

**THE CORRELATION TEACHERS PERCEPTION OF THE HUMAN
RELATIONS SCHOOL PRINCIPAL AND ACHIEVEMENT
MOTIVATION OF KINDERGARTENS TEACHERS
AT TAMPAN DISTRICT OF PEKANBARU CITY**

Meyke Garzia, Zulkifli N, Devi Risma

meyziaelmeyda23@gmail.com(081275784519),pakzul_n@yahoo.co.id,devirisma79@gmail.com

*Study Program of Early Childhood Teacher Education
Faculty of Teaching and Education University of Riau*

Abstract: *The aim of this research is to know whether there is correlation between teacher's perception of the human relations school principal and achievement motivation of kindergarten's teachers at Tampan District of Pekanbaru City. The population of this research is kindergarten's teachers at Tampan District of Pekanbaru City that consists of 123 teachers, the samples of this research are 55 teachers which taken by using Slovin formula. Method of this research is Pearson Product Moment correlation to know the correlation between Teacher's Perception of the Human Relations School Principal and Achievement Motivation. The technique of collecting data used questioner in Likert scale form. The technique of analyzing data used scale test and statistic analytical by using SPSS program for Windows Ver. 17. Based on hypothesis there is any significant positive correlation between teacher's perception of the human relations school principal and achievement motivation of kindergarten's teachers at Tampan District of Pekanbaru City. It could be seen from the result of correlation coefficient that $r_{xy} = 0,488$ and significant level is $0,01 < 0,05$. The level of correlation between teacher's perception of the human relations school principal and achievement motivation of kindergarten's teachers is in the middle category with the rank of determinant coefficient in the amount 23,8%, it means that teacher's perception of the human relations school principal affect achievement motivation as much as 23,8%.*

Keywords: *Perception, Human Relations, Achievement Motivation*

**HUBUNGAN PERSEPSI GURU TERHADAP *HUMAN RELATION*
KEPALA SEKOLAH DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU
TAMAN KANAK-KANAK SE-KECAMATAN TAMPAN
KOTA PEKANBARU**

Meyke Garzia, Zulkifli N, Devi Risma

meyziaelmeyda23@gmail.com(081275784519),pakzulu_n@yahoo.co.id, devirisma79@gmail.com

Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan anak Usia Dini
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru TK se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru TK se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru yang berjumlah 123 guru, sampel penelitian ini sebanyak 55 guru yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin. Metode yang digunakan yaitu korelasi *Pearson Product Moment* untuk melihat hubungan antara variabel persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah dengan motivasi berprestasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dalam bentuk skala Likert. Teknik analisa data menggunakan uji coba skala dan analisa metode statistik dengan program *SPSS for Windows Ver. 17*. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru TK se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,488$ dan taraf signifikansi $0,01 < 0,05$. Tingkat hubungan antara persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah dengan motivasi berprestasi termasuk dalam kategori sedang dengan nilai koefisien determinan yang dihasilkan sebesar 23,8%, memiliki makna bahwa guru terhadap *human relation* kepala sekolah memberi pengaruh sebesar 23,8% terhadap motivasi berprestasi.

Kata Kunci: Persepsi, *Human Relation*, Motivasi Berprestasi

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan sedang mengalami berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk menjawab berbagai permasalahan lokal dan global yang terjadi begitu pesat. Perubahan dan permasalahan tersebut menurut Professor Sanusi mencakup *social change, turbulence, complexity, and chaos*, seperti pasar bebas (*free trade*), tenaga kerja bebas (*free labour*), perkembangan masyarakat informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang sangat dahsyat. Bersamaan dengan itu bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat dramatis, yakni rendahnya daya saing sebagai indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Mulyasa, 2011).

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), antara lain guru/pendidik, peserta didik, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, dan kurikulum. Dari berbagai faktor tersebut, guru/pendidik AUD pada kegiatan proses pembelajaran menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru/pendidik sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencanaan, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan (Marzuki, 2007). Maka UNESCO (*United Nations Education, Scientific and Cultural Organization*) menerapkan dan mengkampanyekan program pendidikan sepanjang hayat (*life-long education*), pendidikan untuk semua (*education for all*), dan semua untuk pendidikan (*all for education*).

