

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN MOTIVASI  
BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA  
PARULIAN 2 MEDAN**

**Paningkat Siburian**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi dan kepuasan kerja, dan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja Guru SMA Parulian 2 Medan. Hasil analisis jalur menemukan (1) koefisien jalur antara komunikasi interpersonal (X1) dengan motivasi berprestasi (X2), yaitu  $\rho_{21} = 0,726$ ; (2) koefisien jalur antara komunikasi interpersonal (X1) dengan kepuasan kerja (X3), yaitu  $\rho_{31} = 0,343$ ; dan (3) koefisien jalur antara motivasi berprestasi (X2) dengan kepuasan kerja (X3), yaitu  $\rho_{32} = 0,511$  adalah signifikan pada  $\alpha$  sebesar 0,05.

**Kata Kunci** : *Komunikasi Interpersonal, Motivasi Berprestasi*

**PENDAHULUAN**

Sesuai dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga guru harus meningkatkan kompetensinya secara terus-menerus untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Guru merupakan ujung tombak yang berada pada garis terdepan yang langsung berhadapan dengan peserta didik melalui kegiatan pembelajaran di dalam kelas ataupun di luar kelas. Untuk itu, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan

mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sehubungan dengan itu, telah dilakukan berbagai upaya untuk menjadikan guru profesional, baik melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) maupun melalui kegiatan pendidikan lanjutan yang relevan di perguruan tinggi. Bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik diberikan tunjangan profesi, sehingga mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan kinerjanya dapat meningkat.

Namun dikemukakan bahwa saat ini guru menghadapi permasalahan untuk menjadi tenaga

profesional dengan tingkat apresiasi dari lingkungan yang masih rendah, yang mana masyarakat masih menganggap remeh profesi seorang guru (Tim Instruktur PLPG, 2008: 10). Selanjutnya, dikemukakan bahwa kepuasan kerja guru sebagai sikap umum guru terhadap pekerjaannya belum sesuai dengan harapan (Nirva Diana, 2006: 3).

Berkaitan dengan itu, dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendasar yang mempengaruhi kinerja. Sesuai dengan Teori Sistem Perilaku dijelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepemimpinan dan komunikasi, selanjutnya kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi motivasi, dan pada akhirnya motivasi mempengaruhi kepuasan kerja (Newstrom, 2007: 26).

Berbeda halnya dengan Teori Model Integrasi Perilaku Organisasi yang menjelaskan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan kemampuan berkomunikasi secara langsung mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja (Colquitt, LePine, dan Wesson, 2009: 8). Jika

kepuasan kerja guru tinggi, maka akan sangat mudah mencapai tujuan yang diharapkan secara sempurna. Kepuasan kerja guru merupakan suatu faktor yang dominan mempengaruhi kualitas kerja guru dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, perlu diteliti kepuasan kerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Namun, mengingat luasnya permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru, diadakan pembatasan masalah, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan penelitian.

Penelitian ini hanya berfokus mengkaji pengaruh komunikasi interpersonal, dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru SMA Parulian 2 Medan.pada tahun 2009.

Berdasarkan pembatasan masalah, dibuat perumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah komunikasi interpersonal guru mempengaruhi motivasi berprestasi secara langsung ?, 2) Apakah komunikasi interpersonal mempengaruhi kepuasan kerja guru

secara langsung ?, 3) Apakah motivasi berprestasi mempengaruhi kepuasan kerja guru secara langsung?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk : 1) Mengetahui apakah komunikasi interpersonal guru mempengaruhi motivasi berprestasi guru secara langsung, 2) Mengetahui apakah komunikasi interpersonal mempengaruhi kepuasan kerja guru secara langsung, 3) Mengetahui apakah motivasi berprestasi mempengaruhi kepuasan kerja guru secara langsung.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **Deskripsi Teoretis dan Hipotesis Penelitian Kepuasan Kerja Guru**

Kepuasan kerja menunjuk kepada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, dan Coulter, 2007: 421). Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan emosi-emosi dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Newstrom, 2007: 204). Jadi, kepuasan kerja guru sangat ditentukan oleh kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa

1) Memberikan informasi tentang kepuasan kerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Departemen Pendidikan Nasional dalam rangka peningkatan kepuasan kerja guru, 2) Memberikan dukungan empiris terhadap teori yang mendasari paradigma penelitian serta memberikan bahan bandingan bagi penelitian yang relevan di kemudian hari.

yang didapatkan guru dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluative (Locke dalam Dunnette, 1976: 130). Value Discrepancy Theory menjelaskan bahwa nilai pekerjaan lebih penting dibandingkan nilai kebutuhan dalam pemenuhan kepuasan kerja (Greenberg, 1999: 81). Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang sangat ditentukan oleh nilai pekerjaannya atau hasil kerja yang dicapai. Teori nilai yang diperoleh

(value attainment) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tergantung dari pada kesesuaian antara nilai hasil keluaran yang diperoleh secara individu pada pekerjaannya dan persepsi mengenai kemampuan atas hasil tersebut (Greenberg, 1999: 1840). Teori keadilan (Equity Theory) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi dari keadilan yang berkenaan dengan input dan outcome (Watson dalam Nirva, 2006: 18).

Penjelasan tersebut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja menunjuk pada hasil persepsi tentang keadilan yang menyangkut kesetaraan antara apa yang diperoleh dari hasil kerja secara wajar. Selanjutnya, dikemukakan ada tiga elemen keadilan, yaitu : (1) input –outcome ; (2) comparison person ; dan (3) equity and inequity (Nirva, 2006: 18).

Kepuasan kerja didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi, dinamika kelompok,

dan motivasi (Newstrom, 2007: 26). Ada lima karakteristik penting kepuasan kerja, yaitu: pembayaran, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan kerja (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1996: 153). Sehubungan dengan itu, Minnesota Satisfaction Questionnaire menjelaskan bahwa indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah (1) kebebasan memanfaatkan waktu luang, (2) kebebasan bekerja secara mandiri, (3) kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, (4) kebebasan bergaul, (5) gaya kepemimpinan atasan langsung, (6) kompetensi pengawas, (7) tugas yang diterima, (8) kesempatan bertindak terhadap orang lain, (9) persiapan kerja, (10) kebebasan memerintah, (11) kebebasan memanfaatkan kemampuan, (12) kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, (13) gaji yang diterima, (14) kesempatan mengembangkan karier, (15) kebebasan mengambil keputusan, (16) kesempatan menggunakan metode kerja, (17) kondisi kerja yang mendukung, (18) kerja sama, (19) penghargaan

terhadap prestasi, dan (20) perasaan pekerja terhadap prestasinya (Husaini, 2008: 468).

Dengan demikian, secara konseptual dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja guru adalah ungkapan sikap guru terhadap pekerjaan yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan berdasarkan kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan dari pekerjaannya.

### **Komunikasi Interpersonal Guru**

Komunikasi merupakan unsur penting dalam menjalin hubungan antar manusia baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi. Komunikasi ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non verbal (Husaini, 2008: 389). Komunikasi adalah transfer dan pemahaman arti (Robbins, dan Coulter, 2007: 322). Selanjutnya, dijelaskan bahwa komunikasi adalah pengiriman informasi dari seseorang pengirim

kepada seseorang penerima melalui penggunaan simbol-simbol umum (Lunenburg, dan Ornstein, 2000; 198).

Komunikasi interpersonal diartikan sebagai proses komunikasi yang dilakukan seseorang dengan orang lain secara langsung (Ofeinberg, 1994: 18). Komunikasi interpersonal menekankan transfer informasi dari satu orang ke orang lain (Luthans, 2006: 380). Scott dan Mitchell dalam Robbins mengemukakan bahwa komunikasi menjalankan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi, yaitu: pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi, dan informasi (Robbins, 2006: 392). Secara khusus dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal dalam organisasi sekolah mempunyai tiga fungsi yaitu: fungsi penghubung, fungsi mentation, dan fungsi regulasi (Grant dalam Siburian, 2008: 15). Sehubungan dengan itu, dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal guru adalah perilaku berbagi informasi guru dengan rekan sesama guru, siswa, dan masyarakat di

lingkungan guru (Tambunan, 2008; 71).

Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi (Wayne, Pace, dan Faules, 2000: 203). Selanjutnya, dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi kepuasan kerja (Wayne, Pace, dan Faules, 2000: 203).

Dengan demikian, secara konseptual dapat dikemukakan bahwa komunikasi interpersonal guru adalah perilaku berbagi informasi guru dengan rekan sesama guru, peserta didik, dan pihak lainnya yang bersangkutan paut dengan tugasnya.

### **Motivasi Berprestasi Guru**

Motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya menggerakkan (Lunenburg, dan Ornstein, 2000: 88). Motivasi menunjuk kepada proses di mana usaha seseorang digerakkan, diarahkan, dan dipertahankan terhadap pencapaian tujuan (Robbins, dan Coulter, 2007: 482).

Penjelasan tersebut mengemukakan bahwa motivasi

terkait dengan usaha, arah, dan ketekunan. Motivasi berhubungan dengan bagaimana perilaku dimulai, digiatkan, dipertahankan, diarahkan, dan dihentikan (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1996: 183). Jadi, motivasi adalah dorongan yang timbul pada atau di dalam diri individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Anwar, 2007: 68). Motivasi berprestasi ialah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan (Husaini, 2008: 29). Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi bersedia memikul tanggung jawab sebagai konsekuensi usahanya untuk mencapai tujuan, berani mengambil resiko yang sudah diperhitungkan, bersedia mencari informasi untuk mengukur kemajuannya, dan ingin kepuasan dari yang telah dikerjakannya.

Ada enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu :

- (1). Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi ;
- (2). Berani mengambil dan memikul resiko ;
- (3). Memiliki tujuan yang realistik ;
- (4). Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan ;
- (5). Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan ; dan
- (6). Mencari kesempatan untuk mereliasasikan rencana yang telah diprogramkan (McClelland, 1961: 122).

Selanjutnya, Edward Murray menjelaskan bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

- (1). Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya ;
- (2). Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan ;

- (3). Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan ;
- (4). Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu ;
- (5). Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan ;
- (6). Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti ; dan
- (7). Melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain (Anwar, 2007: 68).

Secara khusus dijelaskan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi kepuasan kerja Greenberg, 1999: 173-174). Jadi, motivasi berprestasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Dengan demikian, secara konseptual dapat dikemukakan bahwa motivasi berprestasi guru adalah dorongan dalam diri guru untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai prestasi yang baik.

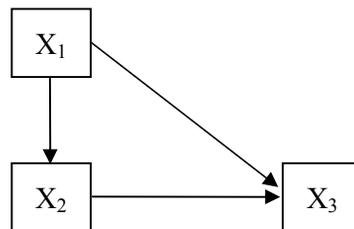
### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Komunikasi interpersonal guru mempengaruhi motivasi berprestasi guru secara langsung.
2. Komunikasi interpersonal guru mempengaruhi kepuasan kerja guru secara langsung.

3. Motivasi berprestasi guru mempengaruhi kepuasan kerja guru secara langsung.

Model hubungan antar variabel penelitian digambarkan dalam bentuk diagram seperti Gambar 1 di bawah ini.



**Gambar 1. Model Hubungan antar Variabel Penelitian**

Keterangan :

- X1 = Komunikasi Interpersonal Guru  
 X2 = Motivasi Berprestasi  
 X3 = Kepuasan Kerja Guru

### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMA Parulian 2 Medan pada tahun 2009. Sesuai dengan tujuan penelitian, yang mana datanya dijaring melalui angket, maka metode penelitian ini disebut metode survei dengan menggunakan analisis jalur.

Populasi penelitian ini adalah semua guru SMA Parulian 2 Medan yang jumlahnya sebanyak 36 orang. Untuk keperluan analisis diambil sampel, yang mana penentuan sampel dilakukan secara acak dengan Simple Random Sampling. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan pada taraf kesalahan sebesar 5% sebanyak 34 orang.

### **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Untuk menjangkau data komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja guru digunakan angket yang dikembangkan oleh peneliti. Penyusunan angket dilakukan dengan mengacu kepada indikator variabel penelitian. Selanjutnya, untuk mendapatkan angket yang sah dan terandal dilakukan uji coba instrumen. Untuk menentukan kesahihan butir angket digunakan rumus Korelasi Product Moment dan untuk menentukan keterandalan angket digunakan formula Alpha dari Cronbach. Hasil analisis menemukan bahwa dari empat puluh butir angket

kepuasan kerja ada 32 buah butir yang sah yang mewakili semua indikator variabel dengan koefisien keterandalan sebesar 0,946. Hasil analisis menemukan bahwa dari empat puluh butir angket komunikasi interpersonal ada 32 buah butir yang sah yang mewakili semua indikator variabel dengan koefisien keterandalan sebesar 0,96. Hasil analisis menemukan bahwa dari empat puluh butir angket motivasi berprestasi ada 32 buah butir yang sah yang mewakili semua indikator variabel dengan koefisien keterandalan sebesar 0,95.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis.

#### **Analisis Deskriptif**

Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel yang diteliti digunakan statistik deskriptif, sehingga didapatkan harga rata-rata (mean), median, modus, rentang, standar deviasi, skor tertinggi dan skor terendah, distribusi frekuensi skor, dan histogramnya.

#### **Uji Persyaratan Analisis**

Untuk dapat menggunakan analisis jalur, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yang terdiri dari : uji normalitas, dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik One-Sample Kolmogorov-

Smirnov Tes, dan untuk uji linieritas digunakan dengan program SPSS for Windows versi 11.

### **Uji Hipotesis Penelitian**

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis jalur dengan taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Untuk variabel Komunikasi Interpersonal diperoleh skor minimum 100, skor maksimum 146, nilai rata-rata sebesar 124,00, simpangan baku 10,99, median 125,50, dan modus 126.

Untuk variabel Motivasi Berprestasi diperoleh skor minimum 97, skor maksimum 143, nilai rata-rata sebesar 116,82, simpangan baku 10,56, median 116, dan modus 116.

Untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh skor minimum 91, skor maksimum 143, nilai rata-rata sebesar 114,26, simpangan baku 11,05, median 114, dan modus 114

### **Pengujian Persyaratan Analisis**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai absolut atau Dhitung untuk variabel komunikasi interpersonal (X1); motivasi berprestasi (X2); dan kepuasan kerja (X3) secara berurut adalah 0,093;

0,080; dan 0,149 adalah lebih kecil dari Dtabel dengan  $n = 34$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 0,230. Dengan demikian, distribusi data ketiga variabel penelitian adalah normal.

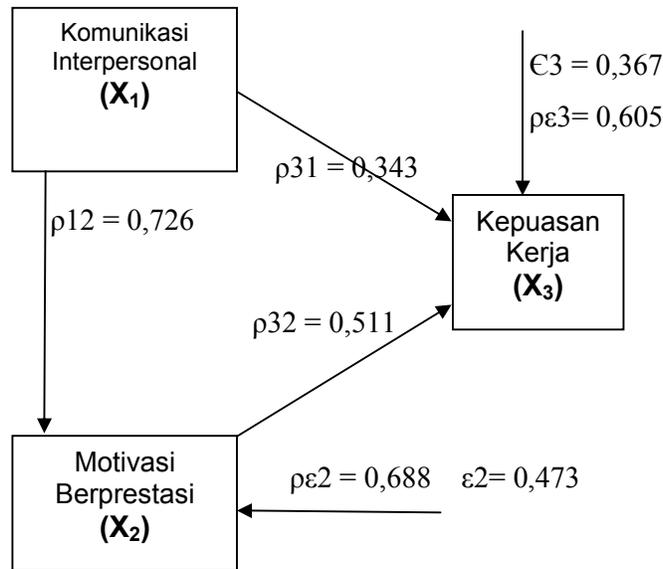
Berdasarkan hasil perhitungan:

(1) Uji Linieritas Motivasi Berprestasi (X2) atas Komunikasi Interpersonal (X1) diperoleh nilai F hitung = 0,737; (2) Uji Linieritas Kepuasan Kerja (X3) atas Komunikasi Interpersonal (X1) diperoleh nilai F hitung = 1,478; dan (3) Uji Linieritas Kepuasan Kerja (X3) atas Motivasi Berprestasi (X2) diperoleh nilai F hitung = 2,025 adalah lebih kecil dari nilai F tabel pada  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa pola hubungan untuk ketiga hubungan antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus di atas adalah linier.

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis diperoleh rangkuman hasil perhitungan koefisien jalur yang

ditunjukkan pada diagram jalur seperti yang terlihat pada Gambar 2 berikut.



**Gambar.2** Diagram Jalur yang menggambarkan hubungan kausal antara Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ), Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

#### Pengaruh Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ).

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien jalurnya  $p_{21} = 0,726$  dengan  $t_{hitung} = 4,59$ , sedangkan  $t_{tabel} = 2,75$  pada  $dk = 31$  dan  $\alpha = 0,01$ , sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $4,59 > 2,75$ . Dengan demikian, Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif

yang signifikan terhadap Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ).

#### Pengaruh Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $X_3$ ).

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien jalurnya  $p_{31} = 0,343$  dengan  $t_{hitung} = 2,17$ , sedangkan  $t_{tabel} = 2,04$  pada  $dk = 31$  dan  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $2,17 > 2,04$ . Dengan demikian, Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ )

berpengaruh langsung positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X3).

### **Pengaruh Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (X3)**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien jalurnya  $p_{32} = 0,511$  dengan  $t_{hitung} = 3,23$ , sedangkan  $t_{tabel} = 2,75$  pada  $dk = 31$  dan  $\alpha = 0,01$ , sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $3,23 > 2,75$ . Dengan demikian, Motivasi Berprestasi (X2) berpengaruh langsung positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X3).

### **Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung

Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Berprestasi sebesar 52,7 %; pengaruh langsung Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja sebesar 11,8 %, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 12,7 %; pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 26,1 %, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 12,7 %. Dengan demikian, 63,3 % perubahan-perubahan kepuasan kerja dapat ditentukan oleh komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi, sedangkan sisanya sebesar 36,7 % ditentukan oleh variabel lainnya.

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian yang menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi adalah mendukung terhadap teori Newstrom yang menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Pace dan Faules (2000) yang menemukan

bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Hasil penelitian yang menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja adalah mendukung pernyataan Dahnet dan Clatterbuck yang mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal

mempengaruhi motivasi, dan peningkatan motivasi membuat kepuasan kerja meningkat. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Greenberg (1999) yang menemukan bahwa Komunikasi Interpersonal dan motivasi kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, diajukan simpulan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi berprestasi. Dengan perkataan lain, makin baik Komunikasi Interpersonal, makin tinggi Motivasi Kerja,
- 2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan perkataan lain, makin baik Komunikasi Interpersonal, makin tinggi Kepuasan Kerja,
- 3) Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan perkataan lain, makin tinggi

#### **Keterbatasan**

Penelitian ini hanya meneliti dua variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi, sehingga hasil penelitian ini belum maksimal menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini hanya mengambil sampel guru SMA Parulian 2 Medan, sehingga cakupan generalisasinya terbatas.

Motivasi Berprestasi, makin tinggi Kepuasan Kerja.

Berdasarkan kesimpulan, diajukan saran sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMA Parulian 2 Medan, perlu ditingkatkan komunikasi interpersonal antar sesama warga sekolah dan pihak pemangku kepentingan lainnya dengan mengidentifikasi hal-hal yang diharapkan guru dalam pekerjaannya guna direalisasikan sesuai dengan tujuan sekolah,
- 2) Selain itu, perlu diberikan penghargaan dan pujian bagi guru yang berprestasi dalam rangka meningkatkan kepuasan

kerjanya, 3) Bagi peneliti yang akan meneliti faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, perlu meneliti pengaruh variabel lain di luar komunikasi interpersonal dan

motivasi berprestasi serta mengambil sampel yang dapat mewakili guru SMA di Provinsi Sumatera Utara agar cakupan generalisasinya lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rafika Aditama.
- Colcuitt, Jason A. Levinne and Wesson. 2009. *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill Companies.
- David C. McClelland. 1961. *The Achieving Society*. New Jersey : Van Vonstrand Company, Inc.
- E.A. Locke. 1976. "The Nature and Cause of Job Satisfaction" dalam M.D. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organization Psychology*. Chicago : Ran McNelly..
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andhika Yuwono dan Shekar Purwanti. Yogyakarta : ANDI
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. 1996. *Organisasi*. terjemahan Ardiani. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Grant, Richard D.. 1996. *Interpersonal Communication*. New York : McGraw Hill Book Company, Inc.
- Greenberg, Jerald. 1999. *Managing Behavior In Organization : Science In Service to Practice*. New Jersey : Prentice Hall
- Husaini Usman. 2008. *Managemen Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara..
- Lunnenburg, Fred C and Allan C. Ornstein. 2000. *Educational Administration Concepts and Practice*. Belmont : Wadsworth.
- Newstrom, John W. 2007. *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. New York : McGraw- Hill Companies.
- Nirva Diana. 2006. *Kepuasan Kerja Guru*. Jakarta : Universitas Negeri Jakarta
- Ofeinberg, Lilian. 1994. *Applied Business Communication*. California : Afred Publishing.
- Pace, Wayne dan Don F. Faules. 2000. *Komunikasi Organisasi*. terjemahan Dedy Mulyana. (Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter.2007. Management. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi.terjemahan Benyamin Molan. Indonesia : PT Intan Sejati Klaten.
- Siburian, Tiur Asi. 2008. Komunikasi Interpersonal. Medan: FBS Universitas Negeri Medan.
- Tambunan,Hamonangan.2008. Kompetensi Guru di Bidang Teknologi Informasi. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru, Penggunaan Perangkat Teknologi Informasi, Persepsi Guru tentang Teknologi Informasi, dan Perbaikan Diri Guru terhadap Kompetensi Guru di Bidang Teknologi Informasi : Studi Kausal pada SMK Negeri di Medan. Disertasi. Jakarta : Universitas Negeri Jakarta.
- Tim Instruktur PLPG.2008. Materi Pendidikan Latihan Profesi Guru. Medan : Universitas Negeri Medan.