

# PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU

Paningsih Siburian  
Dosen Jurusan Pendidikan Teknik Elektro FT Unimed

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal guru mempengaruhi motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru serta untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini dilakukan pada SMA Parulian 2 Medan, dengan jumlah populasi 36 orang. Berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan pada taraf kesalahan sebesar 5% sampel sebanyak 34 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan simple random. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. 2) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi. Dari kesimpulan penelitian, maka perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

**Kata kunci:** Komunikasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

**Abstract:** The purpose of the study is to describe: 1) the effect of teachers' interpersonal communication on their achievement motivation and work satisfaction; 2) the effect of achievement motivation on teachers' work satisfaction. The study was conducted at Senior High School (SMA) Parulian 2 Medan with the total population are 36 persons. By using simple random sampling technique based on Krejcie and Morgan with the error level was 5%, 34 persons were taken as the sample. The results show that: 1) Teachers' interpersonal communication gives positive and significant effect on their achievement motivation; 2) Teachers' interpersonal communication gives positive and significant effect on their work satisfaction; 3) Teachers' achievement motivation gives positive and significant effect on their work satisfaction; 4) Teachers' interpersonal communication gives positive and significant effect on their work satisfaction via achievement motivation. To conclude, improving interpersonal communication and work motivation will lead to the increasing of work motivation.

**Keywords:** communication, motivation, work satisfaction

## A. Pendahuluan

Sejalan 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. Tugas guru sangat berat dan rumit, karena menyangkut nasib dan masa depan sebuah generasi manusia. Guru sebagai tenaga pendidik profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual.

Tanggung jawab pribadi terutama dari kemampuan mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri yang mampu memikul dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, dan menghargai serta mengembangkan dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial, serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Selanjutnya, tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk yang beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Untuk itu, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sehubungan dengan itu, dikemu-

kakan 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. Masyarakat masih menganggap profesi guru sebagai pilihan kedua, yang mana hal itu dapat dilihat dari pilihan calon mahasiswa pada Seleksi Nasional Perguruan Tinggi Negeri.

Kepuasan kerja guru sebagai sikap umum guru terhadap pekerjaannya belum sesuai dengan harapan. Berkaitan dengan itu, dapat 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 (Newstorm, 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 (Collcuitt and 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.

## B. Kajian Teori

### 1. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja menunjuk kepada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007: 421). Newstom (2007:204) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan emosi-emosi dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif (Locke, 1976:130). Selanjutnya, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pekerja mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Collcuitt and Wesson, 2009:8). Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja, yaitu: 1) Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja; 2) Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan; dan 3) Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif.

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.

Teori keadilan (Equity Theory) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi dari keadilan berkenaan dengan input dan outcome (Watson, 1999:1). Penjelasan tersebut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja menunjuk kepada hasil persepsi tentang keadilan yang menyangkut kesetaraan antara apa yang diperoleh dari hasil kerja secara wajar.

Selanjutnya, teori keadilan menjelaskan adanya tiga elemen keadilan, yaitu : 1) input-outcome ; 2) comparison person ; dan 3) equity and inequity. Input adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan oleh pekerja sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, yang dapat meliputi pendidikan, keterampilan, dan jumlah jam kerja. Sebaliknya, outcome adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan oleh pekerja sebagai hasil dari pekerjaannya, yang dapat meliputi keuntungan, status, dan kesempatan atau peluang. Comparison person menunjuk kepada perbandingan rasio input dan outcome dari seseorang pekerja dengan rasio input dan outcome dari pekerja lainnya yang pekerjaannya sejenis.

Jadi, berdasarkan teori tersebut bahwa setiap pekerja akan membanding rasio input dan outcome dirinya dengan orang lain yang memiliki pekerjaan yang sejenis, yang mana apabila

perbandingannya adil, maka dia akan puas. Jika perbandingannya tidak seimbang dan dirasakan merugikan, maka hal itu menimbulkan ketidakpuasan. Elemen ketiga dari teori keadilan adalah equity and inequity yang berkaitan dengan kebijakan yang ditempuhkan pengelola, yang mana jika kebijakan sesuai dengan kondisi yang seharusnya diterapkan, maka pekerja akan merasa puas (Emstrong dan Murlis, 1998:201).

## 2. 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. Komunikasi adalah pengiriman informasi dari seseorang pengirim kepada seseorang penerima melalui penggunaan simbol-simbol umum (Fred, 2000:198). Dalam komunikasi diperlukan orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa non verbal, sehingga orang lain dapat menerima informasi (pesan) sesuai harapan si pemberi informasi. Sebaliknya, ia mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang disampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa non verbal.

Komunikasi interpersonal diartikan sebagai proses komunikasi

yang dilakukan seseorang dengan orang lain secara langsung (Lilian, 1994:18). Komunikasi interpersonal menekankan transfer informasi dari satu orang ke orang lain. Scott dan Mitchell mengemukakan bahwa komunikasi menjalankan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi, yaitu : pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi, dan informasi (Robbins, 2006:392).

Selanjutnya, komunikasi interpersonal sebagai fungsi regulasi menunjuk kepada pengontrolan perilaku dan tugas-tugas yang perlu dikerjakan sehingga dapat meminimalkan kesalahan. Sehubungan dengan itu, dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal guru adalah perilaku berbagi informasi guru dengan rekan sesama guru, siswa, dan masyarakat di lingkungan guru.

Ada tiga syarat yang harus dimiliki oleh komunikator dalam melakukan komunikasi interpersonal agar penyampaian informasinya efektif, yaitu: (1) kemampuan membuat pesan yang akan disampaikan mudah dipahami ; (2) memiliki kredibilitas di mata penerima ; dan (3) mampu mendapatkan umpan balik yang optimal tentang pengaruh pesan dalam diri komunikan. Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi (Wayne, 2000:203). Selanjutnya, dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi kepuasan kerja. 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.

### 3. Motivasi Berprestasi Guru

Motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya menggerakkan (Fred, 2004:88). Motivasi menunjuk kepada proses di mana usaha seseorang digerakkan, diarahkan, dan dipertahankan terhadap pencapaian tujuan.. Penjelasan tersebut mengemukakan bahwa motivasi terkait dengan usaha, arah, dan ketekunan. Motivasi berhubungan dengan bagaimana perilaku dimulai, digiatkan, dipertahankan, diarahkan, dan dihentikan (Gibson, 183).

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. 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 (David, 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.

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.

### C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Parulian 2 Medan pada bulan Februari 2009. Sesuai dengan tujuan penelitian, yang mana datanya dijaring melalui angket, maka metode penelitian ini disebut metode survai 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 dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel Krejeie dan Morgan pada taraf kesalahan sebesar 5% sebanyak 34 orang.

Untuk menjangkau data komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja guru digunakan instrumen 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.

Untuk memaknai data penelitian, dilakukan analisis data dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis yang dilakukan meliputi analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis.

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

terendah, distribusi frekuensi skor, dan histogramnya. Untuk dapat menggunakan analisis jalur, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yang terdiri dari: uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Tes*. Uji homogenitas dengan Uji Bartlett, dan untuk uji linieritas dengan Anava.

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis jalur. Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah bila koefisien jalur kurang dari 0,05, maka dapat dianggap jalur tersebut tidak berarti.

## D. Hasil dan Pembahasan

### 1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Hasil analisis data variabel komunikasi interpersonal diperoleh nilai rata-rata sebesar 124,00, simpangan baku 10,99, median 125,50 dan modus 126. Skor yang diperoleh dikelompok dalam distribusi frekuensi menjadi enam kelas dengan skor maksimum 146 dan minimum 100, sehingga rentang skor adalah 6. Distribusi frekuensi skor komunikasi interpersonal dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Interpersonal

Kelas	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	100 – 107	2	5,88	5,88
2	108 – 115	5	14,71	20,59
3	116 – 123	9	26,47	47,06
4	124 – 131	11	32,36	79,42
5	132 – 139	4	11,76	91,18
6	140 – 147	3	8,82	100,00
Jumlah		34	100,00	

Hasil data yang diperoleh untuk variabel motivasi berprestasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 116,82, simpangan baku 10,56, median 116 dan modus 116. Skor yang diperoleh kemudian dikelompok dalam distribusi frekuensi ke dalam enam kelas interval dengan skor maksimum 143 dan skor minimum 97, sehingga rentang skor adalah 46. Hasil data yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 114,26, simpangan baku 11,05, median 114 dan modus 114. Skor yang diperoleh kemudian dikelompok dalam distribusi frekuensi ke dalam enam kelas interval dengan skor maksimum 143 dan skor minimum 91, sehingga rentang skor adalah 52.

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu pengujian yang dilakukan adalah Uji normalitas, Uji linieritas yaitu hubungan antara variabel dalam model harus linier, dan dilanjutkan

dengan uji signifikansi koefisien regresi.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *absolute* atau tertinggi atau  $D_{hitung} = 0,093$ , nilai ini lebih kecil dari  $D_{tabel}$  dengan  $n = 34$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 0,230, atau  $0,093 < 0,230$  sehingga dapat dinyatakan bahwa data Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *absolute* atau tertinggi atau  $D_{hitung} = 0,080$ , nilai ini lebih kecil dari  $D_{tabel}$  untuk  $n = 34$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 0,230, atau  $0,080 < 0,230$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa data Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *absolute* atau tertinggi atau  $D_{hitung} = 0,149$ , nilai ini lebih kecil dari  $D_{tabel}$  dengan  $n = 80$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 0,230, atau  $0,149 < 0,230$  sehingga dapat dinyatakan bahwa data Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berdistribusi normal. Rangkuman hasil pengujian normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan seperti pada table berikut.

Tabel 2. Rangkuman Hasil pengujian Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

Variabel	$D_{absolute}$	$D_{tabel \alpha = 0,05}$	Kesimpulan
Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ )	0,093	0,230	Normal
Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )	0,080	0,230	Normal
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,149	0,230	Normal

Untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, digunakan uji F. Dengan menggunakan software SPSS dapat diketahui dari nilai  $F_{hitung}$  *devision from linierity*. Jika, nilai F

$hitung$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  maka hubungan antara variabel berbentuk linier.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 0,737$ . Setelah dibandingkan dengan nilai F

tabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = 18/14$  diperoleh 2,40. dan ternyata  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $0,737 < 2,40$ , dengan demikian dapat dinyatakan hubungan antara Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dengan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) menunjukkan hubungan yang linier. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 1,478$ . Setelah dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = 18/14$  diperoleh 2,40. dan ternyata  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $1,478 < 2,40$ , dengan demikian dapat dinyatakan hubungan antara Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan hubungan yang linier. Dari hasil perhitungan diperoleh

nilai  $F_{hitung} = 2,025$ . Setelah dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = 20/12$  diperoleh 2,60. dan ternyata  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $2,025 < 2,60$ , dengan demikian dapat dinyatakan hubungan antara Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan hubungan yang linier.

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui bahwa data dari setiap Skor berasal dari populasi yang mempunyai varians sama. Pengujian homogenitas varians menggunakan rumus *Uji Bartlett*. Adapun rangkuman uji homogenitas varians dari setiap variabel penelitian disajikan pada tabel berikut:

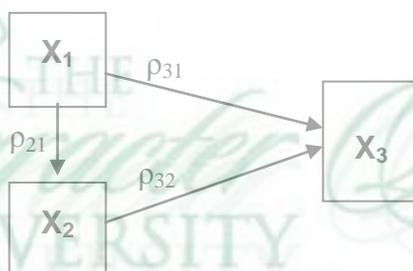
Tabel 3. Rangkuman Uji Homogenitas Varians Uji Bartlett

No	Kelompok	$\chi^2_{hitung}$	$\chi^2_{tabel \alpha = 0,05}$	dk	Keterangan
1	$X_2$ atas $X_1$	13,84	23,68	14	Homogen
2	$X_3$ atas $X_1$	7,83	23,68	14	Homogen
3	$X_3$ atas $X_2$	14,98	23,68	14	Homogen

### 3. Pengujian Hipotesis

Setelah semua persyaratan terpenuhi maka analisis jalur dapat dilakukan. Berdasarkan model

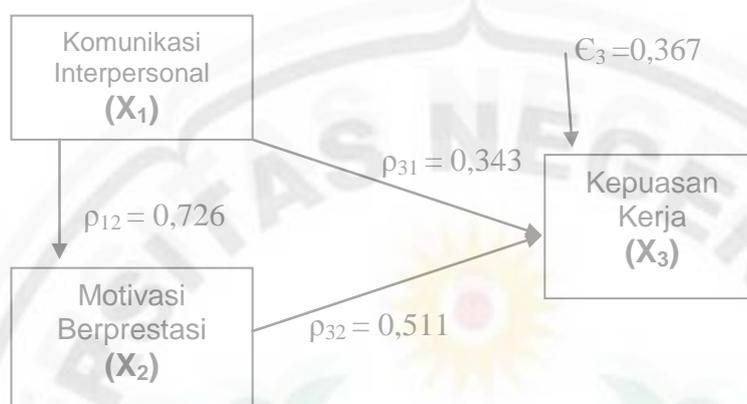
kausal yang dibentuk secara teoretik diperoleh diagram jalur seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Konstalasi Penelitian.

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus maka diperoleh rangkuman hasil

perhitungan koefisien jalur yang ditunjukkan pada diagram jalur seperti yang terlihat pada Gambar 2



Gambar 2. Nilai Koefisien Analisis Jalur

Tabel 3. Rangkuman Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Terhadap  $X_3$ 

Variabel	Pengaruh		Total
	Langsung	T. langsung	
Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ )	0,118	0,127	0,245
Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )	0,261	0,127	0,388
Total			0,633

Pada Tabel 3 ditunjukkan hasil rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Berdasarkan temuan penelitian ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Berprestasi. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur  $p_{21} = 0,726$ . Besar pengaruh Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) sebesar 0,527. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi Interpersonal sebesar 52,7% terhadap Motivasi Berprestasi, selebihnya 47,3% ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa keberhasilan dalam mengelola Komunikasi Interpersonal antar sesama, guru dengan siswa, dan guru dengan atasan dapat memberi dampak

kemauan yang tinggi bagi guru untuk meningkatkan Motivasi Berprestasinya. Temuan ini mendukung terhadap teori Newstrom yang menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Pace dan Faules (2000) yang menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

Temuan penelitian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur  $p_{31} = 0,343$ . Besar pengaruh Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,118. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi Interpersonal

sebesar 11,8% terhadap Kepuasan Kerja, selebihnya 88,2% ditentukan oleh faktor lain. Temuan ini mendukung hasil penelitian Greenberg (1999) yang menemukan bahwa Komunikasi Interpersonal berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.

Temuan penelitian juga membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur  $p_{32} = 0,511$ . Besar pengaruh Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,261. Temuan ini mendukung hasil penelitian Greenberg (1999) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung oleh motivasi berprestasi. Temuan penelitian selanjutnya, membuktikan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi Berprestasi. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur  $p_{31.2} = 0,370$ . Temuan ini mendukung pernyataan Dahnet dan Clatterbuck yang mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi motivasi, dan peningkatan motivasi membuat kepuasan kerja meningkat.

### **E. Penutup**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. 2) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) komunikasi

interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa variasi kepuasan kerja dapat ditentukan oleh variasi-variasi komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi. Berdasarkan dari kesimpulan penelitian tersebut, maka perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena suatu organisasi harus menyadari bahwa eksistensi organisasi tergantung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, khususnya organisasi publik yang mengutamakan pelayanan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kepuasan kerjanya. Untuk itu, organisasi harus mau dan mampu meningkatkan dan memelihara kepuasan kerja pegawainya atau sebagai bagian dari peningkatan kinerja organisasi tersebut. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi.

Hal ini dapat dilakukan dengan mengakomodasikan setiap ide-ide yang disampaikan pegawai agar terjalin keterbukaan sehingga mereka memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi dan mereka dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Selain itu, pihak organisasi perlu meningkatkan tradisi pemberian tanda penghargaan baik berupa insentif yang memadai, kepercayaan dan kemajuan karir, sehingga mereka dapat berbuat yang terbaik untuk organisasinya. Di

samping itu, perlu ditingkatkan pola komunikasi yang jelas dan transparan, dimana setiap kebijakan yang diambil oleh pimpinan, segera disosialisasikan kepada seluruh pegawai atau karyawan, baik melalui pertemuan khusus, rapat maupun melalui surat, telepon maupun internet.

#### 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.
- Emstrong, Michael dan Helen Murlis. 1998. *Sistem Pengga-jian*. Terjemahan R. Hamzah. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terj Vivin Andhika Yuwono dan Shekar Purwanti. Yogyakarta : ANDI
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. 1996. *Organisasi*. Terj 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.
- Husaini Usman. 2008. *Managemen Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Knicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Lunenburg, Fred C and Allan C. Ornstein. 2000. *Educational Administration Concepts and Practice*. Belmont: Wadsworth.
- Musselman, Vernon A and John H. Jacson. 1989. *Ekonomi Perusahaan, Konsep dan Praktik Sezaman*. Terjemahan W.W. Bakowatun. Jakarta: Intermedia.
- Newstrom, John W. 2007. *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. NY: McGraw-Hill Companies.
- Nirva Diana. 2006. *Kepuasan Kerja Guru*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta
- Ofeinberg, Lilian. 1994. *Applied Business Communication*. California : Alfred Publishing.
- Pace, Wayne dan Don F. Faules. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Terj. Dedy Mulyana. (Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2007. *Management*. NJ: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terj. Benyamin Molan. Indonesia: PT Intan Sejati Klaten.
- Surya, dkk. 2007. *Kapita Selekta Kependidikan SD*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- 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.
- Watson, Robert et al. 1999. *The Relation Between Job Satisfaction and Managerial Remuneration in Small and Medium Size Enterprises : An Empirical Test of Comparison Income and Equity Theory Hypotesize* <http://www.greceland.edu/dungan/org-be/chapter04.html>).

THE  
*Character Building*  
 UNIVERSITY