Dalam dunia pendidikan berbagai persepsi guru tentang hubungan dan kepemimpinan kepala sekolah. Secara sederhana istilah persepsi merupakan suatu proses menginterpretasikan atau menafsirkan informasi tentang segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya. Sebagaimana suatu proses, begitu juga halnya dengan persepsi. Setelah individu melakukan persepsi terhadap suatu objek, apa yang telah dipersepsinya akan membawa seorang individu tersebut melakukan sesuatu yang menjadi keinginannya (*lihat* Skripsi Nurasiah, 2015). Selain itu, persepsi adalah pengamatan tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Rakhmat, 2007).

Keberhasilan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), terlihat dari kinerja guru/pendikiknya yang mempunyai peran sangat penting terhadap peningkatan dan pengendalian mutu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Guru/pendidik AUD menemukan segala keunikan dan perbedaan yang ada pada diri peserta didik itu sendiri. “Setiap anak itu unik, artinya secara pribadi setiap anak akan mengembangkan pola reaksinya masing-masing terhadap rangsangan/kejadian yang dialaminya” (Bafadal, 2006). Untuk itulah, diperlukan figur seorang guru yang profesional dan motivasi guru yang baik untuk membantu membimbing dan mendidik AUD, agar tujuan pendidikan bisa tercapai sesuai harapan. Dengan demikian motivasi yang diiringi kinerja guru menjadi faktor utama keberhasilan pendidikan, tinggi rendahnya kinerja guru TK dapat menentukan tinggi

rendahnya kualitas hasil belajar anak didiknya. Melaksanakan tugas dengan baik menggambarkan bahwa guru memiliki kinerja dan motivasi yang baik pula seperti halnya motivasi berprestasi.

Penelitian ini mempunyai rumusan penelitian sebagai berikut: a) bagaimanakah persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru?, b) bagaimanakah motivasi berprestasi guru Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru?, c) seberapa besarkah hubungan antara persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru?

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang: a) persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, b) motivasi berprestasi guru Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, c) seberapa besar hubungan antara persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Menurut Weiner (*dalam* Sujanto, 2009) menjelaskan bahwa orang yang motivasi berprestasi tinggi berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam suatu kegiatan atau pekerjaan dikarenakan kemampuan dan usaha yang tinggi dari orang tersebut. Dia merasa bangga dan bahagia atau keberhasilannya menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perasaan bangga dan bahagia ini akan menambah usaha dan kegiatannya untuk berprestasi lebih baik lagi.

Lebih lanjut Davic C. McClelland (*dalam* buku Anwar Prabu Mankunegara, 2007) terdapat 6 karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi sebagai berikut: a) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, b) Berani mengambil dan menanggung resiko, c) Memiliki tujuan yang realistik, d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, e) Memanfaatkan umpan balik (evaluatif) yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan. e) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka. Individu mempersepsikan sesuatu yang sama secara berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. *Pertama*, faktor yang ada pada pelaku persepsi (*perceiver*). Yang termasuk faktor utama adalah sikap, keutuhan atau motif, kepentingan atau minat, pengalaman dan pengharapan individu. *Kedua*, faktor yang ada pada objek atau target yang dipersepsikan yang meliputi hal-hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang, dan kedekatan. *Ketiga*, faktor konteks situasi dimana persepsi itu dilakukan yang meliputi waktu, keadaan/tempat kerja dan keadaan sosial (Rivai dan Mulyadi 2011).

Keith Davis (*dalam* bukunya *Human Relations at Work*, dikutip oleh Hasan, 2010) ditinjau dari sudut pimpinan yang bertanggung jawab untuk memimpin kelompok, *human relations* adalah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja sama secara produktif, kooperatif dengan kepuasan baik mengenai segi ekonomi maupun psikologisnya dan sosialnya. Bila tujuan ini sudah tercapai maka akan timbullah apa yang disebut "*Successful group effort*" (usaha kelompok yang berhasil). Fungsi *human relation* yaitu: a) Mencegah salah pengertian antara pimpinan dan bawahan (membangun komunikasi), b) Mengembangkan kerjasama antara pimpinan dan bawahan,

c) Dapat membentuk suatu *teamwork* yang efektif, d) Mengarahkan individu dalam kelompok pada suatu tujuan Djaja *dalam* Yuningsih (2011) *lihat* Skripsi Fadillah (2011).

Pidarta (*dalam* Mulyasa, 2011) mengemukakan tiga macam keterampilan yang harus di miliki oleh kepala sekolah untuk menyukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi; keterampilan manusiawi (*human relation*), yaitu keterampilan untuk bekerjasama, memotivasi, dan memimpin, serta keterampilan teknik ialah keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi yang dilanjutkan dengan menghitung besarnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah sebagai variabel (X) dan motivasi berprestasi guru sebagai variabel (Y). Penelitian ini dilaksanakan di TK se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru pada bulan April hingga Mei 2016.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK yang memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru berjumlah 123 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak (Sugiyono, 2012). Dengan mempergunakan rumus Taro Yamane (Riduwan, 2014) yaitu:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dari rumus diatas, didapatkan sampel penelitian berjumlah 55 orang.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah: Analisis korelasi sederhana *Pearson Product Moment* yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah (X) dengan variabel motivasi berprestasi guru (Y).

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas dan uji hipotesis.

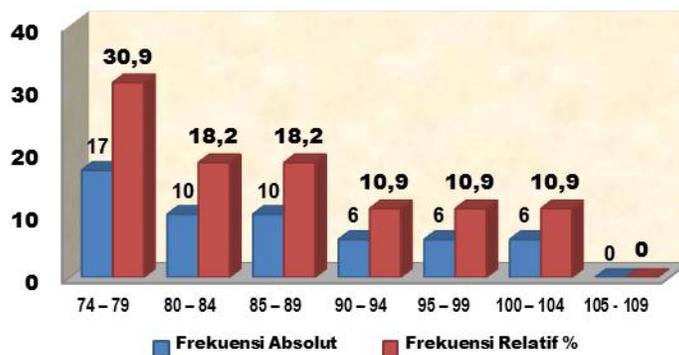
HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebaran secara keseluruhan dari skor persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan jumlah kelas 7 dan panjang kelas 5. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Variabel persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah

No	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %
1	74 – 79	17	30,9
2	80 – 84	10	18,2
3	85 – 89	10	18,2
4	90 – 94	6	10,9
5	95 – 99	6	10,9
6	100 – 104	6	10,9
7	105 - 109	0	0
Jumlah		55	100

Penyebaran distribusi frekuensi Persepsi Guru Terhadap *Human Relation* Kepala Sekolah dapat juga disajikan dalam bentuk diagram batang, untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Grafik 1. Diagram Batang Sebaran Data Variabel Persepsi Guru Terhadap *Human Relation* Kepala Sekolah

Berdasarkan gambar di atas tentang Persepsi Guru Terhadap *Human Relation* Kepala Sekolah pada skor 74-79 diperoleh sebanyak 17 orang dengan persentase 30,9%, pada skor 80-84 diperoleh skor sebanyak 10 orang dengan persentase 18,2%, pada skor 85-89 diperoleh skor sebanyak 10 orang dengan persentase 18,2%, pada skor 90-94 diperoleh skor sebanyak 6 orang dengan persentase 10,9%, pada skor 95-99 diperoleh skor sebanyak 6 orang dengan persentase 10,9%, pada skor 100-104 diperoleh skor sebanyak 6 orang

dengan persentase 10,9%, pada skor 105-109 diperoleh skor sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Berdasarkan data diatas, diketahui persentase terbesar adalah pada rentang skor 74-79 dengan persentase 30,9%.

Agar skor pada penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas, maka dibuat tiga kategori kelompok persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah subjek penelitian sebagai berikut:

Table 2. Kategori Skor Variabel Persepsi Guru Terhadap *Human Relation* Kepala Sekolah

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase %
Tinggi	$99 \leq X$	6	10,9%
Sedang	$63 \leq X < 99$	49	89,1%
Rendah	$X < 63$	0	0%
	Σ	55	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2016



Grafik 2. Grafik Persentase Variabel Persepsi Guru Terhadap *Human Relation* Kepala Sekolah

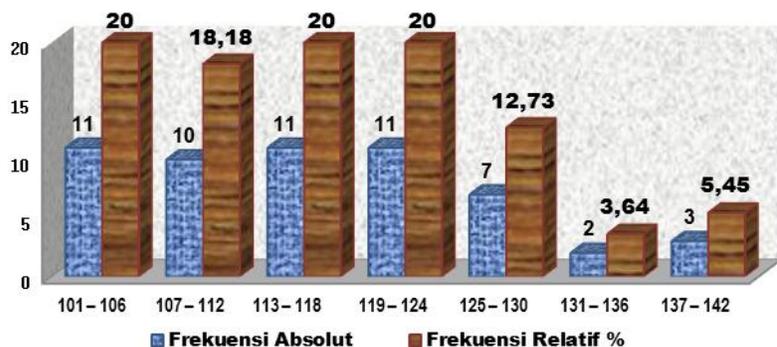
Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat diketahui bahwa guru TK se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru memiliki persepsi terhadap *human relation* kepala sekolah yang sedang berada pada 89,10%.

Sebaran secara keseluruhan dari skor motivasi berprestasi disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan jumlah kelas 7 dan panjang kelas 5. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi Berprestasi

No	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %
1	101 – 106	11	20
2	107 – 112	10	18,18
3	113 – 118	11	20
4	119 – 124	11	20
5	125 – 130	7	12,73
6	131 – 136	2	3,64
7	137 – 142	3	5,45
Jumlah		55	100

Penyebaran distribusi frekuensi motivasi berprestasi dapat juga disajikan dalam bentuk diagram batang, untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



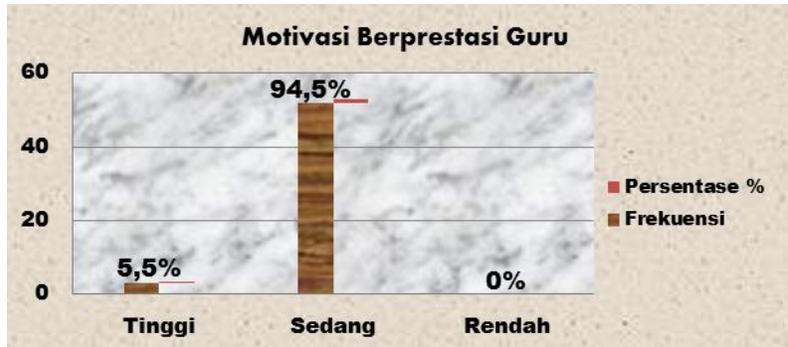
Grafik 3. Diagram Batang Sebaran Data Variabel Motivasi Berprestasi

Berdasarkan gambar di atas, data tentang Motivasi Berprestasi Guru TK pada skor 101-106 diperoleh sebanyak 11 orang dengan persentase 20%, pada skor 107-112 diperoleh skor sebanyak 10 orang dengan persentase 18,18%, pada skor 113-118 diperoleh skor sebanyak 11 orang dengan persentase 20%, pada skor 119-124 diperoleh skor sebanyak 11 orang dengan persentase 20%, pada skor 125-130 diperoleh skor sebanyak 7 orang dengan persentase 12,73%, pada skor 131-136 diperoleh skor sebanyak 2 orang dengan persentase 3,64%, pada skor 137-142 diperoleh skor sebanyak 3 orang dengan persentase 5,45%. Berdasarkan data diatas, diketahui persentase terbesar adalah pada rentang skor 101-106, 113-118, 119-124 dengan persentase 20%.

Agar skor pada penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas, maka dibuat tiga kategori kelompok motivasi berprestasi subjek penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori Skor Variabel Motivasi Berprestasi

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase %
Tinggi	$136 \leq X$	3	5,5%
Sedang	$86 \leq X < 136$	52	94,5%
Rendah	$X < 86$	0	0%
Σ		55	100%



Grafik 4. Grafik Persentase Variabel Motivasi Berprestasi Guru

Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat diketahui bahwa guru TK se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru memiliki motivasi berprestasi yang sedang berada pada 94,5%.

Uji Asumsi

Dari hasil uji normalitas menggunakan teknik *Statistic Non Parametrik One Simple Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		PERSEPSI GURU	MOTIVASI BERPRESTASI
N		55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	86.2545	116.5818
	Std. Deviation	8.65644	10.12824
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.111
	Positive	.108	.111
	Negative	-.078	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.802	.823
Asymp. Sig. (2-tailed)		.542	.508
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Dari tabel diatas pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig) yaitu 0,542 dan 0,508 lebih besardari 0,05 (0,542 dan 0,508>0,05), maka dapat diartikan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Maka semua variabel secara statistik telah berdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui pola bentuk hubungan antara variabel bebas persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah (X) dan variabel terikat motivasi berprestasi (Y) memiliki hubungan linier atau tidak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MotivasiBerprestasi Guru* Persepsi Guru Terhadap <i>Human Relation</i> KepalaSekolah	Between Groups	(Combined)	2608.332	21	124.206	1.398	.190
		Linearity	1317.408	1	1317.408	14.832	.001
		Deviation from Linearity	1290.923	20	64.546	.727	.772
Within Groups			2931.050	33	88.820		
Total			5539.382	54			

Berdasarkan tabel diatas, analisis data menghasilkan nilai F sebesar 0.727 dengan hasil signifikansi pengujian linieritas data sebesar 0,001. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel Persepsi Guru Terhadap *Human Relation* Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru TK terdapat hubungan yang linier karena nilai Signifikansi < 0,05 (0,01< 0,05), berarti model regresi adalah linier.

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh homogen atau tidak. Hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.500	1	108	.223

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Statistik sebesar 1,500 dan nilai *probability* Sig. sebesar 0,223. Karena nilai $p > 0,05$ (0,223 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data homogen.

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui jika data sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu untuk ada atau tidaknya hubungan antara variabel X (Persepsi Guru Terhadap *Human Relation* Kepala Sekolah) dengan variabel Y (Motivasi Berprestasi Guru TK) se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Untuk itu dibuat hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan *correlation bivariate analysis* antara Persepsi Guru Terhadap *Human Relation* Kepala Sekolah (X) dengan Motivasi Berprestasi Guru TK (Y)

dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistick Ver. 17*, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

		Motivasi Berprestasi Guru	Persepsi Guru Terhadap <i>Human Relation</i> Kepala Sekolah
Pearson Correlation	Motivasi Berprestasi Guru	1.000	.488
	Persepsi Guru Terhadap <i>Human Relation</i> Kepala Sekolah	.488	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Berprestasi Guru	.	.000
	Persepsi Guru Terhadap <i>Human Relation</i> Kepala Sekolah	.000	.
N	Motivasi Berprestasi Guru	55	55
	Persepsi Guru Terhadap <i>Human Relation</i> Kepala Sekolah	55	55

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.223	8.92524

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat koefisien korelasi sebesar 0,488 yang terletak pada rentang 0,40–0,599 dengan kategori sedang. Artinya terdapat hubungan yang sedang antara Persepsi Guru Terhadap *Human Relation* Kepala Sekolah dengan Motivasi Berprestasi Guru TK. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Persepsi Guru Terhadap *Human Relation* Kepala Sekolah maka semakin tinggi Motivasi Berprestasi Guru TK.

Koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar $r^2 = 0,238$ dengan $p = 0,000$ ($p > 0,05$). Artinya 23,8% variabel persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah menentukan variabel motivasi berprestasi guru.

Untuk membuktikan signifikan hubungan persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru dapat dilakukan “uji t”. Berdasarkan kepentingan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.067 dengan signifikansi 0,000. Diperoleh nilai t_{table} dengan $dk = n - 2 = 55 - 2 = 53$ pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) sebesar 2,006. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (4.067) > t_{tabel} (2,006)$ atau signifikansi (0,000) $< 5\%$ (0,05). Dapat diartikan bahwa persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah, perolehan skor dari subjek penelitian mendapatkan hasil bahwa persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah se-kecamatan Tampan Kota Pekanbaru berada pada kategori sedang yaitu dari 55 subjek penelitian diperoleh 49 orang atau 89,1% tingkat persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolahnya sedang.

Dan pada variabel motivasi berprestasi guru, perolehan skor dari subjek penelitian mendapatkan hasil bahwa motivasi berprestasi guru TK se-kecamatan Tampan Kota

Pekanbaru berada pada kategori sedang yaitu dari 55 subjek penelitian, diperoleh 52 orang atau 94,5% tingkat motivasi berprestasi gurunya sedang.

Tingkat hubungan antara variabel, dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi yang mengacu pada tabel interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2010). Berdasarkan nilai koefisien di atas maka hubungan antara variabel Persepsi Guru Terhadap *Human Relation* Kepala Sekolah dengan Motivasi Berprestasi Guru TK termasuk pada kategori sedang sebesar 0.488. Nilai koefisien determinan yang dihasilkan adalah sebesar sebesar $r^2 = 0,238$ dengan $p = 0,000$ ($p > 0,05$) maka dapat dilihat bahwa persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah memberi pengaruh sebesar 23,8% terhadap motivasi berprestasi guru TK.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara persepsi guru terhadap *human relation* kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru TK se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Rekomendasi

Kepada guru disaran untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya kearah prestasi yang kompetitif, meningkatkan motivasinya dalam menjalankan tugasnya sebagai guru PAUD mengingatkan motivasi merupakan unsur penting dalam menunjang kualitas pendidikan.

Kepada kepala sekolah disarankan hendaknya mencermati semua potensi yang dimiliki oleh guru untuk dikembangkan menuju kearah prestasi yang kompetitif, lebih memperhatikan dengan menciptakan sarana hubungan yang nyaman dan pendekatan-pendekatan dengan para guru.

Kepada lembaga atau instansi terkait seperti Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru Agar lebih mengoptimalkan perannya dalam meningkatkan *human relation* kepala sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru TK se-kecamatan Tampan khususnya dan kota Pekanbaru umumnya.

Para ahli pendidikan hendaknya terus mencari formulasi pengelolaan pemberian motivasi yang sesuai dengan potensi dan kondisi para guru sehingga terjadi peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Hasil penelitian ini belum sempurna dan masih banyak kekurangan. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan peneliti. Selain itu, hendaknya peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan menggali lebih dalam aspek-aspek yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, RB dan Rodman, G. 2009. *Understanding Human Communication*. New York: Holt, Rinehart and Winston
- Anwar Prabu Mankunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan KeTujuh*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Arni Muhammad. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bafadal I. 2006. *Dasar-dasar Manajemen dan Supervisi Taman Kanak-kanak*, Jakarta: Bumi Aksara
- Burhan Bungin. 2008. *Sosiologi Komunikasi; Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Erlina Hasan. 2010. *Komunikasi Pemerintahan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Fadilah A A, 2011. *Pengaruh Human Relation (Hubungan antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang*. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Fikriansyah R. 2009. *The Power of Motivation; Sukses itu Bukan Didapatkan, Melainkan Diciptakan*. Jakarta: Bee Media Indonesia
- Hasibuan Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar*. Edisi revisi cetakan ke-16. Bumi Aksara. Jakarta.
- Istijanto. 2010. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Jalalludin Rahmat. 2007. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Lahey, B, B. 2007. *Psychology An Introduction Ninth edition* New York: McGraw-Hill
- Lengkey L, Himpong, M D, Mewengkang N N. 2015. *Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Utara*. e-journal Acta Diurna. Volume IV Nomor 3.(Online). (diakses 15 Januari 2016)
- Luangsithideth, V. 2013. *Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Motivasi Berprestasi guru*. Semarang: Jurusan Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Malang. Volume 1 Nomor 3. (Online). (diakses 15 Januari 2016)

- Marzuki. 2007. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE UIL
- Mulyasa. 2011. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurasiah. 2015. *Hubungan Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru TK di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir*. FKIP PG-PAUD: Universitas Riau. Skripsi
- Nur Mustafa. 2013. *Buku Panduan Tugas Akhir Mahasiswa S1 FKIP Universitas Riau*. FKIP Universitas Riau. Pekanbaru
- Pearson, Nelson, Tiitsworth, Harter. 2011. *Human Communication; Fourth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies
- Riduwan. 2014. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rivai V dan Mulyadi D. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Saifuddin Azwar. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
-2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Suharman. 2005. *Psikologi Kognitif*. Surabaya: Srikandi
- Sujanto B. 2009. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Surabaya: Sagung Seto
- Yosal Irianto dan Usep Syarifudin. 2013. *Komunikasi Pendidikan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media