

THE INFLUENCE OF TRUST AND INTERPERSONAL COMMUNICATION ON TEACHER WORK MOTIVATION IN ISLAMIC TECHNOLOGY BOARDING SCHOOL OF RIAU PEKANBARU FOUNDATION

Hasnawati¹⁾
Makhdalena²⁾
Nurpit Junus³⁾

¹⁾ Post Graduate Student of Riau University

²⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT

The purpose of this study is to test and analyze the influence of trust and interpersonal communication on teacher work motivation In Islamic Technology Boarding School of Riau Pekanbaru Foundation. The population in this study is the all teachers in the umbrella of In Islamic Technology Boarding School of Riau Pekanbaru Foundation which amounted to 73 people and all studied. Types of data from primary data obtained with questionnaires sourced Teacher from In Islamic Technology Boarding School of Riau Pekanbaru Foundation. Method of data analysis using multiple regresion. The Result of research indicate that simultaneously trust variable and communication interpersonal have positive value to the work motivation amount 0,0185. On partially trust variable have positive value to the work motivation amount 0,0164. And communication variable interpersonal have positive value to the work motivation amount 0,0024.

Keywords: *Trust; Interpersonal Communication; Work Motivation,*

PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI YAYASAN UMMATAN WASATHAN PONDOK PESANTREN TEKNOLOGI RIAU PEKANBARU

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepercayaan dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada dalam naungan Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru yang berjumlah 73 orang dan semua diteliti (sensus). Jenis data dari penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan kuesioner yang bersumber dari guru yang bernaung pada Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepercayaan dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,0185. Secara parsial variabel kepercayaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,0164. Dan begitu juga dengan variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,0024.

Kata Kunci : *Kepercayaan, Komunikasi interpersonal, Motivasi kerja,*

PENDAHULUAN

Berdasarkan pengamatan penulis, sebagian guru masih ada yang agak sulit menyampaikan kebutuhannya karena kurang terjalinnya komunikasi. Kurang terjalinnya komunikasi interpersonal guru mengakibatkan keenganan guru bertanya terhadap informasi yang telah disampaikan oleh kepala sekolah, walaupun terkadang ada yang kurang jelas atau kurang mengerti.

Rendahnya motivasi kerja guru ini salah satunya dapat dilihat dari masih adanya guru yang tidak melakukan kerja di saat waktu luang tidak mengajar. Hal ini di akibatkan kepercayaan pada diri guru masih belum tergali secara mandiri. Bentuk – bentuk komunikasi yang digunakan di sekolah pada umumnya berlangsung secara interpersonal..

Menurut Fiedler (2002:126) dengan adanya komunikasi

interpersonal yang terjalin dengan baik akan menciptakan komunikasi yang harmonis dapat meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin.

Menurut Hadiatmojo (2012) dalam Syarifah I.F.dkk secara umum karyawan akan termotivasi karena beberapa faktor diantaranya adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, suasana yang memberikan kepercayaan, membuat secara personal bertanggung jawab pada hasil, serta tumbuh dan berkembang.

Perumusan masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh secara bersama-sama trust dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Ummatan

- Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru.
2. Seberapa besar pengaruh trust secara parsial terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru.
 3. Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal guru secara parsial terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru.

Tujuan Penelitian

Guna mencapai tujuan penelitian yang diharapkan, perlu di ketahui indikator untuk mencapai tujuan antara lain:

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh kepercayaan secara parsial terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Ummatan Wasathan Pesantren Teknologi Riau Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh komunikasi interpersonal guru secara parsial terhadap motivasi kerja guru Yayasan Ummatan Wasathan Pesantren Teknologi Riau Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh secara bersama-sama kepercayaan dan komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi kerja guru Yayasan Ummatan Wasathan Pesantren Teknologi Riau Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru

Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan untuk menguji kebenaran tentang pengaruh variabel

kepercayaan dan komunikasi interpersonal guru sebagai variabel bebas terhadap motivasi kerja guru sebagai variabel terikat. Selain itu manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bidang manajemen pada umumnya, dan secara khusus dapat mengetahui keterkaitan antara kepercayaan, komunikasi interpersonal guru dan motivasi kerja guru dalam suatu lembaga pendidikan
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi guru, kepala sekolah, pimpinan Yayasan Ummatan Wasshatan dan Pemerintah dalam menyampaikan komunikasi dalam melaksanakan tugas sehari-ari pada suatu lembaga pendidikan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja Guru

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin “*movere*” yang berarti “menggerakkan”. Artinya motivasi dapat dipahami sebagai suatu usaha untuk menggerakkan suatu obyek (manusia) yang pada akhirnya akan menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku dan mempertahankan intensitas perilaku. Berdasarkan pengertian ini makna motivasi menjadi berkembang.

Untuk lebih memperjelas pembahasan tentang motivasi, berikut pengertian motivasi menurut beberapa para ahli, diantaranya yaitu: Secara etimologis, Winardi (2002:1) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap

dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Selanjutnya Winardi (2002:33) mengemukakan, motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bisa lepas dari konsep motif. Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan. Steiner sebagaimana dikutip Hasibuan (2003:95) mengemukakan motif adalah “suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung mengarah kepada sasaran akhir”. Ali sebagaimana dikutip oleh Arep dan Tanjung (2004:12) mendefinisikan motif sebagai “sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang”.

Winardi (2002:33) menjelaskan, motif kadang-kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, yang muncul dalam diri seseorang. Motif diarahkan ke arah tujuan-tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi bawah sadar. Motif-motif merupakan, mengapa dari perilaku. Mereka muncul dan mempertahankan aktivitas, dan mendeterminasi arah umum perilaku seorang individu.

Berdasarkan uraian di atas, dalam konsep motif terkandung makna (1) motif merupakan daya pendorong dari dalam diri individu, (2) motif merupakan penyebab terjadinya aktivitas, dan (3) motif diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motif dapat didefinisikan sebagai daya pendorong dari dalam diri individu sebagai penyebab terjadinya aktivitas, yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi telah dirumuskan dalam sejumlah definisi yang berlainan. Walaupun begitu, tentang substansinya tidak banyak berbeda. Istilah motivasi menurut Sumantri (2001:53), biasanya digunakan untuk menunjukkan suatu pengertian yang melibatkan tiga komponen utama, yaitu (1) pemberi daya pada perilaku manusia (*energizing*); (2) pemberi arah pada perilaku manusia (*directing*); (3) bagaimana perilaku itu dipertahankan (*sustaining*). Campbell dalam Winardi (2002:4) menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan (1) pengarahannya perilaku, (2) kekuatan reaksi setelah seseorang guru telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu, dan (3) persistensi perilaku, atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.

Mitchell dalam Winardi (2002:28-29) menjelaskan, motivasi memiliki sejumlah sifat yang mendasarinya, yaitu : (1) merupakan fenomena individual, artinya masing-masing individu bersifat unik, dan fakta tersebut harus diingat pada riset motivasi, (2) motivasi bersifat intensional, maksudnya apabila seseorang guru melaksanakan suatu tindakan, maka hal tersebut disebabkan karena orang tersebut secara sadar, telah memilih tindakan tersebut, (3) motivasi memiliki bermacam-macam fase. Para ahli telah menganalisis berbagai macam aspek motivasi, dan termasuk di dalamnya bagaimana motivasi tersebut ditimbulkan, bagaimana ia diarahkan, dan pengaruh apa menyebabkan timbulnya persistensinya, dan bagaimana motivasi dapat dihentikan.

Berendoom dan Stainer dalam Sedarmayanti (2000:45), mendefinisikan motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan

memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Hasibuan (2003:95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Vroom dalam Gibson (1991:185) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternatif dari kegiatan sukarela. Sebagai perilaku dipandang sebagai kegiatan yang dapat dikendalikan orang secara sukarela, dan karena itu dimotivasi. Mathis dan Jackson (2000: 89) mengemukakan motivasi adalah merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Chung dan Megginson dalam Gomes (2001: 177) menjelaskan motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal....it is closely related to employee satisfaction and job performance (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan....motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan).

Ames (2004:123) menjelaskan motivasi dari pandangan kognitif. Menurut pandangan ini, motivasi didefinisikan sebagai perspektif yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri dan lingkungannya. Sebagai contoh, seorang guru yang percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas, akan termotivasi untuk melakukan tugas tersebut. Konsep diri yang positif ini menjadi motor penggerak bagi kemauannya.

Memperhatikan uraian di atas, Gibson dalam Winardi (2002:4) menjelaskan bahwa apabila kita mempelajari berbagai macam pandangan dan pendapat mengenai motivasi, dapat ditarik sejumlah kesimpulan (1) para teoritis menyajikan penafsiran-penafsiran yang sedikit berbeda tentang motivasi dan mereka menitikberatkan faktor-faktor yang berbeda-beda, (2) motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja, (3) motivasi mencakup pengarahannya ke arah tujuan, dan (4) dalam hal mempertimbangkan motivasi, perlu memperhatikan faktor-faktor fisiologikal, psikologikal, dan lingkungan sebagai faktor-faktor penting.

Trust Guru

Trust dalam kamus Oxford disebutkan "*Trust is belief that somebody is good, sincere, honest, etc and will not try to harm or trick you*". (Trust adalah percaya terhadap seseorang itu baik, tulus hati, jujur dll dan hal ini tidak akan membuat kamu rugi atau tertipu.

Kemudian kepercayaan menurut Stephen P dan Judge Timothy (2008: 215) juga dapat diartikan, "*Kepercayaan is a psychological state that exist when you have positive expectations about how things are going to turn out*". Kepercayaan adalah suatu keadaan psikologis yang terjadi ketika kamu setuju dengan tindakan seseorang karena mengharapkan sesuatu yang positif dari perilaku orang tersebut.

Selain itu kepercayaan menurut McShane (2008:21), juga dipandang sebagai "*Kepercayaan is a psychological state comprising the intention to accept vulnerability based on positive expectations of the intent or behavior of another person*". Kepercayaan adalah suatu kondisi

psikologis yang menerima tindakan seseorang yang didasarkan pada harapan positif terhadap perilaku orang tersebut.

Selanjutnya pendapat Colquitt, LePine (2009:25), dalam kepercayaan yang sama mengatakan bahwa "*Kepercayaan is the willingness to be vulnerable to an authority based on positive expectat the actions and intentions*". Trust adalah kesediaan untuk menerima tindakan dari pimpinan dengan harapan mendapatkan sesuatu yang positif dari tindakannya.

Kemudian, Fleisht dalam George and Jones (2008:52) menyatakan bahwa *Kepercayaan is an expression of confidence im another person or group of people that you will not be put at rick, harmed or injured by their actions*

Komunikasi Interpersonal

Kamus Psikologi (Rakhmat,2001: 121-124) mendefinisikan komunikasi sebagai penyampaian energi, gelombang suara dan tanda di antara tempat sebagai proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai paduan pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, trust, harapan, imbauan, dan sebagainya, yang dilakukan seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Kata komunikasi ini sendiri berasal dari bahasa Latin "*communicatio*" yang berarti "pergaulan", "persatuan", "peran serta", dan "kerjasama". Kata komunikasi bersumber dari istilah "*communis*" yang berarti "sama makna".

Komunikasi sebagai suatu proses pengiriman dan penyampaian pesan baik berupa

verbal (kata-kata) maupun *non verbal* (gerakan) oleh seseorang kepada orang lain untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tidak langsung melalui media. Komunikasi yang baik harus disertai dengan adanya jalinan pengertian antara kedua belah pihak (pengirim dan penerima), sehingga yang dikomunikasikan dapat dimengerti dan dilaksanakan.

Secara konstektual, komunikasi interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antara dua individu atau sedikit individu, yang mana saling berinteraksi, saling memberikan umpan balik satu sama lain. Namun, memberikan definisi konstektual saja tidak cukup untuk menggambarkan komunikasi interpersonal karena setiap interaksi antara satu individu dengan individu lain berbeda-beda.

Muhammad (2005:159) menyatakan bahwa "komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya" sedangkan, Menurut Mulyana (2000:73), "komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid dan sebagainya". Effendi (2003:30) mengemukakan, 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. Arus balik bersifat langsung, komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga.

Miller dan Steinberg dalam Judy, (2003:25), Komunikasi interpersonal, "*Communication that occurs within interpersonal relationship*". Komunikasi terjadi dalam hubungan interpersonal yang maksudnya adalah proses komunikasi yang terjadi saat melakukan hubungan interpersonal yaitu hubungan antara dua orang atau lebih dalam menyampaikan pesan, ide, gagasan, cerita, dan sebagainya yang tujuannya melakukan komunikasi atau percakapan yang efektif.

Penelitian yang Relevan

I Made Yudana, dkk (2014), melakukan penelitian kontribusi komunikasi interpersonal kepala sekolah, budaya organisasi dan etos kerja terhadap motivasi kerja guru. Tujuan penelitian ini untuk melihat hal-hal yang mungkin dapat memiliki pengaruh bagi motivasi kerja guru dalam hal ini komunikasi interpersonal, budaya organisasi disekolah dan etos kerja yang dimiliki oleh masing-masing pribadi guru yang merupakan karakter dari masing-masing guru. Dari hasil penelitian tersebut dihasilkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal, budaya organisasi, etos kerja terhadap motivasi kerja guru.

Farid Nanda, dkk (2014), melakukan penelitian pengaruh rotasi kerja, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada prestasi kerja pegawai Bapedal Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rotasi kerja mempunyai nilai negatif -0,205 terhadap motivasi

kerja dan variabel komunikasi interpersonal secara parsial mempunyai pengaruh langsung 0,331 terhadap motivasi kerja. Secara langsung dan tidak langsung variabel rotasi kerja, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja

Mohammad Yodiq (2015), melakukan penelitian peran komunikasi Interpersonal Kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Islam Samarinda. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya peran komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam menyampaikan informasi kepada guru sudah dilakukan dengan baik. Metode yang disampaikan Kepala Sekolah dalam berkomunikasi dengan guru adalah dengan berkomunikasi secara interpersonal agar pesan yang disampaikan dan pesan yang diterima lebih baik dan efektif dan dalam peran untuk mempengaruhi dan memotivasi guru, kepala sekolah telah melaksanakan fungsinya, dimana minat guru dalam mengikuti setiap kegiatan sekolah meningkat dengan menciptakan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru serta sesama guru dengan menerapkan komunikasi interpersonal dengan efektif di sekolah. Hal ini bertujuan agar dapat dengan mudah mewujudkan visi dan misi dari sekolah sendiri sebagai tempat pelaksanaan pendidikan. Kaitan penelitian ini dengan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal di Yayasan Ummatan Wasathan adalah bahwa motivasi kerja guru dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal guru. Karena motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri guru untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya akan

berjalan dengan baik jika komunikasi interpersonal guru tersebut memiliki sikap percaya dan terbuka kepada orang lain dalam mendorong kerja yang di laksanakan. Bila motivasi kerja guru yang memiliki komunikasi baik dengan orang lain akan mengarahkan kepada guru berperilaku mengarah tujuan tertentu.

Dina Artika Lubis (2012), melakukan penelitian tentang hubungan antara efektivitas komunikasi antar pribadi dengan motivasi karyawan PT.MMT Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada karyawan di PT. MMT Jakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi antar pribadi pimpinan dengan karyawan mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja sehingga semakin baik komunikasi antar pribadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 40,7%. Kaitan penelitian ini dengan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal di Yayasan Ummatan Wasathan adalah bahwa semakin baik komunikasi antar pribadi guru semakin tinggi motivasi guru. Karena motivasi tinggi terbangun karena adanya komunikasi yang baik dalam diri guru bekerja sama dengan orang lain dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

Sri Rahayu (2016), Kontribusi Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Smp N Kecamatan Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; 2) Motivasi kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja; 3) Budaya kerja organisasi mempunyai pengaruh

tidak signifikan terhadap motivasi kerja; 4) Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru; 5) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru; 6) Budaya kerja organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru; 7) Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru; 8) Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja; 9) Motivasi kerja dan Budaya kerja organisasi tidak mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja; 10) Komunikasi interpersonal dan Budaya kerja organisasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja; 11) Komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan budaya kerja organisasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja; 12) Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru; 13) Motivasi kerja dan budaya kerja organisasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru; 14) Komunikasi interpersonal dan budaya kerja organisasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru; 15) Komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan budaya kerja organisasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru; 16) Komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan budaya kerja organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja ;17)

Komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan budaya kerja organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja guru.

Herman Fajar Arifin (2011) Melakukan penelitian Pengaruh Kepercayaan Terhadap Komunikasi Interpersonal Santri Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Surakarta, Solo. Hasil penelitian ini adalah secara keseluruhan ada pengaruh kepercayaan diri terhadap komunikasi interpersonal santri pondok pesantren modern Islam Assalam. Kaitan penelitian ini dengan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal di Yayasan Ummatan Wasathan adalah Kepercayaan adalah pengharapan yang muncul dalam sebuah komunitas yang berperilaku normal, jujur, dan kooperatif berdasarkan norma-norma yang dimiliki bersama, demi kepentingan anggota yang lain dari komunitas. Kepercayaan adalah suatu kondisi psikologis yang menerima tindakan seseorang yang didasarkan pada harapan positif terhadap perilaku orang tersebut. Dengan adanya kepercayaan baik dari atasan suatu organisasi atau pun kepercayaan sesama guru akan menimbulkan efek yang baik bagi pengembangan karir dan potensi masing-masing guru.

Syarifah Ida Farida, dkk (2016), melakukan penelitian pengaruh kepercayaan dan komitmen organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepercayaan dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepercayaan terhadap motivasi kerja, kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Al Azhar Indonesia.

Cut Dhiya Amalina, dkk (2016), melakukan penelitian hubungan rasa percaya pada guru dengan motivasi belajar pada anak jalanan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan rasa percaya pada guru dengan motivasi belajar pada anak jalanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara rasa percaya pada guru dengan motivasi belajar pada anak jalanan. Hal ini menjadikan rasa percaya pada guru erat kaitannya dalam meningkatkan motivasi belajar pada anak jalanan.

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Motivasi Kerja Guru (Y), sedangkan variabel bebas kepercayaan (X_1) dan komunikasi interpersonal guru (X_2). Hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepercayaan Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Hadiatmojo (2012) dalam Syarifah I F. Dkk. Secara umum karyawan akan termotivasi karena beberapa faktor diantaranya adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, suasana yang memberikan trust, membuat secara personal bertanggung jawab pada hasil,serta tumbuh dan berkembang. Kurangnya trust dapat menimbulkan menurunnya kreativitas dan kegairahan dalam bekerja. Sedangkan menurut Covey dan Merrill (2010) dalam Syarifa Ida F mengatakan bahwa kepercayaan yang tinggi berarti memperbaiki semangat, energi, gairah, kreativitas dan suka cita dalam hubungan keluarga, teman dan komunitas.

Trust diri merupakan modal dasar untuk pengembangan aktualisasi diri, dengan percaya diri seseorang akan mampu mengenal dan memahami diri sendiri.

Pernyataan Henslin (dalam King, 2002) memandang *kepercayaan* sebagai harapan dan kepercayaan individu terhadap reliabilitas orang lain. Pondasi *kepercayaan* meliputi saling menghargai satu dengan lainnya dan menerima adanya perbedaan (Carter, 2001).

Selanjutnya Menurut Fukuyama (2007), Saling percaya sebagai salah satu elemen dari modal sosial adalah merupakan salah satu dasar bagi lahirnya, saling percaya yang terbangun antar beberapa golongan komunitas dan merupakan dasar bagi munculnya keinginan untuk membentuk jaringan sosial (networks) yang akhirnya di mapankan dalam wujud pranata (institution) saling percaya meliputi adanya kejujuran (honesty), kewajaran (fainerss), sikap egaliter (egali-tarianism), toleransi (tolerance) dan kemurahan hati (generosity).

Saling percaya merupakan unsur pelumas yang sangat penting untuk kerja sama. Kepercayaan adalah pengharapan yang muncul dalam sebuah komunitas yang berperilaku normal, jujur, dan kooperatif berdasarkan norma-norma yang dimiliki bersama, demi kepentingan anggota yang lain dari komunitas itu.

Individu yang memiliki *kepercayaan* tinggi cenderung lebih disukai, lebih bahagia, dianggap sebagai orang yang paling dekat dibandingkan individu yang memiliki *kepercayaan* rendah menyatakan bahwa *kepercayaan* merupakan elemen dasar bagi terciptanya suatu hubungan yang baik.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Motivasi Kerja

Dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mencapai dan memajukan suatu organisasi seperti sekolah, dimana salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kinerja guru adalah rasa nyaman dalam lingkungan kerja, dimana komunikasi antar pribadi adalah kegiatan sehari-hari yang menjadi faktor utama yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja.

Menurut Burgon dan Huffner (2002) dalam Farid Nanda, komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan kepada pihak lain untuk mendapat umpan balik, baik secara langsung maupun media. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbedabeda. Menurut Cangara (2002:19) proses komunikasi pada hakikatnya merupakan proses penyampaian pesan antar manusia baik secara kelompok maupun secara individual dari satu pihak ke pihak lain, baik secara simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan (1) membangun hubungan antar sesama manusia, (2) melalui pertukaran informasi, (3) untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, (4) serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu. Sedangkan menurut Widjaja (2000:9-10) dalam Mohammad Yodiq mengatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki beberapa fungsi, seperti 1) informasi, 2) Sosialisasi, 3) Motivasi, 4) Perdebatan dan Diskusi, 5) Pendidikan, 6) Memajukan Kebudayaan, 7) Hiburan, 8) Integrasi. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Wiryanto (2005:6) dalam Mohammad Yodiq yang berpendapat bahwa hubungan interpersonal akan terjadi secara efektif

apabila kedua belah pihak memenuhi kondisi : 1) Keterbukaan, 2) Empati, 3) Dukungan, 4) Rasa positif, 5) Kesetaraan.

3. Pengaruh Trust dan Komunikasi Interpersonal Secara Bersama Terhadap Motivasi Kerja Guru

Ketika seseorang mempercayai seseorang maka orang itu akan meyakini dengan keyakinan yang baik. Tindakan mempercayai akan inherent atau tidak dapat terpisah untuk dikhianati. Untuk dapat membangun kepercayaan dapat dilakukan dengan hal-hal sebagai berikut: (1) *Communication* (komunikasi), anggota tim dan pegawai tetap terinformasikan dengan menjelaskan kebijakan dan keputusan dan menyediakan umpan balik. (2) *Support* (dorongan) selalu tersedia dan mudah ditemui. (3) *Respect* (menghormati), mendelegasikan adalah ungkapan yang terpenting dari manajemen (4) *Fairness* (adil, jujur) secara cepat memberikan penghargaan yang pantas menerima (5) *predictable* (dapat diprediksi), konsisten dan dapat diprediksi dalam keseharian (6) *competence* (kompeten) meningkatkan kredibilitas dengan menunjukkan hubungan bisnis yang baik, kemampuan teknis, serta profesional

Sedangkan tujuan komunikasi interpersonal di kemukakan oleh A.W. Widjaja (2000:122) ada enam tujuan, yaitu:

1. Mengetahui diri sendiri dengan orang lain
2. Mengetahui dunia luar
3. Menciptakan dan memelihara hubungan
4. Mengubah sikap dan perilaku
5. Bermain dan mencari hiburan
6. Membantu orang lain

Sedangkan menurut Scoot M. Cultip dan Allen H. Center (Ig Wursanto, 2003: 68-70)

mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu: Keterpercayaan, Hubungan/pertalian, Kepuasan, Kejelasan, Kesenambungan dan konsistensi, 6) Kemampuan pihak penerima pesan/berita, 7) Saluran pengirim berita. Komunikasi interpersonal akan membawa dampak terhadap kelancaran proses organisasi dalam hal ini sekolah.

Teori motivasi kerja menurut Supardi dan Saeful Anwar (2002:47) dalam Muhammad Yodiq, bahwa motivasi adalah suatu masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan dari setiap organisasi berbeda dimana motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor-faktor internal dan eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai. Motivasi internal berasal dari pribadi sedangkan motivasi eksternal sebenarnya dibangun dari anggapan-anggapan dan teknik-teknik yang dipakai oleh pimpinan organisasi atau para manajer dalam memotivasi bawahannya. Oleh karena itu kepercayaan dan komunikasi interpersonal guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru.

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis ketiga variabel dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian dapat diajukan sebagai berikut:

- (1) Trust Guru dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja guru di Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru secara parsial.
- (2) Trust secara parsial berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja

Guru di Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru baik secara simultan maupun secara parsial.

- (3) Komunikasi Interpersonal guru secara parsial berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru baik secara simultan maupun secara parsial.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di bawah naungan Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru yang terdiri atas 73 orang dan semua diteliti (Sensus)

Tabel 3.1. Daftar Jumlah Guru Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru

Tabel.1

Populasi penelitian

Tingkat	Jenis Kelamin		Total
	Laki-Laki	Perempuan	
MTs	11	16	27
MA	10	15	25
SMK	8	13	21

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dari penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari guru di Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner

Operasional Variabel Penelitian

Motivasi Kerja Guru

Motivasi Kerja adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang baik. Dengan indikator-indikatornya adalah: 1) Keinginan untuk berprestasi, 2) keinginan untuk maju, 3) memiliki kehidupan pribadi, 4) status kerja, 5) tempat pekerjaan, 6) keamanan pekerjaan, 7) gaji atau penghasilan yang layak, 8) pengakuan atau penghargaan, 9) trust melakukan pekerjaan, 10) Kepemimpinan yang baik dan adil, 11) Kebijakan Administrasi.

Variabel Trust

Trust adalah suatu pengharapan yang muncul dari guru dalam lingkungan dengan berperilaku normal, jujur, dan kooperatif berdasarkan norma-norma yang dimiliki bersama dalam organisasi yang diungkapkan oleh guru dalam melakukan pekerjaannya berupa tindakan dan perilaku yang berhubungan dengan profesinya yang diukur dengan indikator: 1) Kepuasan guru terhadap pekerjaannya. 2) Kepercayaan dari pimpinan. 3) Perilaku guru dalam lingkungannya. Untuk Mengukur variabel kepercayaan dibuat butir pertanyaan berupa instrument soal, Instrumen ini terdiri dari 32 butir pernyataan dan skor setiap pernyataan menggunakan pendekatan pembobotan 1 sampai dengan 5. Angka pembobotan ini artinya: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5; Setuju (S) diberi skor 4; netral/ragu-ragu diberi (N) skor 3; Tidak Setuju (TS) diberi skor 2; Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal adalah peralihan suatu pesan (informasi, gagasan, emosi, maksud, perasaan, atau segala sesuatu yang dikomunikasikan guru) baik yang diterima maupun

dipahami. Dengan indikator – indikatornya: 1) Keterbukaan, 2) Empati, 3) Dukungan, 4) Rasa Positif, 5) Kesamaan.

Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan pengujian hipotesis pada kerangka teoretik, maka akan dilakukan pengujian Hipotesis yaitu 1) Trust guru (X₁) secara parsial terhadap motivasi kerja (Y); 2) Pengaruh komunikasi interpersonal guru (X₂) secara parsial terhadap motivasi kerja (Y); 3) Pengaruh trust guru (X₁) dan komunikasi interpersonal guru (X₂) terhadap motivasi kerja (Y).

Tabel.2
Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	X ₁	X ₂	Y
Minimal	100.00	34.00	112.00
Maksimal	129.00	73.00	170.00
Rata-rata	115.9315	67.82192	136.5068
Standar deviasi	5.57108	6.47290	1.27499E1
Diatas rata-rata (%)	52,05%	71,23%	54,79%
Dibawah Rata-rata(%)	47,94%	28,76%	45,20%

Sumber : Data Olahan

Pengaruh Trust guru (X₁) dan Komunikasi Interpersonal guru (X₂) terhadap Motivasi Guru (Y)

Tabel.3

Pengaruh Trust Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Guru

Variabel	Koefisien	Pengaruh	Persentase
X ₁	0,128	0,0164	1,64 %
X ₂	0,049	0,0024	0,24 %
R ² = 0,0185			

Sumber: Lampiran output SPSS

Hasil Penelitian ini sesuai dengan pendapat Newstrom dan Davis (2002:263) yang mengatakan bahwa “*Trust opens up boundaries, provides opportunities in which to act, and enriches the entire social fabric of an organization*”. (trust membuka pembatas, memberikan peluang untuk bertindak, dan meningkatkan hubungan sosial dalam sekolah).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan Dalam konsep psikologi dan sosiologi Rae Andre, (2008:186) trust dapat dipahami menjadi karakter pribadi dan dapat juga dipahami dalam konteks hubungan satu orang dengan yang lainnya, dalam kelompok, maupun dalam sekolah. Jadi dapat dikatakan bahwa situasi yang melibatkan dua orang atau lebih, kepercayaan ini penting sebagai dasar hubungan antar pribadi dan sebagai basis untuk stabilitas di dalam lembaga sosial dan pasar. Diperkirakan kegiatan-kegiatan di masa depan yang bergantung pada hubungan, trust merupakan satu cara untuk mengurangi adanya kerumitan masalah. Dapat dikatakan dalam suatu konteks hubungan dalam sebuah sekolah unsur trust merupakan kerhal yang sangat penting.

Trust guru sangat mempengaruhi pekerjaan seseorang khususnya para guru. Semakin tinggi rasa percayaaan yang dirasakan seseorang dalam bekerja maka guru yang bersangkutan juga

condong memiliki motivasi kerja yang tinggi. Guru yang memiliki trust akan berusaha secara maksimal untuk menjalankan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

1. Pengaruh Komunikasi interpersonal guru (X₂) terhadap Motivasi kerja (Y)

Hasil penelitian di atas sesuai dengan Farid Nanda, dkk (2014), melakukan penelitian pengaruh rotasi kerja, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada prestasi kerja pegawai Bapedal Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rotasi kerja mempunyai nilai negatif -0, 205 terhadap motivasi kerja dan variabel komunikasi interpersonal secara parsial mempunyai pengaruh langsung 0,331 terhadap motivasi kerja. Secara langsung dan tidak langsung variabel rotasi kerja, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja

Mohammad Yodiq (2015), melakukan penelitian peran komunikasi Interpersonal Kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Islam Samarinda. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya peran komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Selain kedua penelitian di atas, Syarifah Ida Farida, dkk (2016), melakukan penelitian pengaruh kepercayaan dan komitmen organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepercayaan dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepercayaan (*Trust*) terhadap motivasi kerja, kepercayaan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Al Azhar Indonesia.

Seseorang yang dikatakan memiliki komunikasi interpersonal yang baik, akan dapat memotivasi orang lain yang memiliki misi dan tujuan-tujuan organisasi, bersedia mengerahkan upaya dalam mencapai keberhasilan dan berniat untuk terus bekerja di organisasi. Motivasi kerjaguru juga menjadi salah satu tolok ukur tinggi rendahnya untuk kemajuan suatu sekolah.

Komunikasi interpersonal guru sangat mempengaruhi pekerjaan seseorang dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya. Semakin tinggi komunikasi interpersonal seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja, maka seorang guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Guru yang memiliki komunikasi interpersonal guru akan tetap bertahan pada organisasi tersebut dan berusaha mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh sekolah tempat dia bekerja.

2. Pengaruh Trust guru (X₁) dan Komunikasi interpersonal guru (X₂) terhadap Motivasi kerja guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepercayaan guru dan komunikasi interpersonal guru secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Singodimedjo dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012), yang menyebutkan Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain:

1. Besar kecilnya kompensasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang menjadi pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan.
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Gibson dalam Winardi (2002:4) menjelaskan bahwa apabila kita mempelajari berbagai macam pandangan dan pendapat mengenai motivasi, dapat ditarik sejumlah kesimpulan (1) para teoritis menyajikan penafsiran-penafsiran yang sedikit berbeda tentang motivasi dan mereka menitikberatkan factor-faktor yang berbeda-beda, (2) motivasi berkaitan dengan prilaku dan kinerja, (3) motivasi mencakup pengarahannya ke arah tujuan, dan (4) dalam hal mempertimbangkan motivasi, perlu memperhatikan faktor-faktor fisiologikal, psikologikal, dan lingkungan sebagai faktor-faktor penting.

Hasil penelitian di atas menegaskan, adanya pengaruh kuat antara trust guru dan komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi kerja guru. Apabila sesama guru memberikan trust dalam bekerja dan memiliki komunikasi interpersonal yang baik terhadap orang lain tempat dia bekerja maka akan dapat memotivasi kerja orang lain untuk bekerja lebih giat lagi. Jika ketika variabel tersebut terpenuhi secara otomatis visi dan misi yang ditetapkan sekolah akan terwujud.

Setelah penelitian ini dilakukan dan diolah, maka penyajian hasil penelitian dipaparkan atas empat bagian secara berturut-turut, mengenai deskripsi data dari masing-masing

variabel, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian pada Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh trust dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru secara bersama-sama sebesar 0,0185.
2. Pengaruh trust secara parsial terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru sebesar 0,0164.
3. Pengaruh komunikasi interpersonal guru secara parsial terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru sebesar 0,0024.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru untuk lebih memperhatikan masalah pendidikan terutama motivasi kerja dan komunikasi interpersonal guru melalui pemilihan guru berprestasi, sekaligus memberikan insentif yang layak agar guru tersebut merasa percaya akan dirinya terhadap pekerjaannya.
2. Pengawas Sekolah yang berada Yayasan Ummatan Wasathan Pondok Pesantren Teknologi Riau Pekanbaru agar benar-benar

- melakukan supervisi terkait masalah motivasi kerja, trust guru maupun komunikasi interpersonal guru untuk setiap sekolah sehingga mudah untuk memetakan permasalahan untuk dicarikan solusinya.
3. Kepala Sekolah untuk mengkaji dan menganalisis faktor-faktor keberhasilan suatu sekolah diantaranya masalah motivasi kerja, trust guru dan komunikasi interpersonal guru.
 4. Para guru untuk lebih meningkatkan motivasi kerjanya, guru seyogyanya memiliki kepercayaan yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk menciptakan rasa puas dalam bekerja sebagai seorang pendidik profesional.
 5. Kepada para peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru sehingga menambah cakrawala dan wawasan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, Rae,. (2008). *Organizational Behavior. An Introduction to your Life in Organization*. New Jersey : Pearson Educaion.
- Laurie J. Mullins, (2005), *Management and Organisational Behavior*, 7th Edition, (Essex: Pearson Education Limited.
- Davis, Keith dan Newstrom, (2000), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Dina Artika Lubis. (2012). *Hubungan Antara Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. MMT*. Staf Peneliti FIKOM Universitas INDONUSA Esa Unggul. Jakarta
- Effendy, Onong Uchjana. (2003). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Farid Nanda. (2014). *Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Bapedal Aceh*. Volume.4 Nomor 1 Jurnal Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302-0199
- George, J., & Jones, G. (2008). *Understanding and managing organizational behavior*. (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Jakarta : Penerbit Binarupa Aksara
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu SP. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hermadi Fajar Arifin. (2011). *Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Komunikasi Interpersonal Santri di Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam, Surakarta Solo*. Skripsi Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta
- I Made Yudana, dkk. (2014). *Kontribusi Komunikasi Interpersonal kepala sekolah, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru*. Vol.5 E Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan
- Jalaluddin Rakhmat. (2001). *Psikologi Komunikasi Edisi Revisi*. Bandung: PT remaja rosdakarya.
- Muhammad Yodiq. (2015). *Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda*. E journal Ilmu Komunikasi 4(2). ISSN 0000-0000
- Mulyana, Deddy. (2007). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- McShane, Steven, M. Von Glinow, (2008). *Organizational Behavior*. Edition No. 5. Chicago, IL: McGraw Hill.
- Robert L. Mathis and John H. Jackson. (2000). *Human Resource Management*. New York: South-Western College Publishing.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- R. Wayne Pace, Don F. Faulos, (2006). *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan (editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.)*, PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Sedarmayanti. (2000). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sri Rahayu. (2016). *Kontribusi Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru SMP N Kecamatan Wonogiri*. Tesis. PPS Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Suryana Sumantri. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Syarifah Ida Farida. (2016). *Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Pendidikan. Volume 46, Nomor 1. Mei 2016
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada