

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI SE-KECAMATAN RAMBAH KABUPATEN ROKAN HULU**

**YULIA SARI  
MAKHDALENA  
FAKHRI RAS**

<sup>1</sup>Post Graduate Student of Riau University

<sup>2</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

<sup>3</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

**ABSTRACT:** The purpose of this study was to determine the effect of motivation and interpersonal communication either simultaneously or partially on teacher performance at state senior vocational schools (SMKN) in Rambah district of Rokan Hulu. The study population is SMKN teachers in Rambah district Rokan Hulu 139 persons, with a sample of 103 persons using the formula of Taro Yamane. Form data in this study are primary data. Data were collected by questionnaire using Likert scale. Methods of data analysis in this study multiple regression with SPSS. Research results showed that work motivation and interpersonal communication positive and significant effect to the performance of teachers either simultaneously or partially.

*Key words:* Work motivation, interpersonal communication, teacher performance

**ABSTRAK:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komunikasi interpersonal baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dari penelitian ini adalah guru SMK se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 139 orang ukuran sampel 103 orang dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane. Bentuk data dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dengan kuesioner menggunakan skala Likert. Metode analisis data dalam penelitian ini regresi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun secara parsial.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Guru

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia jangka panjang yang memiliki nilai strategi bagi peradapan manusia. Bagi Negara-negara yang telah Berjaya dalam bidang ekonomi dan teknologi, pendidikan ditempatkan pada posisi yang sangat penting dan utama dalam program pembangunannya.

Dukungan untuk mencapai tujuan itu, pemerintah memberikan alokasi anggaran pada bidang pendidikan sebesar 20 persen. Anggaran yang besar ini menjadi suatu bukti bahwa pemerintah memposisikan bidang pendidikanlah penggerak utama pembangunan di masyarakat.

Menurut Zainal Aqib (2002:22), guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan disekolah, karena guru merupakan

sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Lebih lanjut dinyatakan guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan.

Usaha untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya masih sedikit guru yang memenuhi syarat tersebut.

Kinerja guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus agar dapat melakukan fungsinya secara professional sehingga dapat mempersiapkan generasi yang tidak saja memiliki keterampilan dan keahlian dibidangnya masing-masing tetapi berakhlak mulia sebagai manusia Indonesia seutuhnya.

Kinerja guru merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor. Sejalan dengan itu, Mathis dan Jackson (2010) mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu, termasuk kinerja guru antara lain; (1) kemampuan, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, (5) hubungan mereka dengan organisasi.

Pencapaian kinerja guru juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya semua stakeholder yang ada di sekolah saling bersinergis, adanya pimpinan yang professional, tenaga pendidik yang berkompeten, motivasi yang tinggi dalam mendidik dan hubungan interpersonal yang komunikatif.

Guru memiliki pengaruh luas dalam dunia pendidikan. Di sekolah dia adalah pelaksana administrasi pendidikan yaitu bertanggung jawab agar pendidikan dapat berlangsung dengan baik. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik,

kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Selain dengan meningkatkan kompetensi guru, usaha untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat melalui peningkatan motivasi kerja para guru. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya.

Kinerja yang belum optimal menurut Mardiyoko (2013:85) antara lain; (1) suka mangkir kerja, (2) meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis, (3) malas bekerja, (4) banyaknya keluhan guru, (5) rendahnya prestasi kerja, (6) rendahnya kualitas pengajaran, (7) indiscipliner, dan gejala negative lainnya. Kondisi ini tentu tidak kondusif bagi kemajuan sekolah, padahal kinerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah mengatakan bahwa rendahnya kinerja guru di SMK Negeri Se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu di tandai oleh gejala-gejala sebagai berikut : (1) Masih ada guru yang belum menguasai bahan pelajaran, (2) Pembuatan kerangka KBM belum optimal, bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun sebelumnya, (3) Masih ada guru yang belum paham bagaimana menyusun perangkat pembelajaran yang baik sesuai dengan kurikulum yang berlaku, (4) Masih ada guru mengajar dengan menggunakan metode ceramah saja, (5) Kurangnya kemauan guru menciptakan pelajaran yang variatif, (6) Tingkat absensi para guru masih relatif tinggi, (7) Suasana kerja yang kurang kondusif.

Menurut Robbins (2009:392), Kinerja Guru di pengaruhi oleh motivasi dan komunikasi interpersonal, bahwa komunikasi interpersonal dapat membantu terpeliharanya motivasi karyawan, setidaknya mereka merasa betah berada berada di lingkungan tempat kerjanya dan

dengan demikian dapat terdorong untuk melakukan sesuatu, terkait dengan pekerjaan atau tugasnya demi tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Serta didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriana Afrianti (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru pada SMA N 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci, yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama mempengaruhi kinerja dimana motivasi kerja dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dari sejumlah permasalahan-an tersebut di atas kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu peserta didik, akan tetapi kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru.

Sesuai dengan latar belakang permasalahan tersebut maka penulis bermaksud ingin melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu”

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah motivasi kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu” ?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan komunikasi interpersonal baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

Menurut Robbins (2009), kinerja adalah proses kerja dari seseorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu. Tiap individu, kelompok, atau organisasi memiliki kriteria yang tidak sama satu dengan yang lainnya, tergantung pada tugas yang diberikan. Kriteria kerja yang dimaksud untuk mengembangkan diri, kerja tim, komunikasi, jumlah produk yang dihasilkan dan keputusan yang dibuat, kecelakaan kerja, absen

tanpa izin, dan kesalahan-kesalahan dalam kerja. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:50) yang mengatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal-hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam Sedarmayanti (2001:50) menyatakan bahwa kinerja adalah “*output drive processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa (2007:136) bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut Rahmi Agustina dan Sulaiman indikator kinerja guru meliputi ; (1) Kualitas Kerja, (2) Kecepatan/ketepatan kerja, (3) Inisiatif dalam bekerja, (4) Kemampuan Kerja, (5) Komunikasi.

Hasibuan (2014:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Dessler (2005) permotivasian merupakan salah satu pekerjaan yang sederhana tetapi juga paling rumit. Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya temotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan ganjaran. Dari pendapat Dessler tersebut dapat diartikan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang tersebut dalam rangka memperoleh kepuasan atas kebutuhannya.

Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Indikator Motivasi Kerja adalah (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) prestasi yang dicapai, (3) pengembangan diri, dan (4) kemandirian dalam bertindak. (Hamzah B Uno)

Menurut Hamzah B. Uno (2008:67) motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan kinerja atau prestasi kerja. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik kinerja atau prestasi kerjanya, atau sebaliknya jika makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk pula kinerja atau prestasinya. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. (Rivai 2004:455)

Arni Muhammad (2011:4) memberikan defenisi tentang komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara sipengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Sipengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok, tau organisasi. Begitu juga halnya dengan si penerima pesan dapat berupa seorang anggota organisasi, seorang kepala bagian, pimpinan, kelompok orang dalam organisasi, atau organisasi secara keseluruhan. Brent D. Ruben dalam Muhammad (2011:3) menjelaskan komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, megirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.

Komunikasi interpersonal tidaklah bersifat statis, tapi selalu berubah. Untuk memelihara dan memperteguh hubungan interpersonal, perubahan memerlukan tindakan-tindakan tertentu untuk mengembalikan keseimbangan hubungan interpersonal. (Daryanto, 2016:101)

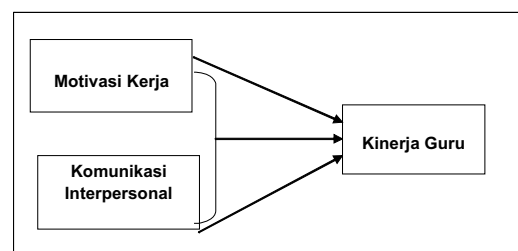
Komunikasi interpersonal erat kaitannya dengan kecerdasan interpersonal karena individu yang memiliki kecerdasan interpersonal banyak

memiliki teman, dilihat dari penjelasan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa dari kecerdasan interpersonal akan tercipta hubungan interpersonal yang baik. (Suciati, 2015:183)

Adapun indikator dari komunikasi interpersonal yaitu; 1) Keterbukaan; 2) Sikap Positif; 3) Kesetaraan; 4) Sikap sportif.

### C. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja

Terry dan Rue dalam H. Maryadi Syarif (2011) menyatakan bahwa, komunikasi adalah suatu kecakapan yang utama yang diisyaratkan bagi seorang pimpinan ialah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif untuk memperoleh pengertian kebijakan-kebijakan, menjaga bahwa instruksi dimengerti dengan jelas dan mengusahakan perbaikan-perbaikan dalam pelaksanaan, semuanya tergantung dari komunikasi yang efektif. Pimpinan yang tidak mampu menyampaikan pekerjaan apa yang dilakukan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya jika para bawahan tidak mampu berkomunikasi dengan bebas dengan pimpinan maka informasi yang diperlukan untuk mengelola pekerjaan akan terhalang. Komunikasi bukan kegiatan yang berdiri sendiri, tetapi suatu bagian utama dari hampir semua hal yang dilakukan pimpinan. Komunikasi itu memang penting, tetapi ia hanya suatu bagian saja dari manajemen. Berkomunikasi adalah lebih dari mengatakan atau menuliskan, komunikasi juga mencakup pengertian tidak ada komunikasi jikalau Anda tidak dimengerti dan ketiadaan pengertian, ini merupakan kesulitan yang terbesar yang ditemukan dalam komunikasi.



Gambar 1. Konstelasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Interpersonal dengan Kinerja Guru

Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru baik secara simultan maupun secara parsial“

#### METODE PENELITIAN

Lokasi atau tempat penelitian ini dilaksanakan pada SMK Se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai bulan September 2016.

Populasinya yaitu seluruh guru yang mengajar di SMK Se-Kecamatan Rambah

Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 139 orang dan jumlah sampel 103. S a m p e l Penelitian dilakukan terhadap guru-guru yang mengajar di SMK Se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rambah. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak (*random sampling*). Sedangkan Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Ridwan (2014:44)

Untuk mendapatkan data mengenai variabel X1 (Motivasi Kerja), variabel X2 (Komunikasi Interpersonal) yang mempengaruhi variabel Y (Kinerja Guru), menggunakan teknik pengumpulan data yaitu angket.

**Tabel 1. Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
1	2	3	4
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.	Tanggung Jawab dalam Bekerja	Ordinal
		Prestasi yang dicapainya	
		Pengembangan Diri	
		Kemandirian dalam Bertindak	
<b>Komunikasi Interpersonal (X2)</b>	Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi seseorang dengan orang lain secara langsung, dan erat hubungannya dengan konsep diri yang vital bagi perkembangan kepribadian.	Keterbukaan	Ordinal
		Sikap positif	
		Kesetaraan	
		Sikap Sportif	
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	Kinerja guru adalah suatu bentuk perilaku seseorang guru yang berorientasi pada pekerjaan dan hasil kerja berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan ditingkat sekolah.	Kualitas kerja	Ordinal
		Kecepatan/ketepatan kerja	
		Inisiatif dalam kerja	
		Kemampuan kerja	
		Komunikasi	

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Untuk

mengetahui hal tersebut maka akan dibahas secara berturut-turut mengenai: 1) Deskripsi data dari masing-masing variabel; 2) Pengujian persyaratan analisis; 3) Pengujian hipotesis; 4) Pembahasan hasil penelitian; dan 5) Keterbatasan penelitian. Namun sebelum itu telah dilakukan uji validitas instrumen.

**Tabel 2 . Diskripsi variabel**

NO	Keterangan	Kinerja Guru	Motivasi kerja	Komunikasi Interpersonal
1	VALID	103	103	103
2	MEAN	122	91,46	108
3	MEDIAN	123	92	110
4	MODUS	124	94	110
5	STD. DEVIATION	1.28	9.73	1.14
6	NILAI MINIMUM	98	67	79
7	NILAI MAKSIMUM	147	108	128

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel**

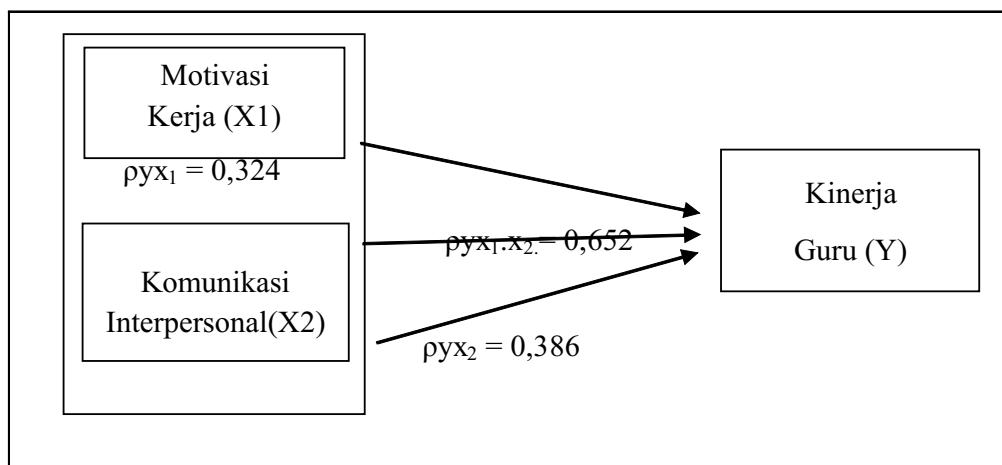
No	Kategori	Frekuensi		
		Kinerja Guru	Motivasi Kerja	Komunikasi Interpersonal
1	SANGAT TINGGI	19 ( 18,45 % )	24 ( 23,30 % )	25 ( 24,27 % )
2	TINGGI	18 ( 17,47 % )	25 ( 24,27 % )	24 ( 23,30 % )
3	SEDANG	25 ( 24,27 % )	27 ( 26,21 % )	31 ( 30,10 % )
4	RENDAH	32 ( 31,07 % )	20 ( 19,21 % )	20 ( 19,42 % )
5	SANGAT RENDAH	9 ( 8,74 % )	7 ( 6,80 % )	3 ( 2,91 % )

Berdasarkan tabel diketahui distribusi frekuensi skor kinerja guru, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terdiri dari lima kelas interval. Skor kinerja tertinggi sebanyak 32 atau 31,07 % Dengan demikian skor kinerja guru SMK se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu berada dalam tren sedang menuju sangat tinggi, motivasi kerja tertinggi sebanyak 27 orang atau 26,21% dan komunikasi interpersonal Skor tertinggi konflik peran ganda terdapat pada sebanyak 31 orang atau 30,1 %. Dengan

demikian skor motivasi dan komunikasi interpersonal SMK se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu berada dalam tren sedang menuju sangat tinggi.

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru secara simultan maupun secara parsial.

Berdasarkan pengaruh antara ketiga variabel penelitian dapat digambarkan seperti gambar berikut :



Gambar 4.4. Pengaruh antar variabel

PEMBAHASAN

Tabel. Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel	Standar Koefisien Beta	Sig (p-value)	Kesimpulan Statistik	Pengaruh
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,324	0,002	signifikan	0,104=10,4%
Komunikasi Interpersonal (X <sub>2</sub> )	0,386	0,000	signifikan	0,149=14,9%
R= 0,652 =R <sup>2</sup> = 0,425 = 42,5% p.value =0,000				

Sumber lampiran SPSS

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal secara Simultan terhadap kinerja Guru**

Baik secara simultan maupun parsial Motivasi kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru adalah 0,425 dan sisanya sebesar 0,575 (1-0,425) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian lainnya yang juga diyakini relevan dengan analisis masalah dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriana Afrianti (2013) dengan judul penelitian “*pengaruh motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci*”. Nilai signifikansi ini berada jauh dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Motivasi dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu “, sedangkan secara parsial adalah sebagai berikut

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afrianti, Fitriana. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru pada SMA N 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci. Padang*
- Arifin, Barnawi & Mohammad. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*, Yogyakarta: ArRuzz
- Aqib, Zainal, 2002. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan
- Daryanto dan Mulyo Rahardjo, 2016. *Teori Komunikasi*. Malang:Gava Media
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP
- E. Mulyasa. 2011. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Bandung: Rosdakarya.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, Arni, 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyana, Deddy, 2008. *Ilmu Komunikasi suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Riduwan. 2014. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. (2009), *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, Pearson Education International, Pearson Hall, New Jersey, Jilid I & II, Alih Bahasa Angelica, D, Cahyani, R, dan Abdul, R, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suciati. 2015. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta. Mata Padi Presindo.



## LAMPIRAN

**Tabel Hasil Uji F Model Regresi****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7159.898	2	3579.949	36.982	.000 <sup>a</sup>
	Residual	9680.315	100	96.803		
	Total	16840.214	102			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi\_Interpersonal, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

**Tabel Koefisien Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 <sup>a</sup>	.425	.414	9.83886

a. Predictors: (Constant), Komunikasi\_Interpersonal, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

**Tabel Koefisien Regresi Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.621	10.083		3.632	.000
	Motivasi_Kerja	.428	.138	.324	3.105	.002
	Komunikasi_Interpersonal	.435	.118	.386	3.697	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru