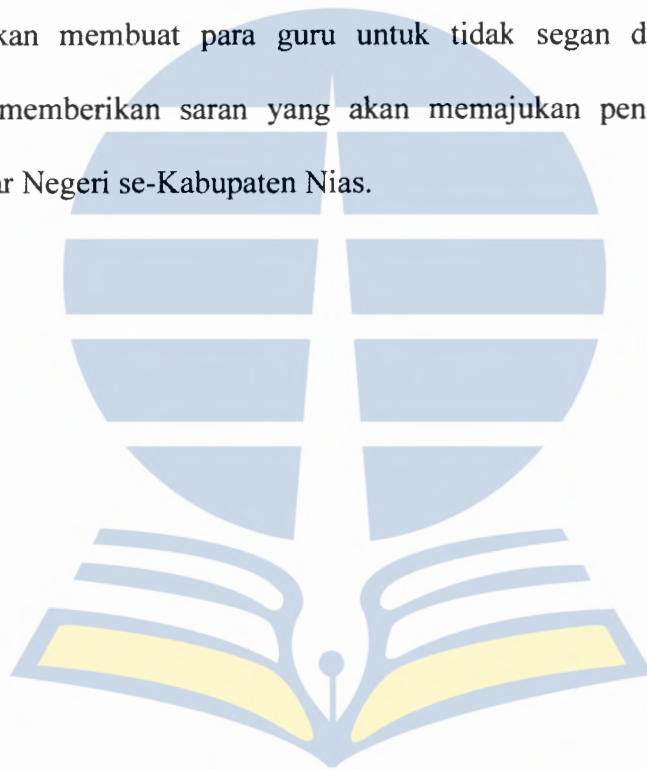
15. Melalui pertanyaan, kepala sekolah berusaha mencukupi kebutuhan bawahannya, 2 (dua) responden yang menyatakan sangat tidak sesuai (2,9), 3 (tiga) responden yang menyatakan tidak sesuai (4,3), 13 (tiga belas) responden yang menyatakan kadang-kadang (18,6%), 40 (empat puluh) responden yang menyatakan sesuai (57,1%), 12 (dua belas) responden menyatakan sangat sesuai (17,1%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah berusaha mencukupi kebutuhan bawahannya.

16. Melalui pertanyaan, kepala sekolah meminta pendapat bawahan apabila ada rencana kebijakan yang akan diambil, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak sesuai, 6 (enam) responden yang menyatakan kadang-kadang (8,6%), 29 (dua puluh sembilan) responden yang menyatakan sesuai (41,1%), 35 (tiga puluh lima) responden menyatakan sangat sesuai (50%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah meminta pendapat bawahan apabila ada rencana kebijakan yang akan diambil.

17. Melalui pertanyaan, kepala sekolah menggunakan saran/pendapat bawahan sebagai dasar pengambilan keputusan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak sesuai, 14 (empat belas) responden yang menyatakan kadang-kadang (20%), 25 (dua puluh lima) responden yang menyatakan sesuai (35,7%), 31 (tiga puluh satu) responden menyatakan sangat sesuai (44,3%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah menggunakan saran/pendapat bawahan sebagai dasar pengambilan keputusan.
18. Melalui pertanyaan, kepala sekolah menetapkan sasaran kerja yang cukup menantang kepada bawahan, 2 (dua) responden yang menyatakan sangat tidak sesuai (2,9), 14 (empat belas) responden yang menyatakan tidak sesuai (20%), 17 (tujuh belas) responden yang menyatakan kadang-kadang (24,3%), 26 (dua puluh enam) responden yang menyatakan sesuai (37,1%), 11 (sebelas) responden menyatakan sangat sesuai (15,7%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah menetapkan sasaran kerja yang cukup menantang kepada bawahan.
19. Melalui pertanyaan, kepala sekolah mengarahkan guru untuk mencapai prestasi yang tinggi, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan hanya 1 responden yang menyatakan tidak sesuai (1,4%), 4 (empat) responden yang menyatakan kadang-kadang (5%), 23 (dua puluh tiga) responden yang menyatakan sesuai (32,9%), 42 (empat puluh dua) responden menyatakan sangat sesuai (60%). Hal ini dapat menjelaskan

bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah mengarahkan guru untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Berdasarkan jawaban responden dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias yang paling menonjol atau lebih dominan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Adanya hubungan kerja yang baik antara bawahan dan atasan, dan keramahan pemimpin akan membuat para guru untuk tidak segan dalam menyalurkan aspirasinya, memberikan saran yang akan memajukan pendidikan khususnya Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Nias.



3. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Interpersonal (X_2)

Tabel 4.8 Distribusi Pendapat Responden Terhadap Komunikasi Interpersonal(X_2)

Tanggapan Responden	Sangat Tidak Sesuai		Tidak Sesuai		Kadang-kadang		Sesuai		Sangat Sesuai		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kepala sekolah terbuka untuk menyampaikan/menerima informasi	0	0	1	1,4	2	2,9	31	44,3	36	51,1	70	100
Kepala sekolah memberikan informasi kepada bawahan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas	0	0	1	1,4	1	1,4	21	30	47	67,1	70	100
Kepala sekolah memberikan respons positif secara jujur ketika menerima informasi yang disampaikan bawahan	0	0	0	0	5	7,1	34	48,6	31	44,3	70	100
Kepala sekolah menyatakan ketidaksukaannya kepada bawahan yang melakukan kesalahan	0	0	1	1,4	13	18,6	35	50	21	30	70	100
Kepala sekolah bersedia menerima kontribusi pemikiran yang disampaikan oleh guru	0	0	0	0	7	10	44	62,9	19	27,1	70	100
Kepala sekolah menyampaikan informasi bukan hasil pemikiran orang lain	0	0	8	11,4	15	21,4	37	52,9	10	14,3	70	100
Kepala sekolah berusaha memahami keluhan yang disampaikan oleh bawahannya	0	0	0	0	14	20	31	44,3	25	35,7	70	100
Kepala sekolah menjaga kerahasiaan atas setiap informasi, apabila diperlukan	0	0	0	0	9	12,9	35	50	26	37,1	70	100
Kepala sekolah menanggapi secara positif setiap informasi yang disampaikan bawahan	0	0	1	1,4	14	20	40	57,1	15	21,4	70	100
Setiap pendapat yang disampaikan dianggap sama-sama penting dan berharga	0	0	5	7,1	12	17,1	33	47,1	20	28,6	70	100

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa:

20. Melalui pertanyaan, kepala sekolah terbuka untuk menyampaikan/menerima informasi, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, hanya 1 (satu) responden yang menyatakan tidak sesuai (1,7%), 2 (dua) responden yang menyatakan kadang-kadang (2,9%), 31 (tiga puluh satu) responden yang menyatakan sesuai (44,3%), 36 (tiga puluh enam) responden yang menyatakan sangat sesuai. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kepala sekolah terbuka untuk menyampaikan/menerima informasi.
21. Melalui pertanyaan, kepala sekolah memberikan informasi kepada bawahan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, hanya 1 (satu) responden yang menyatakan tidak sesuai (1,7%), 1 (satu) responden yang menyatakan kadang-kadang (1,4%), 21 (dua puluh satu) responden yang menyatakan sesuai (30%), 47 (empat puluh tujuh) responden yang menyatakan sangat sesuai (67,1%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa kepala sekolah memberikan informasi kepada bawahan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas.
22. Melalui pertanyaan, kepala sekolah memberikan respons positif secara jujur ketika menerima informasi yang disampaikan bawahan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak sesuai, 5 (lima) responden yang menyatakan kadang-kadang (7,1%), 34 (tiga puluh empat) responden yang menyatakan sesuai (48,6%), 31 (tiga puluh satu) responden menyatakan sangat sesuai (44,3%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah

memberikan respons positif secara jujur ketika menerima informasi yang disampaikan bawahan.

23. Melalui pertanyaan, kepala sekolah menyatakan ketidaksukaannya kepada bawahan yang melakukan kesalahan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan hanya 1 responden yang menyatakan tidak sesuai (1,4%), 13 (tiga belas) responden yang menyatakan kadang-kadang (18,6%), 35 (tiga puluh lima) responden yang menyatakan sesuai (50%), 21 (dua puluh satu) responden menyatakan sangat sesuai (30%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab kepala sekolah menyatakan ketidaksukaannya kepada bawahan yang melakukan kesalahan.

24. Melalui pertanyaan, kepala sekolah bersedia menerima kontribusi pemikiran yang disampaikan oleh guru, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak sesuai, 7 (tujuh) responden yang menyatakan kadang-kadang (10%), 44 (empat puluh empat) responden yang menyatakan sesuai (62,9%), 19 (sembilan belas) responden menyatakan sangat sesuai (27,1%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah bersedia menerima kontribusi pemikiran yang disampaikan oleh guru.

25. Melalui pertanyaan, kepala sekolah menyampaikan informasi bukan hasil pemikiran orang lain, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, 8 (delapan) responden yang menyatakan tidak sesuai (11,4%), 15 (lima belas) responden yang menyatakan kadang-kadang (21,4%), 37 (tiga puluh tujuh) responden yang menyatakan sesuai (52,9%), 10 (sepuluh)

responden menyatakan sangat sesuai (14,3%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah menyampaikan informasi bukan hasil pemikiran orang lain.

26. Melalui pertanyaan, kepala sekolah berusaha memahami keluhan yang disampaikan oleh bawahannya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak sesuai, 14 (empat belas) responden yang menyatakan kadang-kadang (20%), 31 (tiga puluh satu) responden yang menyatakan sesuai (44,3%), 25 (dua puluh lima) responden menyatakan sangat sesuai (35,7%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah berusaha memahami keluhan yang disampaikan oleh bawahannya.

27. Melalui pertanyaan, kepala sekolah menjaga kerahasiaan atas setiap informasi, apabila diperlukan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak sesuai, 9 (sembilan) responden yang menyatakan kadang-kadang (12,5%), 35 (tiga puluh lima) responden yang menyatakan sesuai (50%), 26 (dua puluh enam) responden menyatakan sangat sesuai (31,7%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala sekolah menjaga kerahasiaan atas setiap informasi.

28. Melalui pertanyaan, kepala sekolah menanggapi secara positif setiap informasi yang disampaikan bawahan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan hanya 1 responden yang menyatakan tidak sesuai (1,4%), 14 (empat belas) responden yang menyatakan kadang-kadang (20%), 40 (empat puluh) responden yang menyatakan sesuai

(51,7%), 15 (lima belas) responden menyatakan sangat sesuai (21,4%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa kepala kepala sekolah menanggapi secara positif setiap informasi yang disampaikan bawahan.

29. Melalui pertanyaan, setiap pendapat yang disampaikan dianggap sama-sama penting dan berharga, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai, 5 responden yang menyatakan tidak sesuai (7,1%), 12 (dua belas) responden yang menyatakan kadang-kadang (17,1%), 33 (tiga puluh tiga) responden yang menyatakan sesuai (47,1%), 20 (dua puluh) responden menyatakan sangat sesuai (28,6%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar para guru menjawab bahwa setiap pendapat yang disampaikan dianggap sama-sama penting dan berharga.

D. Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel

Penelitian ini mengumpulkan data dengan kuesioner yang menggunakan *skala Likert* interval 1 s.d 5. Untuk pertanyaan yang mendukung, pemaknaan untuk 1 artinya sangat tidak sesuai, 2 artinya tidak sesuai, 3 artinya kadang-kadang, 4 artinya sesuai dan 5 artinya sangat sesuai. Analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel penelitian dengan batasan seperti berikut: F1 = banyaknya responden yang merespon sangat tidak sesuai, F2 = banyaknya responden yang merespon tidak sesuai, F3 = banyaknya responden yang merespon kadang-kadang, F4 = banyaknya responden yang merespon sesuai, dan F5 = banyaknya responden yang merespon sangat sesuai,

Skor tanggapan responden terhadap suatu item pernyataan = $1 \times F1 + 2 \times F2 + 3 \times F3 + 4 \times F4 + 5 \times F5$.

Kriteria tanggapan responden ditentukan sebagai berikut:

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 70 oleh karenanya skor minimum bila responden memilih angka 1 yang berarti skor tanggapan satu pernyataan = $70 \times 1 = 70$ dan skor maksimumnya bila responden memilih angka 5 yang berarti skornya adalah $70 \times 5 = 350$. Sedangkan rentang interval didapat dari hasil skor maksimum dikurangi skor minimum kemudian dibagi 5, sehingga diperoleh nilai range/rentang = $(350 - 70)/5 = 56$ dengan demikian diperoleh kriteria tanggapan responden terhadap suatu pernyataan tentang variabel penelitian seperti pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9. Kriteria Tanggapan Responden

No	Kriteria	Arti tanggapan responden
1	70 – 126	Sangat rendah/sangat tidak baik
2	127 – 182	Redah/tidak baik
3	183 – 238	Sedang/cukup
4	239 – 294	Tinggi/baik
5	295 – 350	Sangat tinggi/sangat baik

1. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Mengajar Guru

Tabel 4.10. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Mengajar Guru

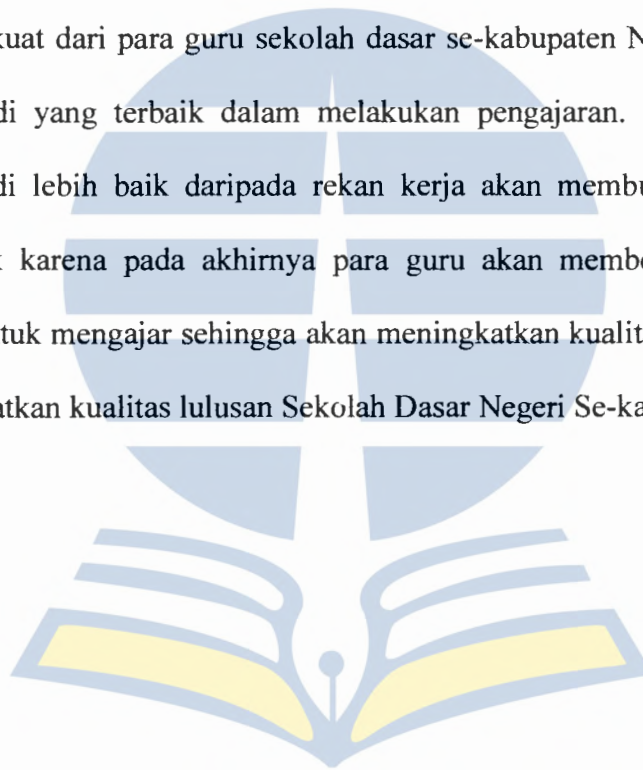
No	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan
	F1	F2	F3	F4	F5			
1	0	0	0	13	57	70	337	Sangat baik
2	0	0	1	19	50	70	329	Sangat baik
3	0	0	1	19	50	70	329	Sangat baik
4	0	1	20	27	22	70	280	Baik
5	0	0	1	34	35	70	314	Sangat baik
6	0	0	10	41	19	70	289	Sangat baik
Jumlah	0	1	33	153	233	420	1878	
Rata-rata							313	Sangat baik

Sumber: data penelitian diolah

Pada Tabel 4.10 tampak bahwa rata-rata responden cenderung memiliki motivasi mengajar dalam kriteria sangat baik, karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi mengajar guru 313 masuk dalam kriteria sangat baik. Hal ini juga diperkuat dengan total jawaban responden untuk 6 (enam) item pertanyaan yang besar untuk tanggapan sesuai dan sangat sesuai. Dari hasil jawaban responden dapat dilihat item pertanyaan pertama yang paling banyak menjawab sangat sesuai yaitu 57 orang atau 81,43% responden sangat sesuai dengan pertanyaan Dalam melaksanakan tugas mengajar saya berusaha untuk lebih baik. Berdasarkan jawaban responden ini tentu dapat disimpulkan responden memiliki motivasi mengajar yang sangat tinggi terlebih untuk selalu

ingin lebih baik dari orang lain dalam melakukan pengajaran. Hal ini menunjukkan responden akan memberikan kemampuan terbaiknya agar selalu dapat menjadi lebih baik dibandingkan rekan kerjanya dalam hal mengajar para murid, sehingga kualitas pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias akan semakin baik.

Dari hasil jawaban responden ini dapat dilihat bahwa yang menjadi motivasi yang paling kuat dari para guru sekolah dasar se-kabupaten Nias akan keinginan untuk menjadi yang terbaik dalam melakukan pengajaran. Kuatnya keinginan untuk menjadi lebih baik daripada rekan kerja akan membuat persaingan yang semakin baik karena pada akhirnya para guru akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mengajar sehingga akan meningkatkan kualitas belajar mengajar dan meningkatkan kualitas lulusan Sekolah Dasar Negeri Se-kabupaten Nias.



2. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 4.11. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan
Item	F1	F2	F3	F4	F5			
1	6	14	17	21	12	70	229	Cukup
2	14	29	19	6	2	70	163	Tidak baik
3	25	32	9	2	2	70	134	Tidak baik
4	8	46	8	8	0	70	156	Tidak baik
5	0	1	11	28	30	70	297	Sangat baik
6	0	0	8	34	28	70	300	Sangat baik
7	0	0	11	33	26	70	295	Sangat baik
8	0	0	1	22	47	70	326	Sangat baik
9	2	3	13	40	12	70	267	Baik
10	0	0	6	29	35	70	309	Sangat baik
11	0	0	14	25	31	70	297	Sangat baik
12	2	14	17	26	11	70	240	Baik
13	0	1	4	23	42	70	316	Sangat baik
Jumlah	57	140	138	297	278	420	3329	
Rata-rata							256.0769	Baik

Pada Tabel 4.11. tampak bahwa rata-rata responden cenderung menanggapi gaya kepemimpinan kepala sekolah di masing-masing sekolahnya dalam kriteria

baik, karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan 256,0769 masuk dalam kriteria baik.

Pada item pertanyaan 1 dan 2 adalah bagian dimensi tentang gaya kepemimpinan otoriter. Sebagian besar responden menjawab sangat tidak sesuai dan tidak sesuai. Artinya hasil tanggapan responden memiliki nilai dibawah rata-rata. Hal tersebut menggambarkan bahwa kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias tidak cenderung menggunakan gaya kepemimpinan otoriter.

Gaya kepemimpinan otoriter adalah seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan kelompok atau membuat keputusan tanpa berkonsultasi atau meminta persetujuan dari anggotanya. Dari pertanyaan 1 dan 2 menggambarkan bahwa kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias tidak membuat keputusan tanpa berkonsultasi atau meminta pendapat anggotanya.

Pada item pertanyaan 2 dan 4 adalah bagian dimensi tentang gaya kepemimpinan laizzes-faire. Sebagian besar responden menjawab sangat tidak sesuai dan tidak sesuai. Artinya hasil tanggapan responden memiliki nilai di bawah rata-rata. Hal tersebut menggambarkan bahwa kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias tidak cenderung menggunakan gaya kepemimpinan laizzes-faire.

Dalam kepemimpinan Laissez-faire pemimpin memberikan kebebasan kepada anggota untuk berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak melakukan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan mengajar sepenuhnya diserahkan kepada bawahan tanpa petunjuk dan saran-saran dari pemimpin. Dari pertanyaan 1 dan 2 menggambarkan bahwa kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias tidak memberikan kebebasan

kepada anggotanya untuk berbuat sekehendaknya. Kepala sekolah mengontrol dan megoreksi pekerjaan bawahannya serta memberikan petunjuk dan saran-saran.

Pada item pertanyaan 5 dan 6 adalah bagian dimensi tentang gaya kepemimpinan direktif. Sebagian besar responden menjawab sangat sesuai dan sesuai. Artinya hasil tanggapan responden memiliki nilai di atas rata-rata. Hal tersebut menggambarkan bahwa kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias cenderung menggunakan gaya kepemimpinan direktif.

Gaya kepemimpinan direktif adalah memberitahu kepada para pengikut mengenai apa yang diharapkan dari mereka, menentukan pekerjaan yang harus mereka selesaikan dan memberikan bimbingan khusus terkait dengan cara menyelesaikan berbagai tugas tersebut.

Dengan demikian,dapat dilihat bahwa kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias cenderung menggunakan kepemimpinan direktif artinya kepala sekolah memberitahu kepada para guru apa yang diharapkan dari mereka, menentukan pekerjaan yang harus mereka selesaikan dan memberikan bimbingan khusus yang berhubungan dengan tugas mereka tersebut.

Pada item pertanyaan 8 dan 9 adalah bagian dimensi tentang kepemimpinan suportif. Sebagian besar responden menjawab sangat sesuai dan sesuai. Artinya hasil tanggapan responden memiliki nilai di atas rata-rata. Hal tersebut menggambarkan bahwa kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias cenderung menggunakan kepemimpinan suportif.

Kepemimpinan suportif yaitu pemimpin yang ramah dan memerhatikan kebutuhan para pengikut. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias cenderung menggunakan gaya

kepemimpinan suportif artinya kepala sekolah ramah dan memerhatikan kebutuhan para guru.

Pada item pertanyaan 10 dan 11 adalah bagian dimensi tentang gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis ini yang lebih dominan dibandingkan dengan dimensi lainnya, artinya yang lebih banyak menjawab sangat sesuai dan sesuai. Hasil tanggapan responden memiliki nilai di atas rata-rata. Hal tersebut menggambarkan bahwa kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pimpinan dalam menentukan kebijakan melibatkan anggota kelompok untuk diberikan masukan-masukan. Sehingga tugas pemimpin selain memberikan pengarahan juga mengizinkan kelompok untuk mengembangkan atau melaksanakan cara yang dikehendaki para anggotanya. Para anggota didorong untuk menentukan sasaran dan prosedur. Jadi, pemimpin demokrasi memberikan stimulus kepada anggota agar timbul pengarahan diri sendiri dan aktualisasi diri.

Pada item pertanyaan 12 dan 13 adalah bagian dimensi tentang kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian prestasi. Sebagian besar responden menjawab sangat sesuai dan sesuai. Artinya hasil tanggapan responden memiliki nilai di atas rata-rata. Hal tersebut menggambarkan bahwa kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias cenderung menggunakan kepemimpinan berorientasi pada prestasi yaitu pemimpin yang menetapkan tujuan-tujuan yang besar dan mengharapkan kepada pengikutnya untuk bekerja dengan sangat baik.

Berdasarkan jawaban responden dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias yang paling menonjol atau lebih dominan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Adanya hubungan kerja yang baik antara bawahan dan atasan, dan keramahan pemimpin akan membuat para guru untuk tidak segan dalam menyalurkan aspirasinya, memberikan saran yang akan memajukan pendidikan khususnya Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Nias.

3. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal

Tabel 4.12. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal

No Item	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan	
	F1	F2	F3	F4	F5				
1	0	1	2	31	36	70	312	Sangat baik	
2	0	1	1	21	47	70	324	Sangat baik	
3	0	0	5	34	31	70	306	Sangat baik	
4	0	1	13	35	21	70	286	Baik	
5	0	0	5	42	23	70	298	Sangat baik	
6	0	8	14	32	16	70	266	Baik	
7	0	0	11	28	31	70	300	Sangat baik	
8	0	0	8	34	28	70	300	Sangat baik	
9	0	2	11	38	19	70	284	Baik	
10	0	5	14	28	23	70	279	Baik	
Jumlah	0	18	84	323	275	420	2955		
Rata-rata								295.5	Sangat baik

Pada Tabel 4.12. tampak bahwa rata-rata responden cenderung menanggapi variabel komunikasi interpersonal di masing-masing sekolahnya dalam kriteria sangat baik, karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel komunikasi interpersonal mencapai 295,5 masuk dalam kriteria sangat baik. Hal ini juga diperkuat dengan tanggapan para responden yang sebagian besar menjawab sesuai dan sangat sesuai.

