

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN
KERJA GURU DI SMK N KELOMPOK BISNIS DAN MANAJEMEN
KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata (S1) Pendidikan*



Oleh :

**RONNY
72147/2006**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGRI PADANG
2012**

HALAMAN PENGESAHAN

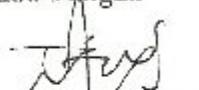
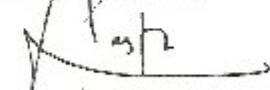
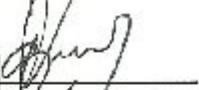
**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Pengaji Ujian
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SMKN KELOMPOK BISNIS DAN MANAJEMEN KOTA PADANG

Nama : Ronny
Nim : 72144/2006
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus2012

Tim Pengaji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: 1. Dra. Nelfia Adi, M.Pd	1. 
Sekretaris	: 2. Sulastri, S.Pd, M.Pd	2. 
Anggota	: 3.Nellitawati, S.Pd, M.Pd	3. 
Anggota	: 4. Drs. Syahril, M.Pd	4. 
Anggota	: 5. Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd	5. 

ABSTRAK

Judul	: Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang
Penulis	: Ronny
Pembimbing	: 1. Dra.Nelfia Adi , M.Pd 2. Sulastri , S.Pd , M.Pd

Latar belakang dari penelitian ini adalah masih rendahnya kepuasan kerja guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang.Untuk itu dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui kepuasan kerja guru dan komunikasi interpersonal guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang,.Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang.

Penelitian ini adalah penelitian korelasional yang mencoba melihat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang yang berjumlah 112 orang dan yang menjadi sampelnya sebanyak 31 orang yang diambil dengan menggunakan teknik stratified proportional random sampling.Instumen dalam penelitian ini adalah angket skala Likert yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya.

Validitas angket diuji dengan rumus korelasi tata jenjang sedangkan reliabilitasnya diuji dengan rumus Alpha.Hasil yang diperoleh untuk indeks validitas komunikasi interpersonal=0,98 dan indeks kepuasan kerja =0,91 sedangkan rho table=0,641 Pada taraf kepercayaan 99% dan 0,541 pada taraf kepercayaan 95%. Jadi rho hitung > rho tabel maka intrumen komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja dinyatakan valid.Indeks reliabilitas komunikasi interpersonal=0,834 dan kepuasan kerja=0,813. Sedangkan r tabel=0,641 pada taraf kepercayaan 99% dan 0,541 pada taraf kepercayaan 95%. Jadi r hitung > r tabel maka intrumen komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja dinyatakan reliable.

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan rumus korelasi produk moment.Hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang berada pada kategori cukup yaitu 77,4% untuk komunikasi interpersonal dan 77% untuk kepuasan kerja . Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang dengan diperoleh r hitung sebesar 0,88, r tabel =0,355 pada taraf kepercayaan 95%.Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka kepuasan kerja juga semakin baik pula.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah SWT untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntutan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibuk Nelfia Adi, M.Pd dan Sulastri, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawati perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
4. Kepala sekolah SMK Negeri 2 dan SMK Negeri 3 Kota Padang yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat ini.

5. Guru SMK Negeri 2 dan SMK Negeri 3 Kota Padang yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini.
6. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan , yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.

Teristimewa buat Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas dukungan moril dan materil serta dorongan do'a dan buat kakak dan adik yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin.

Padang, Juni 2012

Penulis

RONNY

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Perumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian	7

BAB II KERANGKA TEORI

A. Kajian teori	
1.Kepuasan Kerja	
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
b. Pentingnya Kepuasan Kerja	10
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja ...	11
d. Indikator Kepuasan Kerja	13
e. Tugas Guru	17
2.Komunikasi Interpesonal	
a.Pengertian Komunikasi Interpesonal	30
b.Pentingya Komunikasi Interpesonal	32
c.Tujuan Komunikasi Interpesonal	33
d.Efektifitas Komunikasi Interpersonal	34
e.Klasifikasi Komunikasi Interpersonal	36
f.Indikator Komunikasi Interpesonal	38
3.Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepusan Kerja Guru	42

B. Kerangka Koseptual	43
C. Hipotesis	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	45
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel	46
D. Jenis Data dan Sumber Data	49
E. Instrumen Penelitian.....	49
F. Pengumpulan Data	52
G. Teknik Analisa Data.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian	
1. Deskripsi Data Kepuasan Kerja	55
2. Deskripsi Data Komunikasi Interpersonal	57
B. Pengujian Hipotesis.....	58
C. Pembahasan	
1. Kepuasan Kerja.....	60
2. Komunikasi Interpersonal.....	61
3. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepusan Kerja Guru	63

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	56
2. Distribusi Skor Variabel Komunikasi Interpersonal.....	58
3. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	58
4. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X Dan Variabel Y	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	44
2. Histogram distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	56
3. Histogram distribusi Frekuensi Skor Variabel Komunikasi Interpersonal.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kisi-Kisi Penelitian	71
2. Angket Penelitian	72
3. Analisis Uji Coba	77
4. Tabel Pembantu Penggunaan Rumus Untuk Validitas Angket	79
5. Pengolahan Data	87
6. Tabel Harga Kritik Dari Product Moment	97
7. Tabel harga kritik dari rho spearman	98
8. Tabel Nilai-Nilai Chi kuadrat	99
9. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t	100
10. Surat Izin Penelitian	101
11. Tanda Bukti Pengambilan Data Penelitian	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan, yang mempunyai visi dan misi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Visi dan misi ini dapat dicapai dengan memfungsikan semua sumber daya yang ada di sekolah. Sumber daya itu meliputi sarana dan prasarana, guru, pegawai, dan pihak-pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung berperan dalam kemajuan pendidikan. Agar terlaksananya pendidikan secara optimal salah satu komponen yang ikut berperan dalam usaha meningkatkan sumber daya manusia adalah guru. Guru harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional.

Sebagaimana yang dikemukakan Soetomo (1993:17) "ada empat peranan utama guru dalam proses pendidikan di sekolah yakni sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan sebagai administrator". Pelaksanaan keempat peran tersebut menyebabkan beratnya beban dan tanggung jawab guru.

Seorang guru selain mengajar memberikan pelajaran juga harus memberikan bimbingan, tuntunan, pimpinan, asuhan, latihan dan teladan kepada siswa. Selain itu guru dipengaruhi oleh kepuasan mengerjakan administrasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2008:249)

“kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan, sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Jadi, kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Rivai (2008:249) kepuasan kerja adalah “penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”. Dengan adanya kepuasan kerja guru akan merasa senang dalam bekerja dan pekerjaanpun akan terlaksana dengan baik. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sehubungan dengan kepuasan kerja guru perlu menjadi perhatian pimpinan karena akan berdampak terhadap pelaksanaan hasil kerja guru. Hasil kerja guru merupakan kinerja yang sangat penting dalam membantu ketercapaian setiap tujuan organisasi yang telah direncanakan, karena kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Kinerja juga meruapakan gambaran

secara umum tentang kemampuan seseorang, prestasi dan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengamatan penulis pada saat PL Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang bulan Januari – Juni 2010 terlihat kurangnya kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut :

1. Guru sering mengeluh karena tugas yang diberikan oleh kepala sekolah terlalu banyak sehingga menimbulkan rasa kurang senang guru dalam melakukan tugas tersebut.
2. Sebagian guru yang merasa kurang senang dalam melaksanakan tugas tambahan di sekolah, misalnya membuat program pembelajaran.
3. Sebagian guru yang merasa tugas yang diberikan padanya merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan menjadi terabaikan. Pekerjaan yang selalu sama dalam suatu organisasi akan membuat pegawai merasa bosan misalnya piket mengantikan guru yang tidak masuk.
4. Kepala sekolah kurang memberikan keleluasaan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya kepala sekolah selalu mengawasi pekerjaan yang dilakukan guru, hal ini akan membuat guru tidak leluasa dalam bekerja.

Fenomena di atas mencerminkan masih kurangnya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja pegawai dapat disebabkan

oleh berbagai faktor, diantaranya faktor lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Lingkungan sosial yang baik terlihat dari harmonis dan akrabnya hubungan interpersonal satu sama lain, akan menjadikan orang merasa senang bekerja dan pekerjaan dapat terlaksana dengan lancar. Hubungan interpersonal yang baik terbina karena adanya komunikasi interpersonal yang baik.

Komunikasi interpersonal menurut Muhammad (2000:159) adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat saling diketahui balikannya. Tan dalam Liliweri (1997:12) menyatakan "komunikasi interpersonal merupakan komunikasi tatap muka antara dua orang atau lebih".

Komunikasi interpersonal yang terbina dengan baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan pekerjaan sekolah, sehingga proses pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan lancar dan tujuan pendidikan dapat dicapai lebih efektif. Hal ini akan dapat menimbulkan rasa senang atau puas guru dalam melaksanakan tugasnya.

Komunikasi interpersonal yang baik akan sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas guru. Sehingga hasil kerja menjadi baik. Hasil kerja yang baik mempengaruhi kepuasan guru.

Namun kenyataannya yang kelihatan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang antara

guru dan kepala sekolah kurang berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang muncul antara lain:

1. Pada saat kepala sekolah memberikan perintah kepada guru, sementara itu kepala sekolah tidak memberikan kejelasan yang pasti, dan gurupun tidak berani untuk bertanya karena takut dianggap salah.
2. Selain itu adanya sikap acuh tak acuh dari kepala sekolah waktu berkomunikasi dengan guru maupun antara guru dengan sesama guru lainnya.
3. Selanjutnya adanya kesan sikap kepala sekolah dalam berkomunikasi yang menekan guru, bahwa apa yang disampaikan kepala sekolah harus didengar dan dilaksanakan.

Berdasarkan fenomena kepusan kerja dan komunikasi interpersonal di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh lewat penelitian yang berjudul "Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang".

B. Identifikasi masalah

Kepuasan kerja merupakan suatu keharusan bagi setiap pimpinan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu,

Anagora (1992:81) menyatakan banyak faktor yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja guru, menurut Herzberg dalam Imron (1995:116), mengatakan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja guru adalah supervisi teknis, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi kesejahteraan, kondisi kerja, efek kerja terhadap kehidupan pribadi, keamanan kerja, peluang untuk tumbuh dan status. Sedangkan menurut Gilmer yang dikutip dalam as'ad (1991:114) faktor-faktor dan fasilitas yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut: kesempatan untuk maju, gaji, keamanan, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi antara karyawan dan fasilitas.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri kelompok bisnis dan manajemen Kota Padang?
2. Bagaimana komunikasi interpersonal guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri kelompok bisnis dan manajemen Kota Padang?
3. Bagaimana hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri kelompok bisnis dan manajemen Kota Padang?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang:

1. Kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang.
2. Komunikasi interpersonal guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang.
3. Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi:

1. Guru-guru sebagai balikan dari proses komunikasi interpersonal yang terjadi di sekolah dan tentang kepuasan kerja mereka dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kepala sekolah untuk membina komunikasi interpersonal yang efektif di sekolahnya dan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.
3. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang dalam membina kepala sekolah untuk meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif di sekolah dan meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah.

4. Peneliti untuk menambah ilmu pengetahuan dan memberikan pengalaman langsung dalam penelitian, dan kaitan dengan pemanfaatan ilmu selama kuliah khususnya tentang kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah pernyataan senang atau tidak senang seseorang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai. Davis dan Newstrom (1990:105), mengemukakan "kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka". Menurut Anoraga dan Suyati (1995:125) "kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja".

Kemudian Anoraga (1992:82), mengatakan "kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi social, kondisi fisik, dan kondisi psikologis". Handoko (1996:193), "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para guru memandang pekerjaan mereka". Sebagaimana yang dikemukakan oleh As'ad (1991:149) bahwa "semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya".

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang selanjutnya akan diwujudkan dalam perbuatan dan tingkah laku dalam bekerja seperti perasaan senang, perasaan puas dan perasaan suka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

b. Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat penting bagi guru, karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru akan berdampak terhadap pekerjaannya. Kalau guru merasa puas, tentu ia akan bekerja lebih baik untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih, sebaliknya bila guru tidak merasa puas maka ia akan mengabaikan pekerjaannya.

Handoko (1996:93) mengatakan, " Kepuasaan kerja sangat penting karena dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif seseorang dalam pekerjaannya dengan sesuatu yang dihadapi di lingkungannya". Imron (1995:209) mengemukakan, "pentingnya kepuasan kerja guru untuk meningkatkan produktifitas kerja guru". Kemudian Handoko (1996:195-196) menambahkan, "kepuasan kerja sangat penting untuk memelihara guru agar lebih tanggap terhadap lingkungan multivisional dan untuk aktualisasi diri dimana guru dapat menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja".

Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat perlu diciptakan di lingkungan sekolah karena dengan adanya kepuasan kerja yang

dirasakan guru maka akan timbul sikap positif guru terhadap pekerjaan dan lingkungannya sehingga ia akan bekerja lebih giat, bergairah dan bersemangat Serta berproduktifitas tinggi terhadap kerjanya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Locke yang dikutip Imron (1995:214) sumber-sumber kepuasan kerja seseorang itu adalah kerja itu sendiri, gaji, promosi, penghargaan, keuntungan yang diperoleh, kondisi kerja, supervisi, kerja sama antar pekerja, serikat kerja dan manajemen. De Roche (1985) yang dikutip Imron (1995:214) "sumber-sumber kepuasan kerja guru adalah keterlibatan guru dalam membuat keputusan sekolah, pengakuan yang dirasakan guru, harapan guru, hubungan antar personil yang terjadi dalam lingkungan kerja dan otoritas yang diterima oleh guru".

Muhammad (2000:79) mengatakan ada dua kemungkinan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja seseorang, yaitu karena seseorang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkannya mengenai pekerjaan dan karena hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik dengan kata lain disebabkan oleh masalah komunikasi dan masalah komunikasi interpersonal.

Herzberg dalam Imron (1995:116) mengatakan, "sumber-sumber ketidakpuasan kerja adalah supervisi teknis, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi kesejahteraan kondisi kerja, efek kerja terhadap kehidupan pribadi, keamanan kerja, peluang untuk tumbuh dan status". Diabaikannya sumber-sumber ketidak puasan

kerja ini bisa menjadikan penyebab turunnya performansi kerja seseorang ketaraf yang sangat rendah. Dengan demikian komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang, dan mempunyai kontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru.

Menurut Burt (dalam Anoraga,1992:83) mengatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain: hubungan langsung antara manajer dengan karyawan, faktor fisikis dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja".
- 2) Faktor individual yaitu yang berhubungan dengan sikap, umur dan jenis kelamin.
- 3) Faktor-faktor luar yaitu hal-hal yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan.

Dari ketiga faktor yang mempengaruhi kerja yang disampaikan oleh Burt tersebut, menjadikan hubungan kerja yang baik dalam suatu lingkungan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Menurut Chiselli dan Brown yang dikutip Anoraga (1992:83), "faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah kedudukan, pangkat, jabatan, masalah umur, jaminan finansial, dan mutu penagawasan". Anthony (1977) yang dikutip Anoraga (1992:83) mengemukakan "faktor-faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kita harus menyukai pekerjaan kita, kita harus

berorientasi mencapai prestasi yang tinggi dan kita harus mempunyai sikap positif dalam menghapi kesulitan".

Dari berbagai pendapat di atas, disimpulkan bahwa faktor utama yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan perasaan yang terdapat dalam diri seseorang. Perasaan ini timbul karena adanya kesesuaian dengan situasi dan kondisi pekerjaan yang dilakukan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang guru akan tinggi apabila guru senantiasa merasa senang dalam bekerja. Perasaan senang akan tampak pada sikap positif guru terhadap pekerjaan yang selanjutnya akan menghasilkan produktifitas yang tinggi. Imron (1995:209) mengatakan "guru yang menyukai atau puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan sikap positifnya untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya". Kemudian Siagian (1995:126) mengemukakan "sikap seseorang terhadap pekerjaannya akan berpengaruh pada tingkat keterlibatannya dalam organisasi dan komitmennya terhadap organisasi". Hornby dalam Rais (2003:14) adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega, dan senang, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisinya. Nitisemito (1994:162) mengatakan bahwa "kurangnya gairah kerja disebabkan karena rasa ketidakpuasan dari para pegawai". Robbins (2003:105) mengatakan bahwa "karyawan

yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja mengeluh terhadap pekerjaannya". Dengan demikian karyawan yang merasakan kepuasan kerja maka ia tidak akan mengeluh terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja adalah 1) perasaan senang dalam bekerja, 2) kegairahan kerja, 3) tidak mengeluh dalam bekerja, 4) lega dalam bekerja, dan 5) komitmen terhadap tugas.

1) Senang dalam bekerja

Handoko(1996:193) menyebutkan bahwa "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dengan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan sikap positif seperti perasaan lega dalam pekerjaan, perasaan senang dalam bekerja. Menurut Depdiknas (2001:932) perasaan senang adalah "rasa atau keadaan batin sewaktu menghadapi (merasai) sesuatu dengan rasa puas dan lega, tanpa rasa susah dan kecewa".

Seseorang yang merasa senang dalam bekerja ia akan merasakan suatu kelegaan setelah menyelesaikan beban tugasnya. Perasaan lega terlihat dari sikap mereka yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan dapat merasakan kepuasan batin dalam dirinya.

Jadi perasaan senang/lega adalah cerminan suatu tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan beban tugas dengan baik dan benar.

2) Kegairahan kerja

Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu ingin bekerja untuk mendapatkan kepuasan kerja kembali, tentunya dengan lebih giat dan bersemangat. Tiffin dalam As'ad (1992:82) mengatakan kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Hubungan kepuasan kerja yang berdasarkan pendapat di atas menggambarkan guru yang merasa puas dengan pekerjaannya selalu ingin melakukan pekerjaannya tersebut dengan lebih baik dan hasil yang maksimal.

Depdikbud (1991:285) kata bergairah berarti sangat ingin akan, berhasrat, dan bersemangat. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa guru yang merasa bergairah dalam bekerja akan bekerja dengan bersemangat, berhasrat atau sangat ingin melakukan pekerjaannya lagi. Guru yang memiliki kegairahan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya akan terlihat dari sikapnya yang antusias, bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Perasaan lega dalam bekerja

Menurut Depdikbud (1991:75) lega berarti merasa senang,

tentram, tidak gelisah (khawatir) lagi. Guru yang merasakan perasaan lega dapat melakukan pekerjaan tanpa merasa khawatir, gelisah, dan merasakan ketentraman dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perasaan lega seseorang guru dapat terlihat dari sikap mereka dalam menjalankan tugas yang dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu guru yang merasakan kelegaan pada dirinya akan berusaha bekerja dengan baik agar dapat merasakan perasaan yang sama terhadap pekerjaan selanjutnya.

4) Tidak mengeluh dalam bekerja.

Seseorang yang bekerja dengan gembira, bergairah, dan lega tidak akan pernah mengeluh dalam bekerja. Sikap tidak mengeluh akan tercermin dari sikap guru yang tidak merasa terbebani atau terpaksa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun beban pekerjaannya banyak.

Selanjutnya Depdiknas (2001:536) tidak mengeluh adalah ungkapan yang keluar karena perasaan tidak susah, tidak kecewa. Depdikbud (1991:472) mengeluh berarti menyatakan susah, baik karena penderitaan, kesakitan, kekecewaan dan sebagainya. Jadi guru yang tidak mengeluh dalam bekerja, tidak akan pernah menyatakan pekerjaanya susah atau terbebani dalam setiap tugas.

5) Komitmen dalam tugas

Menurut Siagian (1995:126) "komitmen adalah sampai sejauh mana seorang mengidentifikasi diri sendiri secara positif terhadap tugasnya". Seorang guru akan merasa puas bekerja bila ia menyenangi pekerjaannya dan berjanji pada dirinya untuk mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh. Jadi guru yang mempunyai komitmen terhadap tugas akan terlihat dari sikap dan perilaku positif guru yang tampak pada menjaga nama baik sekolah, setia pada atasan dan rekan kerja dan bisa menyelesaikan masalah dengan baik.

e. Tugas Guru

Tugas guru sebagai pendidik profesional sesungguhnya sangat komplek, tidak terbatas pada berlangsungnya interaksi belajar mengajar di kelas. Bafadal (1992:23) mengemukakan bahwa "guru juga mempunyai kerja sebagai tenaga edukatif dan administratif. sebagai tenaga edukatif guru mempunyai tugas yang berhubungan dengan kegiatan proses belajar mengajar, sedangkan sebagai tenaga administratif guru mempunyai tugas sebagai yang berkaitan dengan aktifitas pengelolaan administrasi, seperti mengelola kurikulum, dan administrasi siswa.

Menurut Usman (2001:6) "tugas guru dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis yaitu, tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan". Tugas guru

sebagai profesi meliputi mengajar, mendidik dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan kepada siswa. Dalam bidang kemanusiaan di sekolah guru harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua, ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya. Dalam bidang kemasyarakatan, guru mempunyai tugas mengajar dan mendidik masyarakat untuk menjadi warga negara indonesia yang bermoral pancasila dan mencerdaskan kehidupan. bangsa.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 menjelaskan ada empat pokok kegiatan, yaitu

1. Perencanaan proses pembelajaran

Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar.

2. Pelaksanaan proses pembelajaran

A.Persyaratan pelaksanaan proses pembelajaran:

- (1). Rombongan belajar Jumlah maksimal peserta didik setiap rombongan belajar adalah: SD/MI : 28 peserta didik, SMP/MT : 32 peserta didik , SMA/MA : 32 peserta didik, SMK/MAK : 32 peserta didik.
- (2). Beban kerja minimal guru, beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan, beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada huruf a di atas adalah se kurang-kurang nya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu
- (3). Buku teks pelajaran,
- (4). Pengelolaan kelas,

B. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, :ayiatan inti dan kegiatan penutup.

1. Kegiatan Pendahuluan

Dalam kegiatan pendahuluan, guru:

- a. menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran;
- b. mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari;
- c. menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai;
- d. menyampaikan cakupan materi dan penjelasanuraian kegiatan sesuai silabus.

2. Kegiatan Inti

Pelaksanaan kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai KD yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, yang dapat meliputi proses eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi.

a. Eksplorasi

Dalam kegiatan eksplorasi, guru:

- 1) melibatkan peserta didik mencari informasi yang luas dan dalam tentang topik/tema materi yang akan dipelajari dengan menerapkan prinsip alam takambang jadi guru dan belajar dari aneka sumber;
- 2) menggunakan beragam pendekatan pembelajaran, media pembelajaran, dan sumber belajar lain;
- 3) memfasilitasi terjadinya interaksi antarpeserta didik serta antara peserta didik dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar lainnya;
- 4) melibatkan peserta didik secara aktif dalam setiap kegiatan pembelajaran; dan
- 5) memfasilitasi peserta didik melakukan percobaan di laboratorium, studio, atau lapangan.

b. Elaborasi

Dalam kegiatan elaborasi, guru:

- 1) membiasakan peserta didik membaca dan menulis yang beragam melalui tugas-tugas tertentu yang bermakna;
- 2) memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis;
- 3) memberi kesempatan untuk berpikir, menganalisis, menyelesaikan masalah, dan bertindak tanpa rasa takut;

- 4) memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran kooperatif dan kolaboratif;
- 5) memfasilitasi peserta didik berkompetisi secara sehat untuk meningkatkan prestasi belajar;
- 6) memfasilitasi peserta didik membuat laporan eksplorasi yang dilakukan baik lisan maupun tertulis, secara individual maupun kelompok;
- 7) memfasilitasi peserta didik untuk menyajikan rias; kerja individual maupun kelompok;
- 8) memfasilitasi peserta didik melakukan pameran, turnamen, festival, serta produk yang dihasilkan;
- 9) memfasilitasi peserta didik melakukan kegiatan yang menumbuhkan kebanggaan dan rasa percaya diri peserta didik.

c. Konfirmasi

Dalam kegiatan konfirmasi, guru:

- 1) memberikan umpan balik positif dan penguatan dalam bentuk lisan, tulisan, isyarat, maupun hadiah terhadap keberhasilan peserta didik,
- 2) memberikan konfirmasi terhadap hasil eksplorasi dan elaborasi peserta didik melalui berbagai sumber,
- 3) memfasilitasi peserta didik melakukan refleksi untuk memperoleh pengalaman belajar yang telah dilakukan,
- 4) memfasilitasi peserta didik untuk memperoleh pengalaman yang bermakna dalam mencapai kompetensi dasar:

- a) berfungsi sebagai narasumber dan fasilitator dalam menjawab pertanyaan peserta didik yang menghadapi kesulitan, dengan menggunakan bahasa yang baku dan benar;
- b) membantu menyelesaikan masalah;
- c) memberi acuan agar peserta didik dapatmelakukan pengecekan hasil eksplorasi;
- d) memberi informasi untuk bereksplorasi lebih jauh;
- e) memberikan motivasi kepada peserta didik yang kurang atau belum berpartisipasi aktif.

3. Kegiatan Penutup

Dalam kegiatan penutup, guru:

- a. bersama-sama dengan peserta didik dan/atau sendiri membuat rangkuman/simpulan pelajaran;
- b. melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram;
- c. memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran;
- d. merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, layanan konseling dan/atau memberikan

3. Penilaian Hasil Pembelajaran

Penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk

mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran.

Penilaian dilakukan secara konsisten, sistematik, dan terprogram dengan menggunakan tes dan nontes dalam bentuk tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek dan/atau produk, portofolio, dan penilaian diri. Penilaian hasil pembelajaran menggunakan Standar Penilaian Pendidikan dan Panduan Penilaian Kelompok Mata Pelajaran.

4. Pengawasan Proses Pembelajaran

A. Pemantauan

1. Pemantauan proses pembelajaran dilakukan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran.
2. Pemantauan dilakukan dengan cara diskusi kelompok terfokus, pengamatan, pencatatan, perekaman, wawancara, dan dokumentasi.
3. Kegiatan pemantauan dilaksanakan oleh kepala dan pengawas satuan pendidikan.

B. Supervisi

1. Supervisi proses pembelajaran dilakukan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran.
2. Supervisi pembelajaran diselenggarakan dengan cara pemberian contoh, diskusi, pelatihan, dan konsultasi.
3. Kegiatan supervisi dilakukan oleh kepala dan pengawas satuan pendidikan.

C. Evaluasi

1. Evaluasi proses pembelajaran dilakukan untuk menentukan kualitas pembelajaran secara keseluruhan, mencakup tahap perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran.
2. Evaluasi proses pembelajaran diselenggarakan dengan cara:
 - a. membandingkan proses pembelajaran yang dilaksanakan guru dengan standar proses,
 - b. mengidentifikasi kinerja guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi guru.
3. Evaluasi proses pembelajaran memusatkan pada keseluruhan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

D. Pelaporan

Hasil kegiatan pemantauan, supervisi, dan evaluasi proses pembelajaran dilaporkan kepada pemangku kepentingan.

E. Tindak lanjut

1. Penguatan dan penghargaan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar.
2. Teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru yang belum memenuhi standar.
3. Guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan/penataran lebih lanjut.

Dalam Bab XI pasal 39 ayat 2 Undang-undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan, Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pada perguruan tinggi".

Sardiman (2004:125) mengatakan "tugas guru tidak semata-mata sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik sekaligus sebagai pembimbing". Berdasarkan uraian tersebut tugas inti dari seorang guru adalah sebagai pengajar, pendidik dan sebagai pembimbing.

Pelaksanaan proses belajar mengajar berintikan interaksi guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar merupakan dua hal yang berbeda, tetapi membentuk satu kesatuan. Belajar merupakan kegiatan yang dilakukan oleh siswa, sedangkan mengajar adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru, ia

menyampaikan pelajaran agar murid memahami dengan baik semua pengetahuan yang telah disampaikannya itu. Selain memberikan pengajaran guru juga harus berusaha agar terjadi perubahan sikap, keterampilan, kebiasaan, hubungan sosial dan apresiasi melalui pengajaran yang diberikannya.

a) Evaluasi pengajaran

Setelah melaksanakan proram pengajaran, maka guru mempunyai tugas untuk melakukan evaluasi atau penilaian terhadap proses belajar mengajar. Evaluasi merupakan suatu proses untuk mendapatkan informasi tentang hasil pelaksanaan program pengajaran yang telah dilaksanakan. Informasi hasil ini dibandingkan dengan hasil sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Usman (2001:11) mengatakan bahwa "kegiatan evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau belum, dan apakah materi yang diajarkan sudah cukup tepat". Dengan kata lain evaluasi pelaksanaan program pengajaran dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan terhadap perencanaan program pengajaran selanjutnya dan pelayanan yang kan diberikan kepada siswa berupa progaram pengayaan dan remedial.

1. Tugas guru sebagai pendidik

Tugas guru menurut Abubakar (1992:87) yaitu "tugas guru sebagai pendidik artinya pemberian bimbingan kepada anak agar dapat berkembang seoptimal mungkin dan dapat meneruskan serta mengembangkan nilai-nilai hidup". Karena itu tugas guru sebagai pendidik jauh lebih tinggi daripada tugas guru hanya sebagai pengajar. Tugas guru sebagai pendidik lebih ditekankan kepada pesan-pesan moral yang lebih tinggi dan dapat dihayati serta dilaksanakan dalam waktu yang lama. Oleh karena itu tugas sebagai pendidik lebih diarahkan kepada pendekatan manusiawi, sehingga akan terjadi komunikasi yang interaktif seperti anak dan orang tuanya bukan sekedar murid dengan gurunya.

Hasil yang diharapkan dari tugas guru sebagai pendidik adalah adanya perubahan sikap, perilaku, moral, etika dan akhlak dari anak didik ke arah yang lebih baik sehingga dapat mengembangkan nilai-nilai hidup dan beradaptasi secara sosial dengan masyarakat di lingkungannya.

2. Tugas guru sebagai pembimbing

Tugas guru sebagai pembimbing yang dimaksudkan di sini adalah tugas guru dalam memberikan bantuan kepada seseorang atau beberapa individu agar siswa dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan mandiri

dengan memanfaatkan kekuatan individu dan sarana yang ada yang dapat dikembangkan berdasarkan norma yang berlaku.

Hamalik (2000:33) bimbingan adalah "proses pemberian bantuan terhadap individu untuk mencapai pernaharnan dan pengarahan diri yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimum terhadap sekolah, keluarga, dan masyarakat". Sebagai pembimbing guru juga harus bertugas memberikan bimbingan kepada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapi, sebab proses belajar menagajar berkaitan erat dengan berbagai masalah di luar kelas yang sifatnya non akademis.

Selanjutnya Hamalik (2000:34) mengatakan sehubungan dengan tugasnya sebagai pembimbing seorang guru harus:

- a) Mengumpulkan data tentang siswa.
- b) Mengamati tingkah laku siswa dalam situasi sehari-hari.
- c) Mengenal para siswa yang membutuhkan bantuan khusus.
- d) Mengadakan pertemuan atau hubungan dengan orang tua siswa, baik secara individu ataupun secara kelompok, untuk memperoleh saling pengertian tentang pendidikan anak.
- e) Bekerjasama dengan masyarakat dan lembaga-lembaga lainnya untuk membantu memecahkan masalah siswa.
- f) Menbuat catatan pribadi siswa serta menyiapkannya dengan baik.

- g) Menyelenggarakan bimbingan kelompok atau individu.
- h) Bekerjasama dengan petugas bimbingan lainnya untuk membantu memecahkan masalah siswa.
- i) Menyusun program bimbingan sekolah bersama dengan petugas bimbingan lainnya.
- j) Meneliti kemajuan siswa baik di sekolah, maupun di luar sekolah.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah peran guru sebagai pembimbing menuntun anak dalam perkembangannya dengan jalan memberikan lingkungan dan arch yang sesuai denagn tujuan pendidikan.

2. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Maka dari itu perlu bagi seoarang pimpinan termasuk kepala sekolah mengetahui konsepkonsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi secara efektif Dengan terjalinnya komunikasi interpersonal secara baik antar personal sekolah, maka dapat menciptakan saling pengertian dan saling memberikan informasi yang dibutuhkan untuk kepentingan bersama.

Menurut Muhammad (2000:159) "komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling

kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikannya. Devito (dalam Liliweri,1997:12) mengatakan bahwa "komunikasi interpersonal merupakan pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang atau sekelompok orang dengan efek dan umpan balik yang langsung".

Menurut Dean yang dikutip Liliweri (1997:12) mengemukakan "komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dihubungkan dengan pertemuan antara dua, tiga atau mungkin empat orang yang terjadi secara spontan dan tidak berstruktur". Depari (1988) dalam Liliweri (1997:12) mengatakan "komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi. Selanjutnya Thoha (2000:166) mengatakan "komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik dengan-segera". Tan dalam Liliweri (1997:12) menyatakan "komunikasi interpersonal merupakan komunikasi tatap muka antara dua orang atau lebih". Bentuk komunikasi ini yang digunakan di sekolah adalah komunikasi antara seorang guru dengan guru lain atau antara guru dengan kepala sekolah.

Dari berbagai pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara

komunikator dengan komunikan yang langsung diketahui balikannya.

b. Pentingnya Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal sangat penting bagi pelaksanaan tugas guru di sekolah. Bila komunikasi interpersonal tidak lancar antara sesama guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha dan siswa maka guru tidak akan efektif dalam melaksanakan tugas mengajarnya di kelas. Jhonson (1981) yang dikutip Supratiknya (1995:9) mengatakan "pentingnya komunikasi interpersonal yakni membantu perkembangan intelektual dan sosial kita, identitas atau jati diri kita terbentuk dalam dan lewat komunikasi dengan orang lain, dapat memahami orang-orang yang ada di sekeliling kita dan terciptanya hubungan baik dengan orang lain".

Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal perlu diciptakan di sekolah karena dengan adanya komunikasi interpersonal dapat membantu perkembangan intelektual dan sosial guru dengan guru lainnya maupun antara guru dengan kepala sekolah, serta dengan adanya komunikasi interpersonal guru dengan juga dapat membina hubungan baik dengan guru lainnya atau dengan kepala sekolah dalam memperlancar semua tugas-tugas sekolah. Jadi bila tercipta hubungan baik dengan sesamanya maka semua beban tugas mengajar guru yang diberikan kepala sekolah dapat dilaksanakan dengan baik.

Menurut Effendi (1993:60) mengatakan "pentingnya

komunikasi interpersonal adalah karena prosesnya memungkinkan secara dialogis, maka nampak adanya upaya dari pelaku komunikasi untuk terjadi pengertian bersama dan empati".

Dari pendapat ahli di atas, disimpulkan pentingnya komunikasi interpersonal secara dialog atau tatap muka dalam pelaksanaan tugas guru, adalah ada upaya dari guru untuk berkomunikasi secara baik terhadap semua personal sekolah dan guru hendaknya bisa merasakan masalah temannya Serta keluhan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugasnya di sekolah supaya bisa diatasi secara bersama-sama. Jadi pentingnya komunikasi interpersonal yang baik akan berdampak terhadap perilaku guru di sekolah. Dengan terjadi komunikasi yang baik akan menimbulkan gairah guru dalam mengajar, disiplin guru, setia terhadap tugas, dan melaksanakan semua tugas dengan tanggung jawab.

c. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Dalam kehidupan sehari-hari seorang pimpinan (kepala sekolah) Bering berhubungan dengan sesama guru maupun orang-orang diluar sekolah dengan tujuan untuk menyampaikan informasi kepada mereka, agar apa yang disampaikan atau diminta dapat dimengerti oleh masingmasing pihak.

Muhammad (2000:167-168) mengatakan bahwa tujuan komunikasi interpersonal dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu:

- 1) Dilihat sebagai faktor yang memotivasi atau aiasan mengapa

kita terlibat dalam komunikasi interpersonal. Berdasarkan hal ini kita dapat mengatakan bahwa kita terlibat komunikasi interpersonal untuk mendapatkan kesenangan, untuk membantu, dan mengubah tingkah laku seseorang.

- 2) Dipandang sebagai hasil atau efek umum dari komunikasi interpersonal. Berdasarkan hal ini kita dapat mengatakan bahwa tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang diri, membentuk hubungan yang lebih berarti dan memperoleh pengetahuan dunia luar.

Kemudian Widjaja (1993:10), "komunikasi interpersonal mempunyai beberapa tujuan yakni supaya yang kita sampaikan itu dapat dimengerti, memahami orang lain, supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain, dan menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu".

d. Efektifitas Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adakalanya efektif dan adakalanya tidak efektif. Menurut Sutaryadi (1990:110) keefektifan komunikasi meliputi tiga kriteria yaitu:

- 1) Kualitas dari pada pesan dan penyampaian yang meliputi kejelasan, waktu konsistensi, kepanjangan, dan interest bersama.
- 2) Pencapaian hasil yang dikehendaki
- 3) Keefektifan harus dipertimbangkan dari perspektif waktu

artinya situasi dan kondisi yang kurang tepat, yang dimaksud adalah waktu-waktu tertentu dimana dirasakan penyampaian komunikasi akan kurang mencapai sasaran.

Kemudian Thoha (2000:166) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal dapat efektif perlunya lima hat, yakni:

- 1) Keterbukaan
- 2) Empati
- 3) Dukungan
- 4) Kepositifan
- 5) Kesamaan.

Menurut Roger dalam Muhammad (2000:176) mengatakan bahwa hubungan interpersonal akan terjadi secara efektif apabila kedua belah pihak memenuhi kondisi sebagai berikut:

- 1) Bertemu satu sama lain secara personal.
- 2) Empati secara tepat terhadap pribadi yang lain clan berkomunikasi yang dapat dipahami satu sama lain secara berarti.
- 3) Menghargai satu sama lain, bersifat positif dan wajar tanpa menilai atau keberatan.
- 4) Menghayati pengalaman satu sama lain dengan sungguh-sungguh, bersikap menerima dan empati satu sama lain.
- 5) Merasa bahwa saling menjaga keterbukaan dan iklim yang mendukung dan mengurangi kecendrungan gangguan arti.

- 6) Memperlihatkan tingkah laku yang percaya penuh dan memperkuat perasaan aman terhadap yang lain.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efektifitas pelaksanaan komunikasi interpersonal di dalam organisasi sekolah dapat dilihat dari proses penyampaian pesan, kualitas pesan yang disampaikan, hasil atau umpan balik yang dicapai dan waktu pelaksanaan komunikasi itu sendiri.

e. Klasifikasi Komunikasi Interpersonal

Muhammad (2000:159) mengatakan, "Ada bermacam-macam nama komunikasi interpersonal diantaranya komunikasi diadik, dialog, wawancara, percakapan, dan komunikasi tatap muka". Selanjutnya Redding dalam Muhammad (2000:159) mengembangkan klasifikasi komunikasi interpersonal menjadi: 1) interaksi intim, 2) percakapan sosial, 3) introgasi atau pemeriksaan dan 4) wawancara.

1) Interaksi intim

Interaksi intim termasuk komunikasi di antara teman baik. Didalam organisasi, hubungan ini dikembangkan dalam sistem komunikasi informal. Kekuatan dari hubungan antara personil sekolah dapat memperkuat iklim interaksi di sekolah. Bila hubungan yang terlibat di antara personil sekolah baik, maka komunikasi akan tercipata dengan baik pula.

2) Percakapan sosial

Percakapan sosial adalah interaksi untuk menyenangkan

seseorang secara sederhana dengan sedikit berbicara. Tipe komunikasi tatap muka penting bagi pengembangan hubungan informal dalam suatu organisasi. Dalam percakapan sosial ini hubungan antar personal sekolah sangat penting. Sehingga dengan adanya percakapan tersebut, semua personil sekolah merasa senang dan bisa menjalin hubungan informal yang baik dalam sekolah.

3) Introgasi atau pemeriksaan

Introgasi atau pemeriksaan adalah interaksi antara seseorang yang ada dalam kontrol, yang meminta atau bahkan menuntut informasi daripada yang lain. Di sekolah bentuk interogasi ini guru, kepala sekolah, pegawai TU dan siswa bisa saja berdebat satu sama lain dalam mengemukakan pendapatnya.

4) Wawancara

Wawancara adalah salah satu bentuk interpersonal di mana dua orang terlibat dalam percakapan yang berupa tanya jawab. Salah seorang mengajukan pertanyaan dan yang lain mendengarkan sampai tujuan wawancara tercapai. Misalnya guru ingin sertanya bagaimana meningkatkan hasil belajar siswa, maka dengan adanya tanya jawab guru dapat memperoleh jawaban yang akurat.

f. Indikator Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal akan tercipta dengan baik di sekolah, bila adanya keakraban dan kedekatan yang ditimbulkan dari hubungan antara semua personil sekolah. Kesalah pahaman dalam menjalin hubungan komunikasi interpersonal juga tidak akan terjadi, bila masing-masing personil sekolah terbuka terhadap sesama temannya, kepala sekolah, pegawai TU dan siswa.

Menurut Devito (1976) yang dikutip Liliweri (1997:13), indikator dari komunikasi interpersonal yaitu keterbukaan, empati, dukungan, perasaan positif dan kesamaan. Rakhmat (2001:129), mengemukakan "kepercayaan, keterbukaan, suportif merupakan indikator hubungan antar pribadi dalam komunikasi interpersonal". Selanjutnya Devito yang dikutip Thoha (2000:166-167) mengatakan "bahwa keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, clan kesamaan merupakan indikator dari syarat keefektifan komunikasi interpersonal".

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa yang menjadi indikator komunikasi interpersonal adalah 1) keterbukaan, 2) empati, 3) kesamaan, 4) berfikir positif dan 5) dukungan.

1) Keterbukaan

Membuka diri berarti membagikan kepada orang lain perasaan kita terhadap sesuatu yang dikatakan atau dilakukannya,

atau perasaan kita terhadap kejadian-kejadian yang barn saja kita saksikan. Sikap terbuka sangat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif.

Hal ini senada dengan pendapat Supratiknya (1995:15) yang dikutip Johnson yang mengatakan manfaat dari membuka diri yaitu:

- a) Membuka diri merupakan dasar hubungan yang sehat antara dua orang.
- b) Semakin bersikap terbuka kepada orang lain, semakin orang lain menyukai diri kita.
- c) Orang rela membuka diri kepada orang lain terbukti cenderung memiliki sifat kompeten dan fleksibel.
- d) Dasar relasi yang memungkinkan komunikasi intim baik dengan diri kita maupun dengan orang lain.
- e) Membuka diri berarti bersikap realistic.

2) Empati

Effendy dalam Liliweri (1995:78) mengemukakan bahwa "empati adalah kemampuan seseorang untuk memproyeksikan dirinya kepada peranan orang lain". Selanjutnya Rakhmat (2001:132) menyatakan "empati akan membawa kita pada perhatian, sikap ingin membantu orang lain dan belas kasih". Sikap empati menghasilkan toleransi dan penerimaan atas keragaman.

Menurut Gibb yang dikutip Muhammad (2000:177) karakteristik

dari empati adalah "menghargai pendengar, mengidentifikasi masalah, saling berbagi masalah, menerima masalahnya, perasaan.

3) Kesamaan

Kesamaan merupakan karakteristik yang istimewa dalam komunikasi interpersonal, karena tidak ada manusia yang sama. Komunikasi antar pribadi akan bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan. Menurut Depdikbud (1995:868) "persamaan adalah suatu keadaan yang menghapuskan kedua belah pihak tidak berbeda atau tidak berlainan". Komunikasi interpersonal akan efektif bila dalam membina hubungan antar pribadi terjadi kondisi dimana seseorang memiliki kesamaan kepribadian.

Gibb dalam Muhammad (2000:177) mengatakan karakteristik kesamaan adalah "saling percaya dan menghargai, terlibat dalam pembuatan perencanaan tanpa mempengaruhi kekuasaan, status atau penampilan". Jadi kepercayaan, saling menghargai, keterlibatan di ruang lingkup sekolah sangat berpengaruh dalam membina hubungan antar pribadi untuk kesamaan berkomunikasi.

4) Berfikir positif

Menurut Depdikbud (1995:783) "berfikir positif adalah berfikir akan kebenaran pasti dan terbukti". Seseorang berperilaku positif dalam berkomunikasi interpersonal akan terlihat dari adanya

pemikiran positif pada kebribadiannya dan dapat menilai kepribadian orang lain secara positif pula, serta dapat merasakan suatu naluri positif dalam berkomunikasi dengan orang lain.

5) Dukungan

Dukungan disini maksudnya adalah mengakui keunggulan orang lain, jujur dan sportif. Menurut Rakhmat (2001:133) mengatakan "supportif adalah sikap yang dapat mengurangi defensif seseorang dalam berkomunikasi". Orang yang defensif akan gagal dalam berkomunikasi interpersonal karena mereka akan lebih banyak melindungi dari ancaman yang ditanggapinya dalam situasi komunikasi dibandingkan dengan memahami perasaan lawan bicara. Rakhmat (dalam Gibb,2001:134) mengatakan enam perilaku yang menimbulkan sikap suportif adalah:

- (a) Deskripsi yaitu penyampaian perasaan dan persepsi tanpa menilai
- (b) Orientasi masalah yaitu mengkomunikasikan keinginan untuk bekerjasama mencari pemecahan masalah
- (c) Spontanitas yaitu sikap jujur dan dianggap tidak menyelimuti motif yang terpendam
- (d) Empati yaitu merasakan apa yang dirasakan orang lain
- (e) Persamaan yaitu sikap memperlakukan orang lain secara horizontal dan demokratis
- (f) Provisionalisme yaitu kesediaan untuk meninjau kembali

pendapat kita, untuk mengakui bahwa pendapat manusia adalah tempat kesalahan.

3. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru

Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses pertukaran informasi antara guru dengan paling kurang seorang guru lainnya yang dapat langsung diketahui balikannya. Disamping itu komunikasi interpersonal yang lancar akan membantu perkembangan intelektual dan sosial guru. Keberhasilan yang dicapai guru dalam mengajar akan menimbulkan kepuasan dalam diri guru.

Menurut Muhammad (2000:158) mengatakan bahwa “pada dasarnya berhasil atau tidaknya suatu organisasi dapat dilakukan melalui komunikasi interpersonal secara efektif. Sehubungan dengan itu Wursanto (1982:168) komunikasi interpersonal adalah cara untuk mendorong manusia kearah berfikir kreatif sehingga meningkatkan kegairahan kerja”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat peneliti disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga tugas yang dikerjakan bukan merupakan suatu beban namun suatu kesenangan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Komunikasi interpersonal juga dapat menjadikan hunungan antar personil yang ada dalam organisasi menjadi lebih akrab sehingga menimbulkan rasa percaya dan saling pengertian antara sesamanya sehingga menghasilkan kemudahan bagi guru dalam

melakukan tugas rutinnya di sekolah. Kemudahan yang ditimbulkan akan terlihat dari prilaku guru yang tidak mengeluh dalam melaksanakan tugas, mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan, suka terhadap pekerjaan sehingga guru tersebut bisa merasakan kepuasan dari kerjanya dalam organisasi.

Hasil penelitian Jasmawati (2002) “menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan sumbangan besar terhadap kepuasan kerja”. Temuan ini juga didukung oleh Susanto (1997:92) “hubungan sosial diinginkan karena seseorang merasa harga dirinya atau rasa amannya akan bertambah dengan menjadi anggota kelompok yang dikaguminya dan ia akan selalu berusaha agar hubungan dapat direalisasikan dengan melakukan komunikasi interpersonal”. Oleh karena itu komunikasi interpersonal diyakini mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja.

B. Kerangka Konseptual

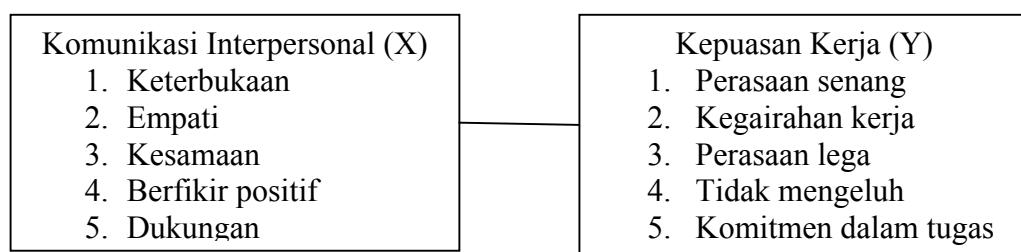
Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan oleh pimpinan dalam suatu organisasi/sekolah karena guru yang merasa puas akan memperlihatkan sikap positif dalam bekerja seperti adanya perasaan senang dalam bekerja, merasakan kegairahan kerja, lega melaksanakan pekerjaannya, tidak mengeluh dalam bekerja dan komitmen terhadap tugas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi interpersonal yang efektif yang tercipta antara sesama personil di sekolah. Komunikasi interpersonal yang efektif akan memberi pengaruh terhadap

pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi interpersonal yang efektif ditandai dengan adanya sikap saling terbuka antar personil dalam suatu organisasi, perasaan empati, kesamaan clan berfikir positif terhadap pekerjaan, dan adanya sikap saling mendukung.

Dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik antara sesama personil sekolah, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Untuk itu dilakukan penelitian dan kerangka konseptual tentang hubungan komunikasi intepersonal dengan kepuasan kerja guru dapat dilihat dari

Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru

C. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Hubungan yang Signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang berada pada kategori cukup yaitu 77% dari skor ideal. Artinya kepuasan kerja guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang menunjukkan keadaan yang cukup.
2. Komunikasi interpersonal guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang berada pada kategori cukup yaitu 77,44% dari skor ideal. Artinya komunikasi interpersonal guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang menunjukkan keadaan yang cukup.
3. Terdapat hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,88 > r \text{ tabel} = 0,355$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat penulis kemukakan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi guru SMKN Kelompok Bisnis Manajemen di Kota Padang berada pada kategori “cukup”. Untuk itu diharapkan kepada semua guru agar dapat meningkatkan komunikasinya sebab dalam komunikasi itu diharapkan tujuan akan dapat tercapai secara efektif dan efisien
2. Kepuasan kerja guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang berada pada kategori cukup, maka penting untuk ditingkatkan ke arah yang lebih baik. Untuk itu diharapkan kepada kepala sekolah untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja guru, misalnya melalui komunikasi yang baik, kepala sekolah sebaiknya tidak menganggap guru adalah bawahan melainkan rekan kerja yang mesti diajak untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah, sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan yang akhirnya menimbulkan sikap positif guru terhadap pekerjaan, perasaan senang dalam bekerja, perasaan lega, kegairahan kerja guru, dan membuat guru tidak mengeluh terhadap pekerjaannya.

3. Adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di SMKN Kelompok Bisnis dan Manajemen Kota Padang, hal ini menunjukkan kornunikasi interpersonal merupakan salah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, disarankan kepada kepala sekolah dapat mernberikan perhatian dan meningkatkan kepuasan kerja guru terhadap pekerjaanya secara optimal dengan cara membina hubungan yang lebih baik melalui kornunikasi interpersonal yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 1992 . *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga,Pandji dan Sri Suryati. 1995. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya
- As' ad , 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Arni, Muhammad. 2002. Komunikasi Organisasi. Jakarta. Bumi Aksara
- Bafadal,Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Davis,kiet dan Newstrom, W. Jhon. 1990. *Prilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Depdiknas. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Effendy,U.Onong.1993.*Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya
- Handoko,T. Hani. 19hal 96. *Manajemen Edisi 2*. Jakarta: Erlangga
- Hamalik,Oemar.2004.*Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- 2000. *Pendidikan Guru Berdasarkan Kopotensi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Imron,Ali. 1995. *Pembina Guru Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Jusmawati. 202.*Kontribusi Persepsi Karyawan Tentang Kepemimpinan Atasan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja di IAIN Iman Bonjol*. Padang: Tesis Pasca Sarjana
- Liliweri,Alo. 1997. *Komunikasi Antar Pribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Miftah, Thoha.2000. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Muhammad ,Arni.2000.*Komunikasi Organisasi*. Jakarata: PPLPTK
- Rais.2003.*Kontribusi Hubungan Antar Manusia terhadap Kepuasan Kerja Guru SDN di Kecamatan Kateman Indragiri Hilir*. Padang: Skripsi
- Rakhmat,Jalaluddin.2001. *Psikologis Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya