

**KONTRIBUSI KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMKN  
KABUPATEN BINTAN KEPULAUAN RIAU**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
memperoleh gelar Magister Pendidikan



Oleh

**TEDY ROBERTO**  
**NIM 21147021**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM MAGISTER  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2022**

**PERSETUJUAN AKHIR TESIS**

---

Nama Mahasiswa : Tedy Roberto

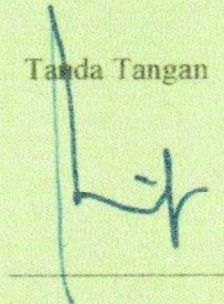
NIM : 21147021

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Dr. Yahya, M.Pd.  
Pembimbing

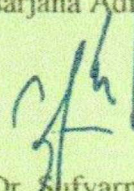


14 November 2022



Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd  
NIP. 19630320 198803 1 002

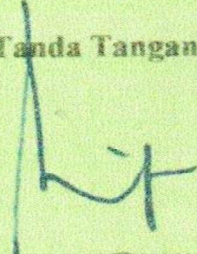
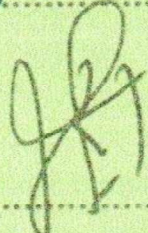
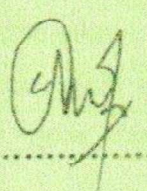
Koordinator Program Studi  
Pascasarjana Administrasi Pendidikan



Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd  
NIP. 19540209 198211 1 001

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

---

No	Nama	Tanda Tangan
1.	Dr. Yahya, M.Pd. (Ketua)	 .....
2.	Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D. (Anggota)	 .....
3.	Dr. Anisah, M.Pd. (Anggota)	 .....

Mahasiswa :

Nama : Tedy Roberto  
NIM : 21147021  
Tanggal Ujian : 14 November 2022

## **Pernyataan Keaslian Tesis**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:

### **KONTRIBUSI KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMKN KABUPATEN BINTAN KEPULAUAN RIAU**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Padang, Desember 2022

Yang memberi pernyataan,



*Tedy Roberto*  
Tedy Roberto  
NIM. 21147021

## ABSTRACT

**Teddy Roberto. 2022. Contribution of Interpersonal Communication and Work Motivation to Teacher Job Satisfaction at SMKN Bintan Regency, Riau Islands. Thesis. Padang State University Postgraduate Program.**

Based on the prasurvey in the field, it is shown that the job satisfaction of teachers at SMKN Bintan, Riau Islands is still low. This is suspected to have something to do with interpersonal communication and teacher work motivation. Therefore, it is necessary to conduct research to test its validity. This study aims to reveal the contribution of interpersonal communication and work motivation to teacher job satisfaction at SMKN Bintan Regency, Riau Islands. The hypotheses proposed in this study are: (1) interpersonal communication contributes to teacher job satisfaction, (2) work motivation contributes to teacher job satisfaction, (3) interpersonal communication and work motivation jointly contribute to teacher job satisfaction.

The population in this study were all teachers of SMKN Bintan, Riau Islands, amounting to 135 people. The research sample amounted to 65 people who were taken by using stratified proportional random sampling technique. The research instrument used is a rating scale and a Likert Scale model questionnaire that has been tested for validity and reliability. The research data were analyzed by correlation and regression techniques.

The results of data analysis show that: (1) Interpersonal communication contributes to teacher job satisfaction by 28.4%, (2) Work motivation contributes to teacher job satisfaction by 58.1%, (3) Interpersonal communication and work motivation together contribute to teacher job satisfaction by 70.3%. The level of achievement of the teacher's job satisfaction score of 86.18% is in the satisfied category, and for interpersonal communication 82.47% is in the good category while for teacher work motivation 86.35 of the ideal score is in the high category. The above findings imply that interpersonal communication and work motivation are two factors that can increase teacher job satisfaction, in addition to other factors.

## ABSTRAK

**Tedy Roberto. 2022. Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN Kabupaten Bintan Kepulauan Riau. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pra survey di lapangan tergambar bahwa kepuasan kerja guru SMKN Kabupaten Bintan Kepulauan Riau masih rendah. Hal ini diduga ada kaitannya dengan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMKN Kabupaten Bintan Kepulauan Riau. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, (2) motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, (3) komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMKN Kabupaten Bintan Kepulauan Riau yang berjumlah 135 orang. Sampel penelitian berjumlah 65 orang yang diambil dengan teknik *stratified proportional random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala penilaian dan angket model Skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 28,4%, (2) Motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 58,1%, (3) Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 70,3%. Tingkat capaian skor kepuasan kerja guru 86,18% berada pada kategori puas, dan untuk komunikasi interpersonal 82,47% berada pada kategori baik sedangkan untuk motivasi kerja guru 86,35 dari skor ideal berada pada kategori tinggi.

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja adalah dua faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, disamping melalui faktor-faktor lain.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Dr. Yahya, M.Pd. selaku Pembimbing yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Drs. Syahril, M. Pd., Ph.D. dan Dr. Anisah, M.Pd. selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM&PTSP) Provinsi Kepulauan Riau yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bintan Kepulauan Riau, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta (Bapak Nusyirwan dan ibu Suryani) terimakasih untuk do'a dan ketulusan serta pengorbanannya yang luar biasa
8. Teristimewa untuk istri tercinta (Nani Wati, S.Pd) dan anakku tersayang (Khalid Al Fatih dan Salsabila Ramadhani), yang dengan penuh kesabaran selalu memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.

9. Teman teman seperjuangan Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2021 yang memberikan motivasi kepada penulis. Semoga segala bantuan yang telah Bapak/ Ibu berikan menjadi amal ibadah disisi Allah SWT dan agar tesis ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Aamiin Ya Robbal Alamiin. Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, November 2022  
Penulis,

TEDY ROBERTO  
NIM. 21147021



## DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	12
G. Kebaharuan dan Orisinalitas .....	13
BAB II KAJIAN TEORI.....	15
A. Kajian Teori .....	15
1. Kepuasan Kerja Guru .....	15
2. Komunikasi Interpersonal .....	26
3. Motivasi Kerja.....	37
B. Penelitian Relevan.....	46
C. Kerangka Konseptual .....	48
1. Kontribusi Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	48
2. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	50
3. Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	51
D. Hipotesis Penelitian.....	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Populasi dan Sampel .....	53
1. Populasi .....	53
2. Sampel.....	54
C. Defenisi Operasional.....	56
D. Instrumen Penelitian.....	57
E. Teknik Pengumpulan Data.....	61
F. Teknik Analisis Data.....	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	65
A. Deskripsi Data Penelitian.....	65
1. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Guru .....	65

2. Deskripsi Data Variabel Komunikasi Interpersonal.....	68
3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja .....	70
B. Uji Prasyarat Analisis.....	73
C. Uji Hipotesis.....	77
D. Pembahasan.....	88
E. Keterbatasan Penelitian.....	93
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....	94
A. Kesimpulan .....	94
B. Implikasi Penelitian.....	95
C. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA .....	98
LAMPIRAN.....	101

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Indikator Motivasi Kerja Guru.....	41
2. Populasi Penelitian.....	52
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	54
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	56
5. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel.....	61
6. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru (Y).....	65
7. Tingkat Pencapaian Rensponden Setiap Indikator Kepuasan Kerja Guru.	66
8. Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ).....	68
9. Tingkat Pencapaian Rensponden Komunikasi Interpersonal.....	69
10. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	70
11. Tingkat Pencapaian Rensponden Motivasi Kerja.....	71
12. Rangkuman Hasil Penelitian.....	72
13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	73
14. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas.....	74
15. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas.....	75
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_1$ terhadap Y.....	76
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_2$ terhadap Y.....	76
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja Guru (Y).....	77
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja Guru (Y).....	78
20. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y).....	78
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).....	79
22. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).....	80
23. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y).....	81

24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	82
25. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	83
26. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	83
27. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	85
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	85

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru.....	7
2. Kerangka Konseptual Penelitian.....	51
3. Histogram Kepuasan Kerja Guru.....	65
4. Histogram Komunikasi Interpersonal.....	68
5. Histogram Motivasi Kerja.....	70
6. Hasil Kerangka Penelitian.....	88

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	101
2. Instrumen Uji Coba.....	102
3. Tabulasi Data Mentah Uji Coba.....	112
4. Hasil Analisis Uji Coba Instrumen .....	115
5. Tabel R Product Moment.....	119
6. Instrumen Penelitian.....	120
7. Tabulasi Data Penelitian .....	127
8. Rekapitulasi Data Penelitian .....	133
9. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel.....	135
10. Rekapitulasi Ketercapaian Masing-masing Variabel.....	139
11. Uji Normalitas.....	140
12. Uji Homogenitas .....	141
13. Uji Independensi .....	142
14. Uji Linieritas .....	143
15. Pengujian Hipotesis Pertama.....	144
16. Pengujian Hipotesis Kedua .....	145
17. Pengujian Hipotesis Ketiga .....	146
18. Korelasi Parsial .....	147
19. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat .....	149
20. Surat Izin Penelitian dari Pasacasarjana.....	151
21. Surat Izin Penelitian dari DPM PTSP .....	152
22. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian .....	153

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah upaya sadar dan terencana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing dimasa mendatang. Pendidikan adalah investasi jangka panjang dan menjadi kunci untuk masa depan yang lebih baik dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Proses pendidikan adalah proses terpenting dalam suatu bangsa karena dengan pendidikan menjadikan suatu bangsa menuju kemakmuran. Tanpa adanya pendidikan yang memadai dan berkualitas, maka bangsa indonesia akan makin tertinggal. Salah satu lembaga yang bertugas melaksanakan pendidikan itu adalah sekolah.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak di dalam bidang pendidikan. Sekolah mempunyai misi dan tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan adalah untuk menyiapkan siswa memasuki lapangan kerja, menyiapkan siswa agar mampu memilih karir, mampu berkompetisi dan mampu mengembangkan diri, menyiapkan tenaga tingkat menengah untuk mengisi dunia industri pada saat ini maupun masa yang akan datang, serta menyiapkan tamatan agar menjadi warga negara yang produktif, adaptif dan kreatif. Tujuan ini dapat dicapai dengan memfungsikan semua sumber daya yang ada di sekolah tersebut. Adapun sumber daya tersebut meliputi, sarana dan prasarana, siswa, kurikulum, dan guru.

Guru merupakan salah satu komponen utama yang berpengaruh dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru bukan lagi sebatas orang yang melakukan transfer pengalaman laksana menuang air ke dalam gelas atau botol. Melainkan di dalam kelas, di ruang belajar ia mampu terampil sebagai pemimpin atau manajer. Hanya guru yang mempunyai kemampuan memimpin kelaslah yang akan dapat menciptakan kondisi pembelajaran yang baik. Artinya, guru merupakan faktor yang ikut menentukan kesuksesan penyelenggaraan proses pendidikan. Mulyasa (2005) menyebutkan bahwa guru berperan sebagai motor penggerak pada suatu sekolah, karena guru mempunyai beban tugas dan kewajiban yang berat, yaitu sebagai pengajar, pendidik dan manajer di kelasnya.

Kondisi emosional yang stabil dan menyenangkan serta menggairahkan perlu dimiliki guru agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilakukan dengan baik. Bilamana guru merasa puas dengan pekerjaannya tentu akan dapat melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan pada akhirnya akan cenderung menghasilkan pekerjaan yang baik. Hasil kerja yang baik akan berdampak pada efektivitas dan produktivitas suatu organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Hurlock (1978) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja bisa meningkatkan dedikasi dan loyalitas pegawai dan guru terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, guru yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai perilaku yang disiplin dan prestasi kerja menjadi meningkat (Andi, 2020). Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyantara (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja



turut memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 44,1 %. Jadi kepuasan kerja sangat penting dan mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepuasan kerja juga meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan diri menjadi lebih profesional dalam bekerja. Berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru seperti, adanya pengakuan terhadap prestasi, kegiatan promosi, pemberian tunjangan/insentif, serta berbagai kebijakan yang telah dilakukan. Namun usaha-usaha tersebut belum sepenuhnya dapat meningkatkan kepuasan kerja guru terutama bagi guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang ada di Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.

Kepuasan kerja guru masih menjadi persoalan yang penting bagi setiap sekolah. Dimana keluhan-keluhan masih sering terdengar, seperti tidak adanya kelancaran dalam sekolah, kondisi kerja yang kurang harmonis, ketidak sesuaian balas jasa yang diterima guru, keamanan lingkungan kerja yang kurang terjamin, serta kurangnya pengawasan dari kepala sekolah. Hal ini merupakan pencerminan rasa ketidakpuasan dalam mengajar dan tentu perlu menjadi perhatian yang serius bagi pengambilan keputusan di sekolah. Guru yang merasa puas dalam mengajar akan mengajar dengan baik, karena kepuasan kerja memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, penuh inisiatif dan kreatif dalam mengajar.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada bulan Februari 2022 di beberapa SMKN yang ada di Kabupaten Bintan ditemukan beberapa fenomena sebagai berikut: 1) Masih adanya guru yang mengeluh terhadap

beban kerja dikarenakan multi peran yang harus dilaksanakan. (sumber: hasil wawancara dengan beberapa orang guru) 2) ditemukan kekurangan guru dalam mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan bidang studinya, ini menyebabkan guru yang bersangkutan merasa tertekan sementara guru tersebut harus bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diemban kepadanya. 3) Kurangnya kemandirian guru dalam melaksanakan tugasnya dikarena kompensasi yang guru dapatkan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan. 4) Masih minimnya sarana dan prasarana yang tersedia disekolah untuk siswa praktek. (sumber: wawancara dengan kepala sekolah dan hasil pengamatan). 5) Masih ada sebagian guru yang kurang bersemangat mengikuti kegiatan MGMP.

Berdasarkan fenomena tersebut diduga bahwa kepuasan kerja guru masih rendah dan sudah selayaknya perlu ditingkatkan agar tujuan sekolah bisa dicapai dengan baik sebagaimana yang telah ditentukan. Masih rendahnya kepuasan kerja guru seperti yang terlihat dari fenomena diatas diduga ada kaitan dengan kurang baiknya komunikasi yang dibangun dalam hal ini komunikasi interpersonal dan masih rendahnya motivasi kerja guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilik (2020) dalam penelitian yang dilakukannya dimana terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 dan nilai  $F_{hitung} (105,214) > F_{tabel}$

(3,06). Ini memberikan makna komunikasi interpersonal dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil *pra* survey yang dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang ada di Kabupaten Bintan Kepulauan Riau menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diperlihatkan oleh guru masih rendah. Hal ini terlihat dari sikap guru yang cenderung menampilkan sikap yang kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya serta sikap yang cenderung tidak menyukai tantangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya di sekolah guru dituntut agar dapat membangun komunikasi dengan baik, salah satu bentuk komunikasinya adalah komunikasi interpersonal. Tanpa komunikasi yang baik antara guru dengan kepala sekolah, antara guru sesama guru, antara guru dengan tenaga administrasi sekolah, guru dengan siswa maupun guru dengan wali murid maka tujuan pendidikan tidak akan tercapai sebagaimana yang mestinya diharapkan. Komunikasi yang berlangsung secara kondusif dapat mewujudkan terjalinnya hubungan yang baik antar warga sekolah. Namun pada kenyataannya komunikasi yang berlangsung di sekolah kurang kondusif, hal ini bisa dilihat dari kurang lancarnya komunikasi dikarenakan guru kurang terbuka terhadap permasalahan pekerjaan yang dihadapi. Kemudian masih ditemukannya guru yang masih memandang rekan kerja dari status dan jabatan seperti antara guru yang bersatus PNS dan Non PNS. Selanjutnya masih ada guru yang belum memberikan dukungan kepada rekan kerjanya yang naik jabatan karena

prestasi yang didapatkan. Hal ini dikarenakan kurangnya sikap suportif guru terhadap guru lainnya.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih jauh, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dan seberapa besar sumbangan faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan kerja guru di SMKN Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.

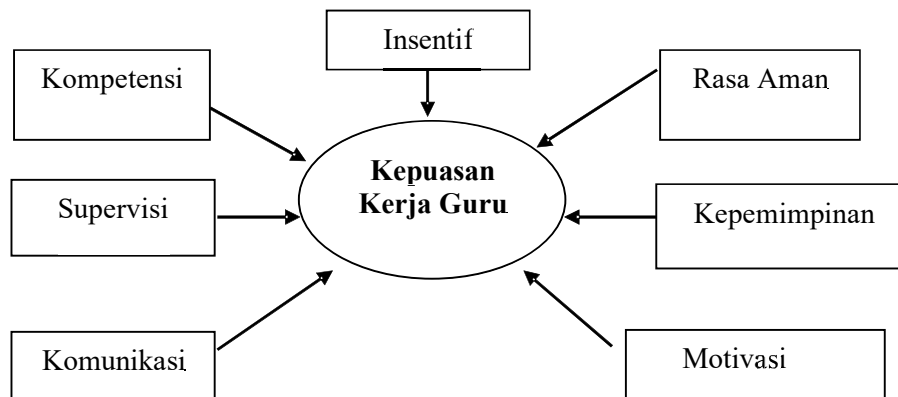
## **B. Identifikasi Masalah**

Kepuasan seseorang dalam bekerja bersifat individual dan sangat tergantung pada respon individu terhadap pekerjaan dan aspek-aspek yang mempengaruhi. Seorang guru yang mempunyai kepuasan dalam bekerja, akan menunjukkan sikap positif dalam mengajar. Ia akan cenderung mengajar lebih baik.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, diantaranya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru menurut Hasanah (2015) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu faktor internal, eksternal dan pendukung. Dimana faktor internal ialah motivasi, komitmen, penguasaan terhadap bahan ajar yang akan diajarkan dan kemampuan mengelola proses pembelajaran. Sedangkan faktor eksternal ialah (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, dan (4) faktor finansial. Faktor psikologis terdiri dari faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama anggota organisasi (komunikasi interpersonal). Faktor fisik terdiri dari faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Faktor finansial, yang terdiri dari sistem dan besarnya gaji, dan tunjangan. Faktor pendukung ialah (1) keterlibatan semua *stakeholders*

sangat dibutuhkan dalam menyusun, melaksanakan, dan mengawasi pelaksanaan rencana program sekolah, (2) tersedianya tenaga, sarana prasarana, fasilitas dan pembiayaan yang cukup untuk setiap program yang ada, (3) adanya dukungan semua *stakeholders*, masyarakat, dan instansi aktif terkait dalam kepuasan kerja guru, (4) melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur dan terjadwal.

Nurullita (2021) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu: 1) rasa aman, 2) komunikasi, 3) supervisi, 4) motivasi, 5) insentif, dan 6) promosi. Titik Kusniyati (2019) yaitu: 1) jenis pekerjaan, 2) lingkungan kerja, 3) motivasi, 4) kompetensi, 5) komunikasi, 6) kompensasi, 7) beban kerja, dan 8) komitmen karir.



**Gambar 1 : Faktor-faktor yang Diduga Berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja Guru (Sumber: Rangkuman dari Beberapa Pendapat Para Ahli)**

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah insentif. Insentif merupakan pemberian kepada seseorang sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Insentif yang diterima guru

sesuai dengan balas jasa yang telah diberikan akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Fenomena dilapangan, guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugas jarang diberikan penghargaan dan imbalan yang diterima guru terkadang belum memadai.

Faktor kedua adalah rasa aman yang mana rasa aman merupakan salah satu kebutuhan dasar yang harus dimiliki setiap orang. Begitu pula yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Rasa aman yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugasnya diduga ikut memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru, karena dengan adanya rasa aman, seorang guru akan terhindar dari rasa was-was, takut, dan cemas yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa ada sebagian guru yang diperlakukan secara diskriminatif, guru kurang mendapat pelayanan yang baik dari pihak sekolah, dan perasaan takut dan was-was yang dihadapi guru ketika supervisor menanyakan persoalan yang ada dalam proses belajar mengajar.

Faktor ketiga kepemimpinan, yang mana kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah itu memiliki tugas yang berat untuk merealisasikan tujuan sekolah sebagaimana yang diamanatkan di dalam Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 dan diharapkan dapat menyeimbangkan dari semangat kerja, komitmen kerja, minat terhadap perkembangan pendidikan serta perkembangan mutu profesional para guru

yang banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah setidaknya harus mampu di dalam memberikan motivasi kerja guru dan meningkatkan disiplin guru sehingga nantinya dapat meningkatkan produktifitas dari kerja guru tersebut.

Faktor keempat adalah motivasi kerja. Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, hal ini karena motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mau dan berkeinginan melaksanakan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi hasil kerjanya. Fenomena yang tampak dilapangan menunjukkan bahwa kurangnya kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya, serta sikap tidak menyukai tantangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor kelima adalah komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi kelancaran tugas-tugas guru di sekolah. Tanpa komunikasi yang baik antara guru dengan kepala sekolah, antara guru sesama guru, antara guru dengan tenaga admnisitrasi sekolah, guru dengan siswa maupun guru dengan wali murid maka tujuan pendidikan tidak akan tercapai sebagaimana yang mestinya diharapkan. Fenomena yang ditemukan dilapangan 1) masih adanya beberapa guru yang mengeluh karena kepala sekolah jarang ditempat, sehingga komunikasi menjadi kurang lancar. 2) masih kurangnya sifat terbuka antara para guru dalam mengemukakan pendapat untuk memecahkan masalah. 3) masih kurang harmonisnya

hubungan komunikasi antara guru-guru dengan kepala sekolah sehingga sering terjadi kesalahan informasi dalam pelaksanaan tugas.

Faktor keenam yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah supervisi. Supervisi merupakan proses pemberian bantuan, bimbingan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Apabila supervisi dilaksanakan dengan baik, kemampuan profesional guru diduga akan baik. Kondisi tersebut diduga akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja guru.

Faktor ketujuh yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah kompetensi. Kompetensi pedagogik dan profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru sangat membantu guru dalam mengatasi kesulitan siswa dalam mengikuti proses pembelajaran. Hal ini akan menjadikan pembelajaran akan lebih aktif dan kinerja guru akan lebih baik, sehingga apabila hal tersebut terjadi maka diduga akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja guru. Namun fenomena yang terlihat di lapangan masih ada sebagian guru yang kurang semangat untuk meningkatkan kompetensinya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, terungkap berbagai faktor yang diduga turut mempengaruhi kepuasan kerja guru. Guna untuk memperoleh penelitian yang lebih jelas, maka peneliti hanya meneliti dua dari faktor tersebut yang diduga memberikan kontribusi yang dominan terhadap kepuasan kerja guru (Y), yaitu komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ).



#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini secara umum adalah “Apakah komunikasi interpersonal dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru di SMKN Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.” Secara lebih khusus, pertanyaan yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru di SMKN Kabupaten Bintan Kepulauan Riau?
2. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru di SMKN Kabupaten Bintan Kepulauan Riau?
3. Apakah komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru di SMKN Kabupaten Bintan Kepulauan Riau?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMKN Kabupaten Bintan Kepulauan Riau. Secara lebih khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru di SMKN Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.
2. Mendeskripsikan kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMKN Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.

3. Mendeskripsikan kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMKN Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada semua pihak yang terkait baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat itu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan, melalui kajian kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMKN di Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.
  - b. Dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dibidang lainnya
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi kepala sekolah sebagai masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.
  - b. Bagi guru sebagai masukan dalam memahami peran dan fungsinya sehingga meningkatkan kepuasan kerja guru.
  - c. Bagi Pengawas sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan dalam membina guru-guru sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
  - d. Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang kepuasan kerja guru.

## **G. Kebaharuan dan Orisinalitas**

Orisinalitas sebuah karya, tentu kita tahu bahwa dalam membuat sebuah karya kita haruslah menjaga orisinalitas dari karya kita, terutama pada karya akademik. Orisinalitas merupakan kriteria utama dan kata kunci dari hasil karya akademik terutama pada tingkat magister. Karya akademik, khususnya skripsi, tesis, dan disertasi, harus memperlihatkan bahwa karya itu orisinal. Untuk lebih memudahkan maka dari itu penulis mengambil sampel dua penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan masalah dengan penelitian yang akan dilakukan penulis untuk dijadikan perbandingan agar terlihat keorisinalitasan dari penulis.

1. Penelitian oleh Lilik (2020) Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. Secara sekilas penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak diindikasinya. Yang mana indikator kepuasan kerja dalam penelitian yang dilakukannya yaitu dilihat dari, pengakuan dari seseorang terhadap hasil kerja, jenis pekerjaan yang dilakukan serta wewenang yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya maupun pekerjaan orang lain dapat dihargai dengan baik. Untuk indikator motivasi dilihat dari segi, cara penyampaian dan penerimaan pesan, kerja sama dan umpan balik. Kemudian untuk indikator komunikasi interpersonal adalah keterbukaan, empati dan dukungan.

2. Penelitian Arif Rahman Hakim (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu dari segi variabel nya yang mana pada penelitian ini menggunakan variabel kompensasi, kemudian dari segi lokasi penelitian juga terdapat perbedaan yang mana penelitian yang dilakukan oleh Arif Rahman Hakim berada di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang sedangkan penulis di Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.