Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau

Hardianto

ABSTRACT

Based of afield observation, it indicated that the work motivation teachers of the senior high school in sub district Rambah and Rambah Hilir Rokan Hulu Regency Riau Province is not optimal. Researcher suspected the interpersonal communication and work climate affects teachers work motivation Senior High Schools in sub district Rambah and Rambah Hilir Rokan Hulu Regency Riau Province, therefore research must be done to test its truth.

This research aimed to reveal the contribution of interpersonal communication and work climate toward teachers work motivation senior high schools in sub District Rambah and Rambah Hilir Rokan Hulu Regency Riau Province. The hypothesis tested in this study were: 1) interpersonal communication to contribute to teachers work motivation, 2) work climate to contribute to teachers work motivation, 3) interpersonal communication and work climate jointly contribute to teachers work motivation.

Research population were all teachers of senior high schools at Sub District Rambah and Rambah Hilir Rokan Hulu Regency Riau Province totaling 124 teachers from whom 59 teachers were selected as research sample by using stratified proportional random sampling technique. The researcher used level of education and duration of work experience as the strata. The instrument used to collect data was a questionnaire of Likert scale mode whose validity and reliability were already examined

Results of research showed: 1) interpersonal communication contributed to Work motivation teachers of 35,4%, 2) work climate contributed to work motivation teachers of 27,1%, 3) interpersonal communication and work climate jointly contributed to work motivation teachers of 51,6%. Based of the results of descriptive analysis showed that, communication interpersonal including the category, work climate at appropriate category and also work motivation at appropriate category.

Key words: Interpersonal Communication, Work Climate and Work Motivation

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan tujuan pendidikan nasional dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut dinyatakan "Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nana Sudjana (2008:1) yang mengatakan bahwa guru menempati kedudukan yang sentral dan memiliki peranan yang sangat menentukan dalam proses pembelajaran. Guru merupakan tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik,

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Apa yang diajarkan guru dan bagaimana melaksanakan pengajaran tersebut akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan.

Dalam menjalankan profesinya, guru dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya. Dengan kata lain motivasi kerja guru sangat mempengaruhi perilaku guru dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat serta gairah guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari kesungguhannya dalam melaksanakan tugas, tanggungjawabnya terhadap tugas dan selalu meningkatkan kompetensinya. Sebelum melaksanakan pembelajaran guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan selalu mempersiapkan diri dan perangkat pembelajaran. Guru akan selalu memperbaiki proses pembelajaran yang dilakukannya terhadap peserta didik dan melaksanakan evaluasi terhadap peserta didiknya dengan baik. Guru yang tidak memiliki motivasi dalam melaksanakan tugasnya tentu saja akan menjadikan kinerja guru yang rendah dan tujuan pendidikan tidak akan tercapai secara maksimal.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, masih banyak guru yang belum memiliki motivasi kerja yang tinggi. Banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap motivasi kerja guru. Faktor-faktor tersebut antara lain: 1) kepemimpinan, 2) iklim kerja, 3) insentif, 4) kecerdasan emosional, 5) kemampuan profesional, 6) minat, 7) pembinaan, 8) komunikasi interpersonal dan 9) pembinaan. Mengingat banyaknya faktor yang diduga berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, maka peneliti membatasi pada faktor yang dominan saja, yaitu komunikasi interpersonal dan iklim kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) apakah komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, 2) apakah iklim kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja

guru, 3) apakah komunikasi interpersonal dan iklim kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kontribusi komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.
2. Kontribusi iklim kerja terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.
3. Kontribusi komunikasi interpersonal dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

C. Tinjauan Pustaka

1. Motivasi Kerja

Banyak ahli yang mengemukakan pengertian motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno (2008:72) adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja menurut Ernest J. McCormick dalam Anwar Mangkunegara (2008:94) adalah "*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*" (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja). Menurut Pandji Anoraga (2003:77) motivasi kerja adalah "kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri yang bersangkutan sebagai hasil dari integrasi

Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau

Gibson. 1992. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Alih bahasa oleh Djoerban Wahid. Erlangga. Jakarta

Lewis, Philip. V. 1987 *Organizational Communication*. New York. John Willey and Sons.Inc

Liliweri, Alo. 1997. *Komunikasi Antarpribadi*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung

Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta

Program Komputer SPSS versi 12

Sudjana, Nana 2008. Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar. Sinar Baru Algesindo. Bandung.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung

Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Kabupaten Rokan Hulu berada pada kategori cukup, 2) Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru, 3) kontribusi komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru sebesar 35,4%, kontribusi iklim kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 27,1% dan kontribusi komunikasi interpersonal dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru sebesar 51,6%.

B. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah: 1) kepada para guru untuk selalu meningkatkan motivasi kerja mereka, 2) kepada kepala sekolah diharapkan mengetahui dan mau meningkatkan iklim kerja agar motivasi kerja guru menjadi meningkat, 3) kepada kepala dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Rokan Hulu untuk mengeluarkan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

Abizar. 1988. *Komunikasi Organisasi*. P2LPTK. Jakarta

Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta

Blanchard, Paul Kenneth. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* Edisi keempat. Terjemahan Agus Darma. Erlangga. Jakarta

Cushway, Barry dan Derek Lodge. 1999. *Organizational Behaviour and Design*. Alih bahasa: Sularno Tjiptowardojo. Gramedia. Jakarta

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta. Jakarta

keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasiannya tersebut". Selanjutnya Sudarwan Danim (2004:23) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah daya dorong dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan kemauan yang tinggi disertai tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya guna tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan di atas, indikator dari motivasi kerja dalam penelitian ini adalah: 1) kesungguhan, 2) rasa tanggungjawab, 3) menyukai pekerjaan yang menantang, 4) keinginan untuk menguasai kompetensi guru.

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal menurut Joseph A. De Vito dalam Miftah Thoha (2009:190) adalah proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau sekelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera. Tan dalam Alo Liliweri (1997:12) mengemukakan bahwa komunikasi antar pribadi adalah komunikasi tatap muka antara dua orang atau lebih. Selanjutnya Rogers dalam Alo Liliweri (1997:12) mengemukakan bahwa komunikasi antar pribadi (komunikasi interpersonal) merupakan komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi. Selain itu Dean C. Barnlund dalam Alo Liliweri (1997:12) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal selalu dihubungkan dengan pertemuan antara dua, tiga atau mungkin empat orang yang terjadi secara spontan dan tidak berstruktur.

Menurut Abizar (1988:14) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berhadapan muka secara interpersonal. Arni Muhammad (2007:159) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi atau pesan yang terjadi antara seseorang dengan paling sedikit seorang lainnya langsung diketahui balikannya. Dari uraian diatas dapat diambil indikator komunikasi interpersonal dalam penelitian ini adalah (1) empati, (2) perasaan positif, (3) dukungan, (4) keterbukaan, dan (5) kesamaan.

3. Iklim Kerja

Komaruddin (1997:37) mendefinisikan iklim kerja sebagai kondisi, kebiasaan dan gerakan yang tampak dalam lingkungan kerja. Salfen Hasri (2004:184) menyatakan iklim kerja merupakan serangkaian nilai, asumsi dan norma yang dimiliki oleh orang dari suatu organisasi. Selanjutnya Chusway dan Lodge (1999:25) mengemukakan iklim kerja sebagai suasana kerja dalam organisasi, yaitu perasaan dan dorongan hati orang-orang di dalamnya.

Gibson (1992:89) mengemukakan bahwa iklim kerja merupakan serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh para pekerja. Selanjutnya Handiyanto (2004:153) mengatakan iklim kerja di sekolah merupakan segala sesuatu yang muncul akibat hubungan antara guru dan peserta didik dan anggota sekolah lainnya yang menjadi ciri khusus dari sekolah dan mempengaruhi proses belajar dan pelaksanaan kegiatan lainnya.

Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau

iklim kerja di SMA Negeri Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

Bila ditinjau dari keberadaan kontribusi masing-masing prediktor terhadap variabel motivasi kerja guru, maka variabel komunikasi interpersonal memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap variabel motivasi kerja guru, yaitu sebesar 35,4%, dibandingkan dengan kontribusi iklim kerja terhadap motivasi kerja guru yang sebesar 27,1%. Kontribusi bersama dari variabel komunikasi interpersonal dan iklim kerja terhadap variabel motivasi kerja guru diperoleh sebesar 51,6%. Sementara 48,4% motivasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor lain diluar komunikasi interpersonal dan iklim kerja yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Tingkat pencapaian motivasi kerja guru sebesar 78,61% yang berada pada kategori cukup, tingkat pencapaian komunikasi interpersonal sebesar 78,23% yang berada pada kategori cukup, dan tingkat pencapaian iklim kerja sebesar 77,10% yang berada pada kategori cukup. Ini berarti masing-masing variabel penelitian mempunyai peluang untuk ditingkatkan.

Dari analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan iklim kerja secara signifikan baik secara sendiri-sendiri maupaun secara bersama-sama. Komunikasi interpersonal dan iklim kerja merupakan dua faktor yang sangat penting. Ini sesuai dengan pendapat Handoko (1996) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh profesionalitas, kepemimpinan, organisasi pendukung, iklim kerja, komunikasi dan sarana prasarana.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) komunikasi interpersonal, iklim kerja dan motivasi kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir

Interpersonal sebesar 0,605 dan variabel Iklim Kerja sebesar 0,425. Taraf signifikansi t kedua variabel ini lebih rendah dari α 0,01 yaitu 0,000 dan berarti kedua koefisien arah adalah signifikan. Berdasarkan hasil penyajian yang semuanya signifikan, maka hipotesis yang berbunyi Komunikasi Interpersonal dan variabel Iklim Kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap variabel Motivasi Kerja Guru dapat diterima dalam taraf kepercayaan 99%. Besarnya kontribusi 51,6%. Ini berarti 51,6% dari motivasi kerja guru ditentukan oleh faktor Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja, sisanya 48,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis korelasi parsial memperlihatkan bahwa variabel X_1 berkontribusi terhadap variabel Y pada saat variabel X_2 dikontrol. Hal ini dibuktikan dengan koefesien korelasi sebesar 0,580 dan koefisien determinasi sebesar 0,336. Artinya variabel Komunikasi Interpersonal memberikan kontribusi sebesar 33,60% terhadap Motivasi Kerja Guru apabila variabel Iklim Kerja dalam keadaan konstan. Besar koefisien korelasi variabel X_2 terhadap Y pada saat X_1 dikontrol adalah 0,501 dan koefisien determinasinya adalah 0,251. Artinya, Iklim Kerja memberikan kontribusi sebesar 25,1% terhadap variabel Motivasi Kerja apabila variabel Komunikasi Interpersonal dalam keadaan konstan.

B. Pembahasan

Komunikasi interpersonal berkontribusi secara signifikan dan prediktif sebesar 35,4% terhadap motivasi kerja guru. Iklim kerja berkontribusi secara signifikan dan prediktif sebesar 27,1% terhadap motivasi kerja guru. Komunikasi interpersonal dan iklim kerja secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dan prediktif sebesar 51,6% terhadap motivasi kerja guru. Hal ini berarti untuk meningkatkan motivasi kerja guru SMA Negeri Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi interpersonal dan

Dari beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa iklim kerja adalah suasana lingkungan kerja yang dapat berupa nilai, asumsi dan norma-norma yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh anggota organisasi. Berdasarkan uraian diatas yang dijadikan indikator dari iklim kerja dalam penelitian ini adalah: 1) saling menghormati/ menghargai 2) mendahulukan kepentingan bersama, 3) keakraban, dan 4) melakukan tindakan saling menguntungkan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto* dengan pendekatan korelasional. Penelitian *ex post facto* menurut Sugiyono (1994) adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi, kemudian mencoba melihat peristiwa ke belakang melalui data-data untuk menemukan faktor-faktor yang mendasari dan menentukan penyebab dari peristiwa yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan konstribusi komunikasi interpersonal dan iklim kerja terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru PNS SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. Jumlah populasi 124 orang yang di bagi ke dalam dua strata yaitu pendidikan dan masa kerja. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 59 orang.

B. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan angket kepada responden penelitian yang menjadi sampel. Angket penelitian yang diberikan terdiri dari tiga bagian, yaitu angket untuk mengukur motivasi kerja guru, komunikasi interpersonal

dan iklim kerja. Langkah-langkah yang ditempuh dalam mengumpulkan data adalah dengan menemui responden secara langsung pada sekolah yang menjadi lokasi penelitian, menyerahkan instrumen dan mengumpulkan kembali setelah diisi.

C. Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi dengan menggunakan program SPSS versi 12.00.

1. Deskripsi Data

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat kecenderungan distribusi skor masing-masing variabel dan untuk mengetahui tingkat pencapaian responden. Rumus untuk menghitung tingkat pencapaian responden adalah :

$$\text{TCR} = \frac{\sum skor}{\sum skor\ x \quad \sum butir \times \sum bobotnilaitertinggi} x100\%$$

Penginterpretasian skor pencapaian responden digunakan kriteria Sudjana (1982) sebagai berikut:

No	Rentang Persentase	Interpretasi
1	90 – 100	Sangat Baik
2	80 – 89	Baik
3	65 – 79	Cukup
4	55 – 64	Kurang Baik
5	0 – 54	Tidak Baik

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang meliputi:

a. Uji Normalitas dilakukan dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan tujuan untuk memeriksa dan mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Ini berarti terdapat kontribusi yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Guru. Besarnya kontribusi variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) adalah 35,4%.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah iklim kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja guru. Dari hasil penelitian diketahui bahwa angka koefisien korelasi variabel X_1 ($r_{x_2\text{-}y}$) sebesar 0,520, angka koefisien determinasi sebesar 0,271 dengan signifikansi sebesar 0,000 < α 0,05. Untuk mengetahui hubungan iklim kerja dengan Motivasi Kerja Guru bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $\hat{Y}$= 72,693 + 0,538X_2. Berdasarkan hasil pengujian yang semuanya signifikan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Ini berarti terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja terhadap motivasi kerja guru. Besarnya kontribusi variabel iklim kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) adalah 27,1%.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal dan iklim kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja. Dari hasil analisis diperoleh angka koefisien korelasi ganda ($R_{x_{12}\text{-}y}$) sebesar 0,718 angka koefisien determinasi sebesar 0,516 dengan signifikansi 0,000 < α 0,05. Untuk mengetahui hubungan Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja secara bersama-sama dengan Motivasi Kerja Guru bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi berganda. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi $\hat{Y}$ = 5,910 + 0,605X_2.+ 0,425X_1.

Dari hasil penelitian diketahui harga F sebesar 29,875 dengan signifikansi 0,000 < α 0,05. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi $\hat{Y}$ = 5,910 + 0,605X_2.+ 0,425X_1 adalah signifikan dan linier. Koefisien regresi variabel Komunikasi

Motivasi Kerja Guru. Uji linearitas ini menggunakan uji F, dilihat pada bagian *deviation from linearity*. Uji linearitas ini pada taraf kepercayaan 95% (α 0,05). Dinyatakan linear jika skor F mempunyai taraf signifikansi (Sig.) > α 0,05, atau sebaliknya tidak linear jika skor signifikansi F < α 0,05. Hasil penelitian menyebutkan bahwa angka signifikansi masing-masing hubungan X_1-Y dan X_2-Y berturut-turut sebesar 0,583 dan 0,268 yang besar α 0,05 atau pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa sebaran masing-masing data variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) membentuk garis linier dengan sebaran data Motivasi Kerja (Y).

Syarat kelima adalah uji independensi antar variabel bebas (uji multikolinearitas). Hasil penelitian menyebutkan bahwa hubungan antara kedua variabel bebas mempunyai angka Toleransi disekitar angka 1 yaitu 0,954 dan VIF juga di sekitar angka 1 yaitu 1,048. Demikian juga koefisien korelasi antara X_1-X_2 terlihat lemah sebesar 0,214 di bawah 0,5. Hasil analisis ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi problem multikolinearitas atau dapat dikatakan antara kedua variabel bebas adalah independen. Setelah semua pengujian persyaratan memenuhi persyaratan, baru teknik korelasi dan regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap motivasi kerja guru. Dari hasil penelitian diketahui bahwa angka koefisien korelasi variabel X_1 (rx_1-y) sebesar 0,595, angka koefisien determinasi sebesar 0,354 dengan signifikansi sebesar 0,000 < α 0,05. Untuk mengetahui hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Guru bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $\hat{Y}$= 52,228 + 0,709X1. Berdasarkan hasil pengujian yang semuanya signifikan maka

b. Uji homogenitas menggunakan teknik *Levene Statistic* dengan tujuan untuk melihat dan mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari varians kelompok yang homogen atau tidak.
c. Uji independensi dengan uji multikolinearitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah antara variabel X_1 dan X_2 benar-benar independen atau tidak.
d. Uji linieritas dengan teknik regresi sederhana dengan tujuan untuk melihat dan mengetahui apakah data membentuk garis regresi linier atau tidak.

3. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan jenis data dan hipotesis yang telah dikemukakan, maka data yang terkumpul dalam penelitian ini diolah dan dianalisis dengan teknik statistik menggunakan rumus koefesien korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan komputer program SPSS versi 12.00

a. Hipotesis pertama dan ke dua di uji dengan teknik korelasi dan regresi sederhana dengan uji – F
b. Hipotesis ke tiga di uji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi ganda dengan uji – F. Untuk memeriksa peluang pengembangan prediksi secara kondisional menggunakan teknik korelasi parsial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Data variabel motivasi kerja (Y) diperoleh dari 38 butir pernyataan. Skor minimum variabel iklim kerja sebesar 38 dan skor maksimum sebesar 190. Dari hasil pengolahan data diperoleh skor terendah sebesar 124 dan skor tertinggi sebesar 179. Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata sebesar 149,36, skor *median* sebesar 148,00, skor *mode* sebesar 148,00, dan simpangan baku sebesar 11,803.

Tingkat pencapaian skor responden pada variabel motivasi kerja diperoleh 78,16% dari skor ideal, berada pada kategori cukup. Dari data ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu dalam hal kesungguhan, rasa tanggungjawab, menyukai pekerjaan yang menantang dan keinginan untuk menguasai kompetensi guru pada umumnya berada pada kategori cukup.

Data variabel komunikasi interpersonal (X_1) diperoleh dari 35 butir pernyataan. Skor minimum variabel komunikasi interpersonal sebesar 35 dan skor maksimum sebesar 175. Dari hasil pengolahan data diperoleh skor terendah sebesar 117 dan skor tertinggi sebesar 161. Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata sebesar 136,90, skor *median* sebesar 136,00, skor *mode* sebesar 132,00, dan simpangan baku sebesar 9,902.

Tingkat pencapaian skor responden pada variabel komunikasi interpersonal diperoleh 78,23% dari skor ideal, berada pada kategori cukup. Dari data ini dapat dikatakan bahwa Komunikasi Interpersonal guru di SMA Negeri di Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu dalam hal empati, perasaan positif, dukungan, keterbukaan dan kesamaan pada umumnya berada pada kategori cukup.

Data variabel iklim kerja (X_2) diperoleh dari 37 butir pernyataan. Skor minimum variabel iklim kerja sebesar 37 dan skor maksimum sebesar 185. Dari hasil pengolahan data diperoleh skor terendah sebesar 114 dan skor tertinggi sebesar 166. Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata sebesar 142,63, skor *median* sebesar 143,00, skor *mode* sebesar 148,00, dan simpangan baku sebesar 11,803.

Tingkat pencapaian skor responden pada variabel iklim kerja diperoleh 77,10% dari skor ideal, berada pada kategori cukup. Dari data ini dapat dikatakan bahwa iklim kerja di SMA Negeri se Kecamatan Rambah dan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu dalam hal saling menghormati/ menghargai,

mendahulukan kepentingan bersama, keakraban dan melakukan tindakan saling menguntungkan pada umumnya berada pada kategori cukup.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Prosedur pengambilan sampel secara acak telah dilakukan sewaktu pemilihan anggota sampel dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Ini menandakan persyaratan pertama dari analisis telah terpenuhi.

Persyaratan kedua adalah uji normalitas, dilakukan dengan pemeriksaan Kolmogorov-Smirnov dengan diterima apabila taraf signifikansi Kolmogorav-Smirnov (*Sig*.) > α = 0,05 maka berarti data berdistribusi normal dan apabila sebaliknya, berarti tidak normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor signifikansi Kolmogorov-Smirnov untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X_1), variabel Iklim Kerja (X_2) dan variabel Motivasi Kerja (Y) berturut-turut adalah 0,953; 0,735; dan 0,593. Ternyata nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov masing-masing variabel lebih besar dari α 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data ketiga variabel terdistribusi secara normal.

Persyaratan ketiga adalah uji homogenitas, dilakukan dengan menggunakan uji *Levene* statistik dengan taraf kepercayaan 95% (α 0,05). Data dinyatakan homogen jika memenuhi persyaratan bahwa skor signifikansi (Sig.) > α 0,05, dan begitu sebaliknya. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa skor signifikansi masing-masing variabel Komunikasi Interpersonal (X_1), Iklim Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (Y) berturut-turut sebesar 0,276; 0,708; dan 0,467 yang semuanya lebih besar dari α 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data sampel berasal dari kelompok yang homogen.

Persyaratan keempat adalah uji linearitas garis regresi, ini dilakukan untuk memastikan bahwa sebaran masing-masing data variabel Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja cenderung membentuk garis linier dengan sebaran data variabel