

**KONTRIBUSI KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU MTsN KABUPATEN PASAMAN**

TESIS



Oleh

GUSMAYENTI
NIM 19023

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

GUSMAYENTI. (2012). **The Contribution of Interpersonal Communication and work Motivation towards to work Satisfaction of the Teacher Public Junior High School Lubuk Sikaping Sub District of Pasaman Regency.** Thesis. Graduate Program. State University of Padang.

Job satisfaction of teacher is one of the factors that influences in working. Based on a preliminary survey to some Junior High School teachers in Lubuk Sikaping of Pasaman Regency indicated that the job satisfaction was still low. It will affect the working and the productivity that it will also influence the quality of that school. This phenomenon was presumed to be related with the job motivation and interpersonal communication.

The research has some aims mainly in describing the contribution of interpersonal communication and job motivation towards job satisfaction of teacher. Hypothesis that being proposed in this research are: (1) interpersonal communication has contribution to the job satisfaction of the teacher, (2) job motivation has contribution to the job satisfaction of the teacher, and (3) interpersonal communication and job motivation jointly contribution to the job satisfaction of teacher.

The population of this research is 198 teachers of public Junior High School (MTsN) in Lubuk Sikaping of Pasaman Regency. The sample are 66 person who is use stratified proportional random sampling technique. The instrument used is Likert scale questionnaire model that its validity and reliability have been examined. The data is analyzed with correlation and regression technique.

The results of data analyzing show that: (1) interpersonal communication has contribution 23,1% to the teacher's job satisfaction, (2) job motivation has contribution 10,4% the teacher's job satisfaction, and (3) job interpersonal communication and job motivation jointly contributed 28% to the teacher's job satisfaction. The level achievement interpersonal communication, job motivation, and the teacher's job satisfaction reach the good quality category. Variable of interpersonal communication and job motivation are two predictor variables in teacher's job satisfaction toward the teachers public Junior High School in Lubuk Sikaping of Pasaman Regency. It means that is well so much the interpersonal communication and job motivation also well so much the teacher's job satisfaction.

ABSTRAK

GUSMAYENTI. 2012. **Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru MTsN Kabupaten Pasaman**. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan survei awal terhadap beberapa guru MTsN di Kabupaten Pasaman terindikasi guru masih memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hal ini berdampak terhadap kinerja dan produktivitas kerja yang akan mempengaruhi kualitas madrasah tersebut. Fenomena ini diduga berhubungan erat dengan faktor komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru yang masih rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, (2) motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, dan (3) komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Populasi penelitian ini adalah 198 guru MTsN Kabupaten Pasaman. Sampel berjumlah 66 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Instrumen yang digunakan berupa angket dengan model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabelitasnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data mengungkapkan bahwa: (1) komunikasi interpersonal berkontribusi sebesar 23,1% terhadap kepuasan kerja guru, (2) motivasi kerja berkontribusi sebesar 10,4% terhadap kepuasan kerja guru, dan (3) komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 28% terhadap kepuasan kerja guru. Tingkat pencapaian komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru termasuk kategori baik. Variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja merupakan dua prediktor terhadap kepuasan kerja guru MTsN Kabupaten Pasaman. Artinya, makin baik komunikasi interpersonal dan motivasi kerja makin baik pula kepuasan kerja guru.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa, atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis dengan judul **“Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru MTsN Kabupaten Pasaman”** merupakan bagian dari tugas akhir dalam rangka melengkapi persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan S2 pada Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tulus kepada:

1. Dr. Yahya, M. Pd. sebagai pembimbing I dan Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed., Ed. D sebagai pembimbing II yang tulus dan ikhlas meluangkan waktu untuk membimbing penulis sampai selesainya penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M. Pd., Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M. Pd. dan Prof. Dr. Gusril, M. Pd., sebagai dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, dan kritikan serta arahan dalam rangka pelaksanaan penelitian ini.
3. Prof. Dr. Muhkaiyar sebagai Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang (UNP), para dosen dan seluruh staf yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan selama penulis mengikuti perkuliahan dalam menyelesaikan perkuliahan ini.

4. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman yang telah memberikan izin untuk penelitian ini.
5. Kepala Madrasah dan majelis guru MTsN Kabupaten Pasaman yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian dengan baik.
6. Teristimewa untuk suamiku, Nasril, S.E, Ananda Rajiv Muhammad Dharmaguna, Bayhagi Salimguna Rabbani, dan Yuana Enastasia serta Ibunda Hj. Yenisma yang telah banyak memberikan pengorbanan dan kasih sayang yang tulus kepada penulis.
7. Rekan-rekan mahasiswa dan para sahabat yang turut memberikan masukan serta saran dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang administrasi pendidikan. Semoga bantuan, bimbingan, dan petunjuk yang Bapak/Ibu serta rekan-rekan berikan menjadi amal saleh dan mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin Yaa Rabbil 'Alamin....

Pasaman, April 2012

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
1. Kepuasan Kerja Guru	14
a. Pengertian Kepuasan Kerja	14
b. Pentingnya Kepuasan Kerja Guru	18
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
d. Indikator Kepuasan Kerja Guru	21
2. Komunikasi Interpersonal	21
a. Pengertian Komunikasi Interpersonal	21
b. Pentingnya Komunikasi Interpersonal	23
c. Indikator Komunikasi Interpersonal	30
3. Motivasi Kerja.....	31
a. Pengertian Motivasi Kerja	31
b. Pentingnya Motivasi Kerja	33
c. Indikator Motivasi Kerja	33
B. Kerangka Konseptual	34
C. Hipotesis Penelitian	39

BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN	40
	A. Metode Penelitian	40
	B. Populasi dan Sampel	40
	1. Populasi	40
	2. Sampel	41
	C. Definisi Operasional	45
	D. Instrumen Penelitian	46
	E. Teknik Pengumpulan Data	51
	F. Teknik Analisis Data	51
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
	A. Deskripsi Data	54
	1. Kepuasan Kerja Guru	54
	2. Komunikasi Interpersonal	56
	3. Motivasi Kerja Guru	59
	B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	61
	1. Data Bersumber dari Sampel yang Dipilih Secara Acak	62
	2. Uji Normalitas Data	62
	3. Uji Homogenitas	62
	4. Uji Independensi Antar Variabel Bebas	63
	5. Uji Linearitas Garis Regresi	64
	C. Pengujian Hipotesis	64
	1. Hipotesis Pertama	64
	2. Hipotesis Kedua	67
	3. Hipotesis Ketiga	70
	D. Pembahasan	75
	1. Kontribusi Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Guru MTsN di Kabupaten Pasaman	77
	2. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru MTsN di Kabupaten Pasaman	79
	3. Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru MTsN di Kabupaten Pasaman	80
	E. Keterbatasan Penelitian	82
BAB V.	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	83
	A. Kesimpulan	83
	B. Implikasi	84

C. Saran	86
DAFTAR RUJUKAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi Populasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja	41
2. Hasil Penghitungan Sampel	43
3. Penyebaran Sampel Penelitian	44
4. Kisi-Kisi Rancangan Instrumen Penelitian sebelum Ujicoba	47
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian setelah Ujicoba	49
6. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen	50
7. Tingkat Pencapaian respon dan Kategorinya	52
8. Distribusi Frekuensi Data kepuasan Kerja Guru	54
9. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Kepuasan Kerja Guru	55
10. Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal	57
11. Tingkat Pencapaian setiap Indikator Komunikasi Interpersonal	58
12. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja Guru	59
13. Tingkat Pencapaian setiap Indikator Motivasi Kerja Guru	60
14. Hasil Analisis Deskriptif	61
15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kepuasan Kerja Guru, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja Guru	62
16. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi	63

17. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar Variabel, Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi Kerja Guru (X2)	64
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru	65
19. Rangkuman Analisis Regresi Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Guru	65
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru	68
21. Rangkuman Analisis Regresi Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru	69
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda variabel Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru...	71
23. Rangkuman Analisis Regresi Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru	72
24. Kontribusi Prediktor terhadap Kepuasan Kerja Guru	74
25. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru	7
2. Kerangka Hubungan antar variabel Penelitian	39
3. Histogram Kepuasan Kerja Guru (Y)	55
4. Histogram Komunikasi Interpersonal	57
5. Histogram Distribusi Motivasi Kerja	60
6. Regresi Linear X1 dan Y	67
7. Regresi Linear X2 dan Y	70
8. Regresi Ganda X1 dan X2 terhadap Y	73

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Uji Coba	91
2. Data Uji Coba	97
3. Analisis Data Uji Coba	100
4. Instrumen Penelitian	107
5. Data Penelitian	112
6. Data Penelitian dan Deskripsi Data	121
7. Distribusi Frekuensi Data X1	123
8. Distribusi Frekuensi Data X2	124
9. Distribusi Frekuensi Data Y	125
10. Uji normalitas	126
11. Uji Homogenitas	129
12. Korelasi dan Regresi Sederhana	130
13. Korelasi dan Regresi Ganda	134
14. Surat Izin Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional di bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang memungkinkan warganya mengembangkan diri sebagai manusia Indonesia seutuhnya.

Pemerintah telah berusaha agar mutu pendidikan meningkat dan berkembang. Pada Bab II pasal 3 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 disebutkan bahwa, fungsi dan tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, diperlukan peningkatan mutu pendidikan secara terpadu terhadap semua komponen yang ada di sekolah. Komponen pendidikan yang sangat menentukan di sekolah di antaranya adalah guru sebagai tenaga pendidik. Guru yang selalu menjadi contoh

dan ditiru oleh peserta didik dalam menggali ilmu pengetahuan melalui pembelajaran, sehingga perkembangan aspek kognitif, afektif, dan psikomotor mengalami peningkatan menuju kedewasaan yang optimal dalam kepribadian dan kehidupan di masa depan.

Guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas pendidikan. Dapat dikatakan bahwa menurunnya kualitas pendidikan nasional antara lain disebabkan oleh kurang berkualitaskannya guru sebagai ujung tombak pendidikan. Dalam rangka meningkatkan kualitas guru, pemerintah sudah melaksanakan berbagai kebijakan, seperti peningkatan kualifikasi pendidikan guru ke jenjang S1 dan S2, bahkan menyelenggarakan peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan, baik di tingkat sekolah, kabupaten/kota madya, propinsi, maupun nasional.

Menurut Prayitno (2008:35) pendidikan itu bermacam-macam tetapi satu, yaitu untuk memuliakan kemanusiaan manusia. Jika ungkapan ini dapat dicermati dengan baik, dipastikan tidak pernah terjadi kecelakaan pendidikan dalam berbagai bentuknya seperti yang sering kita temui. Kecelakaan pendidikan dapat berbentuk pelecehan dan penganiayaan terhadap peserta didik yang berakibat terhambatnya bahkan hilangnya kesempatan dan hak-hak pendidikan peserta didik. Tidak boleh masuk sekolah karena tidak membayar SPP, tidak memakai baju seragam, dimarahi dan dihukum karena terlambat atau membolos, tidak mengerjakan pekerjaan rumah, diskors atau bahkan di dikeluarkan dari sekolah.

Guru sebagai pendidik hendaknya mampu mentransfer dan melakukan internalisasi nilai untuk mempersiapkan peserta didik menjadi individu yang

beriman, bertakwa, mandiri, bertanggung jawab, dan mampu berkreasi serta memelihara hasil kreasinya. Guru hendaknya mampu menjadi model atau panutan bagi peserta didik.

Guru memiliki tanggung jawab yang besar menciptakan proses pembelajaran dalam pembentukan kemampuan dan mental siswa. Keberhasilannya dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi, salah satu di antaranya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian serius dari pihak-pihak yang terkait karena guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik. Kepuasan kerja yang diperolehnya memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif, dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya diharapkan akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Jika guru tidak merasa puas atau tertekan perasaannya, maka bermacam keluhan akan muncul kepermukaan. Keluhan itu menyangkut tingkah laku anak didik, sarana dan prasarana mengajar, kebijakan-kebijakan kepala sekolah, gaji yang terasa rendah, jarak sekolah dan hal lainnya. Semua itu akan berdampak negatif terhadap emosional guru dan pada gilirannya suasana hati yang tidak kondusif ini akan berdampak terhadap produktivitas kerja guru.

Terkait dengan kepuasan kerja guru, menurut pengamatan sementara peneliti di MTsN Kabupaten Pasaman masih ditemui beberapa fenomena, bahwa sebagian dari aturan yang ada dibandingkan dengan implementasi masih ditemui beberapa kesenjangan, antara lain:

1. 60% guru kurang senang dalam menjalani rutinitas pekerjaannya, hal ini ditandai dengan sering terlambatnya guru masuk kelas di saat awal, pertukaran, setelah jam-jam istirahat, bahkan menurut informasi terdapat sebahagian guru yang meninggalkan ruangan saat PBM berlangsung dengan jalan memberikan tugas kepada siswanya, guru hanya datang ke sekolah pada saat-saat jam wajib mengajar padahal cukup banyak kegiatan sekolah lainnya yang mereka harus lakukan terkait dengan tugasnya.
2. Guru yang mencintai pekerjaannya 65%, hal ini terlihat dari sebahagian besar guru terkesan hanyalah sekedar mengajar, sedangkan proses lainnya yang sangat dirasa perlu terabaikan, seperti perhatian terhadap siswa, pemberian motivasi masih kurang, dan proses beradaptasi dengan siswa masih terabaikan.
3. Kurang termotivasinya guru sebesar 70% untuk meyakini produk yang telah mereka susun agar diterapkan karena pelatihan-pelatihan bagi guru jarang dilaksanakan untuk memperdalam pengetahuan mereka, misalnya dalam membahas program pembelajaran, akibatnya proses belajar mengajar yang dilaksanakan kurang sesuai dengan tuntutan karena Rencana Persiapan Pembelajaran (RPP) yang dibuat guru kurang operasional dan hanya terlihat sebagai pelengkap administrasi bahkan RPP yang dipakai merupakan hasil kerja orang lain dan langsung diterapkan di sekolah masing-masing.

4. 65% guru belum optimal dalam proses pembelajaran, hal ini ditandai oleh kurangnya keinginan dari para guru untuk menciptakan sesuatu yang baru, akibatnya kualitas PBM rendah, hal ini ditandai oleh pelaksanaan pembelajaran yang konvensional, yang monoton dengan metode ceramah, padahal sudah banyak metode yang dapat digunakan agar siswa lebih termotivasi untuk belajar, bahkan *in-focus* yang sudah disediakan oleh sekolah pun belum dipergunakan secara maksimal.
5. 60% guru mengalami gangguan dalam berkomunikasi. Hal ini ditandai dengan adanya perasaan enggan dan takut untuk mengemukakan aspirasinya dalam rapat dinas, walaupun sudah diberikan waktu untuk bertanya maupun memberikan saran terhadap persoalan yang sedang dihadapi.

Fenomena di atas perlu diatasi segera, karena berhubungan dengan proses yang harus dilakukan setiap harinya di sekolah. Bila hal ini tetap dibiarkan, dikhawatirkan berdampak negatif terhadap prestasi belajar dan kesiapan perilaku siswa, akhirnya akan berdampak terhadap kualitas pendidikan. Oleh sebab itu, diperlukan upaya yang sistematis untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Rendahnya kepuasan kerja guru tersebut perlu diteliti secara ilmiah. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat ditemukan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru tersebut. Pada kesempatan ini peneliti akan mencoba melakukan penelitian khusus untuk Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Pasaman.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja guru. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, ini disebut dengan faktor *Hygiene*. Sebaliknya, kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi kesempatan untuk pengembangan diri, serta pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators* (Wibowo, 2011:503).

Menurut Luthans dalam Gistituati (2009:297)) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang antara lain: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji atau upah, (3) promosi, (4) pengawasan, (5) kelompok kerja, dan (6) kondisi kerja.

Sedangkan Handoko dalam Afridedi (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang antara lain: birokrasi, system sosial, profesionalitas, kepemimpinan, organisasi pendukung, iklim kerjasama, komunikasi, sarana dan prasarana, serta proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dinyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi yang baik

dapat dicapai apabila seseorang memiliki motivasi kerja. Dengan kata lain, orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat berkomunikasi dengan baik pula, sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja.

Secara rinci faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasana kerja guru dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Faktor-Faktor yang Diduga Berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja Guru (Luthans dan Handoko dalam Gistituati)

Dari gambar 1 di atas menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, masing-masing faktor tersebut dapat dijelaskan di bawah ini.

1. Komunikasi, merupakan darahnya sebuah organisasi, selanjutnya seperti dikemukakan oleh Hovland, Janis dan Kelley dalam Arni Muhammad (2008:2) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Selanjutnya dikatakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Komunikasi yang kondusif di sekolah akan mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam melakukan aktivitasnya. Gistituati (2009:262) mengatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses di mana sumber pesan yang mengirimkan informasi dengan menggunakan symbol, sinyal, dan syarat lain untuk mengekspresikan arti yang dikandung dalam pesan tersebut sehingga pesan tersebut bisa dipahami dengan baik oleh penerima pesan .
2. Motivasi, merupakan dorongan dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan aktififitasnya untuk mencapai prestasi yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Mulyasa (2005:121) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi dan menggerakkan faktor lain dalam menggerakkan aktivitas kerja. Guru-guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan selalu mencari pekerjaan yang menantang. Namun, sebagian guru kurang memiliki motivasi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

3. Insentif, merupakan gaji/upah yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Insentif yang dirasakan tidak memiliki keadilan, akan mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut pendapat Gistituati (2009:298) uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga merupakan alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan.
4. Promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai macam jenis penghargaan. Sebagai contoh, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak yang dipromosikan atas dasar kinerja. Selain itu, promosi kenaikan gaji 10% kurang memuaskan dibanding dengan kenaikan gaji 20%. Hal ini bisa menjelaskan mengapa promosi pada level eksekutif lebih memuaskan daripada promosi pada level bawah organisasi (Gistituati, 2009:299)
5. Supervisi, kegiatan supervisi baik yang dilakukan oleh kepala sekolah dan juga oleh pengawas, diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Dengan adanya supervisi akan menghasilkan pembelajaran yang lebih sempurna, seperti yang dikemukakan oleh Yahya (2011:24) supervisi diharapkan dapat membantu mengarahkan pelaksanaan tugas guru atau kepala sekolah di lapangan lebih sempurna sebagai proses pembantuan dalam pembelajaran.

6. Kelompok Kerja, pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yang mau bekerjasama merupakan sumber kepuasan kerja. Kelompok kerja yang kuat merupakan sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan bagi individu atau anggota kelompok. Van der Vegt, Eman, & Vliert dalam Gistituati (2009:300) mengindikasikan bahwa kelompok yang memerlukan rasa ketergantungan antar anggotanya dalam menyelesaikan pekerjaan, akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Kelompok kerja yang “baik” atau tim kerja yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Sebaliknya, tim yang tidak kompak sulit untuk bekerjasama, faktor ini memberikan efek negatif pada kepuasan kerja.
7. Kondisi Kerja, dalam melaksanakan tugasnya guru membutuhkan rasa aman, nyaman, menyenangkan, dan bersih sehingga guru merasa bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, jika kondisi kerja panas, kotor, semraut, dan bising akan membuat guru merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jadi kondisi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan guru dalam melaksanakan aktivitasnya.
8. Kepemimpinan, kepala sekolah sebagai pimpinan diduga banyak sekali pengaruhnya terhadap setiap kegiatan sekolah. Kepuasan kerja guru sangat jelas tergantung bagaimana seorang kepala sekolah dalam menggerakkan stafnya. Tugas utama pimpinan adalah membentuk dan memelihara lingkungan di mana manusia bekerja sama dalam suatu kelompok yang

terorganisir dengan baik, menyelesaikan tugas mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

9. Sarana dan prasarana, kelengkapan sarana dan prasarana akan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Sarana dan prasarana yang harus ada di sekolah di antaranya: perpustakaan, laboratorium, lapangan olahraga, mushalla, WC, mobiler, lapangan upacara, media pembelajaran, dan sebagainya. Guru akan terpacu untuk melakukan hal-hal baru jika hal ini terpenuhi, dengan demikian kepuasan guru pun akan tercapai.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Faktor komunikasi dan motivasi kerja merupakan masalah yang sering ditemui di sekolah. Penulis memilih aspek tersebut dengan pertimbangan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja merupakan faktor yang diduga bermasalah di lokasi penelitian dan berkontribusi cukup dominan terhadap kepuasan kerja guru MTsN Kabupaten Pasaman.

Komunikasi yang terjalin dengan baik antar sesama guru maupun dengan kepala sekolah akan menimbulkan kepuasan bagi guru dalam menunaikan tugas mulia sebagai pendidik. Terjadinya ketidakjelasan informasi, tidak transparannya kepala sekolah, dan kurang harmonisnya hubungan para guru di sekolah akan mengakibatkan kurang termotivasinya guru dalam mengajar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru MTsN Kabupaten Pasaman?
2. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru MTsN Kabupaten Pasaman?
3. Apakah komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru MTsN Kabupaten Pasaman?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan permasalahan yang telah ditetapkan, tujuan penelitian yang akan dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru MTsN Kabupaten Pasaman.
2. Kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru MTsN Kabupaten Pasaman.
3. Kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru MTsN Kabupaten Pasaman.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan keilmuan khususnya dalam kajian Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru.

2. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif bagi:

- a) Kepala Seksi Madrasah Pendidikan Keagamaan (Mapenda) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru;
- b) Pengawas Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam membina guru-guru sehingga dapat meningkatkan kepuasannya;
- c) Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pasaman sebagai bahan pemikiran melakukan pembinaan dengan membangkitkan kepuasan kerja guru untuk mengajar;
- d) Para guru MTsN Kabupaten Pasaman dalam upaya peningkatan kepuasan kerja mereka;
- e) Bagi peneliti lainnya sebagai referensi dan informasi dalam penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja guru;
- f) Bagi peneliti sendiri sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.