



<http://jm.ejournal.id>

**MENDIDIK: Jurnal Kajian Pendidikan dan Pengajaran**

ISSN (Print): 2443-1435 || ISSN (Online): 2528-4290



## **Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur**

Lilik Chudaifah<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Negeri Jakarta

### ARTICLE INFO

*Article History:*  
Received 06.02.2020  
Received in revised form 27.06.2020  
Accepted 08.03.2020  
Available online 10.01.2020

### ABSTRACT

As the spearhead, teachers have a very important role, human resource management, it is necessary to link organizational strategy and human resources. When a person feels satisfaction at work, he will do everything possible to the best of his ability to complete his job assignments. This research uses a quantitative approach, survey descriptive method. The population of this study were private vocational high school teachers in East Jakarta. The data description in this section includes data on variable Y (Job Satisfaction) as the final endogenous variable, variable X1 (Interpersonal Communication) as an exogenous variable and variable X2 (Work Motivation) as an intermediate endogenous variable. The description of each variable is presented successively starting from the variables Y, X1, and X2. The results of hypothesis testing can be concluded that there is a positive direct effect of interpersonal communication and work motivation on job satisfaction with a correlation coefficient of 0.767 and a value of  $F_{count} (105.214) > F_{table} (3.06)$ . So that interpersonal communication and work motivation have a positive direct effect on job satisfaction. Interpersonal communication and work motivation resulted in an increase in job satisfaction for private vocational high school teachers in the East Jakarta Region.

Keywords:

*Interpersonal communication, work motivation, increase job satisfaction*

DOI 10.30653/003.202062.127



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. © 2020.

<sup>1</sup>Corresponding author's address: Universitas Negeri Jakarta  
e-mail: [lilikchudaifahchudaifah](mailto:lilikchudaifahchudaifah)

## PENDAHULUAN

Di era Globalisasi ini ditandai dengan persaingan ekonomi secara ketat, bersamaan dengan itu diikuti dengan revolusi teknologi informasi, teknologi komunikasi, dan teknologi industry. Untuk mampu memenangkan persaingan, keunggulan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting. Oleh karena itu, tantangan pada masa yang akan datang adalah meningkatkan daya saing dan keunggulan kompetitif di semua sektor, baik sektor riil maupun moneter dengan mengandalkan pada kemampuan sumber daya manusia. Kebijakan Nasional akan peningkatan mutu pendidikan dituangkan dalam UU nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pasal 3 bertujuan untuk mengembangkan kemampuan serta peningkatan mutu dan martabat kehidupan manusia Indonesia dalam rangka upaya mewujudkan tujuan nasional. Untuk lebih terarahnya akses pemerataan penyelenggaraan peningkatan mutu pendidikan, maka melalui UU no. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang pada pasal 35 ayat (1) mengatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan terdiri atas; standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, standar penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala. Selain itu, pemerintah juga mengembangkan pendidikan kejuruan yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terutama menyiapkan peserta didik memasuki lapangan pekerjaan. Lulusan pendidikan kejuruan, diharapkan menjadi individu yang produktif dan yang mampu bekerja menjadi tenaga kerja menengah dan memiliki kesiapan untuk menghadapi persaingan kerja. Selain itu, semakin meningkat pula kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan formal, khususnya pendidikan kejuruan, menjadikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai sektor strategis yang diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu. Keadaan persaingan yang cukup kompetitif antar SMK menuntut lembaga pendidikan memperhatikan mutu pendidikan dan kelembagaan sehingga mampu serta unggul dalam persaingan tersebut.

Sekolah Menengah Kejuruan sebagai salah satu lembaga pendidikan, seyogyanya perlu melakukan pengendalian mutu berkenaan dengan aspek-aspek penjaminan mutu yang ada, yang meliputi aspek-aspek sebagai berikut: kurikulum program studi, sumber daya manusia, para siswa-siswi, proses pembelajaran, sarana dan prasarana, suasana sekolah, keuangan, pengabdian kepada masyarakat, tata pamong, manajemen Yayasan, sistem informasi, dan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan dalam bentuk Praktek Kerja Lapangan (PKL), Praktek Kerja Industri (PRAKERIN) atau Pendidikan Sistim Ganda (PSG) maupun DU/DI (Dunia Usaha dan Industri). Proses penjaminan mutu pada salah satu tujuannya adalah membidik pada pemenuhan kebutuhan stakeholder melalui penyelenggaraan Komite Sekolah dan Yayasan sekolah. Dan dalam lingkup tersebut, para siswa-siswi merupakan bagian dari stakeholder yang perlu mendapatkan pemenuhan jaminan kualitas aspek-aspek tersebut, termasuk dalam kualitas Manajemen Pendidikan yang ada di sekolah kejuruan tersebut.

Guru SMK Swasta di Wilayah Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur dalam pengelolaannya di era globalisasi ini membutuhkan penerapan prinsip-prinsip manajemen modern, penyelenggaraan program pelatihan, pendidikan lanjut bagi karyawan, kursus keterampilan untuk mendukung penerapan IPTEK yang sampai pada saat ini pelaksanaannya belum memadai terutama kursus keterampilan bagi karyawan administrasi. Hal ini merupakan bagian yang harus diupayakan dalam rangka menciptakan suasana kerja karyawan yang kondusif sehingga karyawan dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada para siswa dan para gurunya yang pada

akhirnya merasakan kepuasan. Pada dasarnya manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, keamanan, kesejahteraan dan kepuasan. Bekerja bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya. Untuk itu, Sekolah Menengah Kejuruan Swasta sebagai sebuah organisasi pendidikan pada era ekonomi baru ini, dan era persaingan global ditantang bukan hanya memuaskan peserta didik tetapi lebih dari itu harus memberikan kepuasan kerja kepada para gurunya.

Sebagai ujung tombak pelaksanaan tugas organisasi, guru memiliki peran yang sangat penting, yaitu: berperan untuk meneruskan kehidupan SMK Swasta. Dengan demikian, peran *human resource management* atau bagian kepegawaian SMK Swasta perlu mengkaitkan strategi organisasi dan strategi SDM nya sangatlah penting. Dalam masyarakat, guru ditempatkan pada posisi terhormat, karena masyarakat berharap banyak dari seorang guru. Mulai dari nilai-nilai keteladanan sampai pada sumber pengetahuan dan informasi bagi masyarakat. Jadi, intinya guru sangat mempunyai banyak peranan dalam berbagai bidang. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik adalah mengembang-kan segi efektif atau nilai-nilai hidup kepada para siswanya. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan kemajuan zaman. Sedangkan melatih berarti mengembangkan potensi keterampilan-keterampilan pada siswa (psikomotor). Peran guru sebagai pembelajar (*learner*). Seorang guru dituntut untuk selalu menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya agar tidak ketinggalan zaman. Pengetahuan yang berkaitan dengan pengembangan tugas professional, tetapi juga tugas kemasyarakatan maupun tugas kemanusiaan.

Peran guru di kelas antara lain: a. Membantu peserta didik untuk merencanakan kegiatan belajarnya dengan baik; b. Memberikan bimbingan kepada peserta didik untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik; c. Membantu peserta didik yang kurang memahami konsep ataupun praktik yang harus dilaksanakan; d. Mengorganisasi-kan kegiatan belajar dengan baik; e. Melaksanakan penilaian terhadap hasil kegiatan belajar peserta didik, untuk mengetahui kemajuan yang dicapai; f. Memberi komentar terhadap hasil pekerjaan peserta didik, agar peserta didik lebih memahami konsep dasar dan tidak mengulang kesalahan yang sama; g. Mengadministrasikan semua hasil kemajuan peserta didik. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dalam aktivitas kegiatan sehari-hari, guru sebagai individu dapat merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan dan ketidakpuasan guru bekerja dapat berdampak bagi diri individu yang bersangkutan, maupun kepada organisasi di mana guru tersebut melakukan aktivitas. Oleh sebab itu, organisasi harus semakin menyadari bahwa SDM adalah asset miliknya yang paling berharga sehingga tidak boleh seenaknya memperlakukan pegawainya dan harus dipelihara dengan baik. Dalam dunia pendidikan, guru merupakan asset yang utama sehingga benar-benar harus diperhatikan.

Komunikasi berperan sangat penting dalam hidup semua jenis makhluk hidup. Manusia adalah makhluk hidup yang unik karena mampu menggunakan bahasa untuk ber-komunikasi. Manusia berkomunikasi untuk bertukar gagasan atau pengetahuan; untuk menunjukkan persahabatan, ketidakpedulian atau agresivitas terhadap pihak lain; atau untuk mengungkapkan rasa senang, marah, atau cemas. Ada berbagai bentuk komunikasi. Bahasa tubuh melibatkan pengaturan posisi anggota tubuh untuk menyampaikan suatu pesan, biasanya tanpa perlu berpikir. Contohnya,

menghadap lawan bicara dan menirukan bahasa tubuhnya umumnya menandakan ketertarikan. Ekspresi wajah seperti tersenyum atau cemberut, adalah tanda keadaan emosi yang dialami seseorang. Komunikasi merupakan aktifitas yang dinamis, aktifitas yang terus berlangsung secara berkesinambungan sehingga terus mengalami perubahan. Komunikasi juga dikatakan sebagai kegiatan penukaran makna. Makna bukan sekedar kata-kata verbal, atau perilaku non-verbal tetapi makna adalah pesan yang dimaksud oleh pengirim dan diharapkan dapat dimengerti pula oleh penerima.

Menurut UUD' 45, Bab X A, pasal 28 F: Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia. Ada kebutuhan yang berbeda-beda dalam diri setiap orang. Kebutuhan tersebut dapat berupa fisik dan biologis. Akan tetapi selain itu, manusia juga mempunyai kebutuhan sosial yang dapat berupa kebutuhan akan diikutsertakan, kebutuhan akan kasih sayang, dan kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan sosial tersebut dapat dipenuhi melalui komunikasi interpersonal. Dengan mengetahui dan memahami kebutuhan sosial tersebut baik secara pribadi maupun memahami kebutuhan orang lain, maka proses komunikasi dapat berjalan dengan lebih baik. Di dalam organisasi, komunikasi interpersonal berguna untuk mem-perlancar arus komunikasi, baik antara atasan dan bawahan secara vertikal maupun sesama pekerja secara horizontal.

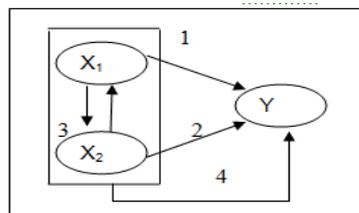
Motivasi kerja memiliki peran penting dan sangat mendasar dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik. Motivasi kerja yang tinggi dari seluruh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik akan mengakselerasi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dari para pegawai menyebabkan pencapaian tujuan organisasi akan menjadi lambat, tidak efisien dan bahkan gagal. Menurut pengamatan peneliti, motivasi kerja di lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan Swasta terutama yang akan diteliti oleh peneliti belum termasuk kategori tinggi, karena masih ditemui begitu banyak karakteristik nilai manajemen birokrasi yang negatif. Pegawai yang tidak disiplin terhadap waktu dan tugas, penyalahgunaan wewenang dan jabatan, penyimpangan anggaran, kreativitas rendah, etos kerja yang kurang dan bahkan menerima apa adanya yang ada disekolah itu, misalnya gaji rendah, tidak ada rotasi dalam jabatan dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa kepuasan kerja guru mempunyai peranan besar dalam mewujudkan kualitas Sekolah Menengah Kejuruan yang sesuai dengan visi, misi, tujuan lembaga dan kebijakan yang akan diambil. Untuk itu dalam penelitian ini akan dikaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dan keterkaitan antara variabel yang lain yaitu komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja. Sehingga penulis mengangkat judul dalam penulisan jurnal ini adalah "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur".

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif survey. Penelitian metode survey terfokus pada pengungkapan hubungan antarvariabel, yakni diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab akibat pada suatu variabel. Hasil survey dengan pendekatan kausal

tersebut akan dianalisis dengan menggunakan korelasi dan regresi berganda. Adapun model konstelasi penelitian sebagai berikut:



**Gambar 3.1** Model Konstelasi Penelitian

Keterangan: X<sub>1</sub>: Komunikasi, X<sub>2</sub>: Motivasi Kerja, Y: Kepuasan Kerja.

Lokasi penelitian pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Wilayah Jakarta Timur. Waktu penelitian mulai bulan Juli 2019 sampai dengan Desember 2019.

## DISKUSI

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel Y (Kepuasan Kerja) sebagai variabel *endogenous* akhir, variabel X<sub>1</sub> (Komunikasi Interpersonal) sebagai variabel *exogenous* dan variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja) sebagai variabel *endogenous* perantara. Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel Y, X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>.

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas dihitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh delapan kelas dengan nilai skor maksimum 213 dan skor minimum 169, sehingga rentang skor sebesar 44. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa data kepuasan kerja mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 191,77 dengan nilai standar deviasi 9,53 dimana nilai variansnya sebesar 90,8342 nilai median 191,79 dan nilai modus sebesar 191,05. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	169 - 174	168,5	174,5	8	5,33%	5,33%
2	175 - 180	174,5	180,5	13	8,67%	14,00%
3	181 - 186	180,5	186,5	17	11,33%	25,33%
4	187 - 192	186,5	192,5	42	28,00%	53,33%
5	193 - 198	192,5	198,5	34	22,67%	76,00%
6	199 - 204	198,5	204,5	21	14,00%	90,00%
7	205 - 210	204,5	210,5	12	8,00%	98,00%

8	211	-	216	210,5	216,5	3	2,00%	100%
						150	100%	

Data komunikasi interpersonal mempunyai rentang skor empiris antara 139 sampai dengan 178, sehingga rentang skor sebesar 39. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 159,53; simpangan baku sebesar 9,05; varians sebesar 81,9016; median sebesar 159,83; dan modus sebesar 160,00. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Interpersonal**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi				
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif		
1	139 - 143	138,5	143,5	5	3,33%	3,33%		
2	144 - 148	143,5	148,5	14	9,33%	12,67%		
3	149 - 153	148,5	153,5	21	14,00%	26,67%		
4	154 - 158	153,5	158,5	27	18,00%	44,67%		
5	159 - 163	158,5	163,5	30	20,00%	64,67%		
6	164 - 168	163,5	168,5	23	15,33%	80,00%		
7	169 - 173	168,5	173,5	20	13,33%	93,33%		
8	174 - 178	173,5	178,5	10	6,67%	100%		
						150	100%	

Data motivasi kerja mempunyai rentang skor empiris antara 109 sampai dengan 140, sehingga rentang skor sebesar 31. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 124,07; simpangan baku sebesar 6,67; varians sebesar 44,4519; median sebesar 124,50; dan modus sebesar 125,50. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	109 - 112	108,5	112,5	8	5,33%	5,33%
2	113 - 116	112,5	116,5	14	9,33%	14,67%
3	117 - 120	116,5	120,5	20	13,33%	28,00%
4	121 - 124	120,5	124,5	33	22,00%	50,00%
5	125 - 128	124,5	128,5	38	25,33%	75,33%

6	129	-	132	128,5	132,5	23	15,33%	90,67%
7	133	-	136	132,5	136,5	11	7,33%	98,00%
8	137	-	140	136,5	140,5	3	2,00%	100%
						150	100%	

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang dianalisis membentuk distribusi normal. Proses pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini merupakan syarat yang harus dipenuhi agar penggunaan teknis regresi yang termasuk pada kelompok statistik parametris dapat diterapkan untuk keperluan pengujian hipotesis.

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linear, dengan demikian persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linear. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut. Pengujian analisis yang dilakukan adalah: 1) Uji Normalitas, 2) Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi.

Data yang digunakan dalam menyusun model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi, galat taksiran regresi harus berdistribusi normal. Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menguji normalitas data dari ketiga galat taksiran penelitian yang dianalisis.

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *uji Lilliefors*. Kriteria pengujian terima  $H_0$  yang menyatakan bahwa skor berdistribusi normal adalah, jika  $L_{hitung}$  lebih kecil dibandingkan dengan  $L_{tabel}$ . Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa  $|F(Z_i) - S(Z_i)|$  maksimum yang disimpulkan dengan  $L_{hitung}$  untuk ketiga galat taksiran regresi lebih kecil dari  $L_{tabel}$ , batas penerimaan  $H_0$  yang terdapat pada tabel *Lilliefors* pada  $\alpha = 0,05$  dan  $n > 30$  adalah  $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$ .

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas  $X_1$

Dari hasil perhitungan diperoleh  $L_{hitung} = 0,0539$  nilai ini lebih kecil dari  $L_{tabel}$  ( $n = 150$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,072. Mengingat  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data kepuasan kerja atas komunikasi interpersonal cenderung membentuk kurva normal.

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas  $X_2$

Dari hasil perhitungan diperoleh  $L_{hitung} = 0,0497$  nilai ini lebih kecil dari  $L_{tabel}$  ( $n = 150$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,072. Mengingat  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data kepuasan kerja atas motivasi kerja cenderung membentuk kurva normal.

c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi  $X_2$  atas  $X_1$ 

Dari hasil perhitungan diperoleh  $L_{hitung} = 0,0548$  nilai ini lebih kecil dari  $L_{tabel}$  ( $n = 150 ; \alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,072$ . Mengingat  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data motivasi kerja atas komunikasi interpersonal cenderung membentuk kurva normal.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis nol ( $H_0$ ) yang berbunyi sampel berasal dari populasi berdistribusi normal tidak dapat ditolak, dengan kata lain bahwa semua sampel yang terpilih berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Rekapitulasi hasil perhitungan pengujian normalitas terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi**

Galat Regresi	Taksiran	n	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$ $\alpha = 0,05$	Keterangan
Y atas $X_1$		150	0,0539	0,072	Berdistribusi normal
Y atas $X_2$		150	0,0497	0,072	Berdistribusi normal
$X_2$ atas $X_1$		150	0,0548	0,072	Berdistribusi normal

Berdasarkan harga-harga  $L_{hitung}$  dan  $L_{tabel}$  di atas dapat disimpulkan pasangan semua data baik kepuasan kerja atas komunikasi interpersonal, kepuasan kerja atas motivasi kerja, dan motivasi kerja atas komunikasi interpersonal berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

Persamaan regresi yang diperoleh, selanjutnya diuji signifikansi dan kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linieritas model regresi ditetapkan sebagai berikut:

Regresi signifikan :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada baris regresi

Regresi linier :  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada baris tuna cocok

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut dibahas hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $0,643$  dan nilai koefisien jalur sebesar  $0,445$ . Ini memberikan makna komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $0,653$  dan nilai koefisien jalur sebesar  $0,463$ . Ini memberikan makna motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar

0,427 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,427. Ini memberikan makna komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 dan nilai  $F_{hitung}$  (105,214) >  $F_{tabel}$  (3,06). Ini memberikan makna komunikasi interpersonal dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil analisis serta pembahasan, maka temuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Wilayah Jakarta Timur; 2. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Wilayah Jakarta Timur; 3. Terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Wilayah Jakarta Timur; 4. Terdapat pengaruh langsung positif secara bersama-sama komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Wilayah Jakarta Timur.

Berdasarkan temuan-temuan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Wilayah Jakarta Timur.

Berdasarkan kesimpulan di atas, implikasi yang merupakan konsekuensi logis dari kesimpulan penelitian yang ditindaklanjuti dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Wilayah Jakarta Timur; 1) Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Wilayah Jakarta Timur. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan pengakuan dari seseorang terhadap hasil kerja, jenis pekerjaan yang dilakukan serta wewenang yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya maupun pekerjaan orang lain dapat dihargai dengan baik; 2) Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Wilayah Jakarta Timur. Motivasi kerja dapat ditunjukkan oleh seseorang dengan cara prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, kemajuan, kebijakan dan administrasi sekolah, pengawasan, gaji, relasi interpersonal serta kondisi pekerjaan; 3) Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Wilayah Jakarta Timur. Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan cara penyampaian dan penerimaan pesan, kerja sama dan umpan balik; 4) Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Wilayah Jakarta Timur.

Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan pengakuan dari seseorang terhadap hasil kerja, jenis pekerjaan yang dilakukan serta wewenang yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya maupun pekerjaan orang lain dapat dihargai dengan baik, unjuk prestasi, pengakuan atas pekerjaannya, tanggung jawab, kemajuan, kebijakan dan administrasi sekolah, pengawasan, gaji, relasi interpersonal serta kondisi pekerjaan.

## REFERENSI

- Cohen, L., et al., *Research Methods in Education*, Sixth edition, (New York: Routledge, 2007).
- Ginting PJP., "Hubungan antara Kepemimpinan, Penghargaan, Penyesuaian diri dan Motivasi Kerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia Jakarta", (Disertasi, UNJ 2012).
- M. Mustar Margani, "Modul Pembelajaran SMK", Melakukan Prosedur Administrasi, Program Keahlian: Administrasi Perkantoran, (Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Dinas Pendidikan Menengah dan Tinggi, 2006).
- Marchal Lind, Teknik-Teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi, Buku 2, Edisi 15, (Penerbit Salemba Empat: Jakarta).
- TIM Penerbit Edisi Bahasa Indonesia, "Ensiklopedia IPTEK", Judul asli, *The Kingfisher Science Encyclopedia*, (PT. Lentera Abadi, Anggota IKAPI, Jl. Arteri Permata Hijau, Jakarta Selatan, 2004).