Berdasarkan jawaban responden dapat dilihat sebagian besar responden sebagian besar menjawab sesuai dan sangat sesuai pada item pertanyaan kedua yaitu kepala sekolah memberikan informasi kepada bawahan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas. dengan pola komunikasi yang baik, kepala sekolah dapat memberikan informasi yang kepada guru yang berkaitan dengan tugas mereka sehingga meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas. Selain itu dengan komunikasi yang baik antara sesama rekan mengajar maupun antara guru dengan kepala sekolah sehingga akan meminimalkan potensi konflik yang akan terjadi yang lebih diakibatkan oleh kesalahpahaman yang disebabkan komunikasi yang buruk.

E. Uji Asumsi Klasik

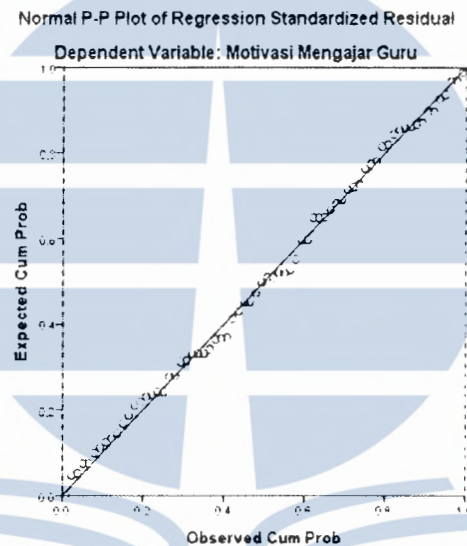
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak dengan menggunakan *Normal P-P Plot*. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal pada nilai residual hasil regresi.

Dari hasil uji SPSS dapat dilihat distribusi normal dari model regresi tersebut normal atau tidak dengan cara:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini uji normalitas dengan metode normal *P-Plot* yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa nilai residual hasil regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Prasyarat yang harus yang terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan mendasarkan pada

nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai *tolerance* tidak berbahaya terhadap gejala multikolinieritas adalah 0,10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,655	1,527
Komunikasi Interpersonal	,655	1,527

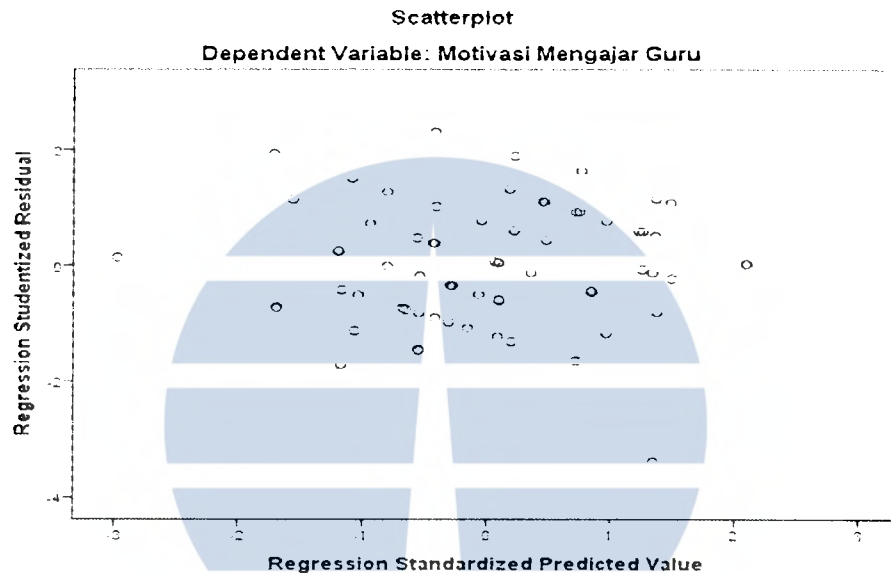
a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

Berdasarkan pada Tabel 4.13, maka dapat diketahui bahwa variabel-variabel independen tidak terdapat gangguan multikolinieritas, ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* yang masing-masing semua variabel independen berkisar pada angka yang lebih besar dari 0,1. Nilai VIF sebesar 1,527 lebih kecil dari 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kerja.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan uji heterokedastisitas dengan melihat Pola Grafis Regresi dimana data tidak terjadi heterokedastisitas jika polanya menyebar dan tidak

membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Heterokedastisitas

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah nol serta tidak memperlihatkan pola tertentu. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada kecenderungan heterokedastisitas.

F. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan predador mempunyai pengaruh yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Pada analisis ini dihitung berdasarkan harga probabilitas. Jika harga *p-value* (signifikan) < 0.05 , maka H_a diterima atau linieritas, dan jika nilai *p - value* (signifikan) > 0.05 , maka H_a ditolak atau linieritasnya tidak signifikan. Kriteria keputusan linieritas juga didasarkan atas

signifikansi (α hitung lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 5%, berarti linieritasnya signifikan.

1. Pengujian Linearitas Regresi Motivasi Mengajar Guru atas Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan analisis data pengujian linearitas regresi Motivasi Mengajar Guru atas Komunikasi Interpersonal, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Pengujian Linearitas Regresi Prestasi atas Komunikasi Interpersonal
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Mengajar Guru * Komunikasi Interpersonal	(Combined)	113,572	17	6,681	2,793	,002
	Between Groups	56,148	1	56,148	23,476	,000
	Deviation from Linearity	57,424	16	3,589	1,501	,135
	Within Groups	124,371	52	2,392		
	Total	237,943	69			

Berdasarkan tabel tersebut pengujian linearitas regresi motivasi mengajar guru atas komunikasi interpersonal diperoleh koefisien F_{hitung} sebesar 1,501 dengan koefisien $P-value$ sebesar 0,135. Oleh karena $P-value$ lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa persamaan regresi motivasi mengajar guru atas gaya kepemimpinan kepala sekolah berbentuk persamaan linear.

2. Pengujian Linearitas Regresi Motivasi Mengajar Guru atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan analisis data pengujian linearitas regresi motivasi mengajar guru atas gaya kepemimpinan kepala sekolah, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15 Pengujian Linearitas Regresi Motivasi Mengajar Guru atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Mengajar Guru * Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	125,123	18	6,951	3,142	,001
		Linearity	57,683	1	57,683	26,075	,000
		Deviation from Linearity	67,440	17	3,967	1,793	,055
	Within Groups	112,820	51	2,212			
	Total	237,943	69				

Berdasarkan tabel tersebut pengujian linearitas regresi motivasi mengajar guru atas gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh koefisien F_{hitung} sebesar 1,793 dengan koefisien P -value sebesar 0,55. Oleh karena P -value lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa persamaan regresi motivasi mengajar guru atas gaya kepemimpinan kepala sekolah berbentuk persamaan linear.

G. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap variabel terikat yaitu motivasi mengajar guru dengan menggunakan analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,265	2,159		7,070	,000
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,126	,050	,316	2,505	,015
Komunikasi Interpersonal	,133	,056	,300	2,378	,020

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

Dari Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai konstanta yaitu $\alpha = 15,265$. Koefisien variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,126, sedangkan koefisien variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,133. Variabel motivasi mengajar guru lebih didominasi oleh variabel komunikasi interpersonal dengan nilai signifikansi 0,020.

Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut: sebagai berikut: $Y = 15,265 + 0,126X_1 + 0,133X_2$.

Koefisien variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,126%, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi mengajar guru sebesar 0,126% dengan asumsi variabel yang lain konstan. Koefisien komunikasi interpersonal (X_2) yaitu sebesar 0,133, hal ini berarti bahwa komunikasi interpersonal yang sesuai dapat meningkatkan motivasi mengajar guru sebesar 0,133% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

H. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah secara parsial dan simultan terhadap motivasi mengajar guru. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi mengajar guru. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.

Model hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

$H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Berdasarkan t_{hitung}

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

b. Berdasarkan probabilitas (Sig.)

Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel 4.17 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,265	2,159		7,070	,000
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,126	,050	,316	2,505	,015
	Komunikasi Interpersonal	,133	,056	,300	2,378	,020

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

- a. Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias. Hal ini terlihat dari nilai signifikan, yaitu 0,015 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai $t_{hitung} (2,505) > t_{tabel} (2)$ artinya jika variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang semakin sesuai maka motivasi mengajar guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias akan meningkat.
- b. Variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias. Hal ini terlihat dari nilai signifikan, yaitu 0,020 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai $t_{hitung} (2,378) > t_{tabel}(2)$ artinya jika variabel komunikasi

interpersonal semakin sesuai maka motivasi mengajar guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias akan meningkat.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap motivasi mengajar guru yang digambarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,718	2	35,859	14,454	,000^b
	Residual	166,225	67	2,481		
	Total	237,943	69			

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat hasil Uji-F secara simultan, dan diperoleh nilai $F_{hitung} = 14,454$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan $F_{tabel} = 3,13$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,454 > 3,13$) dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) dengan hipotesis H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.

3. Koefisien Determinasi

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas (terhadap variabel terikat (Y) semakin

kuat. Jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) semakin lemah.

Tabel 4.19 Hasil Identifikasi Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,549 ^a	,301	,281	1,575

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,301. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal, mampu menjelaskan motivasi mengajar guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias sebesar 30,1 % dan sisanya 69,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti misalnya kedisiplinan pegawai, kesejahteraan pegawai, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

I. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Mengajar Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias

Dari hasil uji parsial membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi mengajar guru. Maka dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa jika variabel independen ditingkatkan, maka variabel motivasi mengajar guru akan meningkat.

Hasil hipotesis ini diperkuat dengan penelitian terdahulu dari Sujoko (2003)

yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru SMU 3 Sukoharjo. Oleh sebab itu, Untuk mencapai tujuan sekolah yang telah dirumuskan dalam visi dan misi, maka tergantung dari usaha pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Pemimpin harus mampu menciptakan hubungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, perhatian terhadap bawahan, dan memahami kebutuhan bawahan, maka dirinya akan dapat menggerakkan bawahan untuk melakukan suatu aktivitas yang pada pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Mengajar Guru Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias

Dari hasil uji parsial diatas membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap motivasi mengajar guru. Artinya jika variabel independen ditingkatkan, maka variabel motivasi mengajar guru akan meningkat. Dari analisis di atas dapat dilihat bahwa variabel komunikasi interpersonal mempengaruhi motivasi mengajar guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.

Menurut Susanto (2010:7) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah komunikasi perorangan yang bersifat pribadi, baik secara langsung tanpa medium, ataupun langsung melalui medium. Contohnya adalah percakapan tatap muka (*face to face communication*), percakapan melalui telepon, surat menyurat pribadi. Teori komunikasi antar pribadi memfokuskan pengamatannya pada bentuk-bentuk dan sifat hubungan (*relationship*), percakapan (*discourse*), interaksi dan karakteristik komunikator.

Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila adanya peran rekan sejawat dan pimpinan dalam pelaksanaan tugas mengajarnya. Hubungan harmonis dan komunikasi yang intens menjadi dorongan bagi guru untuk mengkomunikasikan segala hambatan dan persoalan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas mengajarnya.

Komunikasi yang buruk akan berdampak pada penurunan mutu pendidikan di Kabupaten Nias khususnya pada Sekolah Dasar Negeri. Jika kualitas komunikasi interpersonal antara sesama guru maupun antara guru dengan kepala sekolah memburuk maka akan berdampak pada penurunan motivasi dari para guru sekolah dasar untuk mengajar. Hal ini tentu saja akan berdampak pada hasil kerja para guru karena tidak lagi dapat memberikan kemampuan terbaiknya dalam mendidik para murid dengan baik, sehingga dalam hal ini muridlah yang paling dirugikan.

Komunikasi interpersonal yang terjalin dengan intens dan harmonis akan mempengaruhi perilaku guru dalam pelaksanaan tugas mengajarnya. Melalui komunikasi interpersonal yang terjadi secara efektif akan dapat menciptakan suasana mengajar yang kondusif akan membuat guru terdorong untuk melaksanakan tugas mengajar dan berorientasi pada hasil kerja yang baik. Suasana mengajar atau kerja di lingkungan sekolah yang kondusif akan membuat guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Suasana demikian tercipta karena terjalin hubungan yang baik dengan kepala sekolah. Kondisi kerja yang demikian menjadi dorongan bagi guru untuk melaksanakan tugas mengajar dengan penuh tanggungjawab.

Melalui komunikasi interpersonal yang baik, membuat guru dan kepala sekolah dapat memberikan informasi secara jelas dan tepat sehingga koordinasi dalam pelaksanaan tugas dapat terwujud secara sinergis. Pengkomunikasian informasi tersebut membuat guru tidak salah dalam interpretasi dan memahaminya sehingga dapat dilaksanakan dengan baik. Komunikasi yang terjalin dengan baik juga akan membuat kepala sekolah dapat menggerakkan perilaku guru untuk melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan tujuan sekolah yang ditetapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Dwi Windu Satya Adriana (2005) menyatakan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian dari peneliti serupa dengan peneliti terdahulu dimana hasil peneliti menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Mengajar Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias

Dari hasil uji secara simultan (uji F) di atas membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi mengajar guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias. Artinya jika variabel independen tidak ditingkatkan, maka variabel motivasi mengajar guru juga tidak akan meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Dwi Windu Satya Adriana (2005) menyatakan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian dari peneliti serupa dengan peneliti terdahulu dimana hasil peneliti menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan bahwa pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan. Dimana hal ini merupakan jawaban dari perumusan masalah, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Mengajar Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.
2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Mengajar Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.
3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Mengajar Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Disarankan agar para kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga para guru memiliki motivasi mengajar yang tinggi.

2. Disarankan agar para kepala sekolah tetap menjalin komunikasi interpersonal kepada guru sehingga guru memiliki motivasi mengajar yang tinggi.
3. Disarankan agar kepala sekolah dan guru tetap menjalin komunikasi yang baik baik terhadap atasan maupun dengan rekan kerja.
4. Disarankan agar peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel yang berbeda untuk menambahkan wawasan dan hasil yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriana D.W.S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah PPKN IKIP Veteran Semarang*.
- Arikunto, S.(1999). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Reineka Cipta.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi antar Manusia 5th.ed*. Terjemahan Agus Maulana. Jakarta: Kharisma Publishing.
- Effendy, O. (2003). *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fatmawati. 2010. *Ciri-Ciri Komunikasi Interpersonal*. Diakses dari: <http://tukangbisnis.com/ciri-ciri-komunikasi-interpersonal.html>
- Kurniadi, D.A.,Rosmiati, T. (2008). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, H., M. Martini H. 2005. *Kepemimpinan yang efektif*. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Sekolah*. Jakarta: RajaGrafindo Pustaka.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2008). *Perilaku Orgnisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Shoelhi, M.. (2009). *Komunikasi Internasional Perspektif Jurnalistik*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Susanto, E.H. (2010). *Komunikasi Manusia, Esensi dan Aplikasi Dalam Dinamika Sosial Ekonomi Politik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Thoah, Mifta. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Jakarta: RajaGrafindo Pustaka.
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo.

Woolfolk, A. E. (2002). *Edicational Psycology*. Boston: Allyn and Bacon.



Lampiran 1

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Gunungsitoli, 26 Maret 2015

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Guru Pegawai
Negeri Sipil di Lingkup
Dinas Pendidikan Kab. Nias
Di
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya laksanakan untuk menyusun Tugas Akhir Program Magister Manajemen (TAPM) di Universitas Terbuka UPBJJ-Medan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Mengajar Guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kabupaten Nias,”**

Dengan ini saya mohon kiranya Bapak/Ibu sebagai responden untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian sebagaimana terlampir.

Untuk dapat menghasilkan data yang valid/akuratsertbermanfaat, peneliti mengharapkan agar Bapak/Ibu memberi jawaban sesuai dengan kenyataan.

Demikian disampaikan, atas partisipasidiucapkan terima kasih.

Hormat saya
Mahasiswa (peneliti)

ODALIGO BATEE

NIM: 500014147

Tembusan:

1. Yth. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kab. Nias
2. Yth. Bapak Kepala UPTD Kecamatan

*Lampiran 2***INSTRUMEN PENELITIAN****Petunjuk Pengisian**

1. Anda diminta untuk memilih satu jawaban yang benar-benar menggambarkan Motivasi Mengajar anda dengan memberi tanda cheklis (√) pada:

SS = Sangat Sesuai
S = Sesuai
KK = Kadang-Kadang
TS = Tidak Sesuai
STS = Sangat Tidak Sesuai

2. Berikanlah jawaban secara jujur sesuai apa yang sesungguhnya Anda alami. Bukan berdasarkan korelasi yang dianggap ideal bagi diri Anda. Jawaban jujur yang Anda berikan bermanfaat bagi perbaikan kinerja perangkat pendidikan di lingkungan kita. Terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Identitas Responden (lingkari)

1. Usia : Tahun
 2. Jenis Kelamin : L / P
 3. Pendidikan : S2 / S1 / D3 / D2 / SLTA.

INSTRUMEN MOTIVASI MENGAJAR

No.	Pernyataan	SS	S	KK	TS	STS
1.	Dalam melaksanakan tugas mengajar saya berusaha untuk lebih baik					
2.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menguasai bidang pekerjaan saya					
3.	Saya menyukai pekerjaan saya					
4.	Gagasan yang saya sampaikan selalu mendapat persetujuan dari kepala sekolah					
5.	Kepala sekolah memberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi					
6.	Kepala sekolah mengapresiasi hasil pekerjaan saya					

INSTRUMEN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No.	Pernyataan	SS	S	KK	TS	STS
1.	Kepala sekolah menekankan bahwa segala kebijakannya harus dilaksanakan oleh guru					
2.	Dalam mengambil keputusan kepala sekolah tidak berkonsultasi terlebih dahulu kepada bawahan					
3.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk membuat sendiri pembagian tugas tanpa memberikan petunjuk apapun					
4.	Kepala sekolah mempercayai setiap laporan kerja yang diberikan guru tanpa melakukan pengecekan					
5.	Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengetahui apa yang seharusnya dilakukan					
6.	Kepala sekolah memberikan batas waktu untuk target penyelesaian tugas					
7.	Kepala sekolah memberikan pedoman yang spesifik tentang tata cara penyelesaian tugas kepada bawahan					
8.	Kepala sekolah bersikap ramah kepada bawahan baik dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.					
9.	Kepala sekolah berusaha mencukupi kebutuhan bawahannya.					
10.	Kepala sekolah meminta pendapat bawahan apabila ada rencana kebijakan yang akan diambil.					
11.	Kepala sekolah menggunakan saran/pendapat bawahan sebagai dasar pengambilan keputusan.					
12.	Kepala sekolah menetapkan sasaran kerja yang cukup menantang kepada bawahan					
13.	Kepala sekolah mengarahkan guru untuk mencapai prestasi yang tinggi.					

INSTRUMEN KOMUNIKASI INTERPERSONAL

No.	Pernyataan	SS	S	KK	TS	STS
1.	Kepala sekolah terbuka untuk menyampaikan/menerima informasi					
2.	Kepala sekolah memberikan informasi kepada bawahan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas					
3.	Kepala sekolah memberikan respons positif secara jujur ketika menerima informasi yang disampaikan bawahan					
4.	Kepala sekolah menyatakan ketidaksukaannya kepada bawahan yang melakukan kesalahan					
5.	Kepala sekolah bersedia menerima kontribusi pemikiran yang disampaikan oleh guru					
6.	Kepala sekolah menyampaikan informasi bukan hasil pemikiran orang lain					
7.	Kepala sekolah berusaha memahami keluhan yang disampaikan oleh bawahannya					
8.	Kepala sekolah menjaga kerahasiaan atas setiap informasi, apabila diperlukan					
9.	Kepala sekolah menanggapi secara positif setiap informasi yang disampaikan bawahan					
10.	Setiap pendapat yang disampaikan dianggap sama-sama penting dan berharga					

Lampiran 3

Profil Responden

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
N	Valid	70	70	70
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

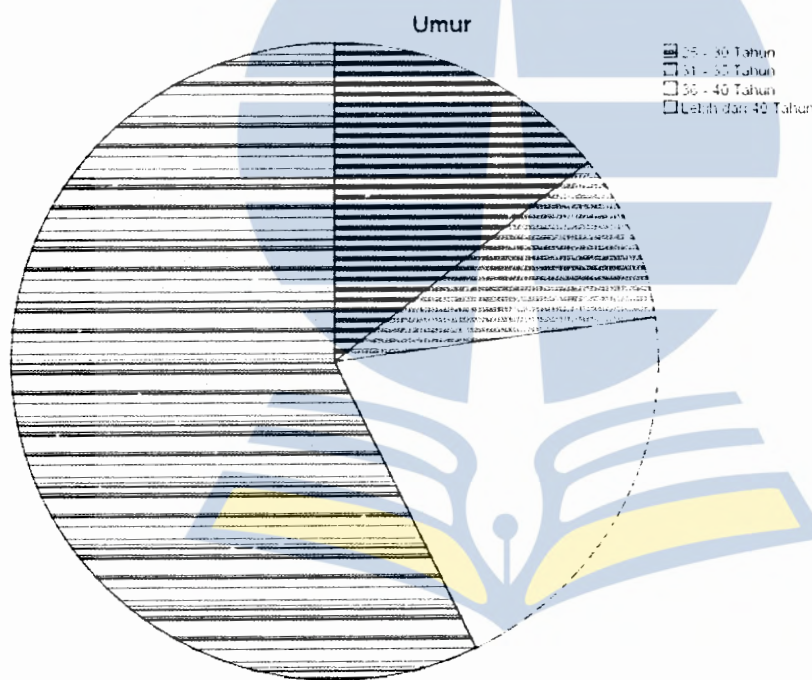
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	44,3	44,3	44,3
	Perempuan	39	55,7	55,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Jenis Kelamin



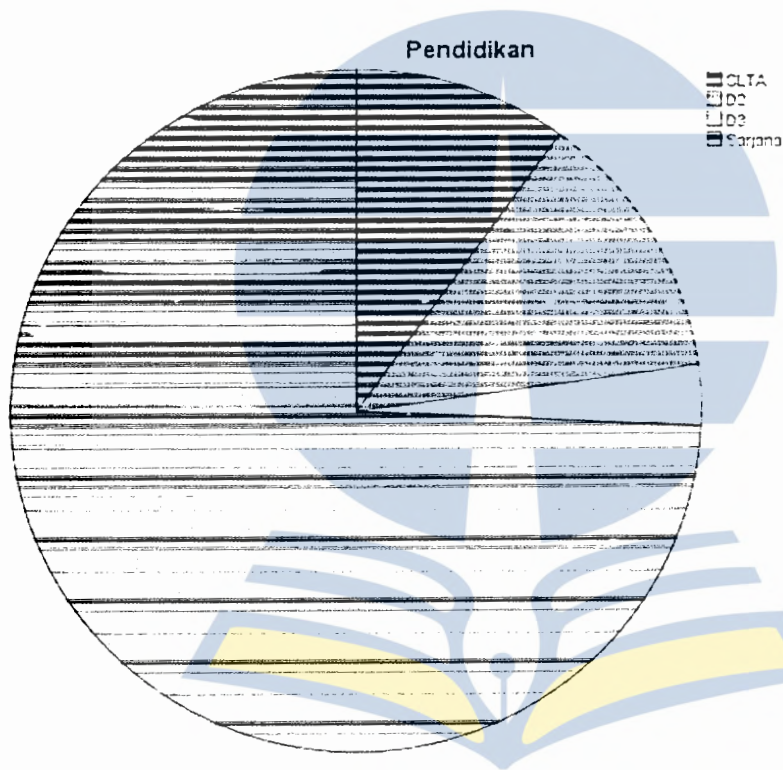
Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 - 30 Tahun	10	14,3	14,3	14,3
31 - 35 Tahun	6	8,6	8,6	22,9
36 - 40 Tahun	14	20,0	20,0	42,9
Lebih dari 40 Tahun	40	57,1	57,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	



Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	7	10,0	10,0	10,0
D2	9	12,9	12,9	22,9
D3	2	2,9	2,9	25,7
Sarjana	52	74,3	74,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	



*Lampiran 4***Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

1. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Mengajar Guru (Y)

Pernyataan Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi mengajar guru (Y)						
NO	1	2	3	4	5	6
1	4	5	5	3	4	4
2	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4
6	5	4	5	4	5	4
7	5	5	5	5	4	3
8	5	5	5	3	4	4
9	4	4	4	3	4	3
10	5	4	5	4	4	4
11	5	5	5	4	4	4
12	5	4	5	5	4	5
13	5	5	5	3	3	4
14	5	5	5	4	4	4
15	5	5	5	4	5	5
16	5	5	5	3	5	5
17	5	4	5	3	4	3
18	5	4	5	3	4	4
19	5	4	5	3	4	3
20	5	4	5	3	4	3
21	5	4	5	3	5	4
22	5	5	5	5	5	4
23	5	4	5	4	5	4
24	5	5	5	5	4	3
25	5	5	5	3	4	4
26	3	4	3	2	5	4
27	5	5	5	5	5	4
28	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	4	4	4

2. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Pernyataan Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)													
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	5	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3
2	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5
3	3	2	2	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5
4	4	3	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
6	2	1	1	2	4	5	4	5	4	5	5	3	5
7	4	3	1	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5
8	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
9	3	4	2	2	4	3	4	4	2	4	3	2	4
10	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4
11	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	4	4
12	2	1	2	2	4	4	4	4	4	5	5	2	5
13	4	2	1	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4
14	2	2	1	2	4	4	5	4	4	4	5	2	5
15	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	1	2	2	2	4	4	4	5	3	4	4	4	5
18	2	1	1	2	3	4	4	5	4	4	4	3	5
19	1	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4
20	1	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4
21	1	1	1	1	5	4	4	5	5	5	4	5	5
22	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
23	2	1	1	2	4	5	4	5	4	5	5	3	5
24	4	3	1	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5
25	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
26	5	4	2	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5
27	4	2	2	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4
28	5	2	1	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5
29	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5
30	3	3	1	2	5	5	4	5	3	5	5	5	5

3. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)

Pernyataan Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)										
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3
3	5	5	4	3	5	4	5	5	3	2
4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
6	4	5	4	3	4	3	5	5	3	4
7	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5
8	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3
9	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	3	2	4	4	4	5	4	2
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	3	3	4	4	3	4	4	2
20	4	5	3	3	4	4	3	4	4	2
21	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
22	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
23	4	5	4	3	4	3	5	5	3	4
24	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5
25	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3
26	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5
27	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
28	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5

Lampiran 5

Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Correlations

		Correlations						
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	Total_A
A1	Pearson Correlation	1	,248	,908**	,483**	-,037	,135	,622**
	Sig. (2-tailed)		,186	,000	,007	,845	,478	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
A2	Pearson Correlation	,248	1	,332	,433*	,095	,354	,617**
	Sig. (2-tailed)	,186		,073	,017	,618	,055	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
A3	Pearson Correlation	,908**	,332	1	,438*	-,106	,141	,606**
	Sig. (2-tailed)	,000	,073		,015	,579	,458	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
A4	Pearson Correlation	,483**	,433*	,438*	1	,319	,294	,820**
	Sig. (2-tailed)	,007	,017	,015		,085	,114	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
A5	Pearson Correlation	-,037	,095	-,106	,319	1	,505**	,516**
	Sig. (2-tailed)	,845	,618	,579	,085		,004	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30
A6	Pearson Correlation	,135	,354	,141	,294	,505**	1	,660**
	Sig. (2-tailed)	,478	,055	,458	,114	,004		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_A	Pearson Correlation	,622**	,617**	,606**	,820**	,516**	,660**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,004	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

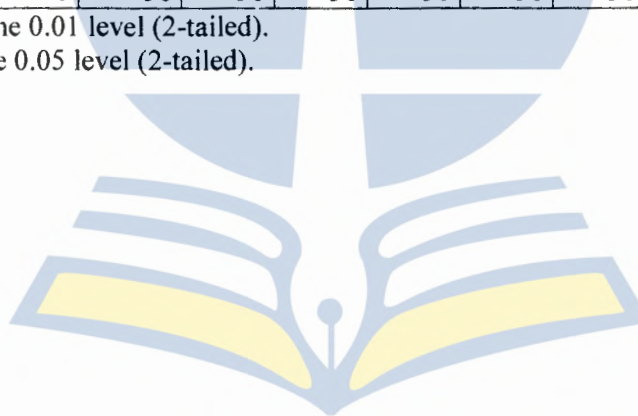
Correlations

		Correlations													
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	Total_B
B1	Pearson Correlation	1	,692**	,409*	,594**	,058	-,147	,112	,000	,029	,077	-,109	,124	-,251	,560**
	Sig. (2-tailed)		,000	,025	,001	,759	,439	,555	1,000	,878	,684	,565	,514	,180	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B2	Pearson Correlation	,692**	1	,538**	,486**	-,020	-,345	,067	-,144	-,465**	-,187	-,318	,220	-,204	,387*
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,006	,916	,062	,724	,449	,010	,321	,087	,242	,280	,035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B3	Pearson Correlation	,409*	,538**	1	,744**	,006	-,368*	-,044	,011	-,238	-,077	-,357	,134	-,002	,415*
	Sig. (2-tailed)	,025	,002		,000	,973	,046	,816	,952	,206	,688	,053	,481	,993	,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B4	Pearson Correlation	,594**	,486**	,744**	1	-,058	-,088	-,022	,078	-,117	,000	-,160	-,173	-,082	,455*
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,000		,759	,644	,906	,683	,539	1,000	,398	,359	,665	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B5	Pearson Correlation	,058	-,020	,006	-,058	1	,436*	,603**	,514**	,388*	,689**	,381*	,368*	,558**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,759	,916	,973	,759		,016	,000	,004	,034	,000	,038	,045	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B6	Pearson Correlation	-,147	-,345	-,368*	-,088	,436*	1	,654**	,590**	,498**	,742**	,761**	,035	,505**	,452*
	Sig. (2-tailed)	,439	,062	,046	,644	,016		,000	,001	,005	,000	,000	,853	,004	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B7	Pearson Correlation	,112	,067	-,044	-,022	,603**	,654**	1	,526**	,476**	,715**	,610**	,121	,538**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,555	,724	,816	,906	,000	,000		,003	,008	,000	,000	,523	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B8	Pearson Correlation	,000	-,144	,011	,078	,514**	,590**	,526**	1	,514**	,681**	,403*	,332	,703**	,657**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,449	,952	,683	,004	,001	,003		,004	,000	,027	,073	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B9	Pearson Correlation	,029	-,465**	-,238	-,117	,388*	,498**	,476**	,514**	1	,624**	,423*	,088	,233	,399*
	Sig. (2-tailed)	,878	,010	,206	,539	,034	,005	,008	,004		,000	,020	,645	,214	,029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B10	Pearson Correlation	,077	-,187	-,077	,000	,689**	,742**	,715**	,681**	,624**	1	,696**	,116	,524**	,692**

	Sig. (2-tailed)	,684	,321	,688	1,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,541	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	Total_B
B11	Pearson Correlation	-,109	-,318	-,357	-,160	,381*	,761**	,610**	,403*	,423*	,696**	1	-,074	,514**	,386*
	Sig. (2-tailed)	,565	,087	,053	,398	,038	,000	,000	,027	,020	,000		,696	,004	,035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B12	Pearson Correlation	,124	,220	,134	-,173	,368*	,035	,121	,332	,088	,116	-,074	1	,177	,426*
	Sig. (2-tailed)	,514	,242	,481	,359	,045	,853	,523	,073	,645	,541	,696		,350	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B13	Pearson Correlation	-,251	-,204	-,002	-,082	,558**	,505**	,538**	,703**	,233	,524**	,514**	,177	1	,477**
	Sig. (2-tailed)	,180	,280	,993	,665	,001	,004	,002	,000	,214	,003	,004	,350		,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_B	Pearson Correlation	,560**	,387*	,415*	,455*	,654**	,452*	,683**	,657**	,399*	,692**	,386*	,426*	,477**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,035	,023	,012	,000	,012	,000	,000	,029	,000	,035	,019	,008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	Total C
C1	Pearson Correlation	1	,511**	,515**	,381*	,250	,089	,589**	,178	,493**	,413*	,658**
	Sig. (2-tailed)		,004	,004	,038	,182	,639	,001	,345	,006	,023	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C2	Pearson Correlation	,511**	1	,210	-,054	,435*	,070	,575**	,605**	,321	,149	,509**
	Sig. (2-tailed)	,004		,266	,778	,016	,714	,001	,000	,084	,431	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C3	Pearson Correlation	,515**	,210	1	,558**	,402*	,220	,577**	,347	,491**	,762**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,004	,266		,001	,027	,244	,001	,060	,006	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C4	Pearson Correlation	,381*	-,054	,558**	1	,103	,320	,185	-,111	,206	,515**	,556**
	Sig. (2-tailed)	,038	,778	,001		,587	,085	,328	,560	,275	,004	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C5	Pearson Correlation	,250	,435*	,402*	,103	1	,425*	,416*	,729**	,363*	,306	,665**
	Sig. (2-tailed)	,182	,016	,027	,587		,019	,022	,000	,049	,100	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C6	Pearson Correlation	,089	,070	,220	,320	,425*	1	,120	,245	,069	,151	,466**
	Sig. (2-tailed)	,639	,714	,244	,085	,019		,528	,191	,718	,425	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C7	Pearson Correlation	,589**	,575**	,577**	,185	,416*	,120	1	,604**	,327	,435*	,734**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,328	,022	,528		,000	,078	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C8	Pearson Correlation	,178	,605**	,347	-,111	,729**	,245	,604**	1	,230	,156	,571**
	Sig. (2-tailed)	,345	,000	,060	,560	,000	,191	,000		,222	,412	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C9	Pearson Correlation	,493**	,321	,491**	,206	,363*	,069	,327	,230	1	,446*	,594**
	Sig. (2-tailed)	,006	,084	,006	,275	,049	,718	,078	,222		,014	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C10	Pearson Correlation	,413*	,149	,762**	,515**	,306	,151	,435*	,156	,446*	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,023	,431	,000	,004	,100	,425	,016	,412	,014		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_C	Pearson Correlation	,658**	,509**	,829**	,556**	,665**	,466**	,734**	,571**	,594**	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,001	,000	,009	,000	,001	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Motivasi Mengajar Guru

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,726
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,604
		N of Items	3 ^b
		Total N of Items	6
Correlation Between Forms			,416
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	,588
		Unequal Length	,588
Guttman Split-Half Coefficient			,553

a. The items are: A1, A2, A3.

b. The items are: A4, A5, A6.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

	Value	,671
Cronbach's Alpha	Part 1 N of Items	7 ^a
	Value	,725
	Part 2 N of Items	6 ^b
	Total N of Items	13
Correlation Between Forms		,251
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,401
	Unequal Length	,402
Guttman Split-Half Coefficient		,391

a. The items are: B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7.

b. The items are: B7, B8, B9, B10, B11, B12, B13.

3. Komunikasi Interpersonal

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

	Value	,687
Cronbach's Alpha	Part 1 N of Items	5 ^a
	Value	,640
	Part 2 N of Items	5 ^b
	Total N of Items	10
Correlation Between Forms		,820
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,901
	Unequal Length	,901
Guttman Split-Half Coefficient		,888

a. The items are: C1, C2, C3, C4, C5.

b. The items are: C6, C7, C8, C9, C10.

Lampiran 6

Tabulasi Data Responden

Tabel Tabulasi Data Variabel Motivasi Mengajar

No.	A1	A2	A3	A4	A5	A6	Total A
1	5	4	5	5	5	5	29
2	4	4	5	5	4	4	26
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	4	4	4	4	26
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	4	5	4	28
9	5	5	5	3	4	4	26
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	4	5	5	29
12	5	5	5	4	5	4	28
13	5	5	5	5	5	4	29
14	5	4	5	4	5	4	27
15	5	5	5	5	4	3	27
16	5	5	5	3	4	4	26
17	5	4	4	3	4	3	23
18	4	4	5	4	4	4	25
19	5	5	5	4	4	4	27
20	5	4	5	5	4	5	28
21	5	5	5	3	3	4	25
22	4	5	5	4	4	4	26
23	5	5	5	4	5	5	29
24	5	5	5	3	5	5	28
25	5	4	5	3	4	3	24
26	5	4	5	3	4	4	25
27	5	4	5	3	4	3	24
28	5	4	5	3	4	3	24
29	5	4	5	3	5	4	26
30	5	5	5	5	5	4	29
31	5	4	5	4	5	4	27
32	5	5	5	5	4	3	27
33	5	5	5	3	4	4	26
34	5	4	3	2	5	4	23
35	5	5	5	5	5	4	29
36	4	5	5	5	5	5	29
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	4	4	4	27
39	5	5	5	4	5	4	28
40	5	4	4	5	5	4	27
41	5	5	4	3	4	4	25

Tabel Tabulasi Data Variabel Motivasi Mengajar							
No.	A1	A2	A3	A4	A5	A6	Total A
42	5	5	5	4	5	5	29
43	4	5	4	5	5	4	27
44	5	5	4	4	4	3	25
45	5	5	4	3	4	4	25
46	5	5	5	4	5	4	28
47	5	5	5	4	4	5	28
48	5	5	5	4	5	5	29
49	5	3	4	5	4	4	25
50	5	5	5	3	5	3	26
51	5	5	5	5	4	4	28
52	4	5	4	3	5	5	26
53	4	4	5	3	5	3	24
54	5	5	4	4	5	4	27
55	5	4	5	4	4	5	27
56	5	5	5	3	4	4	26
57	4	5	4	3	4	5	25
58	5	5	4	4	5	4	27
59	4	5	5	4	4	4	26
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	5	5	5	5	5	29
62	5	5	5	5	5	5	30
63	5	5	5	4	4	4	27
64	5	5	5	4	5	4	28
65	5	4	4	5	5	4	27
66	5	5	4	3	4	4	25
67	5	5	5	4	5	5	29
68	4	5	4	5	5	4	27
69	5	5	4	4	4	3	25
70	5	5	4	3	4	4	25

Tabel Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	Total B
1	5	5	2	2	5	5	3	5	4	4	3	2	5	50
2	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	53
3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
4	3	2	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	47
5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	3	5	2	5	54
6	4	2	1	1	5	4	5	4	3	4	4	2	5	44
7	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	52
8	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53
9	5	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	44
10	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	47
11	3	2	2	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	52
12	4	3	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	56
13	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	60
14	2	1	1	2	4	5	4	5	4	5	5	3	5	46
15	4	3	1	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	52
16	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	44
17	3	4	2	2	4	3	4	4	2	4	3	2	4	41
18	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	45
19	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	4	4	40
20	2	1	2	2	4	4	4	4	4	5	5	2	5	44
21	4	2	1	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	45
22	2	2	1	2	4	4	5	4	4	4	5	2	5	44
23	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
24	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	1	2	2	2	4	4	4	5	3	4	4	4	5	44
26	2	1	1	2	3	4	4	5	4	4	4	3	5	42
27	1	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	40
28	1	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	40
29	1	1	1	1	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
30	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	60
31	2	1	1	2	4	5	4	5	4	5	5	3	5	46
32	4	3	1	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	52
33	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	44
34	5	4	2	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5	55
35	4	2	2	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	51
36	5	2	1	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	53
37	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	45
38	3	3	1	2	5	5	4	5	3	5	5	5	5	51
39	3	1	2	2	5	4	5	5	4	5	5	2	5	48
40	5	2	1	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	47
41	2	1	1	1	5	5	4	5	1	5	3	3	4	40
42	4	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	53
43	4	2	3	2	4	4	3	5	4	4	3	4	5	47
44	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	45

Tabel Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan														
No.	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	Total B
45	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	51
46	2	1	2	2	4	5	5	5	4	4	4	1	5	44
47	4	2	2	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	48
48	2	1	1	2	5	4	5	5	5	5	3	4	5	47
49	5	2	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	48
50	3	2	2	2	5	5	5	5	2	5	4	2	5	47
51	4	3	3	2	4	5	3	4	3	3	3	3	3	43
52	5	2	2	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	51
53	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	2	2	37
54	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	51
55	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	45
56	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	45
57	3	2	1	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	48
58	4	2	1	2	2	4	5	5	5	5	5	2	5	47
59	4	3	2	2	4	4	4	5	4	4	3	2	5	46
60	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
61	5	2	1	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	53
62	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	45
63	3	3	1	2	5	5	4	5	3	5	5	5	5	51
64	3	1	2	2	5	4	5	5	4	5	5	2	5	48
65	5	2	1	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	47
66	2	1	1	1	5	5	4	5	1	5	3	3	4	40
67	4	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	53
68	4	2	3	2	4	4	3	5	4	4	3	4	5	47
69	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	45
70	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	51

Tabel Tabulasi Data Variabel Komunikasi Interpersonal

No.	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	Total C
1	4	5	4	4	5	2	5	5	4	5	43
2	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	34
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
10	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	44
11	5	5	4	3	5	4	5	5	3	2	41
12	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	44
13	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
14	4	5	4	3	4	3	5	5	3	4	40
15	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	44
16	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	36
17	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	39
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
19	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
21	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	40
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	5	3	2	4	4	4	5	4	2	37
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
27	4	5	3	3	4	4	3	4	4	2	36
28	4	5	3	3	4	4	3	4	4	2	36
29	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
30	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
31	4	5	4	3	4	3	5	5	3	4	40
32	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	44
33	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	36
34	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	45
35	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
36	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
39	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	43
40	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	39
41	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
42	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
43	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41

Tabel Tabulasi Data Variabel Komunikasi Interpersonal											
No.	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	Total C
45	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	44
46	4	5	4	5	4	4	4	4	3	2	39
47	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	41
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
50	5	5	4	4	5	2	5	5	5	3	43
51	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
52	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	38
53	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	29
54	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
55	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
56	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
57	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	42
58	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
59	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	41
60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
61	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	38
62	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	41
63	5	5	5	5	4	2	3	4	3	3	39
64	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
65	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
67	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	44
68	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
69	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	43
70	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	40

Lampiran 7

Tabel Frekuensi Jawaban Responden

A1

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	13	18,6	18,6	18,6
Valid 5	57	81,4	81,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

A2

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1,4	1,4	1,4
Valid 4	19	27,1	27,1	28,6
5	50	71,4	71,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

A3

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1,4	1,4	1,4
Valid 4	19	27,1	27,1	28,6
5	50	71,4	71,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

A4

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,4	1,4	1,4
3	20	28,6	28,6	30,0
Valid 4	27	38,6	38,6	68,6
5	22	31,4	31,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

A5

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,4	1,4	1,4
4	34	48,6	48,6	50,0
5	35	50,0	50,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

A6

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	14,3	14,3	14,3
4	41	58,6	58,6	72,9
5	19	27,1	27,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	8,6	8,6	8,6
2	14	20,0	20,0	28,6
3	17	24,3	24,3	52,9
4	21	30,0	30,0	82,9
5	12	17,1	17,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B2

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	20,0	20,0	20,0
2	29	41,4	41,4	61,4
3	19	27,1	27,1	88,6
4	6	8,6	8,6	97,1
5	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B3

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	35,7	35,7	35,7
2	32	45,7	45,7	81,4
3	9	12,9	12,9	94,3
4	2	2,9	2,9	97,1
5	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B4

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	11,4	11,4	11,4
2	46	65,7	65,7	77,1
3	8	11,4	11,4	88,6
4	8	11,4	11,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B5

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,4	1,4	1,4
3	11	15,7	15,7	17,1
Valid 4	28	40,0	40,0	57,1
5	30	42,9	42,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B6

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	11,4	11,4	11,4
Valid 4	34	48,6	48,6	60,0
5	28	40,0	40,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B7

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	15,7	15,7	15,7
Valid 4	33	47,1	47,1	62,9
5	26	37,1	37,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B8

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1,4	1,4	1,4
Valid 4	22	31,4	31,4	32,9
5	47	67,1	67,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B9

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2,9	2,9	2,9
2	3	4,3	4,3	7,1
Valid 3	13	18,6	18,6	25,7
4	40	57,1	57,1	82,9
5	12	17,1	17,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B10

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	8,6	8,6	8,6
Valid 4	29	41,4	41,4	50,0
5	35	50,0	50,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B11

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	20,0	20,0	20,0
Valid 4	25	35,7	35,7	55,7
5	31	44,3	44,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B12

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2,9	2,9	2,9
2	14	20,0	20,0	22,9
3	17	24,3	24,3	47,1
4	26	37,1	37,1	84,3
5	11	15,7	15,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B13

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,4	1,4	1,4
3	4	5,7	5,7	7,1
4	23	32,9	32,9	40,0
5	42	60,0	60,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

C1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,4	1,4	1,4
3	2	2,9	2,9	4,3
4	31	44,3	44,3	48,6
5	36	51,4	51,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

C2

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,4	1,4	1,4
3	1	1,4	1,4	2,9
4	21	30,0	30,0	32,9
5	47	67,1	67,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

C3

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	7,1	7,1	7,1
Valid 4	34	48,6	48,6	55,7
5	31	44,3	44,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

C4

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,4	1,4	1,4
3	13	18,6	18,6	20,0
Valid 4	35	50,0	50,0	70,0
5	21	30,0	30,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

C5

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	10,0	10,0	10,0
Valid 4	44	62,9	62,9	72,9
5	19	27,1	27,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

C6

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	11,4	11,4	11,4
3	15	21,4	21,4	32,9
Valid 4	37	52,9	52,9	85,7
5	10	14,3	14,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

C7

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	20,0	20,0	20,0
4	31	44,3	44,3	64,3
5	25	35,7	35,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

C8

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	12,9	12,9	12,9
4	35	50,0	50,0	62,9
5	26	37,1	37,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

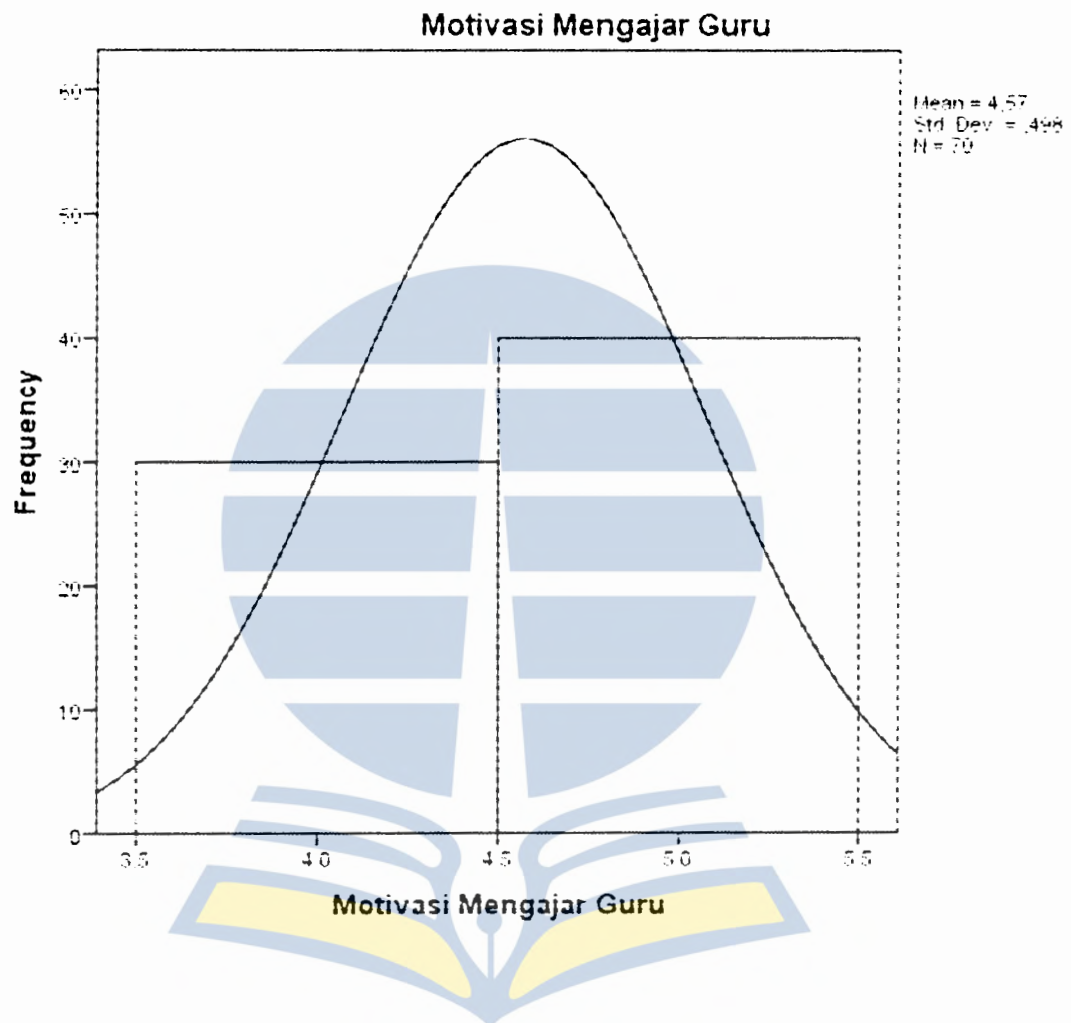
C9

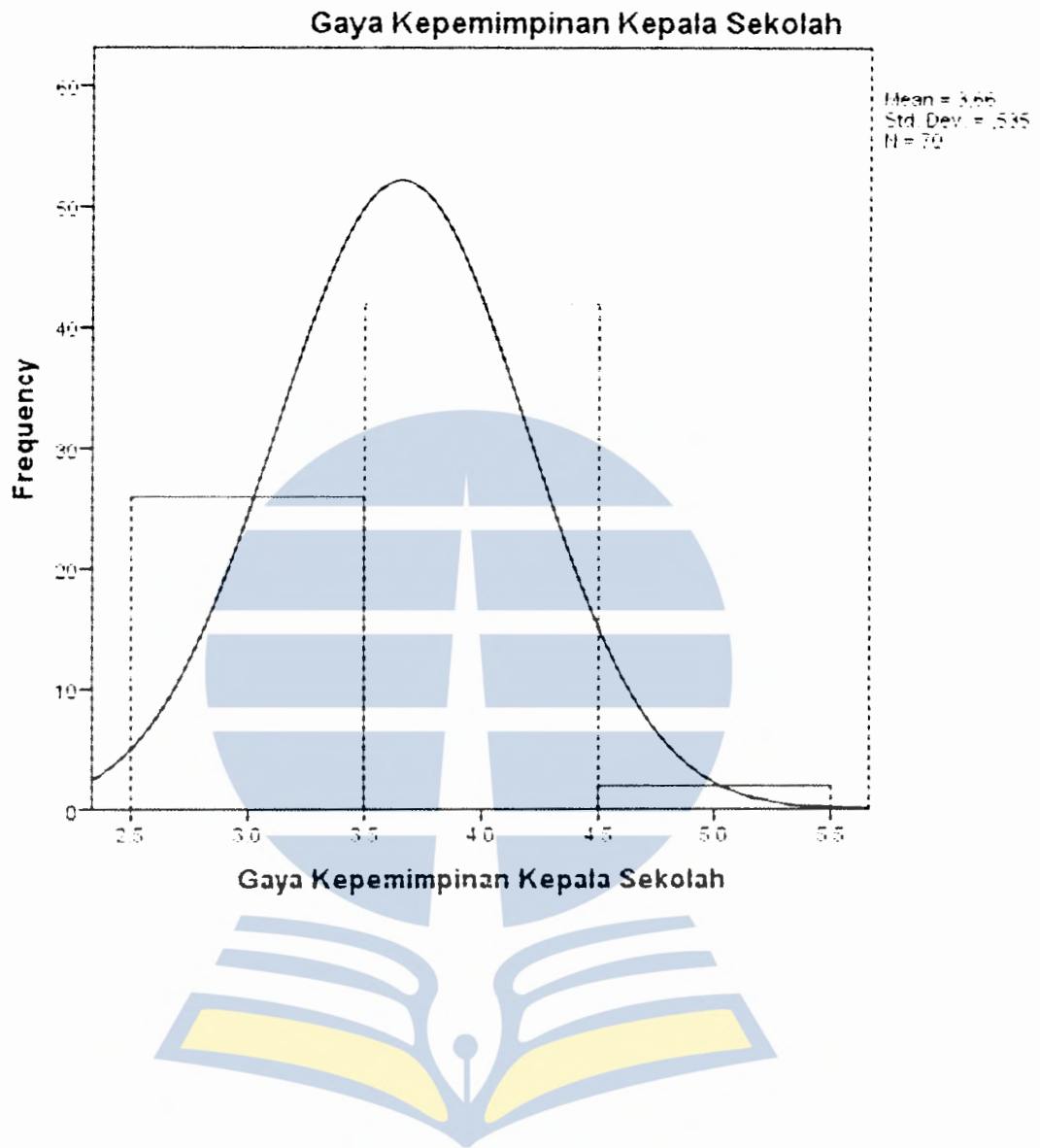
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,4	1,4	1,4
3	14	20,0	20,0	21,4
4	40	57,1	57,1	78,6
5	15	21,4	21,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

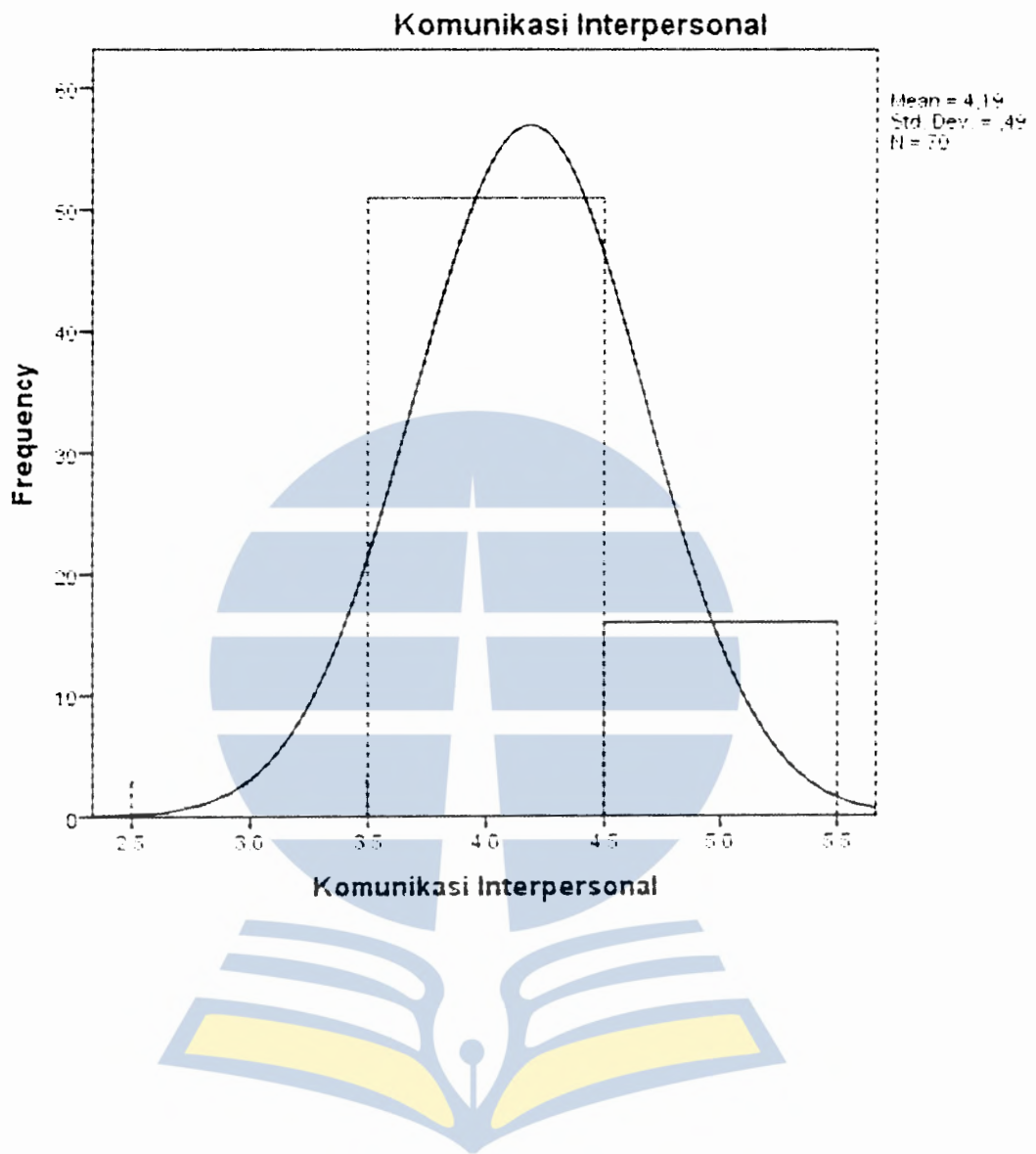
C10

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	7,1	7,1	7,1
3	12	17,1	17,1	24,3
4	33	47,1	47,1	71,4
5	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Histogram







Lampiran 8

Uji Linieritas Variabel Penelitian

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Mengajar Guru * Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
Motivasi Mengajar Guru * Komunikasi Interpersonal	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

Motivasi Mengajar Guru * Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Report

Motivasi Mengajar Guru

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Mean	N	Std. Deviation
37	24,00	1	.
40	25,00	5	1,225
41	23,00	1	.
42	25,00	1	.
43	28,00	1	.
44	26,25	8	1,282
45	26,33	9	2,236
46	26,00	5	1,225
47	27,56	9	1,236
48	26,80	5	1,643
49	28,50	2	,707
50	29,00	1	.
51	26,57	7	1,397
52	28,25	4	1,500
53	28,33	6	1,211
54	30,00	1	.
55	23,00	1	.
56	28,00	1	.
60	29,00	2	,000
Total	26,83	70	1,857

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Mengajar Guru * Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	(Combined)	125,123	18	6,951	3,142	,001
	Between Groups	57,683	1	57,683	26,075	,000
	Deviation from Linearity	67,440	17	3,967	1,793	,055
	Within Groups	112,820	51	2,212		
Total		237,943	69			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Mengajar Guru * Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.492	.242	.725	.526

Motivasi Mengajar Guru * Komunikasi Interpersonal

Report

Motivasi Mengajar Guru

Komunikasi Interpersonal	Mean	N	Std. Deviation
29	24,00	1	.
33	28,00	1	.
34	28,00	1	.
36	25,00	4	1,155
37	26,00	3	1,732
38	27,33	3	1,528
39	25,63	8	1,685
40	25,50	6	1,225
41	27,00	7	2,000
42	26,00	4	1,414
43	26,86	7	1,345
44	27,44	9	1,667
45	26,25	4	2,217
46	29,00	3	,000
47	29,50	2	,707
48	29,00	3	1,000
49	27,00	1	.
50	29,00	3	1,000
Total	26,83	70	1,857

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Mengajar Guru * Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	113,572	17	6,681	2,793	,002
		Linearity	56,148	1	56,148	23,476	,000
		Deviation from Linearity	57,424	16	3,589	1,501	,135
	Within Groups	124,371	52	2,392			
Total			237,943	69			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Mengajar Guru * Komunikasi Interpersonal	,486	,236	,691	,477



Lampiran 9

Uji Asumsi Klasik

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Mengajar Guru	26.83	1,857	70
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	47,56	4,655	70
Komunikasi Interpersonal	41,77	4,181	70

Correlations

		Motivasi Mengajar Guru	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Komunikasi Interpersonal
Pearson Correlation	Motivasi Mengajar Guru	1,000	,492	,486
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,492	1,000	,587
	Komunikasi Interpersonal	,486	,587	1,000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Mengajar Guru	.	,000	,000
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,000	.	,000
	Komunikasi Interpersonal	,000	,000	.
N	Motivasi Mengajar Guru	70	70	70
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	70	70	70
	Komunikasi Interpersonal	70	70	70

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,549 ^a	,301	,281	1,575	1,959

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,718	2	35,859	14,454	,000 ^b
	Residual	166,225	67	2,481		
	Total	237,943	69			

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,265	2,159		7,070	,000		
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,126	,050	,316	2,505	,015	,655	1,527
	Komunikasi Interpersonal	,133	,056	,300	2,378	,020	,655	1,527

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

Coefficient Correlations^a

Model		Komunikasi Interpersonal	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
1	Correlations	1,000	-,587
	Covariances	-,587	1,000
		,003	-,002
		-,002	,003

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Komunikasi Interpersonal
1	1	2,991	1,000	,00	,00	,00
	2	,005	24,239	,98	,13	,29
	3	,004	27,566	,01	,87	,71

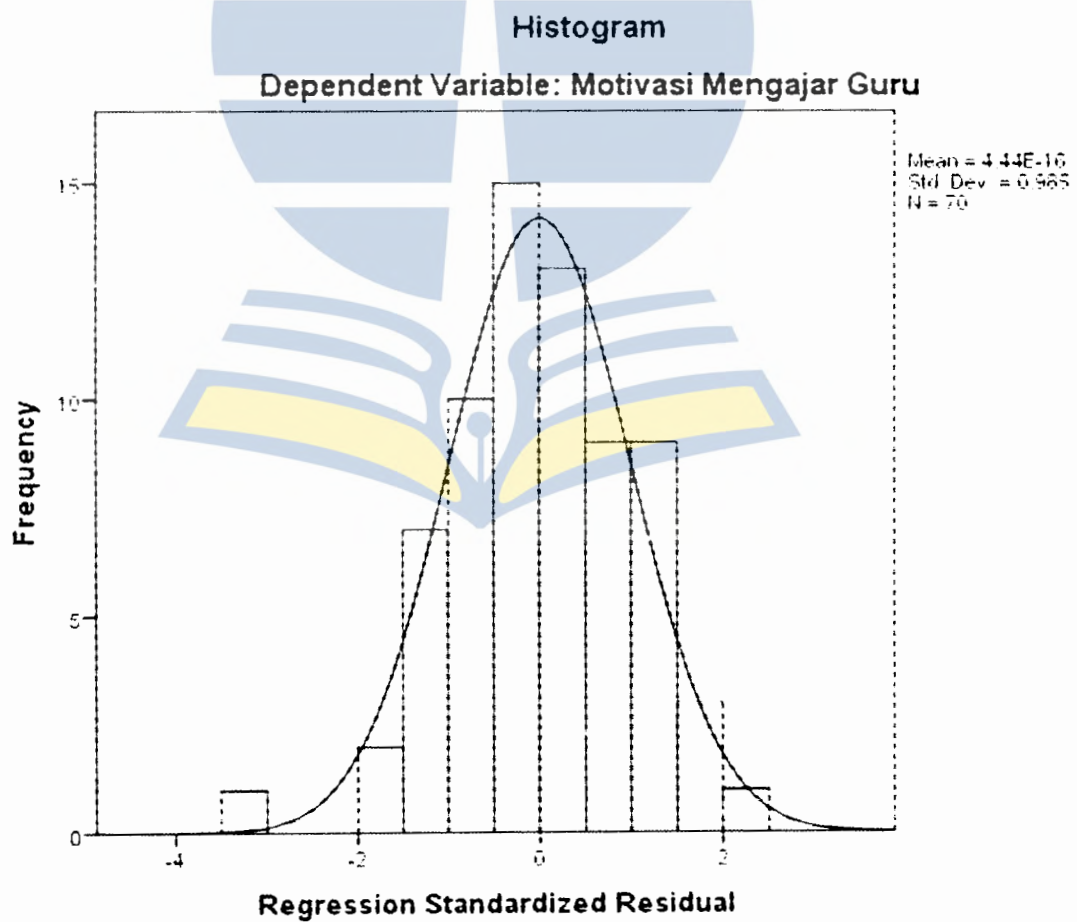
a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23,80	28,96	26,83	1,020	70
Std. Predicted Value	-2,975	2,092	,000	1,000	70
Standard Error of Predicted Value	,189	,619	,310	,101	70
Adjusted Predicted Value	23,76	28,96	26,82	1,025	70
Residual	-5,197	3,597	,000	1,552	70
Std. Residual	-3,300	2,283	,000	,985	70
Stud. Residual	-3,389	2,306	,003	1,008	70
Deleted Residual	-5,482	3,667	,009	1,624	70
Stud. Deleted Residual	-3,695	2,385	,000	1,031	70
Mahal. Distance	,009	9,672	1,971	2,084	70
Cook's Distance	,000	,210	,016	,033	70
Centered Leverage Value	,000	,140	,029	,030	70

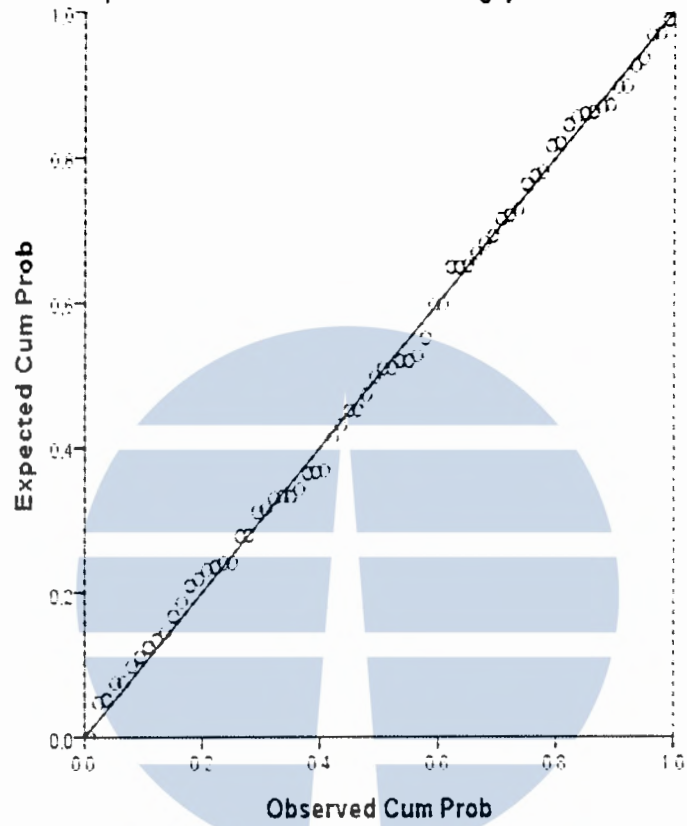
a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

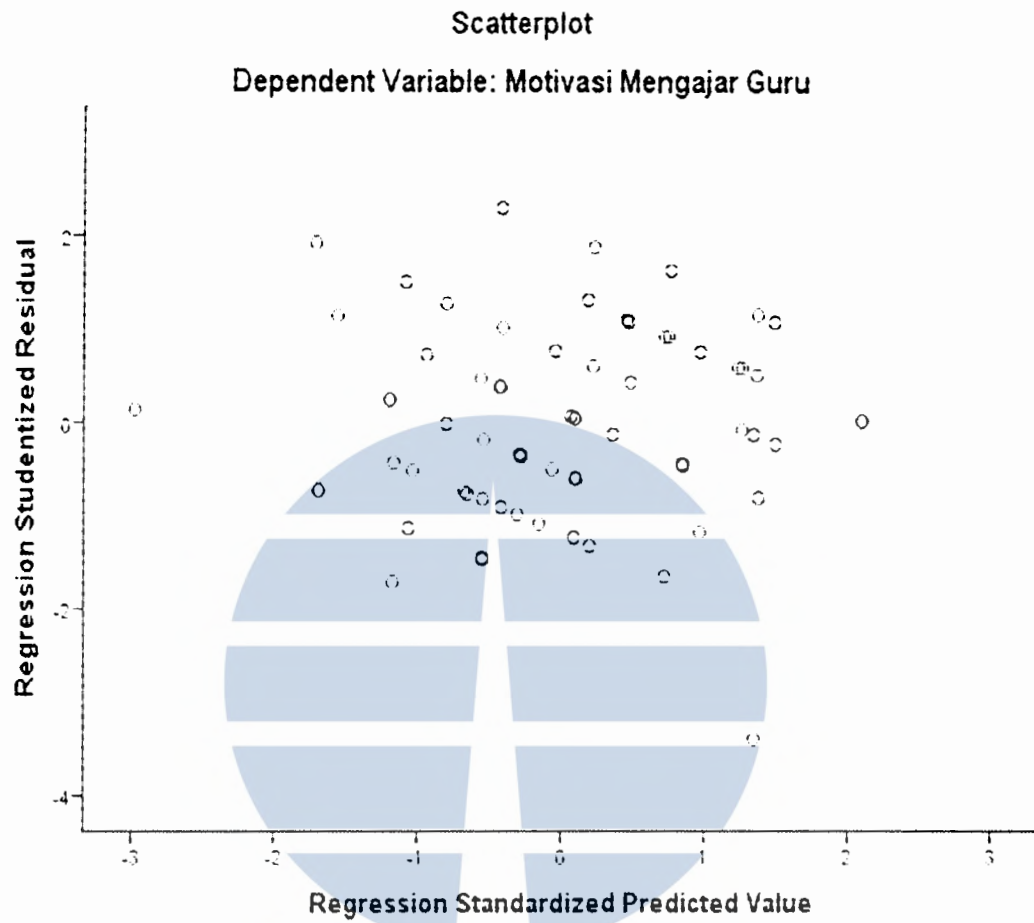
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru





Lampiran 10

Uji Regresi Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,549 ^a	,301	,281	1,575

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,718	2	35,859	14,454	,000 ^b
	Residual	166,225	67	2,481		
	Total	237,943	69			

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,265	2,159		7,070	,000
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,126	,050	,316	2,505	,015
	Komunikasi Interpersonal	,133	,056	,300	2,378	,020

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru