

**PENGARUH KOMUNIKASI INTRAPERSONAL, KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI SE-KOTA BATU**

Tesis

Oleh:

**Ruwaida  
NIM 18710008**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTRAPERSONAL, KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI SE-KOTA BATU**

Tesis

Diajukan kepada  
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk memenuhi salah satu Persyaratan dalam menyelesaikan  
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:  
Ruwaida  
NIM 18710008



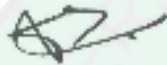
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS**

Tesis dengan judul "**Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu**" ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, 23 Juni 2020

Pembimbing I,



Dr. H. Muminul Abidin, M.Ag  
NIP. 197204202002121003

Pembimbing II



Dr. Sri Harini, M.Si  
NIP. 197310142001122002

Malang, 23 Juni 2020

Mengetahui,  
Ketua Program Magister MPI



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd.Ak  
NIP. 196903032000031002

## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 20 Juli 2020.

Dewan Penguji

  
Dr. H. Rahmat Aziz, M. Si  
NIP. 197008132001121001

Ketua

  
Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd., Ak  
NIP. 196903032000031002

Penguji Utama

  
Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag  
NIP. 197204202002121003

Anggota

  
Dr. Siti Hafni, M. Si  
NIP. 197310142001122002

Anggota

Mengetahui

Direktur Pascasarjana,



Prof. Dr. Hj. Atmi Sumbulah, M. Ag  
NIP. 19710826 199803 2 002

**SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ruwaida  
NIM : 18710008  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi  
Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Keruasan Kerja  
Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu

Menyatakan bahwa tesis ini benar-benar karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya tulis orang lain baik sebagian atau keseluruhan. Pendapat atau temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah. Apabila di kemudian hari ternyata dalam tesis ini terbukti ada unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 24 Juni 2020  
Hormat Saya,



Ruwaida  
Nim : 18710008

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah, peneliti ucapkan atas limpahan rahmat dan bimbingan Allah SWT, tesis yang berjudul “ Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu” dapat terselesaikan dengan baik pada waktu yang ditentukan semoga berguna dan bermanfaat. Bersholawat dan salam senantiasa turunkan kepada Rasulullah SAW dan para pengikutnya hingga akhir Zaman.

Disini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan tak terhingga yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, dengan ucapan *jazakumullah ahsanul jaza'*, khususnya kepada:

1. Pelita hidupku Ayah Asaluddin dan Ibu Islamiah tercinta yang telah mencurahkan kasih dan sayang begitu besar serta senantiasa memberikan do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan baik dan lancar.
2. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

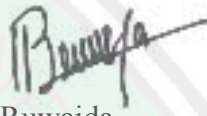
4. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd.AK. selaku ketua Prodi Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dan Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI).
5. Bapak Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag selaku pembimbing pertama dan Ibu Dr. Sri Harini, M.Si selaku Pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan kepada peneliti dalam menyusun Tesis ini.
6. Bapak Kepala sekolah SMA Negeri 1 Kota Batu, Bapak Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Kota Batu dan Bapak Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Kota Batu yang telah berkenan memberikan izin untuk melaksanakan penelitian. Tidak lupa untuk segenp bapak/ibu guru yang telah berkenan menjadi responden pada penelitian ini.
7. Bapak dan ibu dosen UIN Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti kepada beliau semua, terima kasih atas ilmu yang diberikan.
8. Semua pihak yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengambilan data penelitian ini di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.

Akhirnya peneliti berharap, semoga Tesis ini berguna dalam menambah Wawasan peneliti dan juga semoga bermanfaat untuk adik-adik tingkat yang nantinya dapat dijadikan referensi dalam membuat Tesis yang lebih baik. Dan peneliti berdo'a semoga semua kebaikan budi mereka yang membantu peneliti dinilai sebagai amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti

menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan dalam membuat Tesis.

*Alhamdulillah rabbil alamin.....*

Malang, 24 Juni 2020  
Peneliti,



Ruwaida  
Nim : 18710008





## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul</b> .....	<b>i</b>
<b>Lembar Persetujuan</b> .....	<b>ii</b>
<b>Lembar Pengesahan</b> .....	<b>iii</b>
<b>Lembar Pernyataan Originalitas Penelitian</b> .....	<b>iv</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>v</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>viii</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>x</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>xi</b>
<b>Daftar Lampiran</b> .....	<b>xii</b>
<b>Motto</b> .....	<b>xiii</b>
<b>Persembahan</b> .....	<b>xiv</b>
<b>Abstrak</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB 1: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Hipotesis Penelitian .....	9
F. Asumsi Penelitian .....	11
G. Ruang Lingkup Penelitian .....	11
H. Originalitas Penelitian .....	12
I. Definisi Operasional .....	19
<b>BAB II: LANDASAN TEORI</b> .....	<b>21</b>
A. Komunikasi .....	21
B. Komunikasi Intrapersonal .....	23
C. Komunikasi Interpersonal .....	31
D. Motivasi Kerja .....	38
E. Kepuasan Kerja .....	45
F. Pengaruh Antar Variabel .....	49
G. Kerangka Berpikir .....	57
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b> .....	<b>59</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	59
B. Variabel Penelitian .....	60
C. Populasi dan Sampel .....	61
D. Pengumpulan Data .....	63
E. Instrumen Penelitian .....	64
F. Uji Instrumen.....	69

G. Teknik Analisis Data .....	70
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>80</b>
A. Gambaran Umum Responden .....	80
B. Deskripsi Variabel Penelitian .....	81
C. Pengujian Outher Model .....	85
D. Uji Convergent Validity .....	86
E. Uji Convergent Validity Setelah Modifikasi.....	90
F. Uji Average Variannce Extracted .....	91
G. Uji Discriminant Validity.....	94
H. Uji Discriminant Validity Setelah Modifikasi .....	97
I. Uji Composite Reliability.....	100
J. Uji Cronbach Alpha .....	100
K. Analisa Inner Model.....	101
L. Hasil Bootstrapping.....	106
<b>BAB V: PEMBAHASAN .....</b>	<b>110</b>
A. Pengaruh komunikasi intrapersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Batu .....	110
B. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Batu .....	112
C. Pengaruh komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu .....	114
D. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu .....	116
E. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Negeri Atas Se-Kota Batu .....	118
F. Pengaruh tidak langsung antara komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu .....	120
G. Pengaruh tidak langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu .....	123
<b>BAB VI: PENUTUP .....</b>	<b>127</b>
A. Kesimpulan.....	127
B. Saran .....	129
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>131</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian dengan Sebelumnya .....	17
Tabel 3.1 Sampel Guru SMA Se-Kota Batu .....	62
Tabel 3.2 Pembobotan Jawaban Angket .....	65
Tabel 3.3 Variabel dan Indikator .....	65
Tabel 3.4 Distribusi Interpretasi .....	78
Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Smart PLS .....	78
Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Guru Terhadap Komunikasi Intrapersonal .....	81
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Guru Terhadap Komunikasi Interpersonal .....	82
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Guru Terhadap Komunikasi Motivasi .....	83
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Guru Terhadap Komunikasi Kepuasan Kerja .....	84
Tabel 4.5 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) Sebelum Modifikasi .....	92
Tabel 4.6 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) Setelah Modifikasi .....	93
Tabel 4.7 Nilai <i>Discriminant Validity</i> X1 (Komunikasi Intrapersonal) .....	94
Tabel 4.8 Nilai <i>Discriminant Validity</i> X2 (Komunikasi Interpersonal) .....	95
Tabel 4.9 Nilai <i>Discriminant Validity</i> Z (Motivasi Kerja) .....	96
Tabel 4.10 Nilai <i>Discriminant Validity</i> Y (Kepuasan Kerja) .....	97
Tabel 4.11 Nilai <i>Discriminant Validity</i> Setelah Modifikasi .....	98
Tabel 4.12 Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	100
Table 4.13 Nilai <i>Croach Alpha</i> .....	101
Table 4.14 Nilai <i>R Square</i> .....	101
Table 4.15 Nilai Q2 <i>Total Construct Crossvalidated Redundancy</i> .....	102
Table 4.16 Nilai Q2 <i>Total Construct Crossvalidated Communalilty</i> .....	103
Table 4.17 Nilai Q2 <i>Total Indikator Crossvalidated Redundancy</i> .....	103
Table 4.18 Nilai Q2 <i>Total Indikator Crossvalidated Communalilty</i> .....	104
Table 4.19 Hasil F2 untuk <i>Effect Size</i> .....	105
Table 4.20 Pengaruh Langsung (Analisis Jalur) .....	107
Table 4.21 Pengaruh Tidak Langsung .....	108
Table 4.22 Pengaruh Total .....	108

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	57
Gambar 3.1 Variabel Independen dan Variabel Dependen.....	60
Gambar 3.2 Pengujian Relevansi Outer Loading.....	72
Gambar 3.3 Menilai Tingkat Collinearity Dalam Model Pengukuran Formatif..	74
Gambar 3.4 Significance And Relevance Of Outer Weight .....	75
Gambar 3.5 Prosedur Model Pengukuran Struktur .....	76
Gambar 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Asal Sekolah .....	80
Gambar 4.2 Model SmartPLS Pertama.....	87
Gambar 4.3 <i>Output</i> Variabel Komunikasi Intrapersonal .....	87
Gambar 4.4 <i>Output</i> Variabel Komunikasi Interpersonal .....	88
Gambar 4.5 <i>Output</i> Variabel Motivasi Kerja.....	89
Gambar 4.6 <i>Output</i> Variabel Kepuasan Kerja .....	90
Gambar 4.7 Model SmartPLS Kedua.....	91
Gambar 4.8 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) Sebelum Modifikasi.....	93
Gambar 4.9 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) Setelah Modifikasi.....	94
Gambar 4.10 Uji Discriminant Validity Setelah Modifikasi.....	99
Gambar 4.11 Hasil <i>Bootstrapping</i> .....	106

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian.....
2. Kuesioner Penelitian .....
3. Jawaban Responden .....
4. Surat Izin Penelitian .....
5. Surat Rekomendasi Penelitian dari Cabang Dinas Pendidikan.....
6. Daftar Riwayat Hidup .....



## MOTTO

أَمَّنْ هُوَ قِنْتُ ءَانَءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ آلْءَاخِرَةَ وَيَرْجُو  
 رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا  
 يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: *Apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran. ( Q.S Az-Zumar 9 )*

## PERSEMBAHAN



Dengan segenap jiwa dan Ketulusana Hati Ku persembahkan Karya ini Kepada:

1. Ayahku Asaluddin, dan Ibundaku Islamiah, orang yang paling berjasa dalam hidupku, cucuran keringat dan air mata beliau yang tak terhingga nilainya, sebagai bentuk pengorbanan.
2. Kakakku Zuhraeni, S.Pd serta abangku Sapriyandi dan Zamri S.P, serta adikku Ratna Sari. Kalianlah pelita hatiku yang telah mendidik dan mendoakan selalu memberikan nasihat untuk selalu belajar dan terus belajar.
3. Guru-guru saya yang tidak bias saya sebutkan satu persatu, namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim saya kepada beliau semua yang telah ikhlas dan ridho atas ilmu yang diberikan.
4. Sahabat-sahabatku senasip seperjuangan di Program Studi Magister Mpi Angkatan 2018/2019. Kalianlah yang selalu memberi kesejukan didalam hati dan selalu berbaik hati.
5. Sahabat-sahabat saya baik yang di Malang maupun yang di Aceh Tengah dan yang lain, yang telah memberikan masukan dalam menyelesaikan Tesis ini
6. Sahabat dan para senior di organisasi Himmppas ( Himpunan Mahasiswa Muslim Pascasarjana) yang banyak memberikan saya motivasi dan menambah wawasan saya dalam menyelesaikan Tesis ini

## ABSTRAK

**Ruwaida.** 2020. *Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu*, Tesis, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing (1) Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag, Pembimbing 2: Dr. Sri Harini, M.Si

---

**Kata Kunci: Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Guru**

Kinerja guru yang baik adalah tingkat pencapaian hasil yang diraih dalam mewujudkan tujuan sekolah yang ditetapkan. namun tidak jarang ada guru yang dianggap masih rendah kinerjanya diakibatkan karena kurang merasa puas dalam bekerja, hal tersebut tentunya banyak faktor yang mempengaruhinya. Motivasi kerja dapat memberikan dampak positif pada kepuasan kerja guru. Selain itu dengan adanya komunikasi intrapersonal dan komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Pengaruh komunikasi intrapersonal terhadap motivasi kerja guru (2) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru, (3) Pengaruh komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru, (4) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru, (5) Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru, (6) Pengaruh tidak langsung antara komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru, (7) Pengaruh tidak langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan instrumen angket. Analisis data menggunakan analisis jalur dibantu dengan *software smart PLS 3.2.8*. Model pengukuran yang dilakukan melalui evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif tidak signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap motivasi kerja guru dengan nilai  $P\text{-value } 0.205 > 0.05$ . (2) Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi kerja dengan nilai  $P\text{-value}$  sebesar  $0.020 < 0.05$ . (3) Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai  $P\text{-value } 0.030 < 0.05$ . (4) Terdapat pengaruh positif tidak signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai  $P\text{-value } 0.302 < 0.05$ . (5) Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai  $P\text{-value } 0.000 < 0.05$ . (6) Terdapat pengaruh positif tidak signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru dengan nilai  $P\text{-value } 0.164 > 0.05$ . (7) Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru dengan nilai  $P\text{-value } 0.048 < 0.05$ .



## الملخص

رويدا. 2020. أثار التواصل مع الذات, التواصل بين الأشخاص, و الدفعة إلى رضا وظيفي المعلم جميع المدرسة الثانوية الحكومية في مدينة باتو, البحث العلمي. مستوى الماجستير في إدارة التربية الإسلامية, الدراسة العليا في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرفون: (1) الدكتور الحاج منير العابدين الماجستير (2) الدكتور سري هاريني الماجستير.

الكلمات المفتاحيات: التواصل مع الذات, التواصل بين الأشخاص, الدفعة الوظيفية, الرضا الوظيفي

أداء المعلم الجيد هو مستوى تحقيق النتائج المحققة في تحقيق أهداف المدرسة المحددة. ولكن أداء العديد من المعلمين ضعيف لأنهم أقل رضا في العمل. يحدث هذه الحادثة بسبب عدة عوامل. يمكن أن تكون دفعة العمل تأثيرا إيجابيا على رضا وظيفي المعلم. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن أن يزيد وجود التواصل مع الذات و التواصل بين الأشخاص من الرضا الوظيفي للمعلم.

الهدف من هذا البحث هو: (1) أثار التواصل مع الذات إلى دفعة عوامل المعلم (2) أثار التواصل بين الأشخاص إلى دفعة عوامل المعلم (3) أثار التواصل مع الذات إلى رضا وظيفي المعلم (4) أثار التواصل مع الذات إلى رضا وظيفي المعلم (5) أثار دفعة عوامل المعلم إلى رضا وظيفي المعلم (6) تأثير غير مباشر بين التواصل مع الذات و رضا وظيفي المعلم عبر دفعة عوامل المعلم (7) تأثير غير مباشر بين التواصل بين الأشخاص و رضا وظيفي المعلم. تستخدم الباحثة نهجًا كميًا لنوع البحث المترابط. تتم تقنية جمع البيانات باستخدام أدوات الاستبيان. تحليل البيانات باستخدام تحليل المسار بمساعدة برنامج PLS 3.2.8 الذكي. يتم تنفيذ نماذج القياس من خلال تقييم نموذج القياس (نموذج آخر) وتقييم النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي).

تشير نتائج هذا البحث إلى ما يلي: (1) لا يوجد تأثير إيجابي كبير في التواصل مع الذات للمعلم على دفعة عوامل المعلم مع قيمة  $P > 0.05$  (2) هناك تأثير إيجابي كبير للتواصل بين الأشخاص للمعلم على دفعة عوامل المعلم بقيمة  $P < 0.05$  (3) هناك تأثير إيجابي كبير للتواصل للمعلم على رضا وظيفي المعلم بقيمة  $P > 0.030$  (4) لا يوجد تأثير إيجابي كبير للتواصل مع الذات للمعلم على رضا وظيفي المعلم بقيمة  $P < 0.302$  (5) هناك تأثير إيجابي كبير دفعة عوامل المعلم على رضا وظيفي المعلم بقيمة  $P > 0.000$  (6) لا يوجد تأثير إيجابي كبير بين التواصل مع الذات و رضا وظيفي المعلم عبر دفعة عوامل المعلم بقيمة  $n > 0.05$  (7) هناك تأثير إيجابي كبير للتواصل بين الأشخاص و رضا وظيفي المعلم بقيمة  $P > 0.048$ .

## ABSTRACT

**Ruwaida.** 2020. *The Influence of Intrapersonal Communication, Interpersonal Communication and Motivation on Job Satisfaction of Teacher in All State High School in Batu City*, Thesis, Magister Program of Islamic Education Management, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisors: (1) Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag, (2) Dr. Sri Harini, M.Si

---

**Keywords: Intrapersonal Communication, Interpersonal Communication, Work Motivation, Teacher Job Satisfaction**

Good teacher performance is the level of achievement of the results achieved in realizing the school goals set. Unfortunately, many teachers who have low work because they are less satisfied at work. This is caused by several factors. Work motivation can have a positive impact on teacher job satisfaction. In addition, the presence of intrapersonal communication and good interpersonal communication can increase teacher job satisfaction.

The purpose of this study are: (1) The influence of intrapersonal communication on teacher work motivation (2) The influence of interpersonal communication on teacher work motivation, (3) The influence of intrapersonal communication on teacher job satisfaction, (4) The influence of interpersonal communication on teacher job satisfaction, ( 5) The influence of teacher job motivation on teacher job satisfaction, (6) The indirect influence between intrapersonal communication on teacher job satisfaction through teacher work motivation, (7) The indirect influence between interpersonal communication on teacher job satisfaction.

This research is conducted with a quantitative approach. The type is this reseach correlational research. The technique of data collection is done by using questionnaire instruments. Data analysis which is used is path analysis assisted with smart PLS 3.2.8 software. Measurement models are carried out by evaluation of the measurement model (outher model) and evaluation of the structural model (inner model).

The results of this study indicate that: (1) There is no significant positive effect of intrapersonal communication of teachers on teacher work motivation with a P-value of  $0.205 > 0.05$ . (2) There is a significant positive effect of teacher interpersonal communication on work motivation with a P-value of  $0.020 < 0.05$ . (3) There is a significant positive effect of teacher intrapersonal communication on teacher job satisfaction with a P-value of  $0.030 < 0.05$ . (4) There is no significant positive effect of teacher interpersonal communication on teacher job satisfaction with a P-value of  $0.302 > 0.05$ . (5) There is a significant positive effect of teacher work motivation on teacher job satisfaction with a P-value of  $0,000 < 0.05$ . (6) There is no significant positive effect of teacher intrapersonal communication on teacher job satisfaction through teacher work motivation with n value of P-value  $0.164 > 0.05$ . (7) There is a significant positive effect of teacher interpersonal communication on teacher job satisfaction through teacher work motivation with a P-value of  $0.048 < 0.05$ .

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan sangat penting dan memiliki potensi besar untuk menjalankan aktifitas pendidikan, karena manusia merupakan motor penggerak utama yang menjalankan setiap kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan. Salah satu komponen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh terhadap kualitas suatu pendidikan adalah guru. Guru menyandang tugas amat penting di dalam kelas maupun diluar kelas dan bentuk pengabdian. Oleh karena itu dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas. Salah satu cara agar pegawai bersedia untuk bekerja dengan lebih baik, maka pegawai tersebut harus memperoleh kepuasan kerja terlebih dahulu. Kepuasan kerja ditandai dengan keadaan psikis yang menyenangkan karena terpenuhinya kebutuhan dasar dalam bekerja. Kepuasan kerja memberikan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang guru yang menunjukkan sikap menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Tindakan tersebut dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka itu akan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.<sup>1</sup>

Ivancevich mengatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya, imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang

---

<sup>1</sup> Melayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009). 202.

promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi pekerjaan dan keamanan pekerjaan.<sup>2</sup> Adapun Gilmer dalam As'ad menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek social dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.<sup>3</sup> Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja peneliti memilih beberapa faktor diantaranya komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.

Komunikasi adalah sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena komunikasi merupakan dasar dari seluruh interaksi antar manusia. Komunikasi sangatlah penting didalam kehidupan masyarakat, yang mana artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan suatu kelompok, organisasi untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok, organisasi seperti yang dikatakan oleh Mohyi “bahwa komunikasi merupakan ibarat minyak pelumas yang dapat memberi kelancaran suatu aktivitas organisasi dalam mencapai suatu tujuan” dapat dijelaskan bahwa komunikasi yang tidak berjalan secara baik maka usaha untuk mencapai suatu tujuan organisasi akan terhambat. Oleh karena itu perlu adanya pengetahuan tentang komunikasi dan hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi sehingga sebagai calon pimpinan organisasi dapat menjadi pemimpin yang handal dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Jhon M. ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Penerjemah. Gania Gina*, (Jakarta : Erlangga, 2007), 90.

<sup>3</sup> Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, ( Yogyakarta: Liberty, 2004),40

<sup>4</sup> Ahmad Mohyi, *Teori dan Perilaku Organisasi*, (Malang: UMM, 1999), 111.

Faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan menurut Handoko bahwa manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Pada dasarnya komunikasi yang efektif sangat penting bagi pada atasan dan bawahan. Terdapat dua alasan yang pertama, komunikasi merupakan proses yang mana fungsi-fungsi manajemen, perencanaan, pengarahan dan pengawasan dapat tercapai. Kedua, komunikasi merupakan kegiatan untuk para atasan untuk mencurahkan sebagian waktu mereka. Komunikasi dapat juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa diperhatikan oleh atasannya. Karena itu seorang atasan harus mampu membangun komunikasi dengan bawahannya agar terciptanya hubungan yang harmonis. Komunikasi juga sebagai alat untuk meningkatkan kepercayaan, kerjasama, antusiasme para karyawan. Apabila karyawan merasa senang dan nyaman maka pekerjaan yang dilakukan akan dari hasilnya. Oleh karena itu seorang atasan hendaknya dapat berkomunikasi dengan karyawannya dengan baik mengingat komunikasi akan menimbulkan kepuasan. Kepuasan akan menghasilkan suatu yang positif sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan dengan komunikasi karyawan dapat menyampaikan ide atau gagasan kepada atasannya.<sup>5</sup>

Selaras dengan Satria Putra Dwi Pamungkas, mengemukakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, apabila komunikasi organisasi semakin baik maka akan mengakibatkan

---

<sup>5</sup> Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-UGM, 1992), 271.

kepuasan kerja yang meningkat, begitu pula sebaliknya jika variable komunikasi organisasi semakin menurun maka kepuasan kerja akan semakin menurun.<sup>6</sup>

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dorongan atau keinginan berbeda-beda, hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang adalah minat/perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial dari pekerjaan-pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dicapai karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Penelitian yang dilakukan Edi Siregar, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.<sup>7</sup> Hasil penelitian Brahmasari menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan staf pada kinerja perusahaan.<sup>8</sup> Dari penelitian di atas bias diambil kesimpulan bahwa motivasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan kerja.

---

<sup>6</sup> Satria Putra Dwi Pamungkas, *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Harpindo Jaya Yogyakarta*, ( Skripsi, Universitas Islam Negeri Yogyakarta), 2016.

<sup>7</sup> Edi Siregar, *Kinerja Individual dan sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja*, jurnal pendidikan Penabur-No.16/Tahun ke-10/Juni 2011, 90.

<sup>8</sup> Ida Ayu Brahmasari, *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Poa*, Disertasi (Surabaya : Universitas Airlangga Surabaya, 2004).

Namun realita yang ada di lapangan guru banyak merasakan ketidakpuasan dalam bekerja hal ini sejalan dengan lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika serikat mengeluarkan hasil studi terbaru pada maret 2013. Studi yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan itu menunjukkan karyawan yang bekerja di Indonesia paling tidak bahagia didunia.Indonesia berada di urutan pertama Negara tempat orang-orang memilli tingkat kepuasan dan kebahagiaan terendah di dunia.Masalah insentif dan keseimbangan karier serta kehidupan personal dianggap menjadi penyebab ketidakpuasan kerja dalam bekerja.<sup>9</sup>

Gejala ketidakpuasan guru terlihat pada rendahnya kegairahan guru dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya perhatian terhadap Persiapan mengajar, sering datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu, rendahnya inisiatif dan kreatifitas dalam menngajar, lemahnya jalinan kerja sama sesama guru, dan terkadang tidak patuh terhadap kebijakan yang diberlakukan pihak sekolah. Keprofesionalan guru dalam bekerja tentu menunjukkan kepuasan guru.Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, yang dengan faktor-faktor tersebut menimbulkan gejala positif dari guru untuk bekerja secara professional.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti berkeinginan unruk meneliti lebih jauh mengenai kepuasan kerja guru di Sekolah Mennegah Atas Negeri dengan harapan dapat membawa dampak positif dalam peningkatan kepuasan kerja guru. Pentingnya penelitian tentang kepuasan kerja ini sama pentingnya masa depan bangsa yang dititipkan pada generasi selanjutnya yaitu para

---

<sup>9</sup>Medan Bisnis Daily, *Rendahnya Tingkat Kepuasan Para Pekerja Indonesia*, Feb 2014, diakses tanggal 22/04/2019, <http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya-tingkat-kepuasan-para-pekerja-indonesia/>.

siswa. Dengan demikian penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji tentang kepuasan kerja yang berkaitan dengan komunikasi intrapersonal sebagai variabel independen ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal sebagai variabel independen ( $X_2$ ), dan motivasi kerja sebagai variabel intervening ( $Z$ ) dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru sebagai variabel dependen ( $Y$ ).

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan komunikasi intrapersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Batu?
2. Apakah ada pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Batu?
3. Apakah ada pengaruh signifikan komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu?
4. Apakah ada pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu?
5. Apakah ada pengaruh signifikan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Negeri Atas Se-Kota Batu?
6. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu?



7. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan komunikasi intrapersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
2. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
3. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
4. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerjaguru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
5. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
6. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung antara komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
7. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain:

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritis peningkatan motivasi kerja guru dan kepuasan kerja guru.

##### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

###### a. Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan bias digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan sekolah, mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.

###### b. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya komitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

###### c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empiris dalam komunikasi intrapersonal,

komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variable lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dan kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris.<sup>10</sup> Hipotesis penelitian ini berdasarkan pada kajian pustaka Hipotesis penelitian ini berdasarkan pada kajian pustaka mengupas tentang komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru. Sehingga, hipotesis dibagi menjadi dua bagian yakni hipotesis nol atau statistic ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif atau kerja ( $H_1$ ).

Berdasarkan pembagian diatas, pembagian hipotesis nol atau statistic ( $H_0$ ) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh positif signifikan komunikasi intrapersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
2. Tidak ada pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
3. Tidak ada pengaruh positif signifikan komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.

---

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 96.

4. Tidak ada pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerjaguru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
5. Tidak ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
6. Tidak ada pengaruh positif tidak langsung antara komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
7. Tidak ada pengaruh positif tidak langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.

Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) dalam penelitian ini dapat diumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif signifikan komunikasi intrapersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
2. Ada pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
3. Ada pengaruh positif signifikan komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
4. Ada pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerjaguru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
5. Ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.

6. Ada pengaruh positif tidak langsung antara komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.
7. Ada pengaruh positif tidak langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.

#### **F. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian adalah sebuah anggapan yang dijadikan sebagai kerangka berfikir pada penelitian yang akan dilakukan maupun sedang dilakukan. Untuk mengetahui asumsi penelitian yang akan dilakukan ini, diantaranya adalah *pertama*, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru diluar variable penelitian dianggap konstan. *Kedua*, gambaran tentang komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru pada kondisi obyek penelitian yang dapat diamati, dialami, dan dirasakan guru pada lokasi penelitian. Dengan demikian, responden mampu memberikan jawaban yang objektif terhadap situasi dan kondisi yang di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu, sehingga hasil penelitian ini bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya. *Ketiga*, pada saat pengisian angket atau kuesioner para responden dalam keadaan tidak ada perasaan tertekan, sehingga obyektif dalam pengisian angket atau kuesioner.

#### **G. Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian dapat dilaksanakan secara maksimal dan terfokus, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada: (1) Lokasi Penelitian, (2) variabel

penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu dengan populasi penelitian adalah guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu. Penelitian ini terdiri dari empat variabel yakni dua variabel bebas, satu variabel intervening, dan satu variabel terikat. Variabel bebas yang terdiri dari komunikasi intrapersonal ( $X_1$ ), dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ). Sedangkan variabel intervening adalah motivasi kerja ( $Z$ ) dan sebagai variabel terikat adalah kepuasan kerja guru ( $Y$ ).

#### **H. Orisinalitas Penelitian**

Pada bagian ini penelitian menjadikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti sebelumnya. Hal ini perlu peneliti kemukakan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal sama. Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa yang membedakan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian ini adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Purtama Andana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas, (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas, (3) Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas, (4) Pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi dan disiplin kinerja guru di SMA Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,517 dan

signifikansi lebih kecil dari 0,005 ( $0,000 < 0,05$ ) serta sumbangan efektif sebesar 21,8%, (3) Disiplin berpengaruh terhadap kinerja gurudi SMA Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,278 dan signifikansi lebih dari 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ) serta sumbangan efektif sebesar 7,3%. (4) Komunikasi interpersonal, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F table ( $10,874 > 2,70$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) serta sumbangan efektif sebesar 26%.<sup>11</sup>

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nanang Arianto, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru (korelasi antara  $X_1$  dan Y) memiliki koefisien korelasi 0,303 hal ini menunjukkan, bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Terdapat hubungan signifikan dan positif antara etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru (korelasi antara  $X_2$  dan Y) memiliki koefisien korelasi 0,445, hal ini menunjukkan, bahwa etos kerja guru turut andil dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, apabila guru memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru. Terdapat

---

<sup>11</sup> Achmad Purtama Andala, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas*, (Tesis, UIN Sunan Kalijaga), 2016.

hubungan yang signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru secara bersama dengan kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,468, artinya apabila komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru diaplikasikan oleh guru secara bersama, maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Sedangkan signifikansi antara ketiga variabel tersebut diperoleh bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $3,821 > 1,94$ ) Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap variable Y. Hal ini terlihat bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ .<sup>12</sup>

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Makarawung Seidy, dkk, Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari komunikasi dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda dengan sampel berjumlah 78 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerna karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado dengan koefisien determinasi sumbangan pengaruh sebesar 6%. Sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut disimpulkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh terbesar.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Nanang Arianto, *Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru Di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Sei Tuan*, (Tesis, IAIN Sumatera Utara Medan), 2012.

<sup>13</sup> Makarawung Seidy, dkk, “ *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia ( RRI) Manado*”, *jurnal EMBA*, Vol.6, No.4, September 2018.



Penelitian yang dilakukan oleh Sri Nooryani, dkk. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor baik secara partial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui analisis regresi berganda dengan skala likert dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komunikasi, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja tetapi melalui kepuasan kerja, motivasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja tetapi melalui kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja.<sup>14</sup>

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Moh. Nasir dengan tujuan penelitiannya (1) Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean (2) Menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean (3) Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean (4) Menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean (5) Menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

---

<sup>14</sup> Sri Nooryani, dkk, “*Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor*”, Jurnal Manajemen, Vol.7, No.2, Desember 2016.

guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean (6) Menjelaskan pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru (7) Menjelaskan pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sample sebanyak 100 orang guru, sedangkan analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan tehnik analisis jalur (*Path Analisis*) dengan bantuan software spss. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, (2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, (3) Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, (4) Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean. (5) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean (6) Ada Pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja dengan kinerja guru melalui Kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean. (7) Ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja dengan kinerja guru melalui Kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.<sup>15</sup>

Selanjutnya untuk menjelaskan posisi peneliti dalam penelitian ini maka akan digambarkan dalam table berikut:

---

<sup>15</sup> Moh. Nasir, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean*, (Tesis, PPS Universitas Islam Negeri Malang), 2018.

**Tabel 1.1**  
**Perbedaan dan persamaan antara Peneliti Dengan Peneliti Sebelumnya**

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas
1.	Achmad Purtama Andala ( 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan Komunikasi Interpersonal sebagai variabel bebas</li> <li>- Menggunakan pendekatan Kuantitatif</li> </ul>	Motivasi sebagai variabel bebas Disiplin kerja sebagai variabel intervening dan kinerja guru sebagai variabel terikat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan dua variabel independen yakni komunikasi intrapersonal, dan komunikasi interpersonal</li> <li>- Menggunakan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan satu variabel intervening yaitu motivasi kerjai</li> <li>- Analisis data menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling</i> PLS</li> <li>- Lokasi penelitian di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu</li> </ul>
2.	Nanang Arianto (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</li> <li>- Menggunakan pendekatan Kuantitatif</li> </ul>	Etos kerja guru sebagai variabel bebas	
3.	Makarawung Seidy, dkk (2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan komunikasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</li> <li>- Menggunakan pendekatan Kuantitatif</li> </ul>	Kompensasi sebagai variabel bebas	

4.	Sri Nooryani, dkk (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan komunikasi sebagai variabel bebas</li> <li>- Menggunakan pendekatan Kuantitatif</li> </ul>	Motivasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan kinerja tenaga kependidikan sebagai variabel terikat	
5.	Moh. Nasir (2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening</li> <li>- Menggunakan pendekatan Kuantitatif</li> </ul>	Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat	

Dari beberapa penelitian diatas dapat dilihat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan persamaan dan perbedaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru belum pernah diteliti sebelumnya, sehingga penulis termotivasi untuk mengambil judul “Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu.”

## I. Definisi Operasional

Agar memudahkan pemahaman tentang variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini, berikut rumusan definisi operasional dari variabel penelitian ini yaitu:

1. Komunikasi intrapersonal adalah komunikasi dengan diri sendiri.

Komunikasi intrapersonal adalah penggunaan bahasa atau pikiran yang terjadi di dalam diri komunikator sendiri. Seorang individu menjadi pengirim sekaligus penerima pesan memberikan umpan balik bagi dirinya sendiri.

Dalam komunikasi intrapersonal, seseorang berperan baik sebagai komunikator maupun sebagai komunikan. Dia berbicara kepada dirinya sendiri, berdialog, bertanya, dan menjawab sendiri pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada dirinya sendiri. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Joseph A. Devito bahwa Indikator yang ada di komunikasi intrapersonal sebagai berikut: (a) Sensasi, (b) Persepsi, ( Memori), ( Berpikir)

2. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara

seseorang dengan paling kurang satu orang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat diketahui balikkannya. Komunikasi interpersonal adalah proses membentuk hubungan dengan orang lain. Komunikasi interpersonal mempunyai indikator tersendiri, agar karakteristik komunikasi interpersonal definitive, sebagaimana dikemukakan Joseph A. Devito bahwa Indikator yang ada di komunikasi sebagai berikut: (a) Keterbukaan, (b) Empati, (c) Sikap Mendukung, ( d ) Sikap Positif, (e) Kesetaraan.

3. Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang menabuh semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam penelitian ini

motivasi kerja diukur melalui, (a) Kebutuhan akan berprestasi berupa mengatur tugas dengan baik, memiliki figure, menjaga citra (b) Kebutuhan akan kekuasaan berupa mempunyai pengaruh, mengendalikan karyawan lain, suka memberi saran (c) Kebutuhan akan afiliasi berupa ingin diterima orang lain, menjaga persahabatan, bekerja sama.

4. Kepuasan kerja adalah ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur melalui, (a) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri berupa kesempatan menerima tanggung jawab dan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan (b) kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian berupa kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki (c) Kepuasan dengan upah dan promosi berupa memperoleh upah yang wajar dan proposional dan memperoleh kesempatan untuk maju (d) kepuasan dengan teman sekerja dan atasan berupa kemampuan untuk bersahabat dan mendorong. (e) kepuasan dengan lingkungan kerja berupa lingkungan kerja yang kondusif.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Komunikasi**

##### **1. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi mengandung makna bersama-sama “*Coomon*” istilah komunikasi atau “*Communication*” berasal dari bahasa latin yaitu “*communicatio*” yang berarti pemberitahuan atau pertukaran. Kata sifatnya yaitu “*Communis*”, yang bermakna umum atau bersama-sama. Komunikasi merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari adanya komunikasi manusia dapat menyampaikan pemikirannya dan berinteraksi dengan manusia lainnya. Secara konsep komunikasi menurut Handoko (mengatakan bahwa” Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Pendapat lainnya yaitu menurut Keith Davis sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara adalah “*Communication is the transfer of informasion and understanding from one person to another person*” yang artinya bahwa komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Sedangkan Menurut Komarudin (mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian, informasi, peraturan atau instruksi dengan suatu cara tertentu agar penerimanya memahami pesan yang diterima.

##### **2. Unsur-Unsur Komunikasi**

Dapat dijelaskan bahwa komunikasi merupakan suatu aktivitas untuk penyampaian suatu informasi verbal maupun non verbal oleh komunikator ke

komunikasikan. Keberhasilan suatu komunikasi ditentukan oleh Sedangkan menurut Gitosudarmo terdapat delapan unsur pokok dalam proses komunikasi, antara lain yaitu:

- a. Pengirim adalah orang yang memiliki informasi dan kehendak untuk menyampaikannya kepada orang lain.
- b. *Encoding* (penyadian) adalah proses mengubah informasi kedalam isyarat atau simbol tertentu untuk ditransmisikan. Proses penyediaan ini dilakukan oleh pengirim.
- c. *Message* (pesan) adalah informasi yang hendak disampaikan pengirim kepada penerima.
- d. *Channel* (saluran) adalah alat dimana pesan berpindah dari pengirim ke penerima.
- e. *Receiver* (penerima) adalah orang yang menerima informasi dari pengirim. Penerima melakukan proses penafsiran atas informasi yang diterima dari pengirim.
- f. *Decoding* (penafsiran) adalah proses menerjemahkan pesan dari pengirim.
- g. *Feedback* (umpan balik) adalah tanggapan penerima atas informasi yang disampaikan pengirim.
- h. *Noise* (gangguan) adalah setiap faktor yang mengganggu penyampaian atau penerimaan pesan dari pengirim kepada penerima. Gangguan dapat terjadi pada setiap elemen dari komunikasi.



### 3. Indikator-Indikator Pengukuran Tingkat Kemampuan Komunikasi

Menurut Hutapea dan Nurianna indikator kemampuan komunikasi meliputi:

- a. Pengetahuan (knowledge) yang meliputi:
  - 1) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
  - 2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
  - 3) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
- b. Keterampilan (skills) yang meliputi:
  - 1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
  - 2) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- c. Sikap (Attitude) yang meliputi:
  - 1) Memiliki kemampuan dalam berkeaktifitas dalam bekerja.
  - 2) Adanya semangat kerja yang tinggi.
  - 3) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian

#### B. Komunikasi Intrapersonal

##### 1. Pengertian Komunikasi Intrapersonal

Komunikasi dengan diri sendiri adalah proses komunikasi yang terjadi di dalam diri individu, atau dengan kata lain proses berkomunikasi dengan diri sendiri.<sup>16</sup> Devito mengemukakan, komunikasi intrapersonal merupakan komunikasi

---

<sup>16</sup> Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), 30.

dengan diri sendiri dengan tujuan untuk berpikir, melakukan penalaran, menganalisis dan merenung.<sup>17</sup>

Proses komunikasi dengan diri sendiri terjadi karena individu memberi arti terhadap suatu objek yang diamati. Selanjutnya, objek tersebut mengalami proses perkembangan dalam pikiran individu setelah memperoleh rangsangan dari pancaindra yang dimilikinya. Hasil dari proses yang berlangsung sebelumnya setelah dievaluasi akan memberi pengaruh pada pengetahuan, sikap dan perilaku individu. Sebagai contoh, dalam proses pengambilan keputusan akan membawa seseorang untuk berkomunikasi dengan diringan diri sendiri.

Komunikasi intrapersonal merupakan landasan komunikasi antarpribadi dan komunikasi dalam konteks-konteks lainnya. Sebelum melakukan komunikasi dengan orang lain biasanya individu berkomunikasi dengan diri sendiri (mempersepsi dan memastikan makna pesan orang lain). Keberhasilan komunikasinya dengan diri sendiri. Proses komunikasi membutuhkan dua tindakan, yaitu memberi dan menerima.<sup>18</sup>

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Intrapersonal**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan komunikasi intrapersonal adalah:<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Deddy Mulyna, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2009), 80.

<sup>18</sup> Lawrence dan Wilbur Schramm Kincaid, *Asas-asas Komunikasi Antar Manusia*, (Jakarta: LP3ES Bekerjasama dengan East-West Communication Institute, 1981), 8.

<sup>19</sup> Joseph Devito, *Human Communication: The Basic Course*, (New York : Harper Collins Publisher, 1994), 62-63.

a. Kepribadian

Orang-orang yang kurang berani berbicara pada umumnya juga kurang biasa mengungkapkan diri ketimbang mereka yang merasa lebih nyaman dalam berkomunikasi. Dalam kecerdasan emosional, aspek kecerdasan emosional yang berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam memahami diri sendiri dan orang lain sehingga ketika mengungkapkan dirinya, seseorang akan merasa bahwa apa yang di sampaikan telah tepat sesuai pada konteks yang ada. Dalam mengungkapkan diri, seseorang harus mengenal diri. Menurut Ali terdapa unsur kecerdasan emosi yang berhubungan dengan pemahaman diri seseorang sebelum proses pengungkapan diri dilakukan yaitu kemampuan mengungkapkan perasaan, kemampuan mengelola perasaan, kemampuan menguasai stress dan kemampuan untuk mengetahui perbedaan dan tindakan.

b. Keluarga

Keterbukaan dalam keluarga secara tidak langsung dapat mempengaruhi pengungkapan diri dalam proses berkomunikasi baik positif ataupun negatif. Melalui pola komunikasi dalam keluarga, kondisi emosional anak akan menjadi terbiasa dan dapat dikembangkan oleh keluarga, sekolah dan lingkungan. Untuk mengembangkan emosi agar berdampak positif. Anak dapat berfantasi sehingga memungkinkannya untuk menyalurkan berbagai keinginan-keinginannya yang tidak dapat direalisasikan dalam kehidupan nyata ataupun menetralkan berbagai emosi-emosi negatif yang ada pada dirinya seperti rasa takut, marah dan cemas.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama untuk anak mempelajari emosi. Dalam lingkungan yang karib ini kita belajar bagaimana merasakan perasaan kita sendiri dan bagaimana orang lain menanggapi perasaan kita, bagaimana berpikir tentang perasaan ini dan pilihan-pilihan apa yang kita miliki untuk bereaksi: serta bagaimana membaca dan mengungkapkan perasaan, harapan dan rasa takut. Pembelajaran emosi ini bukan hanya melalui hal-hal yang diucapkan dan dilakukan oleh orang tua secara langsung kepada anak-anaknya, melainkan juga melalui contoh-contoh yang mereka berikan sewaktu menangani perasaan mereka sendiri atau perasaan yang biasa muncul antara suami istri.

c. Sosial

Faktor social sangat mempengaruhi terjadinya komunikasi intrapersonal. Hal ini disebabkan karena dalam proses komunikasi intrapersonal dipengaruhi stimulus dari orang lain yang akan menghasilkan komunikasi intrapersonal. Stimulus yang dapat mempengaruhi faktor social dalam komunikasi intrapersonal diantaranya besarnya kelompok, jenis kelamin, efek didik, perasaan menyukai.

Kebiasaan yang dilakukan secara bersama-sama serta kejadian yang sering dilihat oleh anak mempengaruhi perkembangan emosionalnya. Seorang anak termotivasi agar dapat diterima oleh lingkungannya. Oleh karena itu mereka akan mengikuti setiap pola hubungan dan dianggap sebagai anggota kelompok dalam lingkungan tersebut. Pengalaman dan kebiasaan-kebiasaan yang diperoleh seseorang dan lingkungannya akan mengarahkan

terbentuknya karakter dan mempengaruhi orang tersebut. Oleh karena itu, orang tua harus mampu mengarahkan anak dalam amsa terpenjara dan kurang leluasa dalam melakukan pergaulan.

### 3. Indikator Komunikasi Intrapersonal

#### a. Sensasi

Sensasi berasal dari kata “sense” artinya, alat pengindraan yang menghubungkan organisme dengan lingkungannya. Menurut sensasi adalah pengalaman elementer yang segera, yang tidak memerlukan penguraian verbal, simbolis, atau konseptual, dan terutama sekali berhubungan dengan kegiatan alat indera. Psikologi menyebutkan sembilan alat indera yang digunakan oleh manusia: penglihatan, pendengaran, kinestesis, vestibular, peabaan, temperature, rasa sakit, perasa, dan penciuman. Sumber informasi bias berasal dari dunia luar (eksternal), atau dari dalam diri sendiri (internal).

Informasi dari luar diindera oleh eksteroseptor, sedangkan informasi dari dalam diindera oleh interoseptor. Selain itu, gerakan tubuh kita sendiri oleh proprioseptor. Semua yang menyentuh alat indera baik dari dalam ataupun dari luar disebut stimuli. Batas minimal intensitas stimuli disebut ambang mutlak. Ketajaman sensasi juga ditentukan oleh faktor-faktor personal. Perbedaan sensasi dapat disebabkan oleh perbesaan pengalaman atau lingkungan budaya, disamping kapasitas alat indera yang berbeda.

#### b. Persepsi

Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan

pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimuli inderawi. Sensasi adalah bagian dari persepsi. Meskipun begitu, menafsirkan makna inderawi tidak hanya melibatkan sensasi, tetapi atensi, ekspresi, motivasi, dan memori.

c. Memori

Dalam komunikasi intrapersonal, memori memegang peranan penting dalam mempengaruhi baik persepsi maupun berfikir. Mempelajari memori membawa kita pada psikologi kognitif, terutama pada model manusia sebagai pengolah informasi. Memori adalah sistem yang sangat berstruktur, yang menyebabkan organisme sanggup merekam fakta tentang dunia dan menggunakan pengetahuannya untuk membimbing perilakunya.

Memori melewati tiga proses: perekaman, penyimpanan, dan pemanggilan adalah sebagai berikut:

- 1) Perekaman (encoding) adalah pencatatan informasi melalui reseptor indera dan sirkit saraf internal.
- 2) Penyimpanan (storage) adalah menentukan berapa lama informasi itu berada beserta kita, dalam bentuk apa, dan dimana. Penyimpanan bisa aktif atau pasif. Kita menyimpan secara aktif bila kita menambahkan informasi tambahan. Kita mengisi informasi yang tidak lengkap dengan kesimpulan kita sendiri. Sedangkan penyimpanan pasif adalah tidak adanya penambahan informasi.
- 3) Pemanggilan adalah menggunakan informasi yang disimpan, mengungkapkan kembali informasi apabila diperlukan

#### d. Berpikir

Proses keempat yang mempengaruhi penafsiran terhadap stimuli adalah berpikir. Dalam berpikir kita melibatkan semua proses antara lain sensasi, persepsi, dan memori. Menurut Floyd L. Ruch, berpikir merupakan manipulasi atau organisasi unsur-unsur lingkungan dengan menggunakan lambang-lambang sehingga tidak perlu langsung melakukan kegiatan yang tampak. Jadi, berpikir menunjukkan berbagai kegiatan yang melibatkan penggunaan konsep dan lambang, sebagai pengganti objek dan peristiwa. Berpikir melibatkan penggunaan lambang, visual atau grafis. Berpikir kita lakukan untuk memahami realitas dalam rangka mengambil keputusan (decision making), memecahkan persoalan (problem solving), dan menghasilkan yang baru (creativity). Memahami realitas berarti menarik kesimpulan, meneliti berbagai kemungkinan, penjelasan dari realitas eksternal dan internal. Secara singkat, Anita Taylor mendefinisikan berpikir sebagai proses penarikan kesimpulan. Ada dua macam berpikir: berpikir autistik dan berpikir realistik.

- 1) Berpikir autistik. Dengan berpikir autistik orang melarikan diri dari kenyataan, dan melihat hidup sebagai gambar-gambar fantastis.
- 2) Berpikir realistik. Berpikir realistik disebut juga nalar (reasoning) adalah berpikir dalam rangka menyesuaikan diri dengan dunia nyata. Floyd L. Ruch menyebut tiga macam berpikir realistik: deduktif, induktif, dan evaluatif diantaranya sebagai berikut:

- a) Berpikir deduktif adalah mengambil kesimpulan dari dua pernyataan; yang pertama merupakan pernyataan umum. Dalam berpikir deduktif, kita mulai dari hal-hal umum pada hal-hal yang khusus.
- b) Berpikir induktif sebaliknya, dimulai dari hal-hal khusus kemudian mengambil kesimpulan umum; kita melakukan generalisasi. Ketepatan berpikir induktif bergantung pada memadainya kasus yang dijadikan dasar.
- c) Berpikir evaluatif ialah berpikir kritis, menilai baik buruknya, tepat atau tidaknya suatu gagasan. Dalam berpikir evaluatif, kita tidak menambah atau mengurangi gagasan. Kita menilainya menurut kriteria tertentu.

#### 4. Komunikasi Intrapersonal dalam Perspektif Islam

أَفَلَا يَنْظُرُونَ إِلَى الْإِبْرَةِ كَيْفَ خُلِقَتْ (١٧) وَإِلَى السَّمَاءِ كَيْفَ رُفِعَتْ (١٨)  
وَإِلَى الْجِبَالِ كَيْفَ نُصِبَتْ (١٩) وَإِلَى الْأَرْضِ كَيْفَ سُطِحَتْ (٢٠)

Artinya: Maka apakah mereka tidak memperhatikan unta bagaimana dia diciptakan, Dan langit, bagaimana ia ditinggikan? Dan gunung-gunung bagaimana ia ditegakkan? Dan bumi bagaimana ia dihamparkan?

Ayat di atas apabila ditinjau dari perspektif psikologi komunikasi termasuk kepada komunikasi intrapersonal dengan proses berpikir. Berpikir melibatkan semua proses sensasi, persepsi dan memori. Sensasi adalah proses menangkap stimuli yang datang dari luar (eksternal) maupun dari dalam (internal), sedangkan persepsi adalah proses memberi makna pada sensasi sehingga memperoleh



pengetahuan baru dengan menyimpulkan atau menafsirkan pesan, dan memori adalah menyimpan dan memanggil kembali informasi yang pernah diperoleh.<sup>20</sup> Dalam komunikasi intrapersonal berpikir dilakukan untuk memahami realitas dalam rangka mengambil keputusan, memecahkan persoalan, dan menghasilkan yang baru.

## C. Komunikasi Interpersonal

### 1. Konsep Komunikasi Interpersonal

Dalam sebuah organisasi, komunikasi menjadi salah satu unsur kegiatan yang penting. Komunikasi merupakan syaraf dalam kehidupan organisasi, tidak terkecuali sekolah. Melalui komunikasi membuat orang-orang yang terlibat di dalamnya mengerti dan memahami fungsi dan tugasnya masing-masing. Penyampaian pesan, penerima, dan media yang digunakan dalam komunikasi harus ada keserasian sehingga terhindar dari gangguan-gangguan yang mengakibatkan kesalahpahaman.<sup>21</sup> Salah satu bentuk komunikasi yang dilakukan adalah komunikasi interpersonal atau disebut juga dengan komunikasi antarpribadi.

Definisi komunikasi interpersonal dapat dipahami melalui makna dari interpersonal. Kata interpersonal merupakan turunan dari awalan “inter” yang memiliki arti “antara” dan kata “person” yang berarti “orang”. Komunikasi interpersonal secara umum terjadi antara dua orang. Proses komunikasi bias saja melibatkan banyak orang, namun interaksi yang akrab hanya dilakukan oleh dua orang saja yang lain akan dianggap sebagai objek benda saja.

---

<sup>20</sup> Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Rosdakarya, 2005), 118.

<sup>21</sup> Rohiat, *Manajemen Sekolah*, Cet 4: Bandung Refika Aditama, 2012), 20-21.

Menurut Mulyasa, komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Bentuk khusus dari komunikasi interpersonal adalah komunikasi diadik yang melibatkan hanya dua orang.<sup>22</sup>

Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antar manusia yang mengandung unsur keakraban dan saling mempengaruhi diantara pihak-pihak yang berkomunikasi. Aspek ekspektasi pribadi merupakan faktor yang mempengaruhi berlangsungnya komunikasi antarpribadi. Pesan yang disampaikan dalam komunikasi ini tidak hanya berupa kata-kata atau verbal, namun juga disampaikan melalui sentuhan, tatapan mata, mimik wajah, atau intonasi suara dalam menyampaikan kata-kata. Dengan demikian pesan yang disampaikan akan lebih utuh.<sup>23</sup>

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian informasi, pikiran maupun sikap yang melibatkan dua orang atau lebih, baik secara face to face atau melalui media seperti telepon/handphone untuk menumbuhkan simpati melalui sikap positif dari lubuk hati seseorang. Komunikasi ini mengandung unsur keakraban dan saling mempengaruhi antara pihak komunikator dan komunikan.

---

<sup>22</sup> Dedy Mulyana, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 81.

<sup>23</sup> Mubarak dan Made Dwi Anjani, *Komunikasi Antarpribadi Dalam Masyarakat Majemuk*, (Jakarta: Dapur Buku, 2014), 74-75.

## 2. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam komunikasi interpersonal menurut Purwanto, yaitu:<sup>24</sup>

- a. Menyampaikan informasi
- b. Berbagi pengalaman
- c. Membutuhkan simpati
- d. Melakukan kerjasama
- e. Menceritakan kekecewaan atau kekesalan
- f. Menumbuhkan motivasi

Sedangkan menurut Sari, tujuan komunikasi interpersonal antara lain:<sup>25</sup>

- a. Mengetahui diri sendiri dan orang lain
- b. Mengetahui dunia luar
- c. Menciptakan dan memelihara hubungan menjadi bermakna
- d. Mengubah sikap dan perilaku
- e. Bermain dan mencari hiburan
- f. Membantu orang lain

Dari beberapa tujuan di atas, komunikasi interpersonal dapat dijadikan motivasi untuk memahami dan membantu orang lain, membuat hubungan antar pribadi lebih bermakna. Namun juga disisi lain komunikasi interpersonal dapat menunjukkan luapan emosi kekesalan dan juga kekecewaan akan suatu hal.

<sup>24</sup> Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, ( Jakarta : Erlangga ), Edisi 3, 22-23.

<sup>25</sup> A. Andika Sari, *Komunikasi Antar pribadi*, ( Yogyakarta: Depublish, 2017), 12.

### 3. Indikator Pengukuran Komunikasi Interpersonal

Joseph A. Devito menjelaskan prinsip-prinsip komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi yang efektif, antara lain.<sup>26</sup>

a. Keterbukaan

Bersikap terbuka terhadap perbedaan yang ada di antara orang-orang. Terutama bersikaplah terbuka terhadap perbedaan nilai, kepercayaan, sikap, dan perilaku. Bukan berarti harus mengikutinya, namun cukup dengan menyadari bahwa orang itu berbeda.

b. Empati

Empati adalah sikap diri sendiri pada posisi lawan bicara yang berasal dari kultur yang berbeda dan mencoba melihat dunia dari sudut pandang yang berbeda. Cara ini akan memungkinkan berkoomunikasi secara lebih efektif dan membermuniikasi secara lebih efektif dan memberikan perpektif baru untuk diri sendiri melihat kultir sendiri. Dan berikanlah lawan bicara tahu bahwa kita merasakan seperti yang mereka rasakan. Isyaratkan empati ini dengan ekspresi wajah, gerak-gerik yang penuh minat dan perhatian, serta tanggapan yang mencerminkan pengertian dan keIsyaratkan empati ini dengan ekspresi wajah, gerak-gerik yang penuh minat dan perhatian, serta tanggapan yang mencerminkan pengertian dan kesependapatan.

---

<sup>26</sup> Joseph A. Devito, *Komunikasi Antarmanusia*, (Terj. Agus Maulana, Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group, 2018), , 553-554.

c. Sikap Mendukung

Deskriptif jangan evaluative, spontan jangan strategis, provisional jangan memastikan.

d. Sikap Positif

Komunikasikan sikap positif, khususnya dalam situasi antarbudaya karena begitu banyak hal yang tidak diketahui atau diketahui. Sehingga mengakibatkan kita tidak mampu memperkirakan apa yang dipikirkan dan dirasakan oleh orang lain. Karenanya buatlah lawan bicara nyaman dengan mengomunikasikan sikap yang positif.

e. Kesetaraan

Warga Negara darinegara-negara industri maju (khususnya Amerika) mempunyai reputasi sebagai orang yang merasa lebih unggul. Hilangkanlah reputasi tersebut dengan selalu bersikap bahwa kita berkomunikasi dengan pihak yang setara.

f. Percaya Diri

Salah satu keterampilan penting dalam komunikasi antarpribadi yang memiliki budaya berbeda adalah dengan menoleransi ambiguitas-tetap percaya diri dan tenang dalam setiap situasi yang belum pernah kita alami. Tentu saja harus menghindari sikap sombong.

g. Kedekatan

Kedekatan menyatukan orang dan membantu mengatasi perbedaan. Dalam komunikasi kualitas ini menjadi sangat penting karena besarnya perbedaan

antara anda dengan lawan bicara. Komunikasikanlah rasa kebersamaan untuk mengatasi perbedaan antarbudaya.

h. Manajemen interaksi

Bersikaplah sensitif terhadap perbedaan dalam cara mengambil alih pembicaraan. Misalnya dalam budaya orang Amerika terutama yang tinggal di kota-kota besar mempunyai kebiasaan memotong pembicaraan lawan bicara. Padahal di beberapa kultur menganggap hal tersebut tidak sopan. Sedangkan beberapa kultur lain menganggap adanya interaksi yang menyenangkan.

i. Daya ekspresi

Perlu adanya mengomunikasikan keterlibatan ketulusan dalam interaksi. Biarkan lawan bicara mengetahui bahwa kita menikmati pembicaraan.

j. Berorientasi kepada pihak lain

Bersikap sadar bahwa setiap orang mempunyai andil dalam interaksi. Jangan memonopoli pembicaraan dengan hanya membicarakan diri sendiri, memilihkan topik pembicaraan, dan hanya membicarakan pengalaman pribadi. Sebaliknya arahkan pembicaraan kepada lawan bicara.

#### 4. Komunikasi Interpersonal dalam Perspektif Islam

فَلَمَّا بَلَغَ مَعَهُ السَّعْيَ قَالَ يَبْنَئِيَّ إِنِّي أَرَىٰ فِي الْمَنَامِ أَنِّي أَذْبَحُكَ فَانظُرْ مَاذَا

تَرَىٰ ۗ قَالَ يَا بَتِ أِفْعَلُ مَا تُؤْمَرُ ۖ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّابِرِينَ

Artinya: Maka tatkala anak itu sampai (pada umur sanggup) berusaha bersama-sama Ibrahim, Ibrahim berkata: "Hai anakku Sesungguhnya Aku melihat dalam mimpi bahwa Aku menyembelihmu. Maka fikirkanlah apa pendapatmu!" ia menjawab: "Hai bapakku, kerjakanlah apa yang diperintahkan kepadamu; insya Allah kamu akan mendapatiku termasuk orang-orang yang sabar".

Ayat ini menceritakan tentang Nabi Ibrahim yang diperintahkan oleh Allah untuk menyembelih anaknya. Terdapat hikmah yang dapat di ambil dari ayat ini, bahwa Nabi Ibrahim ketika berkomunikasi dengan anaknya, tidak lantas memaksakan kehendak yang sudah jelas merupakan perintah Allah, namun beliau meminta pendapat dan menceritakan haal ihwal sebenarnya kepada Nabi Ismail, sel ihwal sebenarnya kepada Nabi Ismail, sehingga Nabi Ismail mengerti dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh Allah.

John Naisbitt, dalam bukunya "Megatrends: Ten New Directions Transforming Our Lives" menawarkan konsep yang berkebalikan yaitu "teknologi tinggi dentuhan tinggi", Idenya pada tahun 1962, meramalkan bahwa pada saat yang bersamaan ketika manusia bisa melakukan komunikasi melalui elektronik, maka diperlukan lebih banyak pula interaksi pribadi yang insentif.<sup>27</sup> Ini memberikan informasi bahwa komunikasi secara langsung antar personal tidak bida diabaikan begitu saja.

Disatu sisi memnag teknologi sangat membantu dalam berinteraksi antara sesame, terutama jika masalah jarak yang menghambat terjalannya komunikasi. Di samping banyaknya nilai positif dari teknologi, terkadang ia tak mampu memuat berbagai emosi yang dimiliki manusia. Karena sehebat apapun teknologi

---

<sup>27</sup> Kutipan ini terdapat dalam Kathleen A. Begley, *Komunikasi Tatap Muka* ter. Ati Cahayani, 3.

komunikasi yang ada, tetap saja tidak bias menggantikan keakraban dan kedekatan orang-orang yang bercakap-cakap di ruang yang sama. Maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa komunikasi melalui teknologi dapat menjauhkan yang dekat dan mendekatkan yang jauh, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal atau antarpribadi menjadi sebuah keharusan dalam berinteraksi antar sesama karena komunikasi jenis ini merupakan model interaksi manusia yang paling berpengaruh.

#### **D. Motivasi Kerja**

##### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Pada dasarnya motivasi lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya untuk membangkitkan keinginan pada seseorang karyawan agar mau bekerja secara produktif. George Terry dalam Sedarmayanti menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan Richard M. Steers menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.<sup>28</sup>

Mitchell mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan.<sup>29</sup> Motivasi kerja memiliki keterkaitan erat dengan upaya yang

<sup>28</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil...*, 257.

<sup>29</sup> Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1, No.2, 2015, 48.



dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Jika seseorang termotivasi terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan gairah kerja seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu tenaga pendorong bagi karyawan yang menyebabkan karyawan itu bertindak untuk melaksanakan tugas atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun individual. Dengan demikian sebagai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya harus didasari dengan motivasi yang berfungsi sebagai pendorong untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru.

## 2. Teori Kebutuhan McClelland

Teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan dasar manusia yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi, adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, (2) kebutuhan akan kekuasaan, adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan, berperilaku demikian, (3) kebutuhan afiliasi, adalah hasrat untuk berinteraksi antar pribadi yang ramah dan akrab.<sup>30</sup> Pembahasan tentang motivasi kerja kiranya lebih tepat bila menggunakan teori kebutuhan yang dikembangkan oleh McClelland.

Dari riset mengenai kebutuhan akan berprestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri dari orang lain oleh hasrat mereka

---

<sup>30</sup> D. C. McClelland, *The Achieving Society*, (New Jersey: Prentice-Hall, 1961), 26.

untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap problem-problem, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.

Kebutuhan akan kekuasaan (*n-Pow- need for power*) adalah hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *nPow* yang tinggi menikmati untuk dibebani, berusaha untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan didalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif. Lebih lanjut Robbins menjelaskan tentang kebutuhan yang ketiga dari teori McClelland, yaitu kebutuhan akan pertalian atau afiliasi (*nAff- need for affiliation*) bahwa individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.<sup>31</sup>

McClelland mengemukakan teori motivasi berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Menurutnya, terdapat jenis kebutuhan yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan untuk berafiliasi. Kebutuhan akan

---

<sup>31</sup> Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 2010), 173-174.

berprestasi, membuat orang mempunyai dorongan yang kuat untuk berhasil.

Berprestasi bukan ganjaran

### 3. Cara Mengukur Motivasi Kerja

Cara-cara pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland yang mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yang bias dijadikan indicator dalam mengukur motivasi kerja, yaitu: (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) Berani mengambil dan memikul resiko, (3) Memiliki tujuan realistik, (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.<sup>32</sup>

Sedangkan Edward Murray berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut: (1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, (3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, (4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, (5) Melakukan haal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan (7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), 67.

<sup>33</sup> Anwar Prabu Mangkunegara..., 68.

#### 4. Faktor yang mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja

Tanjung dalam Irfan menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada 7 faktor yaitu:<sup>34</sup>

- a. Faktor Tauhid dan Jihad yaitu mencakup ibadah, muamalah, dan kemampuan. Pada dasarnya setiap muslim dalam melaksanakan suatu amal dan perbuatan atau pekerjaan maha harus dilakukan dengan semangat jihad yang berkesungguhan
- b. Faktor kepemimpinan yaitu mencakup gaya kepemimpinan dan supervise. Dalam mencapai tujuan pemimpin dapat menguasai dan mempengaruhi serta memotivasi orang lain
- c. Faktor komunikasi yaitu mencakup hubungan antar manusia, baik hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama atasan maupun hubungan sesama bawahan. Komunikasi yang lancar adalah komunikasi yang terbuka dimana informasi mengalir bebas dari atas kebawah dan begitu sebaliknya.
- d. Faktor kebutuhan yaitu mencakup kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial, kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis, kinerja, tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan kebutuhan sosial. Seseorang dengan mendudukijabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

---

<sup>34</sup> Irfan Bahar Nuridin, “ Faktor-faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor “, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No.1, Januari 2018, 81.

- e. Faktor pelatihan yaitu mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakn manajemen dalam mengembangkan karyawan. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan luas dibandingkan karyawan yang pendidikannya lebih rendah.
- f. Faktor kompensasi mencakup upah, gaji, imbalan/balas jasa, kebijakan manajemendan atauran administrasi pengajian.
- g. Faktor prestasi mencakup prestasi dan kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut.

Sedangkan faktor motivasi kerja guru menurut Viethzal Rivai dan Sylviana Murni meliputi:<sup>35</sup>

- a. Pengaruh lingkungan fisik
- b. Pengaruh lingkungan sosial terhadap motivasi
- c. Kebutuhan pribadi

Menurut Sondang P. Siagian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain:<sup>36</sup>

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan

---

<sup>35</sup> Viethzal Rivai dan Sylviana Murni, *Educational Management*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 729.

<sup>36</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 294.

- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Faktor-faktor eksternal antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat kerja
- d. Situasi lingkungan pada umumnya
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

#### 5. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Dorongan yang ada pada diri seseorang untuk berprestasi akan menjadikan diri seorang guru untuk mengerjakan tugas dengan baik, dan menjadikan dirinya teladan bagi guru-guru yang lain. Dorongan ini akan memberikan kepuasan bagi diri seorang guru, sehingga guru tersebut dapat merasakan keserasian antara apa yang telah dia kerjakan dengan apa yang telah diharapkan. Dalam Al- Qur'an disebutkan dalam surat Al-‘Ankabut ayat: 6

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ

Artinya: Dan barangsiapa yang berjihad, maka sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam

Motivasi dari diri seorang guru akan menguntungkan guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Ketika guru termotivasi maka guru akan semakin dekat dengan target pembelajaran, dan tentunya guru akan mampu menggerakkan dan memotivasi siswa dalam belajar. Dan hal ini akan menuntuk pada terpenuhinya

kepuasan guru yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif. Dalam Al-Quran disebutkan dalam surah An-Najm ayat 39-40:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ (٣٩) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ (٤٠)

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (Kepadanya)

## E. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbin dan Judge<sup>37</sup> berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Serasi dengan pendapat Robbin, Jex mengartikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau lebih aspek lainnya. Kepuasan terhadap pekerjaan bisa timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai satu nilai penting dalam suatu pekerjaan.

### 2. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Gilmer berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya:<sup>38</sup>

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja

<sup>37</sup> Stephen P. Robbins & Timoty A. Judge, Terj. Diana Angelica, dkk, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, (Jakarta : Salemba Empat, 2008), 98.

<sup>38</sup> Mohammad As'd, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 2004), 114.

- b. Keamanan kerja. Factor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja dan jerang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya
- d. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman
- e. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir
- f. Pengawasan (supervise). Bagi karyawan, supervise dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya
- g. Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas meningkatkan atau mengurangi kepuasan
- h. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja



- i. Aspek social dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai factor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### 3. Cara Mengukur Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dilakukan dengan berbagai metode baik melalui metode Tanya jawab secara perorangan maupun dengan angket atau pertemuan suatu kelompok kerja. Jika metode yang dilakukan menggunakan Tanya jawab, maka guru diminta untuk merumuskan perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaannya dan mengamati sikap dan tingkah lakunya. Apabila menggunakan metode kuesioner atau angket maka guru diminta untuk mengisi kuesioner yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja yang meliputi berbagai factor finansial, fisik, social dan psikologi yang dijawab dan diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.<sup>39</sup> Luthan Menjelaskan mengukur kepuasan kerja pada lima aspek yaitu:<sup>40</sup>

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri yang merujuk kepada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan. Kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

<sup>39</sup> Mohammad As'd, *Psikologi Industri*, 111.

<sup>40</sup> Fred Luthans, *Organization Behavior*, Eleventh Edition, (New York: McGraw Hill Company, Inc, 2008), 141.

- b. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang merujuk pada kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kepribadian yang dimiliki.
- c. Kepuasan terhadap upah dan promosi yang merujuk pada kesempatan untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi dan kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan.
- d. Kepuasan terhadap teman sekerja, penyelia, dan atasan yang merupakan kemampuan untuk berinteraksi dengan teman sekerja tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja serta dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.
- e. Kepuasan terhadap lingkungan kerja yang menggambarkan kondisi kerja yang kondusif.

#### **4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam**

Dalam islam bekerja merupakan sebuah usaha yang dilakukan dengan serius dengan cara mengarahkan semua pikiran, asset dan dzikir untuk memperlihatkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus mentaklukan dunia dan memposisikan dirinya menjadi bagian masyarakat yang paling baik. Islam merupakan agama yang sangat menganjurkan bekerja, karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Bekerja menjadi cara untuk memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis serta sosial. Dengan jalan bekerja, maka manusia bisa mendapatkan banyak kepuasan yang meliputi kebutuhan fisik, rasa tenang dan aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan ego masing-masing. Sedangkan kepuasan di dalam bekerja

juga bias dinikmati sesudah selesai bekerja seperti liburan, menghidupi diri sendiri dan juga keluarga.

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Pada dasarnya dalam bekerja seseorang harus mengerjakannya dengan sungguh-sungguh dan dilakukan secara sadar serta memiliki tujuan yang jelas. Ketika pekerjaan yang kila lakukan dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

## F. Pengaruh Antar Variabel

### 1. Pengaruh Komunikasi Intrapersonal terhadap Motivasi Kerja

Komunikasi intrapersonal merupakan landasan komunikasi antarpribadi dan komunikasi dalam konteks-konteks lainnya. Sebelum melakukan komunikasi dengan orang lain biasanya individu berkomunikasi dengan diri sendiri (mempersepsi dan memastikan makna pesan orang lain). Keberhasilan komunikasinya dengan diri sendiri. Proses komunikasi membutuhkan dua tindakan, yaitu memberi dan menerima.<sup>41</sup>

<sup>41</sup> Lawrence dan Wilbur Schramm Kincaid, *Asas-asas Komunikasi Antar Manusia*...,8.

Umumnya semua manusia mempunyai keinginan untuk senantiasa terlihat aktif dengan lingkungan sosialnya. Keterlibatan secara aktif membuat keberadaan seorang individu merasa dihargai sehingga akan memberikan motivasi bagi orang tersebut untuk melakukan suatu kegiatan. Orang yang mampu memotivasi diri, mereka bersemangat dalam kehidupannya, secara berfikirnya positif dan tidak berprasangka buruk pada orang lain, hal ini yang menimbulkan mereka untuk berkomunikasi interpersonal dengan orang lain. Namun tidak mudah untuk terlihat secara aktif didalam dirinya sendiri sebelum berinteraksi atau melakukan proses sosial di lingkungan sosial. Dalam proses berkomunikasi dengan dirinya sendiri akan melibatkan banyak komunikasi, yang paling banyak digunakan dalam proses pemahaman diri adalah komunikasi intrapersonal, yaitu komunikasi yang berlangsung dalam dirinya sendiri yang melibatkan dirinya secara aktif. Dalam membina suatu komunikasi intrapersonal dibutuhkan kepercayaan diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Intansari yang berjudul hubungan antara kepercayaan diri dan kecerdasan emosional terhadap kemampuan komunikasi intrapersonal pada siswa, mengatakan bahwa dalam komunikasi interpersonal individu akan mengelola emosional dan merasa percaya diri untuk melakukan komunikasi dalam diri sebelum berkomunikasi dengan orang lain. Tingkat kemampuan siswa dalam berkomunikasi intrapersonal sangat mempengaruhi kesuksesan.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Rizky Intansari, *Hubungan Antara Kepercayaan Diri dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kemampuan Komunikasi Intrapersonal Pada Siswa Kelas X SMA Negeri 1 Kutasari*, (Skripsi, Universitas Negeri Semarang), 2016.

Dengan demikian, komunikasi intrapersonal merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Karena orang yang mampu memotivasi diri, mereka selalu bersemangat dalam kehidupannya, cara berfikirnya positif dan tidak berprasangka buruk pada orang lain. Orang yang mampu memotivasi diri, mereka termasuk orang-orang yang mempunyai sikap optimis, mereka mempunyai penghargaan yang sangat kuat, berkeyakinan bahwa segala sesuatu akan beres, meskipun sedang dilanda masalah. Orang yang optimis merupakan orang yang cerdas emosi, mereka akan memahami dirinya, berkomunikasi dengan dirinya meskipun dilanda masalah.

*H<sub>1</sub> = Terdapat pengaruh positif signifikan Komunikasi Intrapersonal terhadap Motivasi Kerja*

## **2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja**

Sangat sering dalam komunikasi menuntut dua orang atau lebih yang mempunyai peran dalam berkomunikasi, yang menjadikan seorang *sender* dapat mengirimkan informasi kepada *receiver*. Dalam ilmu komunikasi, hal demikian sering disebut komunikasi interpersonal atau antar pribadi. Komunikasi antar pribadi atau interpersonal adalah pertukaran informasi yang terjadi diantara dua orang atau lebih. Dalam melakukan komunikasi antar pribadi, masing-masing pribadi memiliki cara sendiri-sendiri dalam berhubungan dengan orang lain. Komunikasi akan berjalan dengan efektif jika masing-masing orang yang berkomunikasi menengetahui informasi secara lengkap.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi*, ( Yogyakarta: Andi, 2008 ), 147

Dalam mencapai tujuan di dalam suatu lembaga, selain dengan komunikasi yang terjalin dengan baik, suatu lembaga harus mampu mengembangkan karyawan agar mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.<sup>44</sup>

Dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Nooryani, dkk diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komunikasi.<sup>45</sup>

*H<sub>2</sub>= Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja*

### **3. Pengaruh Komunikasi Intrapersonal terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat terbentuk jika sesama karyawan saling mendukung dan bekerjasama dengan baik. Dukungan sosial dapat dimunculkan karyawan dengan cara melakukan komunikasi interpersonal. Dukungan ini dapat terbentuk dengan adanya persyaratan fisik yang harus dipenuhi, seperti adanya beberapa individu yang berinteraksi, berkomunikasi dan saling tergantung untuk mencapai tujuan bersama. Kurangnya hubungan dan komunikasi akan meningkatkan stress dalam bekerja.

Meningkatkan komunikasi interpersonal seorang karyawan, maka akan mendapatkan sebuah dukungan dari rekan kerja, yang mana dukungan ini adalah

---

<sup>44</sup> Stephen Robbins dan Timothy Judge, *Perilaku Organisasi*, ( Jakarta: Salemba Empat, 2008), 222

<sup>45</sup> Sri Nooryani, dkk, “*Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor*”, *Jurnal Manajemen*, Vol.7, No.2, Desember 2016.

salah satu faktor pembentuk kepuasan kerja. Selain itu dengan melakukan komunikasi interpersonal, individu akan mendapatkan beberapa manfaat seperti mendapatkan umpan balik, memperoleh hubungan yang harmonis dengan karyawan lainnya, mendapatkan dukungan dari orang lain, mudah melakukan antisipasi pada kejadian tertentu, dan control yang lebih baik terhadap lingkungan sosial. Manfaat yang didapatkan dari komunikasi interpersonal inilah yang diasumsikan bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.<sup>46</sup>

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Makarawung Seidy, dkk, diketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor radio Republik Indonesia (RRI) Manado dengan koefisien determinasi sumbangan pengaruh sebesar 6%. Sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut disimpulkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh terbesar.<sup>47</sup>

*H<sub>3</sub> = Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi Intrapersonal terhadap kepuasan kerja*

#### **4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja**

Hubungan antar manusia tidak terlepas dari adanya komunikasi. Komunikasi inilah yang membantu manusia dalam berinteraksi tidak terkecuali dalam bekerja.

<sup>46</sup> Okky Diasmoro, "Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi Pt. Gangsar Tulungagung", *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol.05, No.01, Januari 2017.114.

<sup>47</sup> Makarawung Seidy, dkk, "Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado", *Jurnal EMBA*, Vol.6, No.4, September 2018.

Menurut Busro, komunikasi interpersonal yang terjadi di dalam perusahaan atau organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.<sup>48</sup>

Pendapat di atas senada dengan hasil penelitian Ekowati, yang menegaskan adanya pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru. Demikian juga hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukannya menguatkan adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja guru. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan hamper seperempat persen variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. u dalam bersosialisai.

Komunikasi sangat diperlukansetiap individu manusia sebagai alat bantu dalam bersosialisai. Komunikasi yang baik menjadi salah satu indikator dari sekolah yang efektif. Hal ini dikarenakan terjadinya komunikasi yang baik dan menyenangkan antar warga sekolah maupun dengan masyarakat luar sekolah akan meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dan memudahkan untuk mengutarakan keinginan, pendapat, gagasan, serta harapan orang lain. Disinilah komunikasi interpersonal dibutuhkan tidak hanya untuk berkomunikasi antara sesama guru namun juga dengan atasan, peserta didik, wali murid, hingga masyarakat di luar sekolah.

*H<sub>4</sub> = Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja*

---

<sup>48</sup>Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia...*,103.



## 5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.<sup>49</sup> Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan bersemangat alam bekerja, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja yang akan berefek pada kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi G. Verasari yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja baik secara parsial maupun secara jamak turut memberikan kontribusi bagi terbentuknya kerja pegawai. Dengan kata lain, motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>50</sup>

*H<sub>5</sub> = Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja*

## 6. Pengaruh Tidak Langsung Komunikasi Intrapersonal terhadap Kepuasan Kerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Komunikasi Intrapersonal proses terjadinya tidak melalui komunikasi yang dilakukan dengan dua orang, melainkan terjadi didalam diri manusia itu sendiri. Para ahli sepakat bahwasanya komunikasi intrapersonal merupakan dasar dari seluruh bentuk komunikasi dan memegang peranan penting dalam proses komunikasi antarpribadi.

<sup>49</sup> Sedermayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokraasi dan Manejemn Pegawai Negeri Sipil...*, 257.

<sup>50</sup> Dwi G. Verasari, *Pengaruh Kepemimpinan Trasformasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pada Bank Bca*”, *Jurnal Psikologi*, Vol. 10, No. 1, Juni 2017.

Pentingnya proses komunikasi intrapersonal adalah untuk perkembangan seseorang yang optimal, karena mereka dituntut untuk mampu melakukan komunikasi intrapersonal seseorang itu harus memiliki motivasi diri, dikarenakan didalam komunikasi intrapersonal seseorang memerlukan dorongan dan kemampuan mengendalikan diri atau emosi untuk melakukan komunikasi tersebut, mendorong dan mengendalikan diri melakukan komunikasi intrapersonal dengan kepercayaan diri, oleh karena itu orang yang mempunyai motivasi cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan dalam dirinya setelah bekerja.

*H<sub>6</sub> = Terdapat pengaruh positif tidak langsung komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja*

#### **7. Pengaruh Tidak Langsung Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Guru Melalui Motivasi Kerja**

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia mempunyai peran penting. Dapat diibaratkan sumber daya manusia adalah asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan dalam suatu lembaga, diperlukan manusia yang berkualitas. Artinya manusia memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, selain itu disuatu lembaga harus mampu mengembangkan karyawan agar mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan tersebut memiliki kepuasan dalam bekerja.

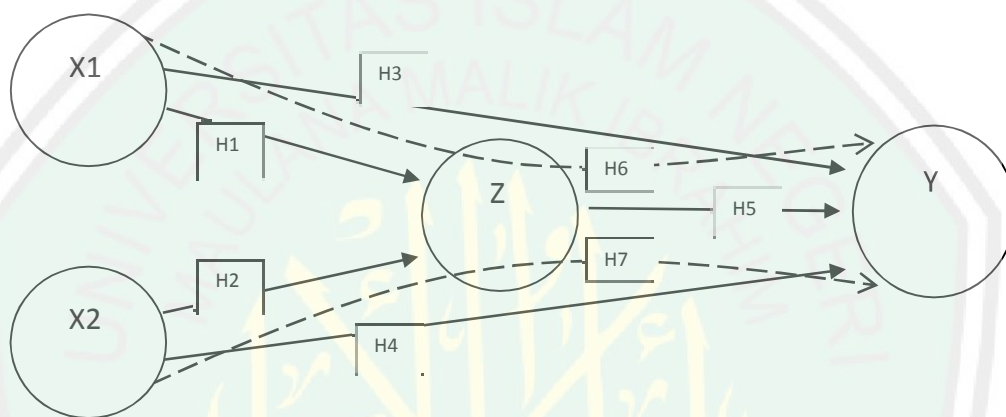
Hasil penelitian okky diasgoro menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi

komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung.

$H_7$  = Terdapat pengaruh positif tidak langsung komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja

### G. Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir pada penelitian ini yaitu:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan:

- = Pengaruh secara langsung  
 - - - → = Pengaruh tidak langsung

Variabel Bebas (Independen):

X1 = Komunikasi Intrapersonal

X2 = Komunikasi Interpersonal

Variabel Terikat (Dependen)

Y = Kepuasan Kerja

Variabel Intervening

Z = Motivasi Kerja

Dari kerangka berpikir di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antar variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang artinya apabila komunikasi Intrapersonal (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) naik,

maka Kepuasan Kerja(Y) juga akan naik, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi Kerja (Z). Pada penelitian ini terdapat tujuh hipotesis yang perlu dibuktikan, antara lain:

H<sub>1</sub>= Ada pengaruh positif signifikan komunikasi intrapersonal terhadap motivasi kerja

H<sub>2</sub>= Ada pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja

H<sub>3</sub>= Ada pengaruh positif signifikan komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja

H<sub>4</sub>= Ada pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja

H<sub>5</sub> =Ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja

H<sub>6</sub> =Ada pengaruh positif tidak langsung antara komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja

H<sub>7</sub> =Ada pengaruh positif tidak langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja

### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh antar variabel, ada atau tidaknya hubungan antara komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal, dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Batu.

Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel penelitian yakni komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas. Sedangkan variabel intervening adalah motivasi dan sebagai variabel terikat adalah kepuasan kerja. Indikator-indikator variabel tersebut akan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner dengan menggunakan *skala likert*. Selanjutnya, data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) melalui program smart PLS versi 3.0, yang kemudian hasil data akan diuji dengan menggunakan formula *product moment* untuk mengetahui besaran koefisien korelasinya dan menentukan signifikan atau tidaknya hubungan variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel dan membuat prediksi berdasarkan korelasi.<sup>51</sup>

---

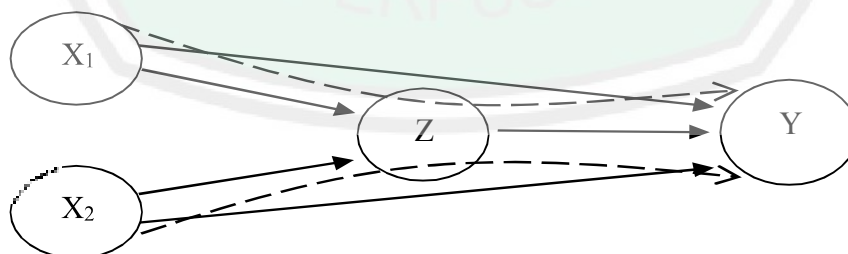
<sup>51</sup> Willy Abdillah dan Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS)*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), 11.

Kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah (1) penyusunan instrumen penelitian yaitu berupa angket, angket disusun sesuai dengan rujukan kajian teori yang telah dibuat, (2) penentuan sampel sesuai dengan populasi yang telah ditentukan, (3) data dikumpulkan bersifat perseptual berkaitan dengan persepsi guru terkait masalah yang diteliti, (4) data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan alat statistik, (5) kesimpulan penelitian untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan taraf signifikansinya.

### B. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan ada empat variabel, dengan rincian: dua variabel independen (X), satu variabel intervening (Z), dan satu variabel dependen (Y). Dari keempat variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub variabel dan dijabarkan dalam beberapa indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan para ahli. Dalam penelitian ini komunikasi intrapersonal ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal ( $X_2$ ), motivasi kerja (Z), dan kepuasan kerja (Y). Adapun rancangannya dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3.1**  
Analisis Antara Variabel Independen, Intervening dan Dependen



#### Keterangan:

- = Pengaruh secara langsung
- - - -> = Pengaruh tidak langsung

Variabel Bebas (Independen):  
 X1 = Komunikasi Intrapersonal  
 X2 = Komunikasi Interpersonal  
 Variabel Terikat (Dependen)  
 Y = Kepuasan Kerja  
 Variabel Intervening  
 Z = Motivasi Kerja

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi berasal dari kata bahasa *population*, yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Menurut Burhan Bungin “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian”.<sup>52</sup> Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru Pegawai Negeri Sipil ( PNS) Sekolah Menengah Atas Negeri ( SMAN) Se-Kota Batu.

Sekolah menengah atas Se-Kota Batu, ini ada 3 sekolah yang mempunyai keunggulan dalam berprestasi, baik di bidang akademik maupun di bidang non akademik, dan keunggulan para guru dalam mendidik para siswa. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti terkait tentang hal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Batu, yaitu SMAN 1 Batu yang beralamat di Jl. Imam Bonjol III / 9 Batu, Sisir, Kec. Batu Kota Batu, SMAN

<sup>52</sup> Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2009), 99.

2 Batu yang beralamat di Jl. Hasanuddin, kec. Junrejo, Kota Batu, dan SMAN 3 Batu yang beralmat di Jl. Joko Bundu No. 1.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>53</sup> Teknik sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan kategori sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>54</sup> Dengan demikian seluruh populasi yang ada ketiga Sekolah dijadikan sebagai sampel. Maka responden yang dijadikan dalam penelitian ini adalah guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Batu dengan sampel sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Sampel Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Batu**

No.	Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Batu	Jumlah Guru PNS	Total
1	SMAN 1 Batu	35	35
2	SMAN 2 Batu	30	30
3	SMAN 3 Batu	25	25
<b>Jumlah Total</b>		90	90

Sedangkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebelum disebarkan, sampel terlebih dahulu di uji cobakan dengan konsultasikan kepada dosen pembimbing sebagai upaya mencapai Content validity, untuk mendapatkan penilaian dengan teori yang digunakan.

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... 118

<sup>54</sup> Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*, (Malang : UIN-MALIKI PRESS, 2013), 36.



#### D. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses menyiapkan data primer yang dibutuhkan untuk kepentingan penelitian.<sup>55</sup> Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data menggunakan angket.

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.<sup>56</sup> Menurut bugin, angket sebagai serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis kemudian diberikan kepada responden. Setelah diisi, angket dikembalikan ke peneliti.<sup>57</sup>

Jadi angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner atau angket merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenarannya yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.

Angket yang digunakan berbentuk angket berstruktur atau angket tertutup, yaitu angket yang dirancang sedemikian rupa untuk mendapatkan data terkait dengan pendapat pribadi mengenai komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru bersangkutan. Angket atau kuesioner ini diberikan kepada guru untuk diisi dengan sebenarnya. Angket yang

---

<sup>55</sup> Agus Suprpto, *Metode Pengumpulan dan Analisis Data* ; Langkah Vital Proses Penelitian, Vol. 23, No.7. Maret (2005), 152.

<sup>56</sup> Sukidin dan Mundir, *Metodologi Penelitian; Bimbingan dan Pengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian* (Surabaya: Insan Cendekiawan, 2005), 216.

<sup>57</sup> Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), 123.

dipakai penelitian ini merupakan angket bentuk skala, yakni serangkaian tingkatan, level, atau nilai yang mendeskripsikan variasi derajat sesuatu. Jenis skala yang dipakai adalah *skala likert*.<sup>58</sup>

#### E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian memegang peranan penting dalam menentukan mutu suatu penelitian. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”.<sup>59</sup>

Dalam penelitian ini alat pengumpulan data atau instrumen yang digunakan adalah non tes, yakni berupa angket atau kuesioner. Pernyataan atau pertanyaan dalam angket atau kuesioner dikembangkan berdasarkan teori-teori yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pernyataan atau pertanyaan dalam angket atau kuesioner diukur dengan menggunakan *skala likert*, yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>60</sup> Jawaban dari setiap butir-butir pernyataan atau pertanyaan memiliki jawaban dari yang sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, (Alfabeta : Bandung, 2012), 44.

<sup>59</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 92

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... 148.

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... 135.

**Tabel 3.2 Alternatif Jawaban**

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Oleh karena itu, dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih jawaban dalam skala satu sampai dengan lima. Kuesioner atau angket untuk mendiagnosis tingkat intensitas Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpersonal, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru. Konsep ini akan dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masing-masing indikator terwakili oleh item-item angket atau kuesioner sebagai alat ukur. Adapun pengembangan instrumen untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No.Item
1.	Komunikasi Intrapersonal (Rakhmat, 2005)	a. Sensasi	- Tahap awal penerimaan pesan atau informasi yang diterima oleh alat indera manusia	1,2
		b. Persepsi	- Proses pemberian makna terhadap informasi yang ditangkap oleh sensasi. Pemberian makna	3

			melibatkan unsur subjektif	
		c. Memori	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pencatatan informasi melalui reseptor indera dan sirkit saraf internal</li> <li>- Menentukan berapa lama informasi itu berada beserta kita, dalam bentuk apa, dan dimana</li> <li>- Menggunakan informasi yang disimpan, mengungkapkan kembali informasi apabila diperlukan</li> </ul>	4,5,6
		d. Berpikir	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menetapkan keputusan</li> <li>- Memecahkan persoalan</li> <li>- Berpikir kreatif</li> </ul>	7,8,9
2.	Komunikasi Interpersonal ( Joseph A.Devito, 1997)	a. Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menerima masukan dari orang lain</li> <li>- Bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang</li> <li>- Bertanggung jawab atas apa yang sudah dikatakan</li> <li>- Bertanggung jawab atas apa yang sudah dikatakan</li> </ul>	10,11
		b. Empati	<ul style="list-style-type: none"> <li>- usaha masing-masing pihak untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain</li> <li>- Dapat memahami pendapat, sikap dan perilaku orang lain</li> </ul>	12,13
		c. Sikap Mendukung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya</li> </ul>	14,15

			<p>kerjasama ( Interaksi yang terbuka)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memberikan respon terhadap lawan bicara</li> <li>- Pemaparan gagasan bersifat deskriptif naratif bukan bersifat evaluative</li> <li>- pengambilan keputusan bersifat akomodatif</li> </ul>	
		d. Sikap Positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para pelaku komunikasi harus menunjukkan sikap yang positif</li> <li>- Menghargai keberadaan orang lain sebagai keberadaan orang lain sebagai seseorang yang penting ( <i>stroking</i>)</li> </ul>	16,17
		e. Kesetaraan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menempatkan diri setara dengan orang lain</li> <li>- Menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda</li> <li>- Mengakui pentingnya kehadiran orang lain</li> <li>- Tidak memaksakan kehendak</li> <li>- Komunikasi dua arah</li> <li>- Saling memerlukan</li> </ul>	18,19
3.	Motivasi Kerja (Mc Clelland 1961)	a. Kebutuhan akan berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengatur tugas dengan baik</li> <li>- Memiliki figur</li> <li>- Menjaga citra</li> </ul>	20,21,22
		e. Kebutuhan akan kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki pengaruh</li> <li>- Mengendalikan karyawan lain</li> </ul>	23,24,25

			- Suka memberi saran	
		f. Kebutuhan akan afiliasi	- Ingin diterima orang lain - Menjaga persahabatan - Menarik dan menyenangkan	26,27,28
4.	Kepuasan Kerja (Fred Luthans, 2008)	a. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	- Kesempatan untuk menerima tanggung jawab - Menarik dan menyenangkan	29,30,31
		b. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian	- Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki	32,33
		a. Kepuasan terhadap upah dan promosi	- Wajar dan profesional - Memperoleh kesempatan untuk maju	34,35
		b. Kepuasan terhadap teman sekerja dan atasan	- Bersahabat dan Mendorong	36,37
		c. Kepuasan terhadap lingkungan kerja	- Kondisi Lingkungan Kerja yang kondusif	38,39

Dalam variabel komunikasi intrapersonal, komunikasi intrapersonal, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru terbagi atas beberapa deskripsi, maka skor total masing-masing sub variabel akan berbeda-beda tergantung dari jumlah pernyataan atau pertanyaan yang dirumuskan untuk menjaring data sub variabel yang bersangkutan.

## F. Uji Instrumen

### 1. Pengujian Validitas

Menurut Arikunto “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”.<sup>62</sup> Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

### 2. Uji Realibilitas

Menurut Syaifuddin Azwar “Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama”.<sup>63</sup> Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program PLS.

---

<sup>62</sup> Arikunto, *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*, (Jakarta: RinekaCipta, 2002), 144.

<sup>63</sup> Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. (Yogyakarta: PustakaBelajar, 2000), 3

## G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)* untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *Software Smart PLS 3.0* untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan dari *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis komponen atau varian. PLS juga merupakan analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, dan sampel tidak harus besar. Selain itu, analisis ini dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, sekaligus menganalisis konstruk atau variabel yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.<sup>64</sup> Pada model pengukuran PLS terdiri dari *outer model* yang terdiri dari model pengukuran reflektif dan formatif dan pengukuran *inner model* yang terdiri dari model struktural.

### 1. Pengukuran *Outer Model*

Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab

---

<sup>64</sup> Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 76.

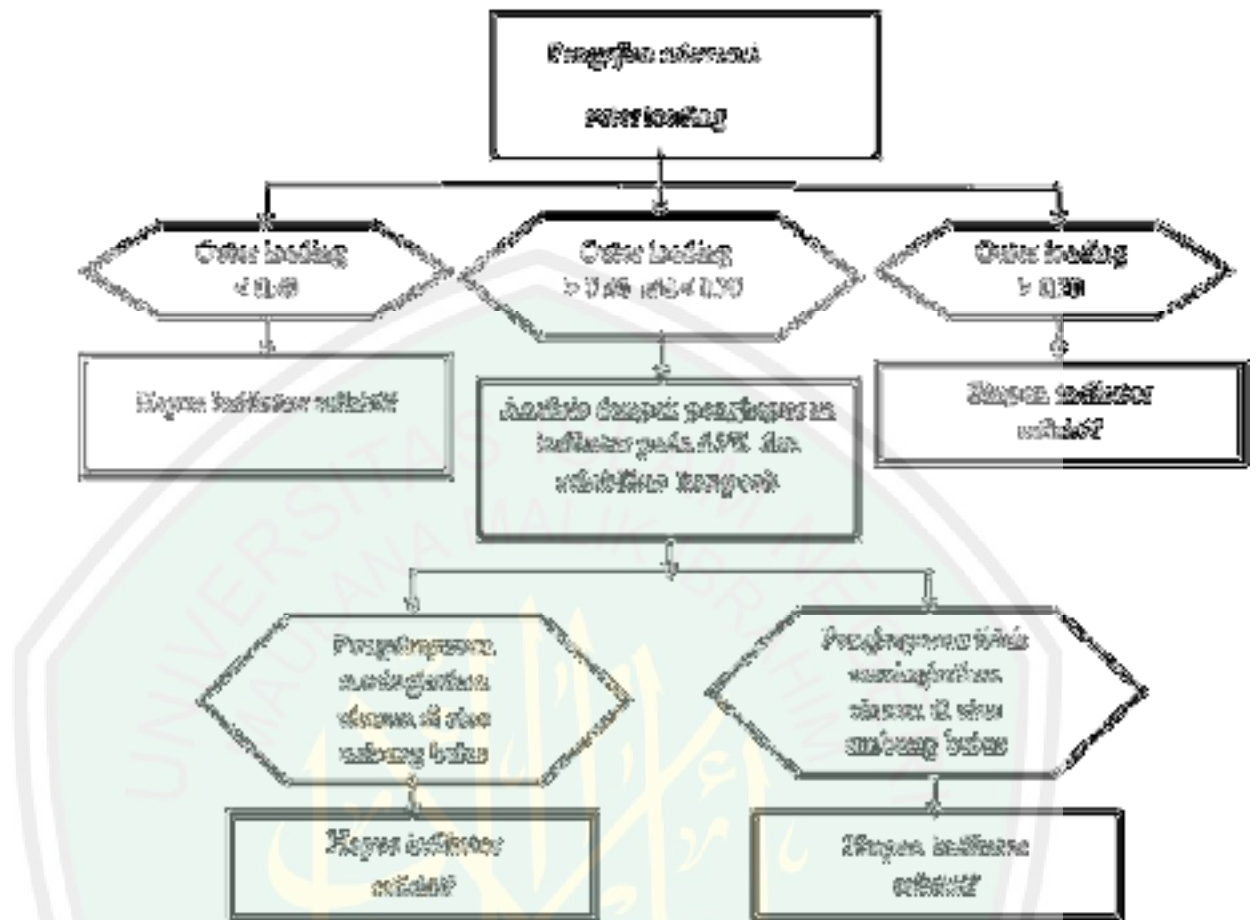


item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Berikut adalah uji validitas dan reliabilitas dalam model pengukuran PLS.

**a. Model pengukuran Reflektif**

Dalam model reflektif, indikator dilihat sebagai efek dari variabel laten yang dapat diamatai secara empirik. Model pengukuran reflektif mengukur *internal consistency (Composite reliability)*, *indicator reliability*, *convergent validity (avarange variance extracted)*, *Discriminant validity*.

- 1) *Internal Consistency (Composite reliability)* yaitu Nilai ini menunjukkan konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstruknya. *Internal consistency reliability*, pada penelitian yang lebih maju yaitu > 0.70 dianggap reliabel.
- 2) *Indicator Reliability* yaitu nilai ini menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruknya. Indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya.



Gambar 3.2 Pengujian Relevansi Outer Loading

Sumber : Joseph F. Hair, at. Al. (Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM))

- 3) *Convergent validity (average variance extracted (AVE))* yaitu Konvergen validity adalah ukuran yang menunjukkan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diuji. AVE digunakan untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap oleh konstraknya dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Untuk menetapkan *Convergent*

*validity*, harus mempertimbangkan outer loading, serta AVE (*average variance extracted*). Nilai AVE harus lebih tinggi dari 0,50.

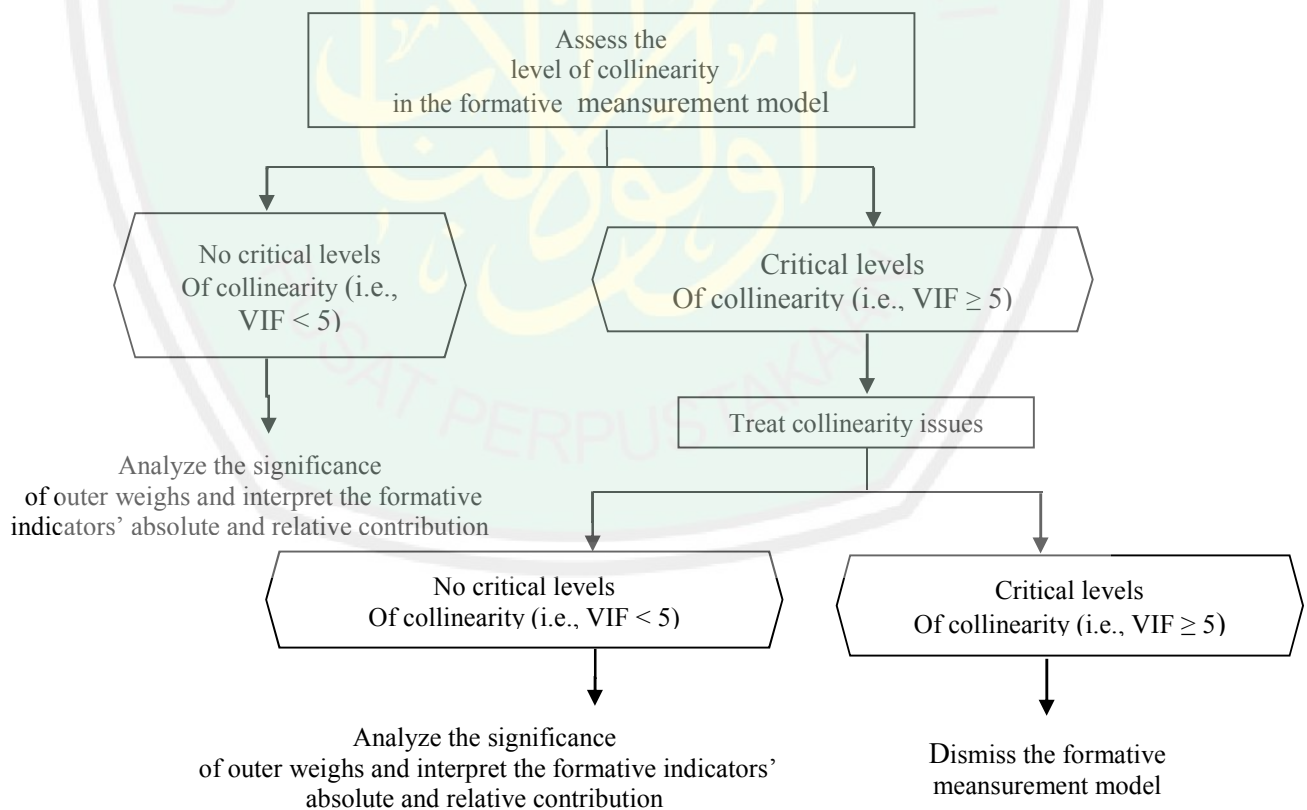
- 4) *Discriminant Validity* adalah ukuran untuk menentukan apakah konstruk atau faktor yang diuji memang berbeda dan masing-masing merupakan sebuah konstruk yang berbeda. Salah satu metode untuk menilai *Discriminant Validity* adalah dengan memeriksa cross loading of the indicators (pembebanan lintas indikator). Secara khusus, indicator's outer loadings pada konstruk terkait harus lebih besar dari pada semua pembebanannya pada konstruksi lainnya. Indicator's outer loadings pada konstruk harus lebih tinggi dari pada semua beban silangnya dengan konstruk lainnya. Akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya. Akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya (kriteria fornell larcker).

#### **b. Model Pengukuran Formatif**

Indikator formatif menyebabkan konstruk. Dapat pula diberi makna lain, apabila indikator tersebut cenderung bersifat penyusun, maka akan bersifat formatif. Model pengukuran formatif mengukur *collinearity among indicators* dan *significance and relevance of outer weights*.

- 1) *Collinearity among indicators* yaitu indikator bisa berlebihan jika menunjukkan korelasi yang tinggi dengan indicators lain dari konstruk yang sama. Korelasi yang tinggi antar item atau indicator tidak diharapkan dalam model pengukuran formatif, karena berdampak pada:

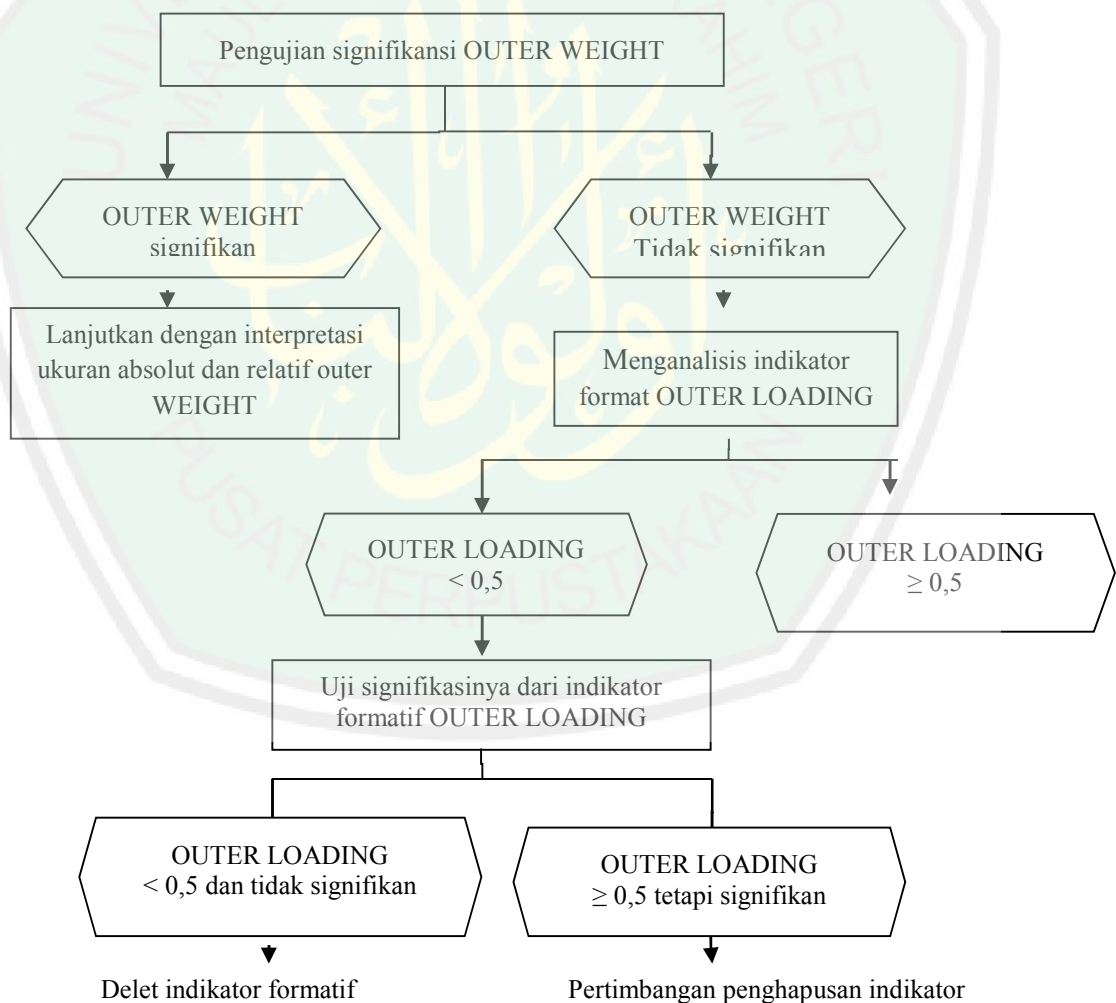
(a) perkiraan bobot dan signifikasnsi statistiknya, (b) mempengaruhi hasil analisis. Pertama, *collinearity* meningkatkan kesalahan standar dan dengan demikian mengurangi kemampuan untuk menunjukkan bahwa bobot yang diperkirakan berbeda secara signifikan, kedua, *collinearity* yang tinggi dapat menyebabkan bobot tidak tepat diperkirakan. Kolinearitas indikator yaitu nilai toleransi masing-masing indikator (VIF) harus dibawah 5. Jika tidak dipertimbangkan untuk menghilangkan indikator, menggabungkan indikator menjadi satu indeks tunggal, atau membuat konstruksi orde tinggi untuk mengatasi masalah *collinearity*. Menilai tingkat *collinearity* dalam model pengukuran formatif ditunjukkan dalam gambar berikut:



**Gambar 3.3 Menilai tingkat *collinearity* dalam model pengukuran formatif**

Sumber : Joseph F. Hair at. Al. (Prime Partial Least Squares Struktural Equation Modeling (PLS-SEM))

- 2) *Significance And Relevance Of Outer Weight* yaitu sebuah indikator mungkin tidak secara signifikan berkontribusi pada konstruk secara relatif dan mutlak. Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa signifikansi (statistik) dan relevansi indikator formatif dengan menguji apakah *outer weight* signifikan atau tidak. Proses pengambilan keputusan untuk mempertahankan atau menghapus indikator formatif ditunjukkan dalam gambar bagan sebagai berikut:

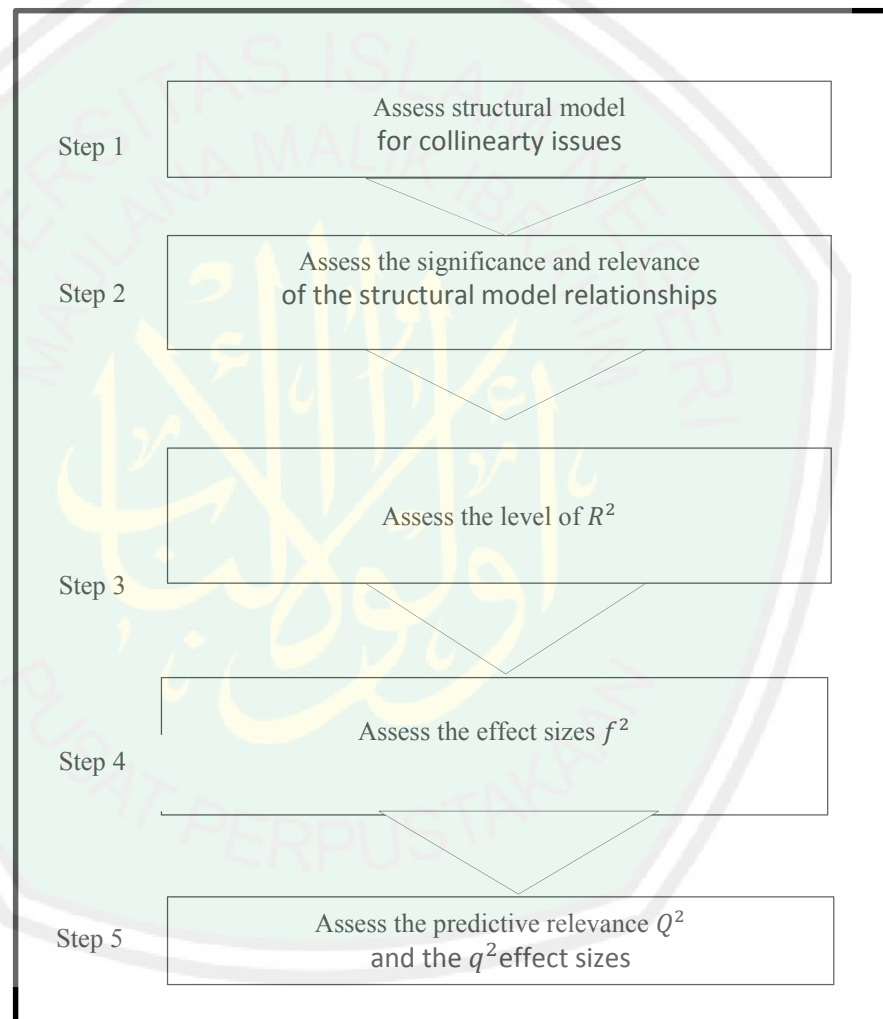


**Gambar 3.4. Significance And Relevance Of Outer Weight**

Sumber : Joseph F. Hair at. Al. (Prime Partial Least Squares Struktural Equation Modeling (PLS-SEM))

## 2. Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Berikut adalah prosedur pengukuran struktural sebagaimana yang ditampilkan dalam gambar berikut:



**Gambar 3.5** Prosedur Model Pengukuran Struktural

- a. *Assess structural model for collinearity issues* yaitu pada setiap predictor atau variabel eksogen harus saling bebas. Variabel eksogen sendiri

adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain. Untuk menilai collinearity, dengan VIF. VIF dari inner model harus lebih tinggi dari 0,20 dan dibawah 5, jika diatas 5 maka terjadi collinearity, sehingga harus dipertimbangkan untuk menghilangkan konstruk, menggabungkan prediktor ke dalam satu konstruk, atau menciptakan konstruk dengan orde tinggi.

- b. *Coefisien Path Model Struktural* yaitu model path struktural digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antar variabel. Jika  $P \text{ value} < 0,05$  maka hubungan tersebut signifikan, demikian sebaliknya. Sedangkan pada koefisien jalur yang bernilai positif memiliki hubungan yang berbanding lurus, demikian sebaliknya.
- c. *Coefisien Determinasi ( $R^2$ )* yaitu seberapa besar variabel prediktornya berpengaruh terhadap variabel konsekuen. Dalam *coefisien determinansi ( $R^2$ )* tidak ada patokan yang pasti. Beberapa reserchers ada yang mengatakan nilai di atas 0,2 atau 20% dianggap sudah tinggi.
- d. *Effect Size ( $f^2$ )* yaitu digunakan untuk mengevaluasi  $f^2$  dari semua variabel endogen perubahan didalam nilai  $f^2$  dari masing-masing konstruk eksogen. Nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah; dan 0,35 dianggap besar.
- e. *Predictive Relevance ( $Q^2$ )* yaitu untuk mengukur akurasi prediksi. Standarnya nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah dan 0,35 dianggap besar.

Selanjutnya untuk nilai interpretasi peneliti menggunakan standar yang dirumuskan oleh Suharsimi Arikunto<sup>65</sup>, sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Distribusi Interpretasi**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang/Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat/Tinggi
5	0,80 - 1,00	Sangat Kuat/Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi nilai interpretasi memiliki rentang dari sangat rendah hingga sangat kuat. Sedangkan untuk kriteria penilaian model PLS peneliti menggunakan acuan yang diajukan oleh Chin dalam Imam Ghazali,<sup>66</sup> sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Kriteria Penilaian PLS**

Kriteria	Penjelasan
<b>Evaluasi Model Struktural</b>	
R <sup>2</sup> untuk variabel endogen	Hasil R <sup>2</sup> sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”.
Estimasi Koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping.
F <sup>2</sup> untuk effect size	Nilai F <sup>2</sup> sebesar 0.2, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural
<b>Evaluasi Model Pengukuran Reflective</b>	
Loading Factor	Nilai loading factor harus diatas 0.70
Composite Reliability	Composite reliability mengukur internal consistency dan nilainya harus diatas

<sup>65</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2005). 103

<sup>66</sup> Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. 80



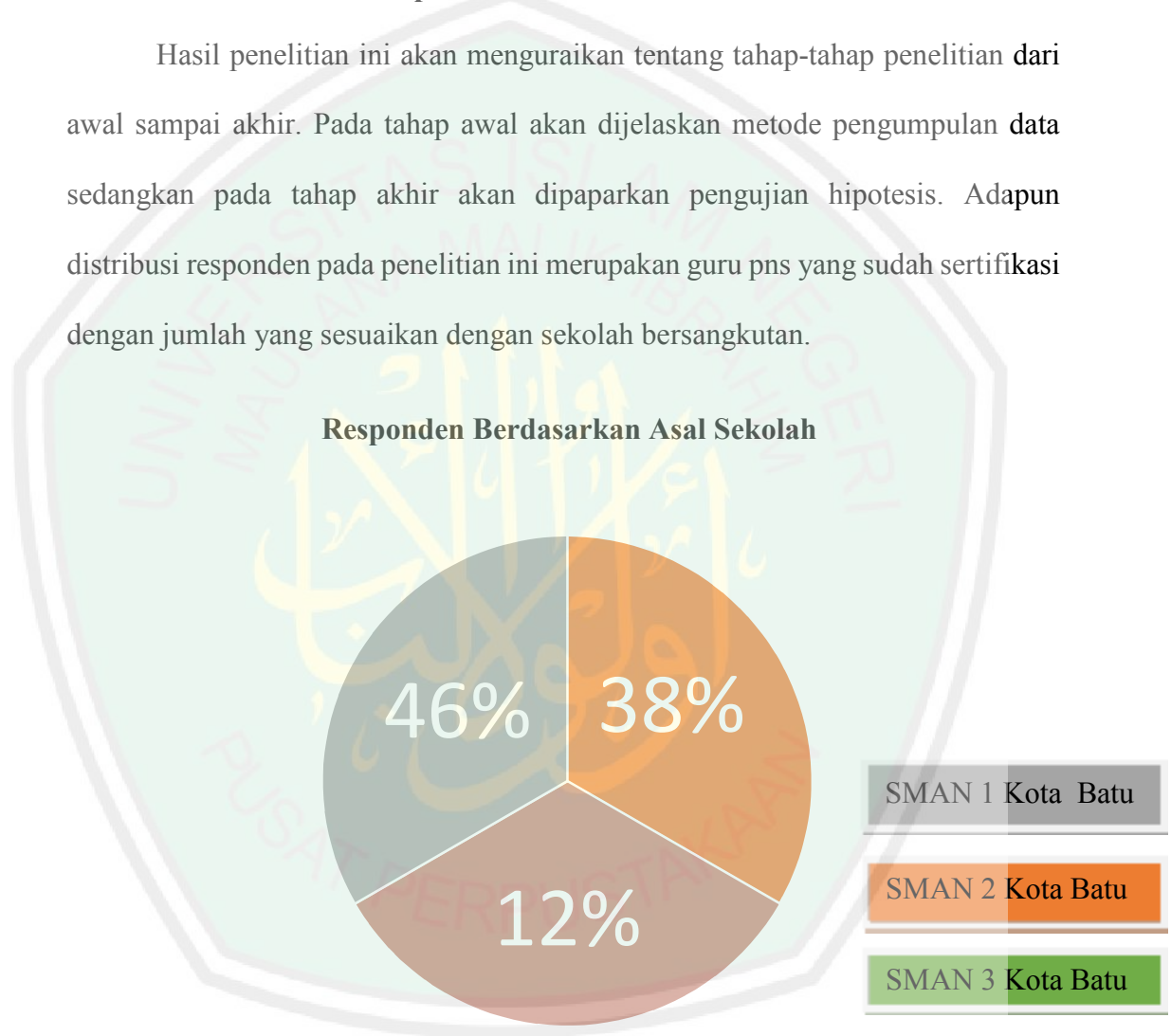
	0.60
Average Variance Extracted	Nilai average variance extracted (AVE) harus diatas 0.50
Validitas Deskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari pada nilai korelasi antar variabel laten
Cross Loading	Merupakan ukuran dari nilai validitas deskriminan. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya.
<b>Evaluasi Model Pengukuran Formatif</b>	
Signifikan Nilai Weight	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur Bootstapping
Multikolonieritas	Variabel manifest dalam blok harus di uji apakah terdapat multikol. Nilai variance inflation apakah (VIF) dapat digunakan untuk menguji hal ini. Nilai VIF diatas 10 mengindikasikan terdapat multikol.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Responden

Hasil penelitian ini akan menguraikan tentang tahap-tahap penelitian dari awal sampai akhir. Pada tahap awal akan dijelaskan metode pengumpulan data sedangkan pada tahap akhir akan dipaparkan pengujian hipotesis. Adapun distribusi responden pada penelitian ini merupakan guru pns yang sudah sertifikasi dengan jumlah yang sesuai dengan sekolah bersangkutan.



**Gambar 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Asal Sekolah**

Dari jumlah responden berdasarkan asal sekolah menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari SMA Negeri 1 Kota Batu yaitu sebesar 46%,

kemudian responden berasal dari SMA Negeri 2 Kota Batu 38% dan responden berasal dari SMA Negeri 3 Batu 12 %

## B. Deskripsi Variabel Penelitian

### 1. Komunikasi Intrapersonal

Berdasarkan 4 indikator komunikasi intrapersonal, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi jawaban guru terhadap Komunikasi Intrapersonal**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	R	S	SS	
1	Saya lebih suka bekerja sendiri dari pada harus membebankan pekerjaan kepada orang lain	-	-	7	53	36	4.3
2	Saya selalu membutuhkan bantuan orang lain saat menjalankan tugas	-	-	6	51	39	4.34
3	saya suka mengerjakan tugas yang berkaitan dengan keahlian saya	1	3	8	48	36	4.2
4	Saya merasa kurang memiliki energy dan inisiatif dibandingkan orang-orang lain	-	-	6	53	37	4.32
5	Dalam mengambil keputusan saya selalu mempertimbangkan kepentingan orang lain	-	-	13	45	38	4.26
6	Saya bertanggung jawab atas setiap keputusan yang saya ambil	-	-	10	51	35	4.26
7	Saat mengambil keputusan, saya selalu menggunakan akal sehat	-	-	9	49	38	4.3
8.	Saya tidak takut gagal dalam mencoba sesuatu yang baru	-	-	9	53	34	4.26

Sumber: Hasil Penyebaran Angket menggunakan program M. Exel 2010

Tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap komunikasi intrapersonal sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju. Sementara itu, juga dapat dilihat bahwa rata-rata masing-masing item kuesioner pada tabel 4.1 memiliki nilai di atas angka 4.

## 2. Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan 5 indikator komunikasi intrapersonal, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi jawaban Siswa terhadap Komunikasi Interpersonal.**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	R	S	SS	
1	Saya dapat menerima masukan dari orang lain baik pimpinan maupun teman kerja	-	3	11	48	34	4.18
2	Saya memberikan tanggapan yang baik dan sopan ketika berkomunikasi dengan lawan bicara	-	-	18	38	40	4.23
3	Saya dapat memahami pendapat dan sikap orang lain	-	1	8	38	49	4.41
4	Saya berkomitmen melaksanakan pekerjaan secara bekerjasama dengan tim	-	-	16	41	39	4.24
5	Saya bersedia mengubah pendapat dan keyakinan apabila keadaan mengharuskan	-	-	16	40	40	4.25
6	Ketika berkomunikasi saya akan memberikan tanggapan dengan terus terang dan spontan	-	-	16	38	42	4.27
7	Saat berkomunikasi saya selalu menggunakan bahasa yang sesuai dengan lawan bicara baik itu sesuai secara umur, jabatan budaya dan lain-lain.	-	-	14	39	43	4.3

8	Saya tidak memaksakan kehendak kepada orang lain	-	-	14	40	42	4.29
9	Saya berkomunikasi dengan antusia	-	-	17	35	44	4.28
10	Saya menyadari bahwa orang lain memiliki kepentingan yang berbeda	-	-	15	36	45	4.31

Sumber: Hasil Penyebaran Angket menggunakan program M. Exel 2010

Tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap komunikasi interpersonal sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju. Sementara itu, juga dapat dilihat bahwa rata-rata masing-masing item kuesioner pada tabel 4.2 memiliki nilai di atas angka 4.

### 3. Motivasi Kerja

Berdasarkan 3 indikator Motivasi Kerja, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi jawaban guru terhadap Motivasi Kerja.**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	R	S	SS	
1	Bagi saya tugas- tugas berat yang saya hadapi menjadi tantangan untuk maju	1	1	8	47	39	4.27
2	Saya ingin agar pekerjaan yang saya lakukan diberikan timbal balik	1	1	5	46	43	4.34
3	Saya berusaha dengan sebaik mungkin untuk mencapai prestasi terbaik	-	2	10	40	44	4.31
4	Saya berkeinginan memberikan ide/saran dalam forum rapat	1	1	11	44	39	4.24
5	Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	3	5	22	47	19	3.77

6	Dalam melaksanakan tugas-tugas yang kompetitif, saya berusaha melebihi teman kerja lainnya	1	-	6	46	43	4.35
7	saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya	1	-	12	43	40	4.26
8	Saya berkesempatan untuk berperan penting dalam suatu kegiatan di sekolah	1	-	5	47	43	4.36
9	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada harus bekerja sendiri	1	1	6	45	43	4.33

Sumber: Hasil Penyebaran Angket menggunakan program M. Exel 2010

Tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap motivasi kerja sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju. Sementara itu, juga dapat dilihat bahwa rata-rata masing-masing item kuesioner pada tabel 4.3 memiliki nilai di atas angka 4.

#### 4. Kepuasan Kerja

Berdasarkan 5 indikator kepuasan kerja, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi jawaban Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	R	S	SS	
1	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul	-	3	11	52	30	4.33
2	Saya merasa senang dengan tugas yang diberikan	1	1	5	43	46	4.14
3	Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa senang bekerja disini	-	1	10	39	46	4.38

4	Sistem promosi yang diterapkan di sekolah sesuai dengan kinerja yang dilakukan	-	3	10	52	31	4.35
5	Saya akan di promosikan jika saya melaksanakan tugas dengan baik	-	4	11	55	26	4.16
6	Atasan saya memberikan dukungan kepada saya	1	-	6	44	45	4.07
7	Saya merasa puas dengan atasan saya dalam menangani masalah yang dihadapi karyawan	-	3	11	55	27	4.38
8	Saya menikmati bekerja dengan guru dan karyawan lainnya	-	2	13	52	29	4.1
9	Rekan kerja saya sangat membantu ketika saya mengalami kesulitan	-	4	12	56	24	4.13
10	Saya sangat senang bekerja disekolah ini	-	4	11	53	28	4.04

Sumber: Hasil Penyebaran Angket menggunakan program M. Exel 2010

Tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap kepuasan kerja sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju. Sementara itu, juga dapat dilihat bahwa rata-rata masing-masing item kuesioner pada tabel 4.4 memiliki nilai di atas angka 4.

### C. Pengujian *Outer Model*

Analisa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berpengaruh dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* diantaranya adalah:<sup>67</sup>

1. *Convergent Validity*. Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan

<sup>67</sup> Willy Abdillah dan Jogiyanto. *Partial Least Square (PLS) alternatif structural equation modeling (SEM) dalam Penelitian bisnis*. (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2015), 194.

melebihi dari angka  $> 0,7$ . atau sering digunakan sebagai batasan minimal dari nilai *loading* faktor.

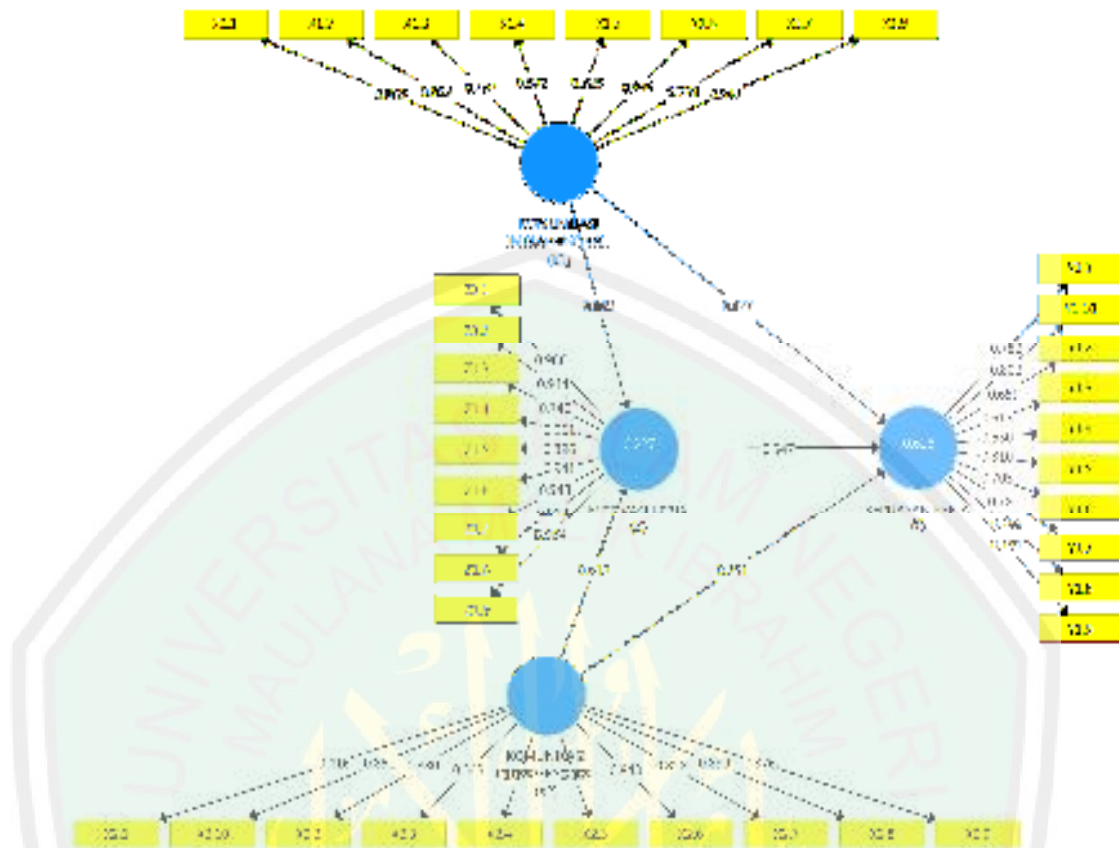
2. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* dengan konstruk lain.
3. *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka  $> 0,5$ .
4. *Composite Reliability*. Data yang memiliki *composite reliability*  $> 0,7$  mempunyai reliabilitas yang tinggi.
5. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan melebihi dari angka  $> 0,6$  untuk semua konstruk.

#### **D. Uji Convergent Validity**

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau *component score* dengan skor variabel laten atau *construct score* yang diestimasi dengan program SmartPLS.

Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SmartPLS mengukur responden guru, selanjutnya dilihat nilai *loading* faktor indikator-indikator pada setiap variabel.

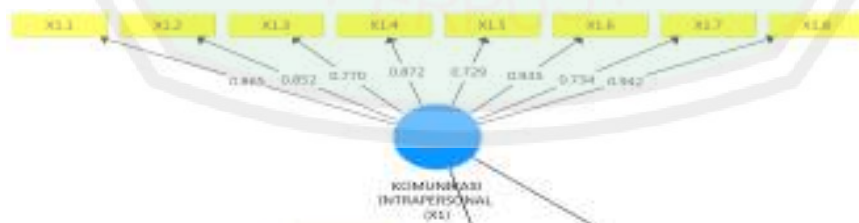




**Gambar 4.2**  
**Model *SmartPLS* Pertama**

1. Variabel  $X_1$  (Komunikasi Intrapersonal)

Pada Gambar 4.2 semua indikator yang ada pada gambar di atas memiliki nilai loading lebih besar dari 0,70. Sehingga semua indikator tetap digunakan.



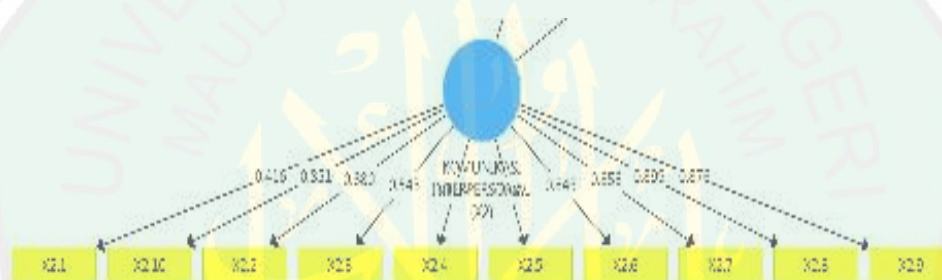
**Gambar 4.3 Output  $X_1$  (Komunikasi Intrapersonal)**

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel komunikasi intrapersonal dalam penelitian ini memiliki nilai loading yang lebih besar dari 0,70.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

## 2. Variabel $X_2$ (Komunikasi Interpersonal)

Pada Gambar 4.2 semua indikator yang ada pada gambar di atas, terdapat dua indikator yang memiliki nilai dibawah 0,70 yaitu  $X_{2.1}$ ,  $X_{2.3}$  dan selebihnya memiliki nilai loading lebih besar dari 0,70. Sehingga semua indikator tetap digunakan.



**Gambar 4.4 Output  $X_2$  (Komunikasi Interpersonal)**

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel komunikasi interpersonal dalam penelitian ini memiliki nilai loading yang lebih besar dari 0,70. Kecuali indikator  $X_{2.1}$ ,  $X_{2.3}$  yang memiliki nilai *loading* kurang dari 0,70 yaitu 0,416 dan 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading* lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

### 3. Variabel Z (Motivasi Kerja)

Pada Gambar 4.1 ada satu indikator yang mempunyai nilai dibawah *loading* faktor yaitu pada item pertanyaan Z<sub>5</sub> dan selebihnya di atas nilai *loading* faktor, sehingga semua indikator tetap digunakan.

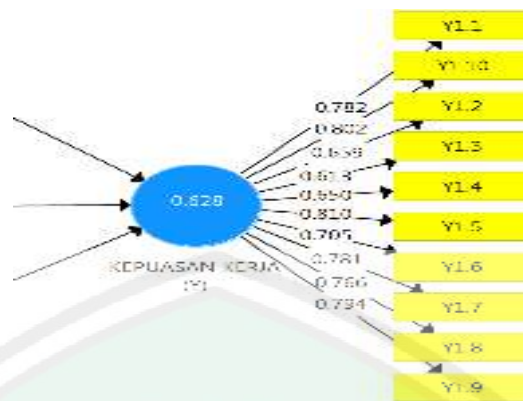


**Gambar 4.4 Output Z (Motivasi Kerja)**

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.4 di atas, menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel motivasi kerja memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari 0,70. Hanya indikator pada Z<sub>5</sub> yang memiliki nilai dibawah *loading* faktor yaitu, 0,396. Untuk indikator variabel yang memiliki nilai *loading* lebih besar dari 0,70 berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity* dan nilai yang lebih rendah dieliminasi dari model.

### 4. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Pada Gambar 4.2 ada tiga indikator mengenai prestasi belajar yang mempunyai nilai *loading* faktor di bawah 0,70 yaitu Y<sub>5</sub> dan Y<sub>7</sub> dan selebihnya di atas nilai *loading* faktor sehingga semua indikator tetap digunakan .

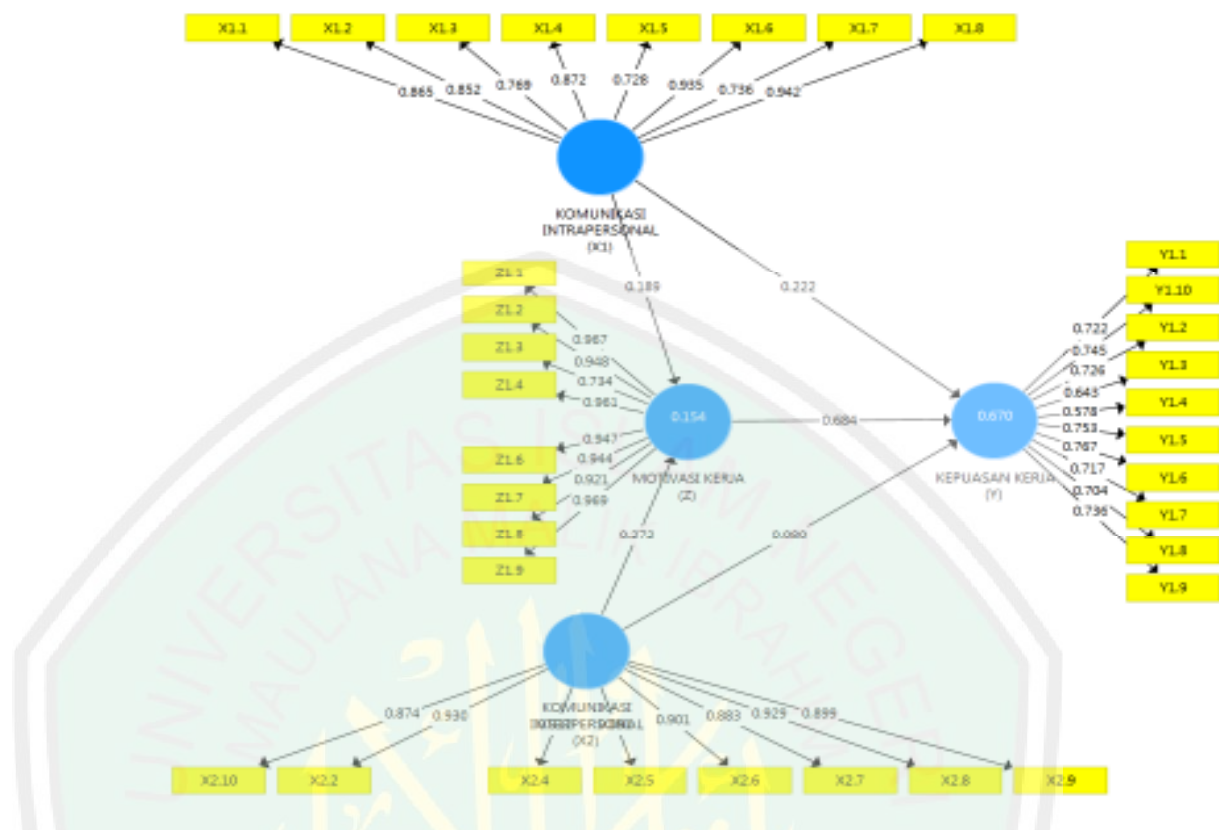


**Gambar 4.5 Output Y (Kepuasan Kerja)**

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari 0,70 kecuali pada indikator Y<sub>2</sub>, Y<sub>3</sub>, Y<sub>4</sub>. Yaitu 0.613, 0,613 dan 0,650. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity* dan yang dibawah nilai loading faktor di eliminasi dari model.

#### E. Uji *Convergent Validity* Setelah Modifikasi

Berikut gambar hasil kalkulasi Guru dengan model SmartPLS setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai *loading* faktor dihapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai loading faktor indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0,50 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.



**Gambar 4.6**  
**Model SmartPLS Kedua**

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.6 di atas, menunjukkan bahwa seluruh indikator semua variabel memiliki nilai loading yang lebih besar dari 0,50 Hal ini berarti bahwa memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.

#### F. Uji *Average Variance Extracted*

Untuk mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan metode *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk

masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model.

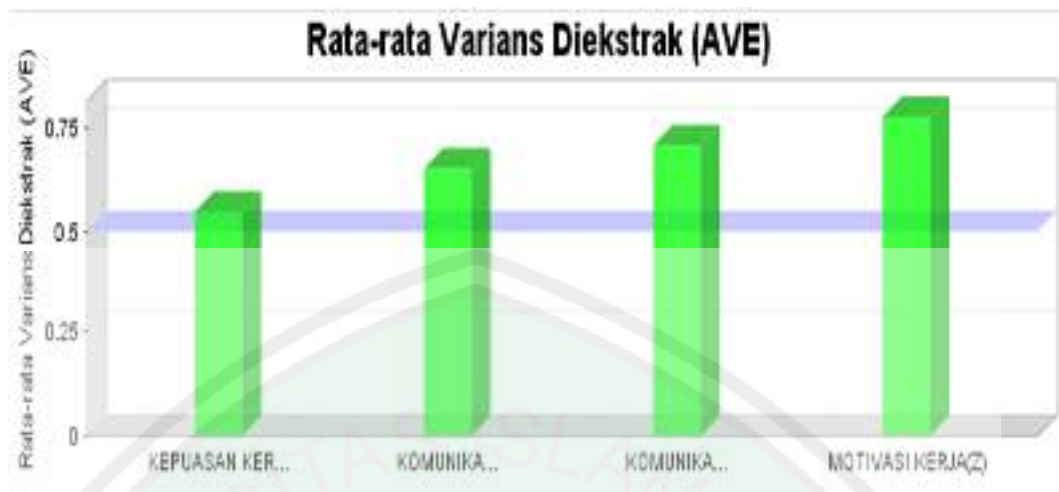
Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk guru, masing-masing konstruk disajikan pada Tabel 4.5

**Tabel 4.5**  
**Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Sebelum Modifikasi**

	AVE
Komunikasi Intrapersonal (X <sub>1</sub> )	0,707
Komunikasi Interpersonal (X <sub>2</sub> )	0,651
Motivasi Kerja (Z)	0,777
Kepuasan Kerja (Y)	0,547

Dari Tabel 4.5 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *konvergen validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

*Convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji. Sebagaimana yang terlihat pada gambar dibawah ini:



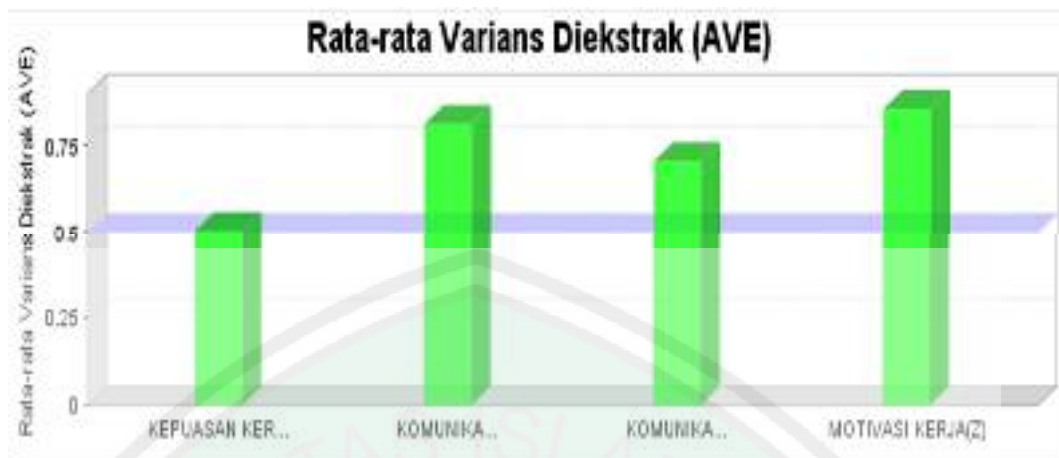
**Gambar 4.8**  
*Average Variance Extracted (AVE) Sebelum Modifikasi*

**Tabel 4.9**  
*Nilai Average Variance Extracted (AVE) Setelah Modifikasi*

	AVE
Komunikasi Intrapersonal ( $X_1$ )	0,707
Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ )	0,815
Motivasi Kerja ( $Z$ )	0,859
Kepuasan Kerja ( $Y$ )	0,506

Dari Tabel 4.6 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *konvergen validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas discriminant yang baik.

*Convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.



**Gambar 4.9**  
*Average Variance Extracted (AVE) Setelah Modifikasi*

### G. Uji *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil validitas diskriminan dari model penelitian dengan melihat nilai cross loading-nya, yaitu:

1. Analisa *Discriminant Validity* Indikator Variabel  $X_1$  (Komunikasi Intrapersonal).

**Tabel 4.7**  
*Nilai Discriminant Validity  $X_1$  (Komunikasi Intrapersonal)*

	Komunikasi Intrapersonal ( $X_1$ )	Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ )	Motivasi Kerja(Z)	Kepuasan Kerja (Y)
$X_{1,1}$	0.865	0.355	0.315	0.432
$X_{1,2}$	0.852	0.333	0.206	0.376
$X_{1,3}$	0.770	0.443	0.234	0.371
$X_{1,4}$	0.872	0.339	0.230	0.379
$X_{1,5}$	0.729	0.399	0.228	0.344
$X_{1,6}$	0.935	0.466	0.303	0.422
$X_{1,7}$	0.734	0.525	0.288	0.446
$X_{1,8}$	0.942	0.475	0.288	0.400



Dari hasil estimasi cross loading pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya ( $X_1$ ) lebih besar dari pada nilai cross loading nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indicator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indicator di blok lainnya.

2. Analisa *Discriminant Validity* Indikator Variabel  $X_2$  (Komunikasi Interpersonal).

**Tabel 4.8**  
**Nilai *Discriminant Validity*  $X_2$  (Komunikasi Interpersonal)**

	<b>Komunikasi Intrapersonal (<math>X_1</math>)</b>	<b>Komunikasi Interpersonal (<math>X_2</math>)</b>	<b>Motivasi Kerja (<math>Z</math>)</b>	<b>Kepuasan Kerja (<math>Y</math>)</b>
$X_{2.1}$	0.366	0.416	0.190	0.763
$X_{2.2}$	0.428	0.851	0.278	0.388
$X_{2.3}$	0.422	0.880	0.369	0.322
$X_{2.4}$	0.354	0.543	0.615	0.584
$X_{2.5}$	0.418	0.877	0.361	0.359
$X_{2.6}$	0.383	0.867	0.281	0.393
$X_{2.7}$	0.347	0.843	0.380	0.321
$X_{2.8}$	0.336	0.858	0.295	0.417
$X_{2.9}$	0.383	0.899	0.335	0.379
$X_{2.10}$	0.391	0.876	0.343	0.366

Dari hasil estimasi cross loading pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya ( $X_2$ ) lebih besar

dari pada nilai cross loading nya kecuali pada indikator  $X_{2.1}$  yang dibawah nilai *cross loadingnya*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik kecuali di  $X_{2.1}$  dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

3. Analisa *Discriminat Validity* Indikator Variabel Z (Motivasi Kerja).

**Tabel 4.9**  
**Nilai *Discriminant Validity* Z (Motivasi Kerja)**

	Komunikasi Intrapersonal (X <sub>1</sub> )	Komunikasi Interpersonal (X <sub>2</sub> )	Motivasi Kerja (Z)	Kepuasan Kerja (Y)
Z <sub>1</sub>	0.260	0.417	0.966	0.648
Z <sub>2</sub>	0.210	0.352	0.944	0.652
Z <sub>3</sub>	0.356	0.473	0.740	0.614
Z <sub>4</sub>	0.353	0.468	0.961	0.669
Z <sub>5</sub>	0.228	0.319	0.396	0.299
Z <sub>6</sub>	0.244	0.404	0.941	0.699
Z <sub>7</sub>	0.377	0.497	0.943	0.669
Z <sub>8</sub>	0.212	0.351	0.913	0.661
Z <sub>9</sub>	0.243	0.398	0.964	0.693

Dari hasil estimasi cross loading pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya (Z) lebih besar dari pada nilai cross loading nya kecuali pada indikator Z<sub>5</sub> yang dibawah nilai *cross loadingnya*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik kecuali di Z<sub>5</sub> dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

4. Analisa *Discriminant Validity* Indikator Variabel Y (Kepuasan Kerja).

**Tabel 4.10**  
**Nilai *Discriminant Validity* Y (Kepuasan Kerja)**

	<b>Komunikasi Intrapersonal (X<sub>1</sub>)</b>	<b>Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>)</b>	<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>
Y <sub>1</sub>	0,377	0,412	0,201	0,782
Y <sub>2</sub>	0.255	0.386	0.938	0.659
Y <sub>3</sub>	0.389	0.562	0.659	0.613
Y <sub>4</sub>	0.335	0.307	0.037	0.650
Y <sub>5</sub>	0.398	0.402	0.225	0.810
Y <sub>6</sub>	0.231	0.409	0.919	0.705
Y <sub>7</sub>	0.383	0.385	0.179	0.781
Y <sub>8</sub>	0.402	0.412	0.181	0.766
Y <sub>9</sub>	0.439	0.456	0.236	0.794
Y <sub>10</sub>	0,406	0,437	0,219	0,802

Dari hasil estimasi cross loading pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya (Y) lebih besar dari pada nilai cross loading nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator blok indikator konstruk lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

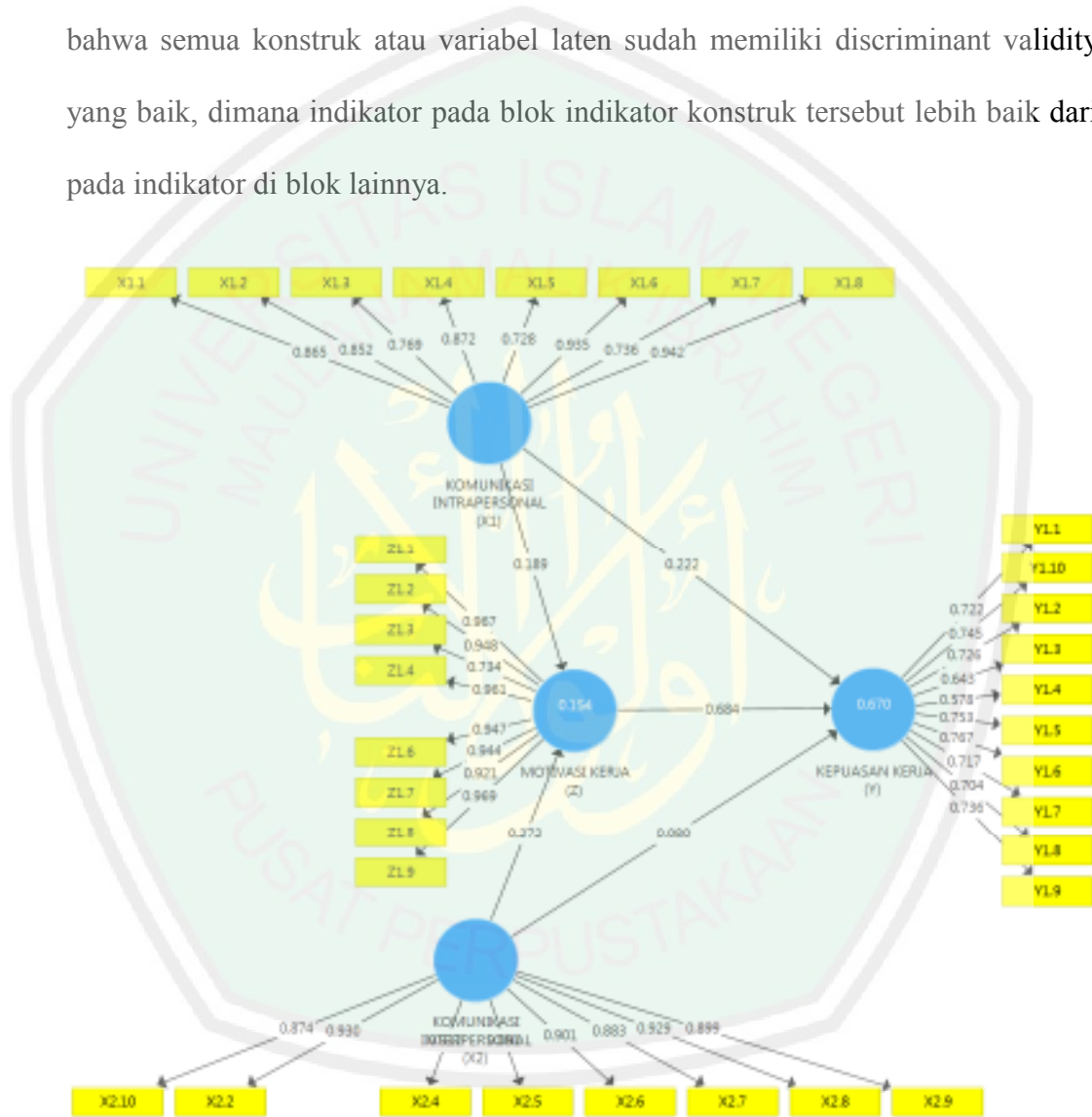
#### H. Uji *Discriminant Validity* Setelah Modifikasi

Setelah dilakukan dropping indikator yang tidak lolos uji *Discriminant Validity* tahap pertama maka dilakukan uji *Discriminant Validity* tahap kedua dan ketiga, berikut luaran hasil uji *Discriminant Validity* tahap kedua:

**Tabel 4.11**  
**Nilai *Discriminant Validity* X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Z dan Y**

	<b>Komunikasi Intrapersonal (X<sub>1</sub>)</b>	<b>Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>)</b>	<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>
X1.1	0.865	0.295	0.308	0.430
X1.2	0.852	0.279	0.196	0.363
X1.3	0.769	0.375	0.222	0.358
X1.4	0.872	0.283	0.221	0.369
X1.5	0.728	0.349	0.214	0.336
X1.6	0.935	0.403	0.294	0.416
X1.7	0.736	0.460	0.290	0.436
X1.8	0.942	0.421	0.277	0.394
X2.10	0.429	0.874	0.261	0.384
X2.2	0.422	0.930	0.355	0.342
X2.3	0.418	0.912	0.344	0.373
X2.4	0.383	0.891	0.270	0.389
X2.6	0.348	0.901	0.368	0.344
X2.7	0.336	0.883	0.292	0.417
X2.8	0.383	0.929	0.324	0.386
X2.9	0.392	0.899	0.328	0.375
Y1.1	0.377	0.241	0.195	0.722
Y1.10	0.406	0.274	0.213	0.745
Y1.2	0.256	0.313	0.942	0.726
Y1.3	0.389	0.399	0.655	0.643
Y1.4	0.335	0.146	0.034	0.578
Y1.5	0.398	0.236	0.219	0.753
Y1.6	0.232	0.329	0.922	0.767
Y1.7	0.383	0.212	0.174	0.717
Y1.8	0.402	0.249	0.175	0.704
Y1.9	0.439	0.287	0.228	0.736
Z1.1	0.261	0.334	0.967	0.711
Z1.2	0.210	0.278	0.948	0.718
Z1.3	0.356	0.319	0.734	0.650
Z1.4	0.354	0.368	0.961	0.725
Z1.6	0.245	0.320	0.947	0.761
Z1.7	0.377	0.398	0.944	0.725
Z1.8	0.213	0.273	0.921	0.722
Z1.9	0.243	0.315	0.969	0.757

Dari hasil estimasi *cross loading* pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya (X1, X2, Z, dan Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.



**Gambar 4.10**  
**Model Setelah Modifikasi**

Pada gambar 4.10 dapat dilihat bahwa bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya (X1, X2, Z, dan Y) lebih besar dari pada nilai cross loading nya.

### I. Uji Composite Reliability

Outer model selain diukur dengan menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Adapun hasil output SmartPLS untuk nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Nilai *Composite Reliability***

	<i>Composite Reliability</i>
Komunikasi Intrapersonal (X <sub>1</sub> )	0,950
Komunikasi Interpersonal (X <sub>2</sub> )	0,972
Motivasi Kerja (Z)	0,980
Kepuasan Kerja (Y)	0,910

Tabel 4.12 model menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

### J. Uji Cronbach Alpha

Outer model selain diukur dengan menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator

yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70.

**Tabel 4.13**  
**Nilai *Cronbach Alpha***

	Cronbach's Alpha
Komunikasi Intrapersonal (X <sub>1</sub> )	0.939
Komunikasi Interpersonal ( X <sub>2</sub> )	0.967
Motivasi Kerja ( Z)	0.975
Kepuasan Kerja ( Y)	0.925

Tabel 4.13 model menunjukkan nilai cronbach alpha untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

#### **K. Analisa *Inner Model***

Evaluasi inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis, yaitu dengan melihat dari R<sup>2</sup>, Q<sup>2</sup> dan F<sup>2</sup>.

##### **1. Analisa R<sup>2</sup>**

Nilai R<sup>2</sup> menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R<sup>2</sup> semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

**Tabel 4.14**  
**Nilai R Square**

	R Square
<b>MOTIVASI KERJA (Z)</b>	0.154
<b>KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0.670

Hasil perhitungan R<sup>2</sup> untuk setiap variabel laten endogen pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai R berada pada rentang nilai 0,154 hingga 0,670.

Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan  $R^2$  menunjukkan bahwa  $R^2$  termasuk moderat (0,154 dan 0,670).

## 2. Analisa $Q^2$ Square

Nilai  $Q^2$  pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai  $Q^2$  (*predictive relevance*). Untuk menghitung  $Q^2$  dapat digunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,670) (1 - 0,154)$$

$$Q^2 = 1 - 0,27918$$

$$Q^2 = -0, 72082$$

Hasil perhitungan  $Q^2$  menunjukkan bahwa nilai  $Q^2$  -0, 72082 Menurut Ghozali, nilai  $Q^2$  dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model dikatakan sudah cukup baik, sedangkan nilai  $Q^2$  kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif. Penelitian ini, konstruk atau variabel laten endogen memiliki nilai  $Q^2$  yang lebih besar dari 0 (nol) sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.<sup>68</sup>

**Tabel 4.15**  
**Total Construct Crossvalidated Redudancy**

	SSO	SSE	Q2 (=1-SSE/SSO)
Komunikasi Intrapersonal (X <sub>1</sub> )	768.000	768.000	
Komunikasi Interpersonal (X <sub>2</sub> )	768.000	768.000	
Motivasi Kerja (Z)	768.000	670.343	0.127
Kepuasan Kerja (Y)	960.000	791.756	0.175

<sup>68</sup> Ghozali, Imam, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2014), 28.



**Tabel 4.16**  
**Construct Crossvalidated Commuality**

	SSO	SSE	Q2 (=1-SSE/SSO)
Komunikasi Intrapersonal ( X <sub>1</sub> )	768.000	295.522	0.615
Komunikasi Interpersonal (X <sub>2</sub> )	768.000	190.217	0.752
Motivasi Kerja (Z)	768.000	150.205	0.804
Kepuasan Kerja (Y)	960.000	601.752	0.373

Semua nilai Q<sup>2</sup> memiliki besaran di atas nol, sehingga menunjukkan relevansi prediktif model atas variabel laten endogen.

**Tabel 4.17**  
**Total Indicator Crossvalidated Redundancy**

	SSO	SSE	Q2 (=1-SSE/SSO)
X1.1	96.000	96.000	
X1.2	96.000	96.000	
X1.3	96.000	96.000	
X1.4	96.000	96.000	
X1.5	96.000	96.000	
X1.6	96.000	96.000	
X1.7	96.000	96.000	
X1.8	96.000	96.000	
X2.10	96.000	96.000	
X2.2	96.000	96.000	
X2.4	96.000	96.000	
X2.5	96.000	96.000	
X2.6	96.000	96.000	
X2.7	96.000	96.000	
X2.8	96.000	96.000	
X2.9	96.000	96.000	
Y1.1	96.000	95.826	0.002
Y1.10	96.000	93.549	0.026
Y1.2	96.000	33.722	0.649
Y1.3	96.000	55.551	0.421
Y1.4	96.000	103.248	-0.075
Y1.5	96.000	92.115	0.040
Y1.6	96.000	35.176	0.634

Y1.7	96.000	97.853	-0.019
Y1.8	96.000	96.103	-0.001
Y1.9	96.000	88.614	0.077
Z1.1	96.000	84.669	0.118
Z1.2	96.000	87.947	0.084
Z1.3	96.000	82.402	0.142
Z1.4	96.000	79.268	0.174
Z1.6	96.000	85.358	0.111
Z1.7	96.000	76.861	0.199
Z1.8	96.000	87.823	0.085
Z1.9	96.000	86.016	0.104

**Tabel 4.18**  
**Total Indicator Crossvalidated Commuality**

	SSO	SSE	Q2 (=1-SSE/SSO)
X1.1	96.000	35.071	0.635
X1.2	96.000	34.043	0.645
X1.3	96.000	49.717	0.482
X1.4	96.000	29.790	0.690
X1.5	96.000	54.706	0.430
X1.6	96.000	18.035	0.812
X1.7	96.000	57.263	0.404
X1.8	96.000	16.898	0.824
X2.10	96.000	31.103	0.676
X2.2	96.000	16.751	0.826
X2.4	96.000	20.986	0.781
X2.5	96.000	25.886	0.730
X2.6	96.000	23.956	0.750
X2.7	96.000	27.805	0.710
X2.8	96.000	17.748	0.815
X2.9	96.000	25.981	0.729
Y1.1	96.000	61.005	0.365
Y1.10	96.000	57.379	0.402
Y1.2	96.000	62.916	0.345
Y1.3	96.000	75.483	0.214
Y1.4	96.000	69.193	0.279
Y1.5	96.000	49.371	0.486
Y1.6	96.000	61.570	0.395

Y1.7	96.000	61.785	0.356
Y1.8	96.000	62.944	0.344
Y1.9	96.000	40.106	0.582
Z1.1	96.000	11.966	0.875
Z1.2	96.000	13.898	0.855
Z1.3	96.000	53.971	0.438
Z1.4	96.000	10.218	0.894
Z1.6	96.000	14.174	0.852
Z1.7	96.000	14.501	0.849
Z1.8	96.000	19.816	0.794
Z1.9	96.000	11.661	0.879

### 3. Analisa F<sup>2</sup> Square

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.<sup>69</sup> Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai hubungan yang substantif.

**Tabel. 4.19**  
Hasil F<sup>2</sup> untuk *effect size*

	Komunikasi Intrapersonal (X1)	Komunikasi interpersonal (X2)	Motivasi kerja (Z)	Kepuasan kerja (Y)
Komunikasi Intrapersonal (X1)			0.034	0.118
Komunikasi interpersonal (X2)			0.071	0.015
Motivasi kerja (Z)				1.202
Kepuasan kerja (Y)				

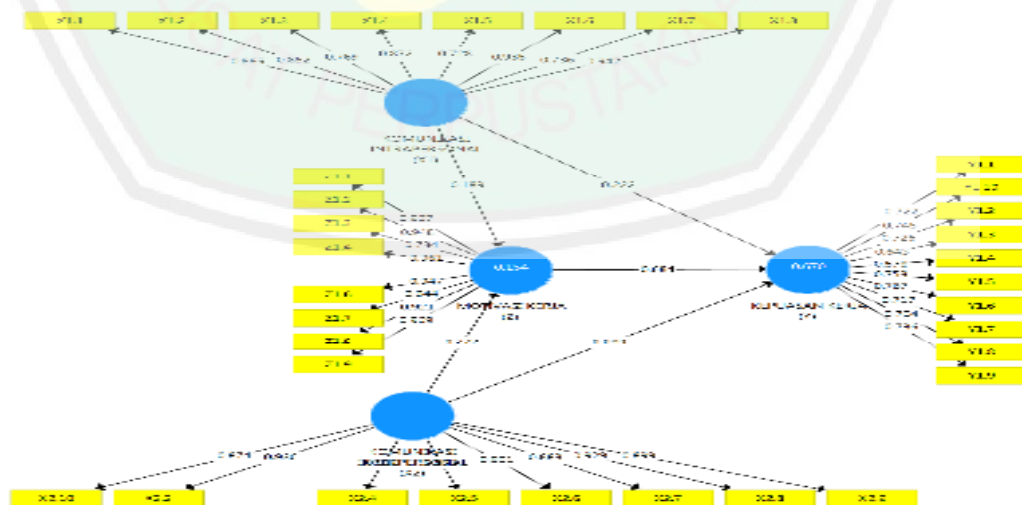
<sup>69</sup> Ghozali, Imam, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2006), 16.

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Pengaruh komunikasi intrapersonal terhadap motivasi kerja memiliki  $F^2$  (0,034) lemah.
- Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja memiliki  $F^2$  (0,071) lemah.
- Pengaruh komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja memiliki  $F^2$  (0,118) menengah
- Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja memiliki  $F^2$  (0,015) lemah.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki  $F^2$  (1,202) besar.

#### L. Hasil *Bootstrapping*

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dari analisis SmartPLS sebagai berikut.



Gambar 4.11  
Hasil *Bootstrapping*

Sementara itu untuk hasil perhitungannya dapat dilihat berdasarkan hubungan langsung, tidak langsung dan total.

**Tabel 4.20**  
**Pengaruh Langsung (Analisis Jalur)**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Komunikasi Intrapersonal (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.189	0.207	0.149	1.270	<b>0.205</b>
Komunikasi Interpersonal (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.272	0.270	0.117	2.326	<b>0.020</b>
Komunikasi Intrapersonal (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.222	0.219	0.102	2.180	<b>0.030</b>
Komunikasi Interpersonal (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.080	0.074	0.077	1.032	<b>0.302</b>
Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.684	0.686	0.138	4.955	<b>0.000</b>

Pada tabel 4.20 menunjukkan hasil perhitungan SmartPLS yang menyatakan pengaruh langsung antar variabel. Dikatakan ada pengaruh langsung jika nilai  $p\text{-value} < 0,05$  dan dikatakan tidak ada pengaruh langsung jika nilai  $p\text{-value} > 0,05$ . Berdasarkan tabel 4. maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Variabel komunikasi intrapersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai  $p\text{-values}$   $0,205 > 0,05$ .
- Variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai  $p\text{-value}$   $0,020 < 0,05$ .
- Variabel komunikasi intrapersonal berhubungan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai  $p\text{-value}$   $0,030 < 0,05$ .
- Variabel komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai  $p\text{-value}$   $0,302 > 0,05$ .

- e. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $p\text{-value } 0,000 < 0,05$

**Tabel 4.21**  
**Pengaruh Spesifik Tidak Langsung**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Komunikasi Intrapersonal (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.129	0.132	0.093	1.393	<b>0.164</b>
Komunikasi Interpersonal (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.186	0.188	0.094	1.981	<b>0.048</b>

Berdasarkan tabel 4.21 Maka dapat dinyatakan penjelasan mengenai tabel di atas, sebagai berikut:

- Variabel komunikasi intrapersonal, dan motivasi kerja secara spesifik tidak langsung tidak signifikan terhadap variabelkepuasan kerja dengan nilai  $p\text{-values } 0,164 > 0,05$ .
- Variabel komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja secara spesifik tidak langsung signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai  $p\text{-value } 0,048 < 0,05$ .

**Tabel 4.22**  
**Pengaruh Total**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Komunikasi Intrapersonal (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.189	0.207	0.149	1.270	<b>0.205</b>
Komunikasi Interpersonal (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.272	0.270	0.117	2.326	<b>0.020</b>

Komunikasi Intrapersonal (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.352	0.351	0.143	2.459	<b>0.014</b>
Komunikasi Interpersonal (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.265	0.262	0.102	2.601	<b>0.010</b>
Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.684	0.686	0.138	4.955	<b>0.000</b>

Berdasarkan tabel 4.23. Maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Variabel komunikasi intrapersonal secara total tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai *p-values*  $0,205 > 0,05$ .
- b. Variabel komunikasi interpersonal secara total signifikan terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai *p-value*  $0,020 < 0,05$ .
- c. Variabel komunikasi intrapersonal secara total signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai *p-value*  $0,014 < 0,05$ .
- d. Variabel komunikasi interpersonal secara total signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai *p-value*  $0,010 < 0,05$ .
- e. Variabel motivasi kerja secara total signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ .

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaruh komunikasi intrapersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu**

Berikut ini kajian teoritik berdasarkan paparan data dan hasil penelitian. Pada bagian ini peneliti berusaha untuk mengkonsultasikan hasil paparan data dan hasil penelitian dengan teori-teori yang telah dijadikan landasan berfikir semua data yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung.

Dari analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab IV, Menunjukkan adanya pengaruh positif tidak signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu dengan signifikansi T statistic sebesar  $1.270 > 1.983$  T tabel dan nilai P-value  $0.205 > 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi intrapersonal guru tidak berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Penelitian ini didukung dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa komunikasi intrapersonal guru tidak berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. Adapun teori yang mendukung diantaranya adalah seseorang guru merasa tidak termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurang adanya percaya diri didalam dirinya. Permasalahan utama dalam kurangnya percaya diri seorang guru adalah adanya rasa khawatir tentang respon atau penilaian orang lain terhadap dirinya, yaitu mengenai apa yang disampaikan dan bagaimana ia menyampaikannya. Ketergantungan terhadap penilaian orang lain ini



merupakan salah satu ciri dari orang yang kurang percaya diri.<sup>70</sup> Bagaimana cara seseorang menghadapi orang lain dipengaruhi oleh bagaimana ia memandang dirinya.<sup>71</sup>

Adapun penelitian yang mendukung penelitian ini adalah: Kepercayaan diri memberikan sumbangan efektif sebesar 52,6% terhadap kecemasan komunikasi, sementara sisanya 47,4% ditentukan oleh faktor lain di luar kepercayaan diri, seperti keterampilan berkomunikasi, situasi pengalaman kegagalan atau kesuksesan dalam komunikasi.<sup>72</sup>

Menurut Buklew<sup>73</sup> tanda-tanda seseorang yang tidak percaya diri bisa dilihat dari dua sisi, yaitu:

- a. Tingkat psikologis, seperti tegang, bingung, khawatir, sulit berkonsentrasi, dll
- b. Tingkat fisiologis, yaitu kecemasan yang sudah mempengaruhi fisik, terutama fungsi sistem syaraf seperti sukar tidur, jantung berdebar, keringat berlebihan, sering gemetar dan perut mual.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penyebab komunikasi intrapersonal yang ada pada guru tidak berpengaruh terhadap motivasi guru di SMA Negeri Se-Kota Batu dikarenakan guru kurang percaya diri dalam melakukan sesuatu, ia terlalu banyak memikirkan hal negatif dan adanya rasa khawatir tentang respon atau penilaian orang lain terhadap dirinya, ketergantungan

---

<sup>70</sup> Lauser, *The Personality Test*, ( London : Pain Books, 1978)

<sup>71</sup> Krech, *Individual in Society*, (Mc Graw-Hill Inc, 1962)

<sup>72</sup> Siska Sudardjo dan Esti Hayu Purnamainingsih, "Kepercayaan Diri dan Kecemasan Komunikasi pada Mahasiswa", *Jurnal Psikolog*, NO.2,67-71, 2003.

<sup>73</sup> Buklew, *Paradigma For Psychopathology. A Contribution to Case History Analysis*, ( New York : J.B Lippencott Company, 1980)

terhadap penilaian orang lain merupakan salah satu ciri dari orang kurang percaya diri. Rasa percaya diri bukan merupakan sifat yang diturunkan (bawaan) melainkan diperoleh dari pengalaman hidup.

#### **B. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu**

Hasil analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab IV, menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu dengan nilai signifikan T statistik  $2.326 > 1.983$  T table dan nilai P-value sebesar  $0.020 < 0.05$  hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal guru memberikan pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal guru maka semakin baik pula motivasi kerja guru tersebut.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa komunikasi interpersonal guru berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sri Nooryani, dkk.<sup>74</sup> dan Sopiah<sup>75</sup> yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komunikasi, komunikasi antar pribadi atau interpersonal adalah pertukaran informasi yang terjadi diantara dua orang atau lebih. Dalam melakukan komunikasi antar pribadi, masing-masing pribadi memiliki cara sendiri-sendiri

---

<sup>74</sup> Sri Nooryani, dkk, “*Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor*”, Jurnal Manajemen, Vol.7, No.2, Desember 2016.

<sup>75</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2008 ), 147.

dalam berhubungan dengan orang lain. Komunikasi akan berjalan dengan efektif jika masing-masing orang yang berkomunikasi mengetahui informasi secara lengkap.

Komunikasi antar pribadi adalah komunikasi antar manusia yang mengandung unsur keakraban dan saling mempengaruhi diantara pihak-pihak yang berkomunikasi. Pesan yang disampaikan dalam komunikasi tidak hanya berupa kata-kata atau verbal, namun juga disampaikan melalui sentuhan, tatapan mata, mimik wajah, atau intonasi suara dalam menyampaikan kata-kata. Dengan demikian pesan yang disampaikan akan lebih utuh.<sup>76</sup>

Komunikasi interpersonal diukur melalui 10 indikator yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesetaraan, percaya diri, kedekatan, manajemen interaksi, daya ekspresi dan berorientasi kepada pihak lain<sup>77</sup>. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Purwanto, mengenai tujuan yang ingin dicapai dalam komunikasi interpersonal antara lain:<sup>78</sup>

- a. Menyampaikan informasi
- b. Berbagai pengalaman
- c. Membutuhkan simpati
- d. Melakukan kerjasama
- e. Menceritakan kekecewaan atau kekesalan
- f. Menumbuhkan motivasi

---

<sup>76</sup> Mubarak dan Made Dwi Anjani, *Komunikasi Antarpribadi Dalam Masyarakat Majemuk*, (Jakarta: Dapur Buku, 2014), 74-75.

<sup>77</sup> Joseph A. Devito, *Komunikasi Antarmanusia*, (Terj. Agus Maulana, Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group, 2018), 553-554.

<sup>78</sup> Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, (Jakarta : Erlangga ), Edisi 3, 22-23.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang ada pada guru dipengaruhi oleh motivasi kerja di SMA Negeri Se-Kota Batu. Komunikasi interpersonal dapat dijadikan motivasi untuk memahami dan membantu orang lain. Dan membuat hubungan antar pribadi lebih bermakna.

### **C. Pengaruh komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu**

Dari analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab IV, Menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu dengan signifikansi T statistic sebesar  $2.180 > 1.983$  T tabel dan nilai P-value  $0.030 < 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi intrapersonal guru memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya semakin baik komunikasi intrapersonal guru maka semakin baik pula kepuasan kerja guru tersebut.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa komunikasi intrapersonal guru berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Prakash Singh<sup>79</sup> yang menunjukkan bahwa *“Employees who are satisfied at their place of work rate their communication’ intrapersonal competencies as being high. They also believe that a communication intrapersonal competencies influence their sense of job satisfaction. Employees who indicate that they are unhappy at their place of work*

---

<sup>79</sup> Prakash Singh, *Influence Of Leaders’ Intrapersonal Competencies On Employee Job Satisfaction*, (Internasional Business & Economics Research Journal: Nelson Mandela Metropolitan University, South Africa Vol 12, No 10 october 2013). 1299.

*rate their communication intrapersonal competencies as being low. They also believe that a communication intrapersonal intelligence influence their feeling of job satisfaction. The communication appropriate intrapersonal competencies are crucial to the creation of a motivated and satisfied employee team. All of the competencies of communication identified in this study can therefore be described as intervening variables that influence an employee's sense of job satisfaction. The number of responses that indicate that each of the intrapersonal competencies of a communication that will have an influence on an employee's sense of job satisfaction, ranges from 93% (a sense of self-awareness) to 99% (a leader's ability to be adaptable). As the responses are significantly similar, it can be stated that the respondents indicate that all the intrapersonal competencies of a communication can influence an employee's sense of job satisfaction”*

Maksud dari pernyataan diatas adalah guru merasa puas di tempat kerja karena memiliki kemampuan komunikasi intrapersonal yang tinggi. Guru yang menunjukkan bahwa mereka tidak bahagia di tempat kerja menilai komunikasi intrapersonal mereka rendah. Kompetensi yang dimiliki juga sangat penting untuk memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja. Jumlah tanggapan yang menunjukkan bahwa 93% (kesadaran diri) hingga 99% (kemampuan untuk beradaptasi), jadi hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi intrapersonal dapat mempengaruhi rasa kepuasan kerja guru.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Makarawung Seidy, dkk,<sup>80</sup> diketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor radio Republik Indonesia (RRI) Manado dengan koefisien determinasi sumbangan pengaruh sebesar 6%. Sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut disimpulkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh terbesar”

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki komunikasi intrapersonal yang tinggi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, apabila seseorang memiliki komunikasi intrapersonal yang rendah akan berdampak negative terhadap dirinya selama ditempat kerja sehingga merasa tidak puas dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya.

#### **D. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu**

Dari analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab IV, Menunjukkan adanya pengaruh positif tidak signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu dengan signifikansi T statistic sebesar  $1.032 < 1.983$  T tabel dan nilai P-value  $0.302 < 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal guru tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

---

<sup>80</sup> Makarawung Seidy, dkk, “ *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia ( RRI) Manado*”, Jurnal EMBA, Vol.6, No.4, September 2018.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat perseorangan, maksudnya setiap orang mempunyai standar kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Misalnya seorang guru memiliki kepuasan dalam bekerja karena memiliki gaji tinggi, sedangkan guru yang lain merasakan kepuasan dalam bekerja karena tempat kerjanya yang nyaman.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Rivai<sup>81</sup> yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja bersifat individual yang artinya setiap manusia memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian individu terhadap suatu hal yang dirasakan sesuai dengan keinginannya, maka makin tinggi pula kepuasan seseorang terhadap sesuatu tersebut. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas seseorang dalam bekerja.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Gunram Dehaloo<sup>82</sup> yang mengatakan bahwa *“Some significant differences in perceptions were found. Male teachers were more satisfied with policies, interpersonal relationships and school organisation. African teachers were happier than Indian teachers with policies and the nature of the work. Teachers with 26 and more years of experience were less negative about their physical environments. Qualifications also made*

---

<sup>81</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan...*, 475.

<sup>82</sup> Gunram Dehaloo, *“The Motivation Job Satisfaction Of Sedondary School Teachers In Kwazulu-Natal : An Education Management Perspective, ( Universitas Of South Africa, 2011)*

*a difference: teachers with certificates only were the least satisfied with their physical environments, school organisation and structure. Most importantly, teachers who were given the opportunity to demonstrate their potential to be successful, was significantly more satisfied with work-related issues. The study made recommendations to improve the motivation and job satisfaction of teachers."*

Maksud dari pernyataan diatas bahwa beberapa perbedaan signifikan dalam persepsi ditemukan. Guru laki-laki lebih puas dengan kebijakan, hubungan interpersonal dan organisasi sekolah. Guru-guru Afrika lebih bahagia dari pada guru-guru India dengan kebijakan dan sifat pekerjaan. Guru yang bekerja selama 26 tahun lebih berpengalaman. Guru yang diberi kepercayaan dan kesempatan untuk menunjukkan potensi untuk sukses, jauh lebih merasakan kepuasan dalam bekerja.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat disebabkan karena faktor lain yang lebih signifikan dibandingkan dengan kepuasan kerja. Peneliti memiliki asumsi bahwa kepuasan kerja seseorang bersifat perseorangan dan memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda, misalnya guru merasa puas karena memiliki gaji yang tinggi, dan guru merasa puas apabila memiliki lingkungan yang nyaman.

#### **E. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu**

Dari analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab IV, Menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan motivasi kerja guru terhadap



kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu dengan signifikansi T statistic sebesar  $4.955 > 1.983$  T tabel dan nilai P-value  $0.000 < 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik pula kepuasan kerja guru tersebut.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ian Nurpatricia Suryawan dan Richard Andrew<sup>83</sup>, Hera Dzaki Astuti<sup>84</sup> yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja. Guru dengan motivasi yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja yang akan berefek pada kepuasan kerja guru.

Motivasi kerja diukur melalui 3 indikator yaitu kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi. Adapun penjelasan akan 3 indikator tersebut adalah kebutuhan akan kekuasaan lebih merujuk pada kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku menghormati tetapi tanpa paksaan. Kebutuhan akan prestasi yaitu menggambarkan kebutuhan seseorang untuk

---

<sup>83</sup> Ian Nurpatricia Suryawan dan Richard Andrew, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Media Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 13, No. 01, 2013,

<sup>84</sup> Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.)", e-Proceeding of Management, Vol.02, N0.02, Agustus 2015.

berprestasi dalam hasil kerjanya. Kemudian kebutuhan akan afliasi yaitu kebutuhan untuk saling berhubungan dengan rekan kerja maupun atasan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang disampaikan oleh A.H. Maslow juga mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.<sup>85</sup>

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang ada pada guru dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi di SMA Negeri Se-Kota Batu. Motivasi kerja bagi guru sangat mempengaruhi keinginan guru dalam melakukan pekerjaan disekolah. Pada dasarnya motivasi bisa berasal dari dalam diri guru sendiri maupun dari luar. Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat terbentuk apabila terdapat motivasi kerja pada guru.

#### **F. Pengaruh tidak langsung antara komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu**

Dari analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab IV, Menunjukkan adanya pengaruh positif tidak signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu dengan signifikansi T statistic sebesar  $1.393 < 1.983$  T tabel dan nilai P-value  $0.164 > 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel

---

<sup>85</sup> George, J.M.& Jones, G. R., *Essentials of Mnaging Organizational Behavior*, 4<sup>th</sup> ed., (New Jersey: Upper saddle River, 2005), 59.

komunikasi intrapersonal guru tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa komunikasi interpersonal guru tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi<sup>86</sup> yang menunjukkan bahwa motivasi kerja kurang efektif bila memediasi disiplin kerja dan komunikasi intrapersonal terhadap kinerja guru, artinya pengaruh langsung disiplin kerja dan komunikasi intrapersonal terhadap kinerja guru akan lebih efektif bila tidak dimediasi oleh motivasi kerja, adapun hasil dari pengujiannya adalah  $0,709 \times 0,228 = 0,162$ .

Namun penelitian yang dilakukan oleh Okky Diasmoro, menjelaskan bahwa meningkatkan komunikasi intrapersonal seorang karyawan, maka akan mendapatkan sebuah dukungan dari rekan kerja, yang mana dukungan ini adalah salah satu faktor pembentuk kepuasan kerja. Selain itu dengan melakukan komunikasi intrapersonal, individu akan mendapatkan beberapa manfaat seperti mendapatkan umpan balik, memperoleh hubungan yang harmonis dengan karyawan lainnya, mendapatkan dukungan dari orang lain, mudah melakukan antisipasi pada kejadian tertentu, dan control yang lebih baik terhadap lingkungan

---

<sup>86</sup> Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai" Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, Vol 18, No 31, 2011.

sosial. manfaat yang didapatkan dari komunikasi interpersonal inilah yang diasumsikan biasr meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan .<sup>87</sup>

Adapun teori yang mendukung mengenai komunikasi intrapersonal merupakan landasan komunikasi antarpribadi dan komunikasi dalam konteks-konteks lainnya. Sebelum melakukan komunikasi dengan orang lain biasanya individu berkomunikasi dengan diri sendiri (mempersepsi dan memastikan makna pesan orang lain). Keberhasilan komunikasinya dengan diri sendiri. Proses komunikasi membutuhkan dua tindakan, yaitu memberi dan menerima.<sup>88</sup>

Komunikasi sangat diperlukan pada setiap individu manusia sebagai alat bantu dalam bersosialisasi. Komunikasi intrapersonal diperlukan sebagai sarana bagi kita untuk lebih mengenal dan akrab dengan diri dan pribadi kita. Komunikasi meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dan memudahkan untuk mengutarakan keinginan, pendapat, gagasan serta harapan kepada orang lain, Sehingga seorang guru itu akan merasa puas didalam bekerja apabila komunikasi didalam lingkungan kerjanya berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang diinginkannya. Seperti yang dijelaskan pada Hirarki Kebutuhan Maslow, manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan perasaan dihargai, eksistensi manusia butuh dihormati dan dihargai orang lain. Disinilah fungsi komunikasi sebagai radar sosial. Komunikasi digunakan untuk memberi tanda jika seseorang itu ada, untuk memberi tanda jika

---

<sup>87</sup> Okky Diasmoro, “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi Pt. Gangsar Tulungagung“, Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol.05, No. 01, Januari 2017.114.

<sup>88</sup> Lawrence dan Wilbur Schramm Kincaid, *Asas-asas Komunikasi Antar Manusia*, (Jakarta: LP3ES Bekerjasama dengan East-West Communication Institute, 1981), 8.

seseorang itu ada, untuk meneguhkan identitas dirinya dan untuk meyakinkan bahwa seseorang menjadi bagian anggota kelompok sosial tempat ia berada.<sup>89</sup>

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi intrapersonal memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja, karena pengaruh langsung antara komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja lebih besar daripada melalui motivasi kerja sebagai mediasi.

#### **G. Pengaruh tidak langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu**

Dari analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab IV, Menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu dengan signifikansi T statistic sebesar  $1.981 < 1.983$  T tabel dan nilai P-value  $0.048 < 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal guru memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal guru maka semakin baik pula kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru tersebut.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa komunikasi interpersonal guru memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru. Seperti

---

<sup>89</sup> Rachmat Kriyantono, *Pengantar Lengkap Ilmu Komunikasi: Filsafat dan Etika Ilmunya Serta Perspektif Islam*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2019), 171.

penelitian yang dilakukan oleh Paningkat Siburian<sup>90</sup> yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Dengan perkataan lain, makin baik komunikasi interpersonal, makin tinggi juga motivasi kerja, dan makin baik komunikasi interpersonal, maka makin tinggi juga kepuasan kerja guru. Kemudian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, makin tinggi motivasi kerja, maka makin tinggi kepuasan kerja.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Suparno, Rita<sup>91</sup> yang mengatakan bahwa “The study both quantitatively and qualitatively reveals that there is a positive significant relationship among variables under the following distribution of coefficient of correlation: interpersonal communication to teacher's job satisfaction = 0.942, working motivation to teacher's job satisfaction = 0.768, transformational leadership to teacher's job satisfaction = 0.567 and when tested together it produces coefficient of correlation = 0.800 indicating the existence of other 20% variables not including in the model affecting job satisfaction within the private vocational high school teachers' working environments.”

Maksud dari pernyataan diatas bahwa Penelitian baik secara kuantitatif maupun kualitatif mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara variabel-variabel di bawah distribusi koefisien korelasi berikut: komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru = 0,942, motivasi kerja untuk kepuasan

---

<sup>90</sup> Paningkat Siburian, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Parulian 2 Medan”, Jurnal Generasi Kampus 5 (2), 67-81, 2012

<sup>91</sup> Wahyuni, Suparno, Rita, *The Relationship of Internasional Communication, Working Motivation and Transformational Leadership to Teachers' Job Satisfaction* ( International journal of Managerial sStudies and Research 2016, 4(8) ; 89-93.

kerja guru = 0,768, kepemimpinan transformasional menjadi kepuasan kerja guru = 0,567 dan ketika diuji bersama-sama menghasilkan koefisien korelasi = 0,800 yang menunjukkan adanya 20% variabel lain yang tidak termasuk dalam model yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam lingkungan kerja guru sekolah menengah kejuruan swasta.

Penelitian ini juga didukung dengan teori Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap motivasi. Selanjutnya, dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi kepuasan kerja.<sup>92</sup> Dengan demikian, secara konseptual dapat dikemukakan bahwa komunikasi interpersonal guru adalah perilaku berbagai informasi guru dengan rekan sesama guru, peserta didik, dan pihak lainnya yang bersangkutan paut dengan tugasnya.

Penelitian ini juga sejalan dengan Kepuasan kerja guru sangat ditentukan oleh kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan guru dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluative<sup>93</sup>. Secara konseptual dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja guru adalah ungkapan sikap guru terhadap pekerjaan yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan berdasarkan kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan dari pekerjaannya.

Kemudian penelitian ini didukung juga bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul atau di dalam diri individu yang menggerakkan dan mengarahkan prilakunya untuk mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi

---

<sup>92</sup> Wayne, Pace, dan Faules, *Komunikasi Organisasi*. Terjemahan Dedy Mulyana. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000).203.

<sup>93</sup> Locke, "The Nature and Cause of Job Satisfaction" dalam Dunnette, Handbook of Industrial and Organization Psychology. (Chicago: Ran McNelly, 1976), 130.

bersedia memikul tanggung jawab sebagai konsekuensi usahanya untuk mencapai tujuan, berani mengambil resiko yang sudah diperhitungkan, bersedia mencari informasi untuk mengukur kemajuannya, dan ingin merasakan kepuasan dari yang telah dikerjakannya. Secara khusus dijelaskan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja.<sup>94</sup> Jadi, motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi motivasi, dan peningkatan motivasi membuat kepuasan kerja meningkat. Jadi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.

---

<sup>94</sup> Greenberg, Jerald dan Baron, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Prentice Hall, 1999), 173-174.



## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta paparan deskripsi hasil penelitian melalui pembahasan. Maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi intrapersonal terhadap motivasi kerja guru

Terdapat pengaruh positif tidak signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap motivasi kerja guru dengan signifikansi T statistik sebesar  $1.270 > 1.983$  T tabel dan nilai P-value  $0.205 > 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi intrapersonal guru tidak berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru.

2. Komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru

Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan T statistik  $2.326 > 1.983$  T table dan nilai P-value sebesar  $0.020 < 0.05$  hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal guru memberikan pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal guru maka semakin baik pula motivasi kerja guru tersebut.

3. Komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru

Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap kepuasan kerja guru dengan signifikansi T statistic sebesar  $2.180 > 1.983$  T tabel dan nilai P-value  $0.030 < 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi

intrapersonal guru memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya semakin baik komunikasi intrapersonal guru maka semakin baik pula kepuasan kerja guru tersebut.

4. Komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru

Terdapat pengaruh positif tidak signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu dengan signifikansi T statistic sebesar  $1.032 < 1.983$  T tabel dan nilai P-value  $0.302 < 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal guru tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

5. Motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru

Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru dengan signifikansi T statistic sebesar  $4.955 > 1.983$  T tabel dan nilai P-value  $0.000 < 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik pula kepuasan kerja guru tersebut.

6. Komunikasi intrapersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru

Terdapat pengaruh positif tidak signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru dengan signifikansi T statistik sebesar  $1.393 < 1.983$  T tabel dan nilai P-value  $0.164 > 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi intrapersonal guru tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru.

7. Komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru

Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru dengan signifikansi T statistic sebesar  $1.981 < 1.983$  T tabel dan nilai P-value  $0.048 < 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal guru memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal guru maka semakin baik pula kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru tersebut.

#### **B. Saran**

Beberapa saran dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan bagi seluruh komponen yang terkait di sekolah, penelitian lanjutan maupun pihak-pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah, penelitian ini telah membuktikan teori-teori yang diyakini kebenarannya secara ilmiah. Maka dari itu, temuan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah landasan dalam mengelola dan mengembangkan lembaga pendidikan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
2. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya meningkatkan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang

bagaimana mengoptimalkan kepuasan kerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

3. Bagi peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan penelitian ini sebaiknya memasukkan variabel lain, baik sebagai variabel pengaruh, variabel mediasi maupun variabel moderasi agar kajian tentang kepuasan kerja dapat lebih komprehensif, kemudian pemilihan lokasi yang berbeda karena setiap tempat penelitian memiliki karakteristik yang layak untuk dikaji lebih dalam.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Purtama Andala, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas*, Tesis, UIN Sunan Kalijaga
- Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*, Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2013.
- Agus Suprpto, *Metode Pengumpulan dan Analisis Data ; Langkah Vital Proses Penelitian*, Vol. 23, No.7. Maret, 2005.
- Ahmad Mohyi, *Teori dan Perilaku Organisasi*, Malang: UMM, 1999
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, Bandung : Refika Aditama, 2005.
- Andika Sari, *Komunikasi Antar pribadi*, Yogyakarta: Depublish, 2017.
- Arikunto, *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*, Jakarta: RinekaCipta, 2002.
- Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: PustakaBelajar, 2000.
- Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Buklew, *Paradigma For Psychopathology. A Contribution to Case History Analysis*, New York : J.B Lippencott Company, 1980.
- Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Dedy Mulyana, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, Jakarta : Erlangga, Edisi 3.
- Dwi G. Verasari, *Pengaruh Kepemimpinan Trasformasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pada Bank BCA*”, *Jurnal Psikologi*, Vol. 10, No. 1, Juni 2017.

- Edi Siregar, *Kinerja Individual dan sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja*, jurnal pendidikan Penabur-No.16/Tahun ke-10/Juni 2011.
- Fred Luthans, *Organization Behavior*, Elevent Edition, New York: McGraw Hill Company, Inc, 2008.
- George, J.M. & Jones, G. R., *Esentials of Managing Organizational Behavior*, 4<sup>th</sup> ed., New Jersey: Upper saddle River, 2005.
- Ghozali, Imam, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2006.
- Ghozali, Imam, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2014.
- Gunram Dehaloo,” *The Motivation Job Satisfaction Of Sedondary School Teachers In Kwazulu-Natal : An Education Management Perspective*, Universitas Of South Africa, 2011
- Greenberg, Jerald dan Baron, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prentice Hall, 1999.
- Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPF-UGM, 1992.
- Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Raja Grapindo, 2007
- Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar, “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.)*”, e- Proceeding of Management, Vol.02, N0.02, Agustus 2015.
- Ian Nurpatria Suryawan dan Richard Andrew, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 13, No. 01, 2013.
- Ida Ayu Brahmasari, *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Poa*, disertasi, Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya, 2004
- Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2, Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.

- Irfan Bahar Nurdin, “*Faktor-faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*”, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1, No.1, Januari 2018.
- Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Rosdakarya, 2005.
- Jhon M. ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Penerjemah. Gania Gina*, Jakarta : Erlangga, 2007.
- Joseph Devito, *Human Commication: The Basic Course*, New York: Harper Collins Publisher, 1994.
- Joseph Devito, *Komunikasi Antarmanusia*, Terj. Agus Maulana, Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group, 2018
- Kiki Cahaya Setiawan, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*, Jurnal Psikologi Islami, Vol. 1, No.2, 2015.
- Krech, *Individual in Society*, Mc Graw-Hill Inc, 1962.
- Kutipan ini terdapat dalam Kathleen A. Begley, *Komunikasi Tatap Muka* ter. Ati Cahayani, 3.
- Lauser, *The Personality Test*, London : Pain Books, 1978.
- Lawrence dan Wilbur Schramm Kincaid, *Asas-asas Komunikasi Antar Manusia*, Jakarta: LP3ES Bekerjasama dengan East-West Communication Institute, 1981.
- Locke, “*The Nature and Cause of Job Satisfaction*” dalam Dunnette, *Handbook of Industrial and Organization Psychology*, Chicago: Ran McNelly, 1976.
- Makarawung Seidy, dkk, “ *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado*”, *jurnal EMBA*, Vol.6, No.4, September 2018.
- Melayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Medan Bisnis Daily, *Rendahnya Tingkat Kepuasan Para Pekerja Indonesia*, Feb 2014, diakses tanggal 22/04/2019, <http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya-tingkat-kepuasan-para-pekerja-indonesia>.

- Mc Clelland, *The Achieving Society*, New Jersey: Princetod, D Van Nostand, 1961.
- Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 2004.
- Moh. Nasir, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean*, Tesis, PPS Universitas Islam Negeri Malang, 2018.
- Mubarak dan Made Dwi Anjani, *Komunikasi Antarpribadi Dalam Masyarakat Majemuk*, Jakarta: Dapur Buku, 2014.
- Nanang Arianto, *Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru Di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Sei Tuan*, Tesis, IAIN Sumatera Utara Medan, 2012.
- Okky Diasmoro, “*Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi Pt. Gangsar Tulungagung*“, *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol.05, No. 01, Januari 2017.114.
- Paningskat Siburian, “*Pengaruh Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Parulian 2 Medan*“, *Jurnal Generasi Kampus 5 (2)*, 67-81, 2012.
- Prakash Singh, *Influence Of Leaders' Intrapersonal Competencies On Employee Job Satisfaction*, *Internasional Business & Economics Research Journal: Nelson Mandela Metropolitan University, South Africa* Vol 12, No 10 october 2013.
- Rachmat Kriyantono, *Pengantar Lengkap Ilmu Komunikasi: Filsafat dan Etika Ilmunya Serta Perspektif Islam*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Rizky Intansari, *Hubungan Antara Kepercayaan Diri dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kemampuan Komunikasi Intrapersonal Pada Siswa Kelas X SMA Negeri I Kutasari*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2016.
- Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo, 2010.
- Rohiat, *Manajemen Sekolah*, Cet 4: Bandung Refika Aditama, 2012.
- Satria Putra Dwi Pamungkas, *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Harpindo Jaya Yogyakarta*, Skripsi, Universitas Ialam Negeri Yogyakarta, 2016
- Siska Sudardjo dan Esti Hayu Purnamainingsih, “*Kepercayaan Diri dan Kecemasan Komunikasi pada Mahasiswa*“, *Jurnal Psikolog*, N0.2, 2003.



- Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi, “*Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai*”  
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, Vol 18, No 31, 2011.
- Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2008.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sri Nooryani, dkk, “*Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor*”, Jurnal Manajemen, Vol.7, No.2, Desember 2016.
- Stephen P. Robbins & Timoty A. Judge, Terj. Diana Angelica, dkk, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta : Salemba Empat, 2008.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sukidin dan Mundir, *Metodologi Penelitian; Bimbingan dan Pengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian*, Surabaya: Insan Cendekiawan, 2005.
- Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, Alfabeta : Bandung, 2012.
- Viethzal Rivai dan Sylviana Murni, *Educational Management*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009
- Wahyuni, Suparno, Rita, *The Relationship of Internasional Communication, Working Motivation and Transformational Leadership to Teachers' Job Satisfaction* (International journal of Managerial sStudies and Research 2016, 4(8)
- Wayne, Pace, dan Faules, *Komunikasi Organisasi*. Terjemahan Dedy Mulyana. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

Willy Abdillah dan Jogiyanto. *Partial Least Square (PLS) alternatif structural equation modeling (SEM) dalam Penelitian bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset, 2015.



## Lampiran 1

### Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No.Item
1.	Komunikasi Intrapersonal (Rakhmat, 2005)	a. Sensasi	- Tahap awal penerimaan pesan atau informasi yang diterima oleh alat indera manusia	1,2
		b. Persepsi	- Proses pemberian makna terhadap informasi yang ditangkap oleh sensasi. Pemberian makna melibatkan unsur subjektif	3
		c. Memori	- Pencatatan informasi melalui reseptor indera dan sirkit saraf internal - Menentukan berapa lama informasi itu berada beserta kita, dalam bentuk apa, dan dimana - Menggunakan informasi yang disimpan, mengungkapkan kembali informasi apabila diperlukan	4,5,6
		d. Berpikir	- Menetapkan keputusan - Memecahkan persoalan - Berpikir kreatif	7,8,9
2.	Komunikasi Interpersonal ( Joseph A.Devito, 1997)	a. Keterbukaan	- Menerima masukan dari orang lain - Bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang - Bertanggung jawab atas apa yang sudah dikatakan - Bertanggung jawab atas apa yang sudah dikatakan	10,11
		b. Empati	- usaha masing-masing pihak untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain	12,13

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No.Item
			- Dapat memahami pendapat, sikap dan perilaku orang lain	
		c. Sikap Mendukung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya kerjasama ( Interaksi yang terbuka)</li> <li>- Memberikan respon terhadap lawan bicara</li> <li>- Pemaparan gagasan bersifat deskriptif naratif bukan bersifat evaluative</li> <li>- pengambilan keputusan bersifat akomodatif</li> </ul>	14,15
		d. Sikap Positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para pelaku komunikasi harus menunjukkan sikap yang positif</li> <li>- Menghargai keberadaan orang lain sebagai keberadaan orang lain sebagai seseorang yang penting (<i>stroking</i>)</li> </ul>	16,17
		e. Kesetaraan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menempatkan diri setara dengan orang lain</li> <li>- Menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda</li> <li>- Mengakui pentingnya kehadiran orang lain</li> <li>- Tidak memaksakan kehendak</li> <li>- Komunikasi dua arah</li> <li>- Saling memerlukan</li> </ul>	18,19
3.	Motivasi Kerja (Mc Clelland 1961)	a. Kebutuhan akan berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengatur tugas dengan baik</li> <li>- Memiliki figur</li> <li>- Menjaga citra</li> </ul>	20,21,22
		b. Kebutuhan akan kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki pengaruh</li> <li>- Mengendalikan karyawan lain</li> </ul>	23,24,25

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No.Item
			- Suka memberi saran	
		c. Kebutuhan akan afiliasi	- Ingin diterima orang lain - Menjaga persahabatan - Menarik dan menyenangkan	26,27,28
4.	Kepuasan Kerja (Fred Luthans, 2008)	a. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	- Kesempatan untuk menerima tanggung jawab - Menarik dan menyenangkan	29,30,31
		b. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian	- Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki	32,33
		c. Kepuasan terhadap upah dan promosi	- Wajar dan profesional - Memperoleh kesempatan untuk maju	34,35
		d. Kepuasan terhadap teman sekerja dan atasan	- Bersahabat dan Mendorong	36,37
		e. Kepuasan terhadap lingkungan kerja	- Kondisi Lingkungan Kerja yang kondusif	38,39

## Lampiran 2

### ANGKET

#### A. Identitas Responden :

Nama :  
 Kelas :  
 Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

#### B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan keadaan saudara yang sebenarnya.
2. Berikan tanda ceklis ( ) pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap benar
3. Setiap jawaban mempunyai skor, tidak ada resiko salah terhadap jawaban yang dipilih
4. Terima kasih atas partisipasi saudara yang telah mengisi pernyataan angket ini

#### C. Pernyataan Angket

Keterangan pilihan jawaban

SS : Sangat Setuju dengan “ Pernyataan”  
 S : Setuju dengan “ Pernyataan”  
 R : Ragu-ragu dengan “ Pernyataan”  
 TS : Tidak Setuju dengan “ Pernyataan”  
 STS : Sangat tidak Setuju dengan “ Pernyataan”

#### D. Pernyataan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	R	S	SS
A.	Variabel Komunikasi Intrapersonal					
1	Saya lebih suka bekerja sendiri dari pada harus membebankan pekerjaan kepada orang lain	-	-	7	53	36
2	Saya selalu membutuhkan bantuan orang lain saat menjalankan tugas	-	-	6	51	39
3	saya suka mengerjakan tugas yang berkaitan dengan keahlian saya	1	3	8	48	36

4	Saya merasa kurang memiliki energy dan inisiatif dibandingkan orang-orang lain	-	-	6	53	37
5	Dalam mengambil keputusan saya selalu mempertimbangkan kepentingan orang lain	-	-	13	45	38
6	Saya bertanggung jawab atas setiap keputusan yang saya ambil	-	-	10	51	35
7	Saat mengambil keputusan, saya selalu menggunakan akal sehat	-	-	9	49	38
9	Saya tidak takut gagal dalam mencoba sesuatu yang baru	-	-	9	53	34
	Variabel Komunikasi Interpersonal	STS	TS	R	S	SS
10	Saya dapat menerima masukan dari orang lain baik pimpinan maupun teman kerja	-	3	11	48	34
11	Saya memberikan tanggapan yang baik dan sopan ketika berkomunikasi dengan lawan bicara	-	-	18	38	40
12	Saya dapat memahami pendapat dan sikap orang lain	-	1	8	38	49
13	Saya berkomitmen melaksanakan pekerjaan secara bekerjasama dengan tim	-	-	16	41	39
14	Saya bersedia mengubah pendapat dan keyakinan apabila keadaan mengharuskan	-	-	16	40	40
15	Ketika berkomunikasi saya akan memberikan tanggapan dengan terus terang dan spontan	-	-	16	38	42
16	Saat berkomunikasi saya selalu menggunakan bahasa yang sesuai dengan lawan bicara baik itu sesuai secara umur, jabatan budaya dan lain-lain.	-	-	14	39	43
17	Saya tidak memaksakan kehendak kepada orang lain	-	-	14	40	42

18	Saya berkomunikasi dengan antusias	-	-	17	35	44
19	Saya menyadari bahwa orang lain memiliki kepentingan yang berbeda	-	-	15	36	45
	<b>Variabel Motivasi Kerja</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
20.	Bagi saya tugas- tugas berat yang saya hadapi menjadi tantangan untuk maju	1	1	8	47	39
21.	Saya ingin agar pekerjaan yang saya lakukan diberikan timbal balik	1	1	5	46	43
22.	Saya berusaha dengan sebaik mungkin untuk mencapai prestasi terbaik	-	2	10	40	44
23.	Saya berkeinginan memberikan ide/saran dalam forum rapat	1	1	11	44	39
24.	Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	3	5	22	47	19
25.	Dalam melaksanakan tugas-tugas yang kompetitif, saya berusaha melebihi teman kerja lainnya	1	-	6	46	43
26.	saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya	1	-	12	43	40
27.	Saya berkesempatan untuk berperan penting dalam suatu kegiatan di sekolah	1	-	5	47	43
28.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada harus bekerja sendiri	1	1	6	45	43
	<b>Variabel Kepuasan Kerja</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
29.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul	-	3	11	52	30



30.	Saya merasa senang dengan tugas yang diberikan	1	1	5	43	46
31.	Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa senang bekerja disini	-	1	10	39	46
32.	Sistem promosi yang diterapkan di sekolah sesuai dengan kinerja yang dilakukan	-	3	10	52	31
33.	Saya akan di promosikan jika saya melaksanakan tugas dengan baik	-	4	11	55	26
34.	Atasan saya memberikan dukungan kepada saya	1	-	6	44	45
35.	Saya merasa puas dengan atasan saya dalam menangani masalah yang dihadapi karyawannya	-	3	11	55	27
36.	Saya menikmati bekerja dengan guru dan karyawan lainnya	-	2	13	52	29
37.	Rekan kerja saya sangat membantu ketika saya mengalami kesulitan	-	4	12	56	24
38.	Saya sangat senang bekerja disekolah ini	-	4	11	53	28
39.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul	-	3	11	52	30

#### E. Penutup

Terakhir peneliti ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu / Saudara atas kesediannya mengisi angket ini guna membantu peneliti dalam pengumpulan data penelitian. Seluruh identitas dan jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara berikan akan dijaga kerahasiaannya.





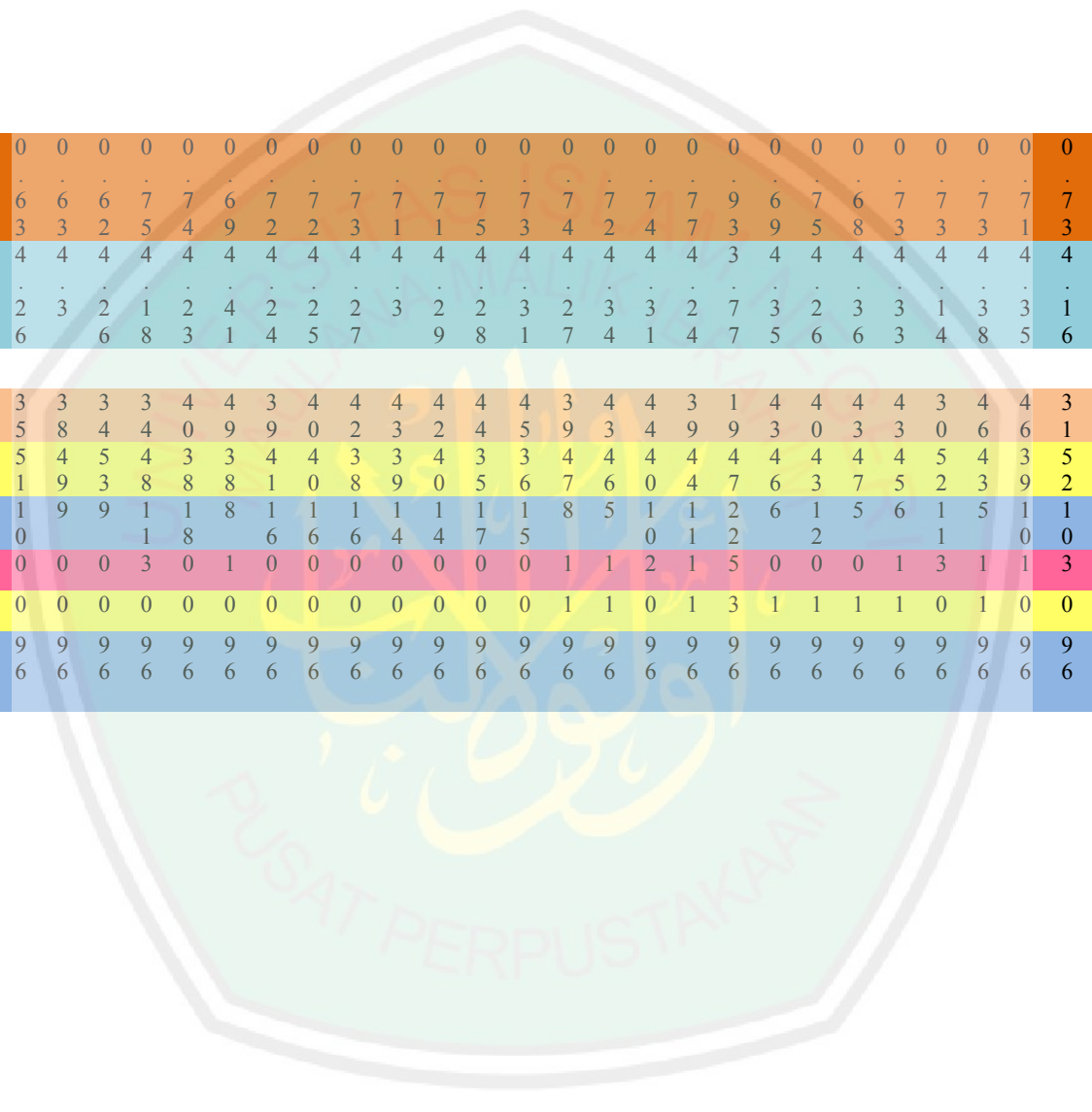


46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4					
47	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4					
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4					
49	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4					
50	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4					
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
52	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2		
54	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
55	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
59	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
61	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
62	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

6	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4			
6	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	3	3	3			
6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
6	6	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	5	4	4	3	4	4	4	
6	7	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
7	0	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	2	5	3	3	2	2
7	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
7	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	
7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	5	4	1	4	4	4	
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	
7	6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
7	7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	5	3	3	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
7	8	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	
7	9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	




St,	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
de	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	
v	6	5	8	5	6	6	6	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	9	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
	.	9	.	9	8	3	3	2	5	4	9	2	2	3	1	1	5	3	4	2	4	7	3	9	5	8	3	3	3	1	3	3	4	1	3	5	
Av	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
era	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	
ge	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	7	3	2	3	3	1	3	3	1	0	3	1	1	0	
	.	4	.	2	6	6	6	8	3	1	4	5	7	9	8	1	7	4	1	4	7	5	6	6	3	4	8	5	6	7	8	3	4	9	9		
	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	2		
	6	9	6	7	8	5	8	4	4	0	9	9	0	2	3	2	4	5	9	3	4	9	9	3	0	3	3	0	6	6	1	6	5	7	9	4	
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	
	3	1	8	3	5	1	9	3	8	8	8	1	0	8	9	0	5	6	7	6	0	4	7	6	3	7	5	2	3	9	2	5	4	5	2	6	3
3	7	6	8	6	1	1	9	9	1	1	8	1	1	1	1	1	1	8	5	1	1	2	6	1	5	6	1	5	1	1	1	1	6	1	1	1	
	3	.	.	.	.	3	0	.	1	8	6	6	6	4	4	7	5	.	0	1	2	.	2	.	1	1	5	1	0	0	1	1	3	2	1	1	
2	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	5	0	0	0	1	3	1	1	3	4	0	3	2	4	4	
1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	3	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
Ju	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
ml	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
ah	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.





## Lampiran 4

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**PASCASARJANA**  
Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133, Faksimile (0341) 531130  
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: [pps@uin-malang.ac.id](mailto:pps@uin-malang.ac.id)

Nomor : B-013/Ps/HM.01/3/2020  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

03 Maret 2020


Kepada  
Yth. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kota Malang dan Batu  
di Tempat

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, kami mengajukan mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian ke lembaga yang Bapak/Ibu Pimpin. Mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin pengambilan data bagi mahasiswa:

Nama : Ruwaida  
NIM : 18710008  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag  
2. Dr. Sri Harini, M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Guru Sekolah Menengah Atas Se-Kota Batu  
Waktu Pelaksanaan : 9 s/d 31 Maret 2020

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.  
*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

  
Direktur  
Ulfah Sambuliah

Lampiran 5



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR  
DINAS PENDIDIKAN  
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH MALANG-BATU  
(KOTA MALANG DAN KOTA BATU)  
Jl. Anjasmoro No. 40 Telp/Fax.0341-353155 Kode Pos : 65112  
MALANG

Malang, 3 Maret 2020

Nomor : 042.5/0732/101.6.10/2020  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth.  
Sdr.Kepala SMA Negeri 1 Batu  
Sdr.Kepala SMA Negeri 2 Batu  
Sdr.Kepala SMA Negeri 3 Batu  
di  
Malang

Memperhatikan surat dari Direktur Pascasarjana Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor : B-013/Ps/HM.01/3/2020 tanggal 3 Maret 2020 tentang Permohonan Ijin Penelitian di SMA Negeri tersebut diatas atas nama:

NO	NAMA	NIM	Judul
1	Ruwalda	18710008	Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Se Kota Batu

Dengan ini Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Malang dan Kota Batu memberikan ijin Penelitian pada Tanggal 9 s/d 31 Maret 2020 di Sekolah Bapak/Ibu sepanjang tidak mengganggu proses Kegiatan Belajar Mengajar.

Atas perhatian dan kerjasamanya di sampaikan terima kasih.

An. Kepala Cabang Dinas Pendidikan  
Wilayah Malang- Batu  
Kepala Sub Bagian Tata Usaha



Lamiran 6



## Curriculum Vitae



Nama : Ruwaida

Tempat, Tanggal Lahir : Reronga, 29 Juni 1995

Alamat : Desa Kutelintang, Kec  
Pegasing, Kabupaten Aceh Tengah

Email : [Aida29ariga@gmail.com](mailto:Aida29ariga@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

1. Taman Kanak-kanak Pertiwi Takengon ( 2001)
2. Madrasah Ibtidaiyah Negeri, Simpang Kelaping ( 2001-2007)
3. Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Takengon, Kab. Aceh Tengah ( 2007-2010)
4. Sekolah Menengah Atas Negeri 15 Takengon Binaan Nenggeri Antara, Aceh Tengah ( 2010-2013)
5. Strata 1 Manajemen Pendidikan Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh ( 2013-2017)
6. Strata 2 Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2018-2020)

### Pengalaman Organisasi

1. Anggota Pramuka SMA Negeri 15 Takengon Binaan Negeri Antara Aceh Tengah
2. Anggota Kesenian SMA Negeri 15 Takengon Binaan Negeri Antara Aceh Tengah
3. Pengurus HMJ ( Himpunan Mahasiswa Jurusan Kabid Kesenian ) UIN Ar-Raniry Banda Aceh
4. Anggota HIMMPAS ( Himpunan Mahasiswa Muslim Pasca Sarjana) Kabid Keilmuan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Ketua Asrama Putri Aceh Pocut Baren Malang