

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN  
KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI  
KECAMATAN KALIDERES KOTA ADMINISTRASI  
JAKARTA BARAT**



**WAHYU SINARNO  
1445066153  
MANAJEMEN PENDIDIKAN**

Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2011**

## ABSTRAK

**WAHYU SINARNO**, Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat. Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta. Nopember 2010.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris tentang ada tidaknya hubungan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat. Dengan populasi sebanyak 309 orang guru, sampel yang diambil sebanyak 31 orang guru sebagai responden dengan teknik *Proportional Random Sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Survey*. Pengumpulan data untuk variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah (X) dan variabel kepuasan kerja guru (Y) menggunakan angket. Angket ini diujicobakan kepada 20 responden dengan menggunakan analisis butir. Hasil uji coba instrumen variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X) dengan uji validitas dan nilai reliabilitas menunjukkan dari 40 butir soal terdapat 36 item yang valid dan nilai reliabilitasnya sebesar 0,963. Sedangkan hasil uji coba variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dengan uji validitas dan nilai reliabilitas menunjukkan 40 butir soal terdapat 36 item yang valid dan nilai reliabilitasnya sebesar 0,957. Hal ini berarti instrumen dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik analisis data korelasi *Product Moment* dengan terlebih dahulu dilaksanakan uji prasyarat yang meliputi pengujian normalitas dan pengujian linieritas. Pengujian normalitas menghasilkan  $L_{hitung}$  sebesar 0,1486 untuk variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X) dan  $L_{hitung}$  sebesar 0,0951 untuk variabel Kepuasan Kerja guru (Y) dan  $L_{tabel}$  dengan  $N = 31$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 0,1591. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua angket berdistribusi normal. Sedangkan, pengujian linieritas menghasilkan regresi linier  $\hat{Y} = 43,91 + 0,44X$ . Perhitungan uji linieritas terhadap koefisien korelasi dengan menggunakan uji t menghasilkan  $t_{hitung} = 3,686$  sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 29$  taraf signifikansinya  $\alpha = 0,05$  adalah 1,699 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan Komunikasi Interpersonal Kepala

Sekolah memberikan kontribusi sebesar 22,63% terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Inetpersonal Kepala Sekolah berpengaruh kepada Kepuasan Kerja Guru. Walaupun Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi. Faktor-faktor itu dapat berasal dari mana saja. Dengan kata lain semakin efektif Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan guru, maka semakin baik pula kepuasan kerja Guru.

## ABSTRACT

**WAHYU SINARNO**, Relationship Between The Principal Interpersonal Communication with Teacher Job Satisfaction in State Junior High Schools Kalideres District West Jakarta City of Administration. Skripsi, Education Management Study Program, Faculty of Education, State University of Jakarta. November 2010.

*This study aims to determine empirically the presence or absence of a positive relationship between interpersonal communication with the school principal job satisfaction of teachers in State Junior High Schools Kalideres District West Jakarta City of Administration. With a population of 309 teachers, samples taken as many as 31 people teachers as respondents with Proportional random sampling technique.*

*The method used in this research is survey method. Data collection for the principal interpersonal communication variables (X) and teacher job satisfaction variable (Y) using a questionnaire. Questionnaire was piloted on 20 respondents using item analysis. The test result variable instrument Principal Interpersonal Communication (X) with validity and reliability value of 40 points indicates there are about 36 items a valid and reliability value of 0.963. While the trial results Teacher Job Satisfaction variable (Y) with validity and reliability value indicates there are about 40 items 36 items are valid and reliability value of 0.957. This means that the instrument can be used as a means of collecting data.*

*Data analysis techniques used to test the hypothesis is the data analysis techniques Product Moment correlation with the first test carried out preconditions that include testing normality and linearity testing. Testing normality of 0.1486 to generate  $L_{hitung}$  Interpersonal Communication variables Principal (X) and  $L_{hitung}$  of 0.0951 to teacher job satisfaction variable (Y) and  $L_{tabel}$  with  $N = 31$  and  $\alpha = 0.05$  significance level is 0.1591. It can be concluded that both questionnaires have normal distribution. While testing linearity produces linear regression  $Y = 43.91 + 0.44 X$  The calculation of linearity test of correlation coefficient using the t test resulted t count = 3.686 while  $t_{table}$  with  $df = 29$  level of significance  $\alpha = 0.05$  is 1.699, so it can be concluded that hipoteses zero ( $H_0$ ), which states there is no relationship between interpersonal communication with school principals' satisfaction teachers working in State Junior High Schools Kalideres District West Jakarta City of Administration is rejected.*

*Therefore, it can be concluded that there was a positive relationship between interpersonal communication with the Principal Teacher Job Satisfaction in State Junior High Schools Kalideres District West Jakarta City of Administration. From the results of this study also demonstrate*

*interpersonal communications chief contribution of 22.63% Teacher Job Satisfaction.*

*The implication of this study indicate that the principal Communications Interpersonal affected the Teacher Job Satisfaction. Interpersonal Communication although not the principal one the only factors that can affect. Factors that can come from anywhere. In other words, the more effective interpersonal communication with the school principal teacher, the better the teacher job satisfaction.*

## *LEMBAR PERSEMBAHAN*

*Begitu banyak kenangan yang saya lalu  
Begitu banyak pengalaman yang saya dapat  
Begitu banyak kejadian yang saya alami  
Semua itu sudah Engkau takdirkan kepada ku*

*Alhamdulillah atas segala rahmat dan hidayah Mu  
Atas segala bantuan yang telah Engkau berikan pada ku  
Atas semua rezeki yang telah Engkau limpahkan pada ku  
Sehingga diriku dapat merasakan bangku kuliah*

*Diriku bersyukur karna Engkau masih memberiku  
kesempatan untuk berkuliah  
Kupersembahkan karya kecil ku ini untuk kedua orang tua ku  
Yang tanpa lelah dan mengeluh telah membiayai kuliah ku ini*

*Terima Kasih*

*IBU & BAPAK ku*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada penguasa makhluk, Alloh Azza wa Jalla yang telah memberikan segala Rahmat, Taufiq, Hidayah dan Rezeki-Nya, sehingga karya ini akhirnya terwujud. Sholawat serta Salam tidak lupa saya curahkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, Sahabat dan kita sebagai pengikut dan penerus nya hingga akhir zaman. Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat**”.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana pendidikan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari bahwa skripsi dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan terima kasih yang tulus ikhlas kepada:

1. Dr. Karnadi, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ.
2. Dr. Yuliani Nurani, M.Pd., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ.
3. Dr. Rugaiyah, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ.
4. Prof. Dr. Sutjipto, selaku Dosen Pembimbing Materi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan.
5. Dr. Dwi deswary, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Metodologi yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berarti.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan.
7. Kepala Suku Dinas Pendidikan Dasar Kota Administrasi Jakarta Barat.

8. Bapak dan Ibu Kepala Sekolah SMP Negeri Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.
9. Bapak dan Ibu Guru SMP Negeri Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.
10. Ibu dan Bapak ku terkasih atas perhatian dan curahan kasih sayangnya serta do'a dan dukungan baik materil dan nonmateril, semoga Alloh memberkahi semuanya.
11. Keluarga Besar Sudarto, terima kasih atas segala bantuan yang telah di berikan.
12. Slamet dan Ovo yang telah banyak membantu penyelesaian skripsi ini.
13. Teman – teman Manajemen Pendidikan Tahun Angkatan 2006 yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan dan mendoakan dengan segala ketulusan dan keikhlasan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai.

Semoga Alloh Azza Wa Jalla membalas segala bentuk kebaikan, bantuan, dukungan serta do'a yang di berikan selama proses penyusunan skripsi. Akhir kata peneliti berharap semoga karya ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Terima Kasih

Jakarta, Januari 2011.

Peneliti



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KERANGKA TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS .....	9
A. Deskripsi Teoretik .....	9
1. Kepuasan Kerja Guru .....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	9
b. Pengertian Guru.....	10
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi	

Kepuasan Kerja .....	11
d. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	13
e. Indikator Kepuasan Kerja .....	14
2. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah .....	16
a. Pengertian Komunikasi .....	16
b. Proses Komunikasi .....	19
c. Pengertian Komunikasi Interpersonal .....	21
d. Pengertian Kepala Sekolah.....	23
e. Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal.....	24
f. Tujuan dan Fungsi Komunikasi Interpersonal .....	26
g. Bentuk-bentuk Komunikasi Interpersonal.....	28
h. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi Interpersonal.....	30
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	31
C. Kerangka Berfikir .....	34
D. Hipotesis Penelitian .....	36
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Tujuan Penelitian .....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
C. Metode Penelitian .....	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
1. Definisi Konseptual Variabel.....	41
2. Definisi Operasional Variabel .....	41
3. Kisi – Kisi Instrumen .....	42
4. Uji Coba Instrumen.....	46
a. Pengujian Validitas.....	46
b. Perhitungan Reliabilitas .....	48

F. Teknik Analisis Data Statistik.....	49
G. Hipotesis Statistitik.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	56
A. Deskripsi Data .....	56
1. Karakteristik Sampel.....	56
2. Deskripsi Data di Lapangan .....	59
B. Pengujian Isyarat Analisis.....	66
1. Uji Normalitas .....	66
2. Uji Linearitas.....	67
C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	69
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	71
E. Keterbatasan Peneliti.....	73
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....	75
A. Kesimpulan .....	75
B. Implikasi.....	76
C. Saran .....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	80
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	128

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Daftar Nama SMP Negeri Kecamatan Kalideres .....	38
Tabel 3.2 Perhitungan sampel yang diambil .....	40
Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrumen X dan Y sebelum di uji coba .....	43
Tabel 3.4 Kisi – Kisi Instrumen X dan Y setelah di uji coba .....	44
Tabel 3.5 Kisi – kisi penilaian.....	45
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	58
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah .....	60
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja guru .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir.....	35
Gambar 4.1 Diagram Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Gambar 4.2 Prosentase Jumlah Guru Berdasarkan Usia .....	58
Gambar 4.3 prosentase Jumlah Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	59
Gambar 4.4 Grafik Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah .....	61
Gambar 4.5 Grafik Kepuasan Kerja Guru .....	64
Gambar 4.6 Diagram Pencar .....	67
Gambar 4.7 Kurva Hasil Uji t dalam Uji Linearitas .....	68
Gambar 4.8 Kurva Hasil Uji t dalam Uji Hipotesis .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Angket Penelitian .....	81
Lampiran 2.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	91
Lampiran 3.	Uji Validitas Variabel X.....	96
Lampiran 4.	Analisis Butir Uji Validitas Variabel X .....	97
Lampiran 5.	Tabel Hasil Analisis Butir Instrumen Variabel X .....	98
Lampiran 6.	Uji Validitas Variabel Y.....	99
Lampiran 7.	Analisis Butir Uji Validitas Variabel Y .....	100
Lampiran 8.	Tabel Hasil Analisis Butir Instrumen Variabel Y .....	101
Lampiran 9.	Uji Realibilitas Variabel X .....	102
Lampiran 10.	Uji Realibilitas Variabel Y .....	103
Lampiran 11.	Skor Hasil Penelitian Variabel X.....	104
Lampiran 12.	Perhitungan Rata-Rata dan Simpangan Baku Variabel X..	105
Lampiran 13.	Skor Hasil Penelitian Variabel Y.....	106
Lampiran 14.	Perhitungan Rata-Rata dan Simpangan Baku Variabel Y..	107
Lampiran 15.	Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel X dan Y.....	108
Lampiran 16.	Perhitungan Uji Normalitas Variabel X.....	109
Lampiran 17.	Perhitungan Uji Normalitas variabel Y.....	110

Lampiran 18.	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi.....	111
Lampiran 19.	Diagram Pencar .....	112
Lampiran 20.	Perhitungan Pengujian Koefisien Regresi.....	113
Lampiran 21.	Perhitungan Uji Koefisien Korelasi .....	114
Lampiran 22.	Perhitungan Uji Hipotesis.....	115
Lampiran 23.	Tabel Harga Kritik <i>r Product Momoent</i> .....	116
Lampiran 24.	Tabel Nilai Kritik untuk Uji Liliefors .....	117
Lampiran 25.	Daftar F ( Distribusi normal ) .....	118
Lampiran 26.	Daftar G (Persentil untuk Distribusi t ).....	120

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam dunia pendidikan, tidak dapat terlepas dari peranan seorang guru. Guru yang dalam dunia pendidikan merupakan salah satu aktor utama dalam dunia pendidikan. Baik buruknya dunia pendidikan di suatu bangsa tergantung dari baik buruknya seorang guru dalam mengajar. Dalam kegiatan sehari-harinya mengajar, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seorang guru menjadi nyaman dalam mengajar yakni rasa kepuasan dalam bekerja sebagai guru.

Kepuasan kerja guru, sebuah perasaan yang yang semestinya dimiliki oleh seorang guru. Perasaan baik itu senang ataupun tidak senang. Dalam hal ini, kepuasan kerja guru mencakup perasaan yang dialami seorang guru dalam pekerjaannya sebagai tenaga pendidik di sekolah. Banyak sekali seorang guru yang dalam bekerja terkadang tidak memperhatikan kepuasan dalam bekerja, sehingga berakibat pada tidak berkualitasnya kegiatan pengajaran yang dilakukan oleh seorang guru.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja berhubungan dengan kepuasan seorang guru dalam menjalani pekerjaannya sebagai seorang yang memberikan jasa pendidikan di lembaga formal, yakni sekolah. Menurut



Wexley dan Yuki, kepuasan kerja sebagai *the way an employee feels about his or her job* yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri guru yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek–aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi.<sup>1</sup> Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh sepuluh faktor, yakni kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, suasana kerja, supervisi, faktor instrinsik pekerjaan, kondisi tempat kerja, aspek sosial kerja, komunikasi, dan yang terakhir adalah kelengkapan fasilitas. Dari beberapa faktor yang disebut diatas, ternyata ada satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru yakni faktor komunikasi yang lebih tepatnya komunikasi interpersonal atasan yang dalam hal ini kepala sekolah.

Menurut hasil survei pada tahun 2009 di Jakarta, bahwa hampir 25% kepuasan pelanggan terjadi karena faktor komunikasi yang baik seorang atasan kepada bawahan. Hal ini menyebabkan bawahan semakin giat

---

<sup>1</sup> Kepuasan kerja guru, (<http://id.wikipedia.org>).

bekerja dan royal kepada atasan, sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan atau lembaga tempat bawahan tersebut bekerja karena terciptanya kepuasan kerja yang baik.<sup>2</sup>

Komunikasi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Sedangkan menurut Carl I. Hovland, komunikasi adalah upaya sistematis untuk merumuskan secara tegas asas–asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap.<sup>3</sup> Selain itu komunikasi merupakan gejala yang dipahami dari sudut bagaimana bentuk dan sifat terjadinya.<sup>4</sup> Sedangkan interpersonal menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah sebuah hubungan yang dilakukan dengan pihak luar atau lingkungan sekitar. Sehingga dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah kegiatan penyampaian informasi atau pesan baik itu verbal maupun nonverbal yang memiliki arah keluar atau dengan orang lain baik itu satu orang maupun kepada sebuah kelompok.

Komunikasi interpersonal merupakan sebuah kemampuan dalam hal komunikasi dengan orang lain, baik itu dalam kehidupan sehari–hari maupun juga dalam dunia pekerjaan. Dalam hal ini komunikasi interpersonal kepala sekolah merupakan sebuah bentuk komunikasi

---

<sup>2</sup> Donny Januardi, *Kepuasan kerja*, 2009, (<http://detik.net>).

<sup>3</sup> Onong Uchjana Effendi, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, (Bandung: Rosdakarya, 2005), hlm. 10.

<sup>4</sup> Atika Dyah, *Pengertian Komunikasi*, 2008 (<http://Atika-dyah.blogspot.com>).

antara atasan kepada bawahan, sehingga arahan ataupun instruksi yang diberikan kepada seorang bawahan dalam hal ini guru dapat tersampaikan dengan baik, selain itu pula dengan kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan hubungan antara kepala sekolah dengan guru menjadi lebih harmonis dan proses komunikasi menjadi lebih baik dan tidak terdapat kesalahpahaman, selain itu pula dengan komunikasi interpersonal kepala sekolah yang baik dapat pula memberikan suasana organisasi yang kondusif dan lebih kekeluargaan antara kepala sekolah dengan guru. Dengan begitu, komunikasi interpersonal kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dalam lingkup struktural organisasi sekolah.

Berdasarkan wawancara dengan staf PSMP Sudin Dikdas, bahwa sering terjadi kesalahpahaman antara kepala sekolah dengan guru di beberapa SMP Negeri di Jakarta Barat, seperti contoh kepala sekolah ingin membantu guru dalam hal sertifikasi, namun kadang masukan ataupun arahan dari kepala sekolah tersebut kurang mampu dapat diterima oleh guru tersebut, sehingga seolah - olah guru merasa di ajari dan seperti orang yang tidak mengerti hal tersebut. Hal tersebut terjadi di karenakan komunikasi interpersonal kepala sekolah yang kurang dapat dipahami dengan baik oleh guru tersebut sehingga sering terjadi *miss*

*comunication* yang berakibat mempengaruhi iklim dan kondisi kerja di sekolah sehingga mempengaruhi kepuasan guru.

Sedangkan berdasarkan pengalaman peneliti, bahwa sering terjadi rasa ketidakpuasan guru terhadap kepala sekolah karena tidak jelasnya komunikasi interpersonal yang dilakukan kepala sekolah dalam beberapa hal sehingga menimbulkan kesalahpahaman, sebagai contoh disaat seorang kepala sekolah ingin membantu guru nya untuk dapat lulus sertifikasi dengan memberi masukan tentang cara-cara agar lulus sertifikasi, namun karena komunikasi yang dilakukan tidak tepat maka menyebabkan guru tersebut tidak dapat memahami maksud kepala sekolah tersebut, sehingga guru tersebut merasa kepala sekolah tidak membantunya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.

## **B. Identifikasi Masalah.**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah–masalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi interpersonal kepala sekolah dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat ?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat ?
3. Bagaimana upaya meningkatkan komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat ?
4. Bagaimana upaya meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat ?
5. Apakah dengan meningkatnya komunikasi interpersonal kepala sekolah dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat ?

### **C. Pembatasan Masalah.**

Komunikasi interpersonal kepala sekolah dibatasi pada keterampilan kepala sekolah dalam membangun hubungan baik dengan guru, memberikan bimbingan ataupun masukan dengan baik dan proses komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru. Sedangkan kepuasan kerja guru dibatasi pada perasaan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, perasaan terhadap penghasilan, perasaan terhadap rekan kerja dan perasaan terhadap kondisi kerja..

Tempat penelitian dilakukan di wilayah Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat dengan subyek penelitian adalah guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.

### **D. Perumusan Masalah.**

Apakah terdapat Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat?

## **E. Kegunaan Penelitian.**

### 1. Teoritis.

Sebagai acuan untuk dapat memahami hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

### 2. Praktis.

- a. Bagi Peneliti untuk memperluas wawasan dan pengetahuan penulis sejauhmana hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.
- b. Bagi Lembaga Sekolah sebagai masukan dan dijadikan pengetahuan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.
- c. Bagi Pembaca sebagai bahan refrensi tambahan bagi pihak–pihak yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.

## BAB II

### KERANGKA TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Deskripsi Teoretik.

##### 1. Kepuasan Kerja Guru

###### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.<sup>5</sup> Kepuasan kerja merupakan perasaan-perasaan seorang pekerja, tentang berbagai macam aspek kerangka kerja.<sup>6</sup>

Kepuasan kerja juga di definisikan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.<sup>7</sup>

Kepuasan kerja menurut Fred Luthans dalam bukunya yang berjudul *Organizational behavior* bahwa:

---

<sup>5</sup> Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa, *Op.Cit.*, hlm. 90.

<sup>6</sup> J. Winardi, *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 138.

<sup>7</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT INDEKS kelompok Gramedia, 2003), hlm. 30.



*Definition job satisfaction as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience.*<sup>8</sup>

Yang dapat diartikan bahwa definisi dari kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari appraisal pekerjaan atau pengalaman kerja.

Menurut Porter bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak yang sebenarnya dia terima.<sup>9</sup>

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

## **b. Pengertian Guru**

Guru adalah orang yang harus selalu dapat ditaati dan diikuti, karenanya guru harus selalu memikirkan perilakunya yang wajar sesuai dengan preikat yang disandangnya.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 1995), hlm.126.

<sup>9</sup> Kepuasan Kerja, (<http://www.scribd.com>).

Sedangkan guru, yang dalam bahasa Indonesia memiliki pengertian yang pada umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.<sup>11</sup>

### c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (1966) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

- 1) Kesempatan untuk maju
- 2) Keamanan kerja
- 3) Gaji
- 4) Perusahaan dan manajemen
- 5) Pengawasan
- 6) Faktor instrinsik dari pekerjaan
- 7) Kondisi kerja
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan
- 9) Komunikasi, dan
- 10) Fasilitas.<sup>12</sup>

Kesempatan untuk maju dalam hal ini adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Keamanan kerja merupakan faktor penunjang kepuasan kerja, karena memengaruhi perasaan karyawan dalam bekerja. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan

---

<sup>10</sup> Mukhtar dan Ervin A. Priambodo, *Mengukir Prestasi*, (Jakarta: Misaka Galiza, 2002), hlm. 5.

<sup>11</sup> Guru, (<http://id.wikipedia.org>).

<sup>12</sup> Faktor – faktor Kepuasan Kerja, (<http://jurnal-sdm.blogspot.com>).

kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Pengawasan dapat dianggap sebagai figur ayah dan atasannya, supervisi yang buruk dapat mengakibatkan meningkatnya absensi dan *Turn over*.

Faktor intrinsik dari pekerjaan merupakan atribut yang ada pada pekerjaan yang mensyaratkan keterampilan tertentu. Kondisi kerja termasuk disini adalah kondisi tempat, kantin, ventilasi, tempat parkir dan penyaluran yang baik. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu yang sulit digambarkan, tetapi merupakan faktor yang menunjang puas atau tidaknya dalam bekerja. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan manajemen atau sebaliknya merupakan alasan yang dipakai untuk menyukai pekerjaannya. Fasilitas yang lengkap yang disediakan pihak perusahaan seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun ataupun perumahan merupakan salah satu faktor penunjang dalam kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Gibson, bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh upah, pekerjaan, promosi, penyelia dan rekan kerja. Dan menurut Lock bahwa faktor-faktor yang mendorong adanya kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang,

ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.<sup>13</sup>

Menurut Sondang P. Siagian, terdapat paling sedikit empat faktor yang turut berperan, yaitu:

1. Pekerjaan yang penuh tantangan
2. Penerapan sistem penghargaan yang adil
3. Kondisi yang sifatnya mendukung
4. Sikap rekan sekerja.<sup>14</sup>

#### **d. Pengukuran kepuasan Kerja**

Untuk mengukur kepuasan kerja adalah dengan dua ancangan yang paling sering digunakan adalah suatu *single global rating* dan *summation score*, yang terbentuk dari sejumlah aspek–aspek pekerjaan (*job facets*).<sup>15</sup>

Yang disebut *single global rating* adalah meminta para individual untuk memberikan tanggapan atau jawaban atas suatu pertanyaan.<sup>16</sup> Sedangkan yang disebut *summation score of the job facets* menurut metoda ini elemen–elemen yang ada di dalam suatu pekerjaan diidentifikasi, kemudian ditanyakan kepada para karyawan, bagaimana perasaan mereka terhadap masing–masing elemen pekerjaan tersebut. Faktor–faktor khusus yang turut dilibatkan adalah

---

<sup>13</sup> Kepuasan Kerja, (<http://www.scribd.com>).

<sup>14</sup> Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2004), hlm. 128.

<sup>15</sup> Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa, *Op.Cit.*, hlm. 91.

<sup>16</sup> *Ibid.*

sifat pekerjaan, pengawasan, upah, kesempatan promosi, serta hubungan–hubungan dengan rekan sepekerjaan. Faktor–faktor tersebut diberi nilai berdasarkan skala yang sudah distandarisasi, kemudian dijumlahkan untuk memperoleh angka secara keseluruhan.<sup>17</sup>

#### **e. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator–indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) adalah sebagai berikut:

- 1) Kebebasan memanfaatkan waktu luang,
- 2) Kebebasan bekerja secara mandiri,
- 3) Kebebasan berganti–ganti pekerjaan setiap waktu,
- 4) Kebebasan bergaul,
- 5) Gaya kepemimpinan atasan langsung,
- 6) Kompetensi pengawas,
- 7) Tugas yang diterima,
- 8) Kesempatan bertindak terhadap orang lain,
- 9) Persiapan kerja,
- 10) Kebebasan memerintah,
- 11) Kebebasan memanfaatkan kemampuan,
- 12) Kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku,
- 13) Gaji yang diterima,
- 14) Kesempatan mengembangkan karir,
- 15) Kebebasan mengambil keputusan,
- 16) Kesempatan menggunakan metode kerja,
- 17) Kondisi kerja yang mendukung,
- 18) Kerja sama,
- 19) Penghargaan terhadap prestasi,
- 20) Perasaan pekerja terhadap prestasinya.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> Warmansaja, Indikator Kepuasan Kerja, 2009,  
(<http://kerjoanku.wordpress.com/2009/11/24indikator-kepuasan/kerja/>).

Penelitian dari Spector mengidentifikasi indikator kepuasan

kerja dari sembilan aspek, yakni:

- 1) Upah : jumlah dan rasa keadilannya.
- 2) Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
- 3) Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan manjerial oleh penyelia.
- 4) *Benefit* : asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.
- 5) *Contingent rewards* : rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi.
- 6) *Operating procedures* : kebijakan, prosedur, dan aturan.
- 7) *Coworkers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
- 8) *Nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.
- 9) *Communication* : berbagai informasi didalam organisasi (verbal maupun norverbal).<sup>19</sup>

Dengan demikian, dalam penelitian ini kepuasan kerja guru adalah kondisi dari perasaan senang atau tidak senang secara emosional seorang guru dari hasil yang diharapkan dalam pekerjaannya.

---

<sup>19</sup> Indikator kepuasan kerja, 2009, (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/indikator-untuk-mengukur-kepuasan-kerja.html>).

## 2. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

### a. Pengertian Komunikasi

Istilah komunikasi berasal dari bahasa latin yakni *communis* yang berarti sama,<sup>20</sup> sehingga komunikasi dapat diartikan sebuah proses penyampaian suatu pesan kepada penerima pesan untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, ataupun perilaku baik itu secara langsung maupun tidak langsung.<sup>21</sup>

Menurut ensiklopedia, Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi diantara keduanya. Pada umumnya, komunikasi dilakukan dengan menggunakan kata-kata (lisan) yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi dengan bahasa nonverbal.<sup>22</sup> Menurut Gerbner (1958) menyebutkan komunikasi sebagai suatu interaksi sosial melalui pesan-pesan yang dapat diberi sandi secara formal, simbolis atau penggambaran

---

<sup>20</sup> Komunikasi, (<http://www.kamus-online.com>).

<sup>21</sup> Onong Uchjana, *Ilmu Komunikasi*, (Bandung: Rosdakarya, 2005), hlm. 9.

<sup>22</sup> Komunikasi, (<http://www.wikipedia.org>).

peristiwa tentang beberapa aspek budaya yang sama-sama dimiliki.<sup>23</sup>

Menurut Bernard J. Reilly dan Joseph A. Di Angelo bahwa komunikasi adalah pemahan terhadap sesuatu yang tidak terlihat dan tersembunyi.<sup>24</sup> Elemen yang tersembunyi dan simbolis ini melekat pada budaya yang memberikan arti pada proses komunikasi yang dapat dilihat. Menurut Carl I. Hovland yang merupakan seorang ahli komunikasi dari Amerika Serikat mengatakan bahwa komunikasi adalah upaya sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap.<sup>25</sup>

Makna komunikasi memiliki multimakna yakni komunikasi sebagai proses sosial, komunikasi sebagai peristiwa, komunikasi sebagai ilmu dan komunikasi sebagai kiat atau ketrampilan.<sup>26</sup> Pertama komunikasi sebagai proses sosial adalah dimana dalam melakukan kegiatan sosial menggunakan suatu komunikasi.

Kedua komunikasi sebagai peristiwa yakni bahwa komunikasi merupakan gejala yang dipahami dari sudut bagaimana bentuk dan sifat terjadinya, peristiwa komunikasi dapat diklarifikasikan berdasarkan kriteria tertentu.

---

<sup>23</sup> Reed H. Blake, Edwin O. Haroldsen, *Taksonomi Konsep Komunikasi*, (Surabaya: PAPHYRUS, 2009), hlm. 2.

<sup>24</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: ANDI, 2006), hlm. 372.

<sup>25</sup> Onong Uchjana, *Op.cit.*, hlm. 10.

<sup>26</sup> Meiliemma, "Kuliah 1 pengantar ilmu komunikasi", 2006, (<http://meiliemma.wordpress.com>).



Ketiga komunikasi sebagai ilmu. Struktur ilmu pengetahuan meliputi aspek aksiologi, epistemologi, dan ontologi. Aksiologi mempertanyakan dimensi utilitas. Epistemologi menjelaskan norma-norma yang dipergunakan ilmu pengetahuan untuk membenarkan dirinya sendiri. Sedangkan ontologi mengenai struktur material dari ilmu pengetahuan.

Keempat komunikasi sebagai kiat atau keterampilan, komunikasi dipandang sebagai *skill* yang oleh individu dipergunakan untuk melakukan profesi komunikasi. Perkembangan dunia komunikasi di Indonesia pada masa yang akan datang menunjukkan prospek yang semakin cerah. Dengan demikian, masalah-masalah yang berhubungan dengan profesi komunikasi tetap menjadi agenda penting. Antara komunikasi dan bidang profesional terdapat kaitan yang signifikan. Dalam menunjang suatu profesi atau karir yang menuntut kemampuan pemahaman pada sifat dasar komunikasi, berkomunikasi secara kompeten dan efektif diperlukan dalam bidang kemampuan berkomunikasi, komunikasi massa, komunikasi organisasi, komunikasi politik, *public relations*, periklanan, penyiaran dan pemasaran.

Sehingga dapat didefinisikan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan baik secara verbal maupun nonverbal dari seorang pengirim pesan kepada penerima pesan, baik langsung

maupun tidak langsung melalui media yang dapat digunakan baik itu untuk kegiatan profesi maupun kegiatan sosial.

Joseph A. Devito seorang profesor komunikasi di City University of New York dalam bukunya *Communicology* (1982) membagi komunikasi atas empat macam, yakni komunikasi antarpribadi, komunikasi kelompok kecil, komunikasi publik, dan komunikasi massa.<sup>27</sup>

## **b. Proses Komunikasi**

Proses komunikasi berkaitan dengan bagaimana komunikasi itu berlangsung. Untuk memahami proses komunikasi, sebagai acuan di sini dikemukakan model Shannon dan Weaver yang unsur-unsur pokoknya adalah sebagai berikut:<sup>28</sup>

- (1) Sumber informasi. Ini adalah awal dari proses komunikasi. Sumber ini memuat informasi dan memasukan berbagai bentuk keinginan dan tujuan yang ada di pihak pengirim. Data–data keuangan, statistik, dan sebagainya adalah contoh informasi mentah yang harus diberi makna dan tujuan di dalam sumber informasi.

---

<sup>27</sup> Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 29.

<sup>28</sup> Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hlm. 156.

- (2) Transmisi. Transmisi mengubah (*encodes*) data ke dalam pesan dan mengirimkannya kepada penerima. Bentuk utama dari proses perubahan adalah bahasa yang diartikan sebagai setiap pola tanda–tanda, lambang, atau sinyal. Bahasa inilah yang dipindahkan melalui berbagai macam alat/media seperti gelombang, listrik, atau selembar kertas.
- (3) Kebisingan atau gangguan. Segala sesuatu yang mengganggu dan terjadi antara transmisi dan penerima. Masalah arti kata, bahasa, atau distorsi pesan adalah contoh adanya gangguan. Dan hal ini sering kali tidak bisa dihindarkan di dalam proses komunikasi.
- (4) Penerima. Di sini komunikasi telah melewati tahap antara pengirim dan penerima, di mana terjadi proses yang disebut *decoding* yaitu pemberian makna atau penafsiran atas pesan yang dikirimkan.
- (5) Tujuan akhir. Ini adalah bagian terakhir dari proses komunikasi atau yang menjadi tanda selesainya dan telah terlaksananya proses komunikasi. Tujuan akhir ini bisa berupa pejabat, penyelia, atau pihak lainnya yang diharapkan memberikan reaksi terhadap pesan yang diterimanya.

### c. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang berarti berpartisipasi atau memberitahukan.<sup>29</sup> Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Inter berarti antara dan personal adalah perseorangan.<sup>30</sup> Dengan demikian interpersonal dapat diartikan antarpribadi atau antar sesama perseorangan.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi langsung antara dua atau tiga orang dalam kedekatan fisik di mana seluruh panca indra dapat dimanfaatkan dan umpan-baliknya segera terlihat.<sup>31</sup> Hovland (1948:371) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal sebagai suatu keadaan interaksi ketika seseorang (komunikator) mengirim stimuli (biasanya simbol-simbol verbal) untuk mengubah tingkah laku orang lain (komunikan) dalam sebuah peristiwa tatap muka.<sup>32</sup> Sedangkan menurut R. Watne Pace (1979) bahwa komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka.<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> Alo Liliweri, *Komunikasi Antarpribadi*, (Bandung: Cipta Aditya Bakti, 1991), hlm. 3.

<sup>30</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, (<http://www.kamus-online.com>).

<sup>31</sup> Reed H. Blake dan Edwin O. Haroldsen, *Taksonomi Konsep Komunikasi*, (Surabaya: PAPYRUS, 2009), hlm. 30.

<sup>32</sup> *Ibid.*,

<sup>33</sup> Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004) hlm 31

Menurut Judy Pearson, dkk. dalam bukunya yang berjudul Human Communication sebagai berikut:

*“Interpersonal communication was defined as the process of using messages to generate meaning between at least two person in a situation that allows mutual opportunities for both speaking and listening”<sup>34</sup>.*

Dari pendapat diatas dapat diartikan bahwa Komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai proses penyampaian pesan antara sedikitnya dua orang dalam situasi yang memungkinkan peluang untuk keduanya saling berbicara dan mendengarkan.

Menurut Fred Luthans, bahwa komunikasi interpersonal menekankan transfer informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi dilihat sebagai metode dasar yang memengaruhi perubahan perilaku, dan komunikasi menghubungkan poses psikologi pada satu sisi dan bahasa pada sisi lainnya.<sup>35</sup>

Menurut Arni Muhammad, bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.<sup>36</sup>

Dari definisi–definisi yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah sebuah proses

---

<sup>34</sup> Judy Pearson, dkk, *Human Communication*, (New York: McGraw-Hill, 2008) hlm 136

<sup>35</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: ANDI, 2006), hlm. 380.

<sup>36</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Angkasa, 1995), hlm. 159.

pertukaran informasi yang dilakukan secara langsung dari seorang komunikator dengan seorang komunikator atau lebih dengan bebas dan dapat diketahui balikkannya, baik itu verbal maupun nonverbal.

#### **d. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah berasal dari dua kata yakni Kepala dan Sekolah. Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi ataupun sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah adalah seorang pemimpin di sebuah lembaga yang dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>37</sup>

Menurut Wahjosumidjo (2002:83) mengartikan bahwa Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>38</sup>

Sementara Rahman dkk (2006:106) mengungkapkan bahwa Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang

---

<sup>37</sup> Ahmad Sudrajat, "Profesionalisme Kepala Sekolah", 2008, (<http://ahmadsudrajat.wordpress.com>).

<sup>38</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 83.

diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah.<sup>39</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

#### **e. Ciri – Ciri Komunikasi Interpersonal**

Reardon yang dikutip oleh Alo Liliweri mengemukakan bahwa komunikasi antarpribadi mempunyai paling sedikit enam ciri, yaitu:

- (1) Dilaksanakan karena adanya pelbagai faktor pendorong;
- (2) Berakibat sesuatu yang disengaja maupun tidak disengaja;
- (3) Kerap kali berbalas-balasan;
- (4) Mempersyaratkan adanya hubungan (paling sedikit dua orang) antarpribadi;
- (5) Serta suasana hubungan harus bebas, bervariasi, dan adanya keterpengaruh;
- (6) Menggunakan pelbagai lambang-lambang yang bermakna.<sup>40</sup>

De Vito mengemukakan suatu komunikasi antar pribadi mengandung ciri-ciri, yaitu:

- (1) Keterbukaan (*Openess*)
- (2) Empati (*Empathy*)
- (3) Dukungan (*Supportiveness*)
- (4) Rasa Positif (*Positivness*)

---

<sup>39</sup> Rahman, *Peran strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jatinangor: Alqaprint, 2006), hlm. 106.

<sup>40</sup> Alo Liliweri, *Op.cit.*, hlm. 13.

#### (5) Kesamaan (*Equality*)<sup>41</sup>

Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi interpersonal harus ada aspek keinginan dan kemauan untuk terbuka kepada setiap orang dalam berinteraksi. Hal ini bertujuan untuk tidak tertutup dalam menerima informasi dari diri sendiri, hal ini tidak tertutup tentang informasi yang berkaitan dengan diri sendiri bila di pandang relevan dalam pembicaraan interpersonal dengan orang lain. Aspek lainnya adalah adanya keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang.

Dengan empati dimaksudkan untuk dapat merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain atau lawan bicara. Dengan adanya dukungan dimaksudkan agar terjadinya komunikasi interpersonal yang efektif, yakni komunikasi yang saling mendukung dan tidak adanya sikap menjatuhkan atau menyerang lawan bicara.

Komunikasi interpersonal akan berhasil jika antar pribadi memiliki rasa positif dalam pembicaraan dengan lawan bicararanya tanpa adanya rasa curiga, karena hal ini dapat mengganggu proses komunikasi itu sendiri, dan juga harus adanya kesamaan topik pembicaraan sehingga komunikasi interpersonal berjalan secara efektif dan tercipta pemikiran yang sama.

---

<sup>41</sup>*ibid.*



Menurut Evert M. Rogers, ada beberapa ciri komunikasi interpersonal, yakni:

- (1) Arus pesan yang cenderung dua arah;
- (2) Konteks komunikasinya tatap muka;
- (3) Tingkat umpan balik yang terjadi tinggi;
- (4) Kemampuan mengatasi tingkat selektifitas yang tinggi;
- (5) Kecepatan jangkauan terhadap *audience* yang besar relatif lambat.<sup>42</sup>

Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan ciri-ciri komunikasi interpersonal yakni membentuk hubungan yang baik, memahami orang lain, keterbukaan satu dengan yang lain, adanya kesamaan dan rasa positif antar pribadi.

#### **f. Tujuan dan Fungsi Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi pada dasarnya dapat berlangsung dimana saja dan kapan saja, baik itu direncanakan maupun tidak direncanakan. Walaupun komunikasi terjadi tanpa adanya perencanaan sebelumnya, tetap saja komunikasi tersebut mempunyai tujuan tertentu. Dalam berkomunikasi antar kepala sekolah dengan guru akan menciptakan suatu respon atau dialog. Pada saat itulah kepala sekolah dapat memberikan pesan-pesan atau masukan kepada guru dan diharapkan pesan tersebut dapat merubah atau menambah wawasan guru, sehingga terciptanya kepuasan dalam diri guru

---

<sup>42</sup> *Ibid.*

sehingga semakin semangat sehingga terciptanya kepuasan kerja guru.

Onong Uchjana mengemukakan pandangannya tentang tujuan komunikasi adalah perubahan. Perubahan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Perubahan sikap (*attitude change*)
- 2) Perubahan pendapat (*opinion change*)
- 3) Perubahan perilaku (*behaviour change*)
- 4) Perubahan sosial (*sosial change*)<sup>43</sup>

Sedangkan Arni Muhammad mengungkapkan ada beberapa tujuan komunikasi interpersonal, antara lain sebagai berikut:

- 1) Menemukan diri sendiri;
- 2) Menemukan dunia luar;
- 3) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti;
- 4) Berubah sikap dan tingkah laku;
- 5) Untuk bermain dan kesenangan; dan
- 6) Untuk membantu.<sup>44</sup>

Tujuan–tujuan komunikasi interpersonal juga dapat dilihat dari dua sudut pandang, yang pertama tujuan dilihat sebagai faktor yang memotivasi atau alasan mengapa kita terlibat dalam komunikasi secara interpersonal, dan yang kedua dapat dipandang sebagai efek umum dari komunikasi interpersonal yang berasal dari pertemuan – pertemuan secara interpersonal.

---

<sup>43</sup> Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, (Bandung: Rosdakarya, 1992), hlm. 11.

<sup>44</sup> Arni Muhammad, *Op.cit.*, hlm. 165.

Menurut Alo liliweri yang mengungkapkan bahwa ada beberapa fungsi–fungsi komunikasi antarpribadi terdiri atas fungsi sosial dan fungsi pengambilan keputusan.<sup>45</sup>

Komunikasi interpersonal yang dilakukan kepala sekolah kepada guru dapat memberikan kontribusi bagi kepala sekolah untuk mengetahui sejauh mana informasi yang disampaikan dapat dipahami, diterima, dan dilaksanakan oleh guru. Sehingga kepala sekolah dapat mengetahui sejauh mana kepuasan guru yang dipimpinya.

#### **g. Bentuk–Bentuk Komunikasi Interpersonal**

Kethleen K. Reardon (1987) mengemukakan bentuk–bentuk komunikasi interpersonal yang membedakan dari bentuk–bentuk komunikasi lainnya, yaitu:

- 1) Melibatkan perilaku verbal dan nonverbal;
- 2) Komunikasi antarpribadi melibatkan perilaku spontan, *Scripted, Contrived*;
- 3) Komunikasi antarpribadi sebagai proses yang berkembang;
- 4) Komunikasi antrapersonal melibatkan umpan balik personal, interaksi, dan koherensi;
- 5) Komunikasi antarpribadi dipandu dengan aturan yang bersifat instrinsik dan ekstrinsik;
- 6) Komunikasi antarpribadi sebagai suatu aktifitas;
- 7) Komunikasi antarpribadi merupakan persuasif antar manusia.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Alo Liliweri, *Perspektif teoritis Komunikasi Antarpribadi*, (Bandung: Citra Adhi Bakti, 1994), hlm. 3.

<sup>46</sup> Alo Liliweri, *Op.cit.*, hlm. 31.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan dalam komunikasi secara interpersonal sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek yang sangat mendasar yaitu adanya tanggapan yang positif dari kedua belah pihak dan adanya kesediaan mendengarkan informasi yang sifatnya masukan atau arahan, sehingga terciptanya hubungan yang saling mempengaruhi antara keduanya.

#### **h. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal**

Menurut Anita Taylor (1997) yang dikutip oleh Jalaludin Rakhmat mengungkapkan bahwa Komunikasi interpersonal yang efektif meliputi banyak unsur, tetapi hubungan interpersonal barangkali yang paling penting.<sup>47</sup>

Gerarld R. Miller dalam buku *Exploration Interpersonal communication* menyatakan:

Memahami proses komunikasi interpersonal menuntut pemahaman hubungan simbiotis antara komunikasi dengan perkembangan relasional, komunikasi mempengaruhi perkembangan relasional dan pada gilirannya perkembangan relasional mempengaruhi sifat komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan tersebut.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Jalaludin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Rosdakarya, 2003), hlm. 19.

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 20.

Ada tiga faktor dalam komunikasi interpersonal yang menumbuhkan hubungan interpersonal yang baik, yaitu: percaya (*Trust*), sikap sportif (*supportiveness*), dan sikap terbuka (*open mindedness*).<sup>49</sup>

Menurut Halloran (1980) mengemukakan bahwa manusia sebenarnya berkomunikasi dengan orang lain karena beberapa faktor, yakni:

- 1) Perbedaan Antarpribadi;
- 2) Manusia meskipun merupakan makhluk yang utuh namun tetap mempunyai kekurangan;
- 3) Adanya perbedaan motivasi antar manusia;
- 4) Kebutuhan akan harga diri yang harus mendapat pengakuan dari orang lain.<sup>50</sup>

Menurut Roger yang diikuti Arni Muhammad bahwa hubungan interpersonal akan terjadi secara efektif apabila kedua belah pihak memenuhi kondisi sebagai berikut:

- (1) Bertemu satu sama lain secara personal;
- (2) Empati secara tepat terhadap pribadi lain dan berkomunikasi yang dapat dipahami satu sama lain secara berarti;
- (3) Menghargai satu sama lain, bersifat positif, dan wajar tanpa menilai atau keberatan;
- (4) Menghayati pengalaman satu sama lain dengan sungguh–sungguh dan bersikap menerima;
- (5) Merasa bahwa saling menjaga keterbukaan dan iklim yang mendukung dan mengurangi kecenderungan gangguan arti;
- (6) Memperlihatkan tingkah laku yang percaya penuh memperkuat persamaan aman terhadap yang lain.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, hlm. 129.

<sup>50</sup> Alo Liliweri, *Op.cit.*, hlm. 48.

Agar komunikasi interpersonal yang dilakukan dapat melahirkan hubungan interpersonal yang harmonis, sikap dogmatis harus digunakan dengan sikap terbuka. Dengan sikap percaya diri, sikap sportif, dan sikap terbuka dapat mendorong timbulnya saling pengertian, saling menghargai, dan saling mengembangkan kualitas hubungan interpersonal.

Dengan demikian, dalam penelitian ini Komunikasi Interpersonal kepala sekolah adalah sebuah proses pertukaran informasi yang dilakukan secara langsung dari seorang pemimpin sekolah dengan seorang komunikan atau lebih dengan bebas dan dapat diketahui kebalikannya, baik itu secara verbal maupun nonverbal.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan.**

Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Binaan V Kecamatan Pancoran Mas Depok. Skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta. Juni 2008.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris tentang ada tidaknya hubungan positif antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Binaan V

---

<sup>51</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 176.

Kecamatan Pancoran Mas Depok. Dengan populasi sebanyak 201 orang guru, sampel yang diambil sebanyak 40 orang guru sebagai responden dengan teknik *Proprtional Random Sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey*. Pengumpulan data untuk variabel komunikasi interpersonal (X) variabel kepuasan kerja guru (Y) menggunakan angket. Angket diujicobakan kepada 20 responden dengan menggunakan analisis butir. Hasil uji coba instrumen variabel (X) dengan uji validitas dan realibilitas menunjukkan 40 butir soal terdapat 30 item yang valid dan nilai realibilitasnya sebesar 0,927. Sedangkan hasil uji coba instrumen variabel (Y) dengan uji validitas dan realibilitas menunjukkan 40 butir soal terdapat 31 item yang valid dan nilai realibilitasnya sebesar 0,94. Hal ini berarti instrumen dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik analisis data korelasi *Product Moment* dengan terlebih dahulu dilaksanakan uji prasyarat yang meliputi pengujian normalitas dan pengujian linieritas. Pengujian normalitas menghasilkan  $L_{hitung}$  sebesar 0,1030 untuk variabel (X) dan  $L_{hitung}$  sebesar 0,1334 untuk variabel (Y) dan  $L_{tabel}$  dengan  $N=40$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 0,1400. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua angket berdistribusi normal. Sedangkan pengujian linieritas menghasilkan persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 106,568 +$

0,2638X. Penghitungan uji linieritas terhadap koefisien korelasi dengan menggunakan uji t menghasilkan  $t_{hitung} = 2,4957$  sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 38$  taraf signifikansinya  $\alpha = 0,05$  adalah 1,684 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri di wilayah Binaan V Kecamatan Pancoran Mas Depok ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Binaan V Kecamatan Pancoran Mas Depok. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 14% terhadap kepuasan kerja guru.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh kepada kepuasan kerja guru. Walaupun komunikasi interpersonal bukan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerjaj guru. Tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi. Faktor-faktor itu dapat berasal dari mana saja. Dengan kata lain semakin efektif komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan guru, maka semakin baik pula kepuasan kerja guru.



### **C. Kerangka Berfikir**

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu dasar keberhasilan suatu organisasi pendidikan khususnya sekolah. Komunikasi menjadi suatu bagian yang sentral dari segala sesuatu yang akan dilakukan manusia. Kepala sekolah harus dapat berkomunikasi dengan baik dan benar kepada pelanggan sekolah yang dalam hal ini adalah guru yang dalam hal ini dapat dikatakan sebagai pelanggan internal sekolah. Komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan guru dapat terjadi dengan baik apabila seorang kepala sekolah memperlakukan guru dengan saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling membutuhkan satu sama lainnya. Dengan demikian akan tercipta komunikasi interpersonal yang baik karena didasarkan pada kepuasan batin masing-masing.

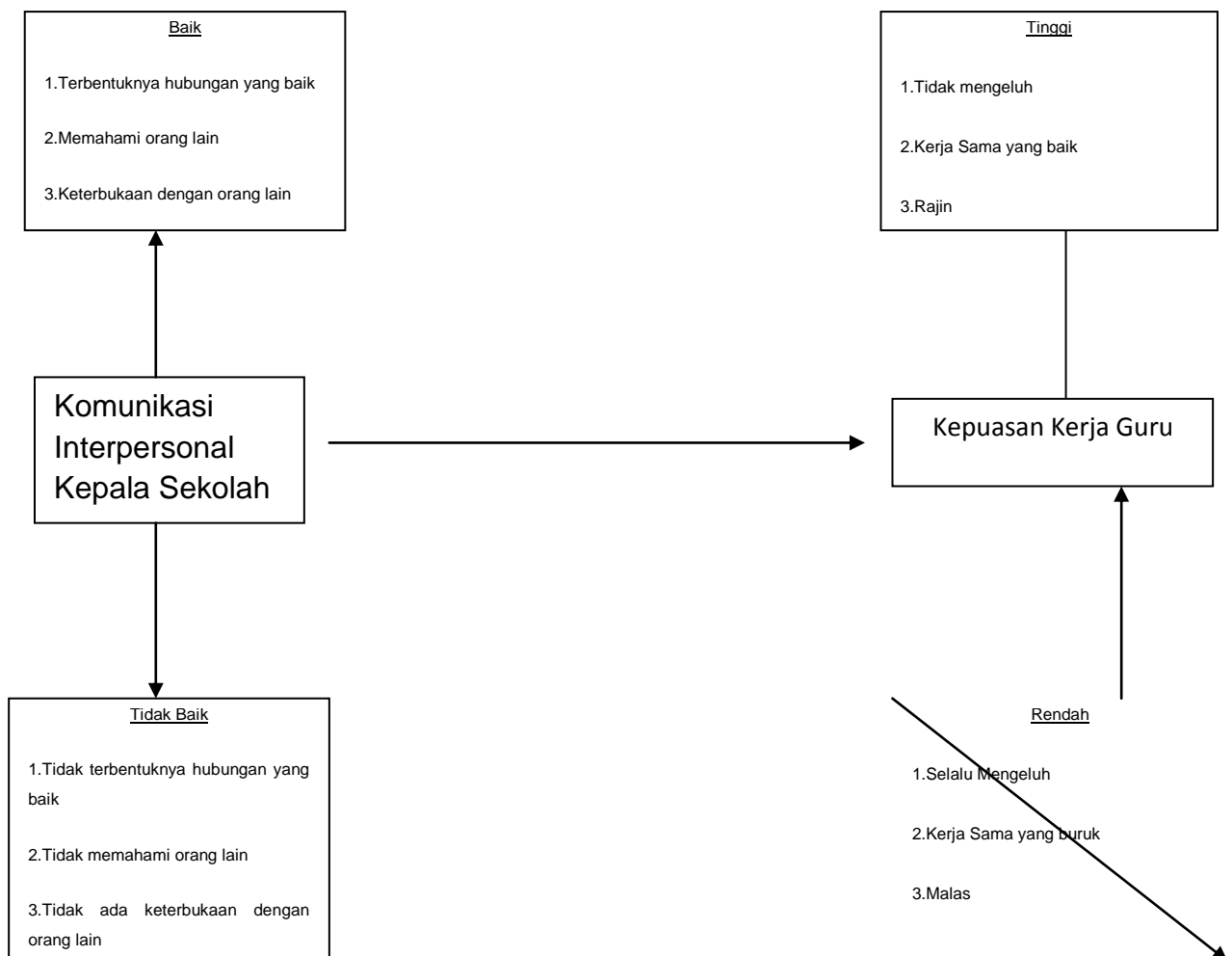
Kepuasan kerja guru yang harus ditingkatkan adalah sikap terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerjasama antara kepala sekolah dengan guru.

Dengan komunikasi interpersonal yang efektif diantara personil sekolah khususnya yang terjalin dengan harmonis antara guru dengan kepala sekolah akan tercipta hubungan yang kondusif. Hal ini diharapkan dapat mempengaruhi dan mengubah sikap serta perilaku guru sehingga dapat mendorong untuk meningkatkan kepuasaannya sebagai pelanggan internal. oleh karena itu, sekolah dapat berperan dalam memenuhi

kepuasan kerja guru agar lebih baik dalam bekerja. Melalui suasana lingkungan sekolah yang menyenangkan.

Dengan demikian, guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru dengan baik dan ikhlas. Agar lebih memperjelas hubungan kedua variabel diatas, maka dapat digambarkan dalam bagan kerangka berfikir sebagai berikut:

**Gambar 1. Gambar Kerangka Berfikir**



#### **D. Hipotesis Penelitian.**

Terdapat hubungan positif antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian.**

Tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara deskriptif bagaimana komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian.**

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat. Waktu diadakan penelitian dari bulan Mei 2010 hingga dengan bulan Juli 2010.

**Tabel 3.1 Daftar SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.**

Nama Sekolah	Alamat Sekolah
SMPN 186	Jln. Peta Barat Kalideres
SMPN 225	Jln. Jomp. Kojan Kalideres
SMPN 190	Jl. Prepedan Kamal
SMPN 278	Jln. Kamal Benda Raya no. 16
SMPN 125	Jln. Utan jati
SMPN 169	Jln. Peta Utara Pegadungan
SMPN 204	Jln. Peta Utara Pegadungan

### **C. Metode Penelitian.**

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode deskriptif melalui survey dengan pendekatan korelasional. Dengan menggunakan metode survei memungkinkan peneliti melakukan generalisasi suatu gejala sosial atau variabel sosial tertentu kepada gejala sosial atau variabel sosial dengan populasi yang lebih besar.

Informasi dari responden akan dikumpulkan menggunakan kuesioner atau angket. Hal ini berdasarkan definisi survey menurut Singarimbun yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

#### **D. Populasi dan Sampel.**

Dalam melakukan penelitian yang menggunakan metode kuesioner ini, terlebih dahulu harus diketahui dan ditentukan populasi. Sugiyono mengemukakan bahwa:

Populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, dan populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek.<sup>52</sup>

Berdasarkan penelitian diatas, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.

Sedangkan sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>53</sup> Sampel yang baik adalah sampel yang memiliki populasi atau yang representatif, artinya yang menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan keadaan populasi secara maksimal walaupun mewakili sampel bukan merupakan duplikat dari populasi. Dalam hal ini tidak semua orang diteliti, namun ditetapkan sampel yang diambil menggunakan *proportional random sampling*. Seperti batasan yang menurut Suharsimi Arikunto dalam buku Prosedur Penelitian bahwa:

Bila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*

<sup>53</sup> Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 131.

Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%–15% atau 20%–25% atau lebih, tergantung setidaknya tidaknya dari:

- a. Kemampuan penelitian dilihat dari waktu, tenaga, dan dana;
- b. Sempitnya luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data;
- c. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.<sup>54</sup>

Dari 309 orang guru sebagai populasi terjangkau, maka ditetapkan sampel yang juga sebagai responden sebanyak 10% yaitu 31 orang guru.

**Tabel 3.2 Perhitungan Sampel yang Diambil.**

Nama Sekolah	Perhitungan	Sampel
SMPN 125	46 guru X 10%	5 guru
SMPN 169	43 guru X 10%	4 guru
SMPN 186	43 guru X 10%	4 guru
SMPN 190	42 guru X 10%	4 guru
SMPN 204	44 guru X 10%	4 guru
SMPN 225	46 guru X 10%	5 guru
SMPN 278	45 guru X 10%	5 guru
Total Sampel		31 guru

---

<sup>54</sup> Suharsimi Arikunto, *Ibid.*, hlm. 134.

## **E. Teknik Pengumpulan Data.**

### **1. Definisi Konseptual Variabel**

Variabel bebas (X) yaitu komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah sebuah proses pertukaran informasi yang dilakukan secara langsung dari seorang pemimpin sekolah dengan seorang komunikan atau lebih dengan bebas dan dapat diketahui kebalikannya, baik itu secara verbal maupun nonverbal.

Variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja guru adalah perbandingan antara sesuatu yang di harapkan guru dalam pekerjaannya dengan apa yang diterimanya dari pekerjaannya, bila yang diterima sesuai dengan harapan maka akan tercipta kepuasan kerja, bila kebalikannya maka akan tercipta ketidakpuasan.

### **2. Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Komunikasi interpersonal kepala sekolah sebagai variabel bebas. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.

Variabel bebas (X) yaitu Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah didefinisikan sebagai komunikasi yang terjadi selama di sekolah dalam proses interaksi secara langsung antara kepala sekolah dengan



seorang guru dan dapat diketahui langsung sebaliknya baik yang dilakukan secara formal maupun informal sehingga tercipta kesamaan pendapat atau persepsi atas pesan yang disampaikan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah rasa empati, sifat positif, percaya, sikap sportif, dan sikap terbuka.

Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja guru dapat didefinisikan secara operasional kondisi perasaan senang atau tidak secara emosional seorang guru dari hasil yang diharapkannya. Indikator kepuasan kerja guru yang dalam hal ini di batasi pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, penghasilan, kondisi kerja, dan rekan kerja.

### **3. Kisi-kisi Instrumen**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Instrumen tes yang digunakan untuk memperoleh data mengenai kedua variabel tersebut adalah sama, yaitu keduanya menggunakan instrumen angket yang diukur dengan skala Likert, yang terdiri dari 5 alternatif jawaban, rentang nilai 1 – 5 untuk pernyataan positif dan rentang nilai 5 – 1 untuk pernyataan negatif. Untuk memperoleh penyusunan instrumen variabel, dibuat indikator dari variabel tersebut adalah sebagai berikut:

#### **Tabel 3.3 Kisi – kisi instrumen variabel X dan Y sebelum uji coba**

Variabel	Indikator	Item
Variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah)	1. Rasa Empati	1,2,3,4,5,6,7
	2. Sifat Positif	8,9,10,11,12,13,14,15 ,16,17
	3. Percaya	18,19,20,21,22,23
	4. Sikap Sportif	24,25,26,27,28,29, 30,31
	5. Sikap Terbuka	32,33,34,35,36,37,38, 39,40
Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru)	1. Perasaan Terhadap Gaya kepemimpinan kepala sekolah	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10,11,12
	2. Perasaan Terhadap Penghasilan	13,14,15,16,17,18
	3. Perasaan Terhadap Kondisi Kerja	19,20,21,22,23,24, 25,26,27,28,29,30, 31
	4. Perasaan Terhadap Rekan Kerja	32,33,34,35,36,37,38, 39,40

**Tabel 3.4 Kisi-kisi instrumen variabel X dan variabel Y setelah uji coba**

Variabel	Indikator	Item
----------	-----------	------

Variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah)	1. Rasa Empati	1,2,3,4,5,6,7
	2. Sifat Positif	8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17
	3. Percaya	18,19,20,23
	4. Sikap Sportif	24,25,26,27,28,29, 30
	5. Sikap Terbuka	32,34,35,36,37, 38,39,40
Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru)	1. Perasaan Terhadap Gaya kepemimpinan kepala sekolah	1,2,4,5,6,7,8,9,10, 12
	2. Perasaan Terhadap Penghasilan	13,15,16,17,18
	3. Perasaan Terhadap Kondisi Kerja	19,20,22,23,24, 25,26,27,28,29,30, 31
	4. Perasaan Terhadap Rekan Kerja	32,33,34,35,36,37, 38,39,40

Setiap item pertanyaan mempunyai bobot skor antara 1 sampai dengan 5. Jadi jika responden menjawab semua pertanyaan yaitu 40 item, maka skor minimal yang dicapai adalah 40 dan skor maksimal adalah 200.

Untuk lebih jelasnya pemberian bobot atau nilai pada kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Kisi – kisi penilaian**

Variabel	Alternatif Jawaban	Nilai Perbutir	
		Positif	Negatif
X	Selalu	5	1
	Sering	4	2
	Jarang	3	3
	Sangat Jarang	2	4
	Tidak Pernah	1	5
Y	Sangat Setuju	5	1
	Setuju	4	2
	Kurang Setuju	3	3
	Tidak Setuju	2	4
	Sangat Tidak Setuju	1	5

#### 4. Uji Coba Instrumen

Sebelum instrumen digunakan untuk menjangkau data penelitian, terlebih dahulu diujicobakan. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh dalam penelitian valid dan reliabel. Dan untuk mengetahui valid tidaknya

instrumen secara empiris harus diujicobakan. Untuk menguji tingkat validitas dan reliabelitas instrumen diujikan pada responden sebanyak 30 orang guru yang termasuk sebagai populasi.

#### a. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan data atau kesahihan sesuatu instrumen.<sup>55</sup> Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi dan sebaiknya instrumen yang kurang valid berarti validitas rendah.

Untuk menentukan validitas, terlebih dahulu dilakukan uji coba atau *try out*. Validitas variabel X dan Y dilakukan dengan cara menganalisis perbutir item yang selanjutnya dikonsultasikan dengan r kritik *product moment*. Untuk cara tersebut maka masing – masing skor tiap butir instrumen dimasukkan dalam rumus *korelasi product moment* dari Pearson.

Rumus tersebut sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x^2)\}\{n \sum y^2 - (\sum y^2)\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara X dan Y

n : Jumlah subyek penelitian

---

<sup>55</sup> Suharsimi Arikunto, *Ibid.*, hlm. 168

- X : Skor tiap item  
Y : Jumlah skor total item  
 $\sum x^2$  : Jumlah kuadrat skor setiap butir item  
 $\sum y^2$  : Jumlah kuadrat skor total item  
 $\sum xy$  : Jumlah hasil kali antara skor butir X dengan skor total butir Y

Setelah dilakukan uji coba angket instrumen untuk variabel komunikasi Interpersonal kepala sekolah yang terdiri dari 40 butir pernyataan diperoleh 36 pernyataan yang valid, yaitu pernyataan yang memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Misalnya untuk butir 1 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,797 sedangkan untuk  $r_{tabel}$  dengan  $N = 20$  adalah 0,444. Maka dapat disimpulkan bahwa butir 1 adalah valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Sedangkan uji coba untuk variabel kepuasan kerja guru yang terdiri dari 40 butir pernyataan diperoleh 36 pernyataan yang valid, yaitu pernyataan yang memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Misalnya untuk butir 2 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,464 sedangkan untuk  $r_{tabel}$  dengan  $N = 20$  adalah 0,444. Maka dapat disimpulkan bahwa butir 2 adalah valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

## b. Perhitungan Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.<sup>56</sup>

Untuk menghitung reliabilitas variabel X dan Y digunakan rumus *Alpha*.<sup>57</sup> Rumus *Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, berikut ini rumus *Alpha*:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{11}$  : Reliabilitas instrumen
- $k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sigma_b^2$  : Jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  : Varians total
- Jika  $r_h > r_t$  : Instrumen dinyatakan reliabel
- Jika  $r_h < r_t$  : Instrumen dinyatakan tidak reliabel

Setelah dilakukan uji coba terhadap kedua instrumen, maka diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel X adalah 0,963 dan variabel Y adalah 0,957. Maka diperoleh kesimpulan bahwa angket variabel X dan variabel Y memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

---

<sup>56</sup> Arikunto Suharsimi, *Ibid.*, hlm. 178.

<sup>57</sup> *Ibid.*, hlm. 195.

## F. Teknik Analisis Data Statistik.

Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Uji normalitas ( uji lilieforce / chi kuadrat )

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji liliefors<sup>58</sup>. Dengan rumus sebagai berikut :

$$L_0 = | F(Z_i) - S(Z_i) |$$

Keterangan :

$L_0$  : Harga mutlak terbesar  
 $F_{(z_i)}$  : Peluang angka baku  
 $S_{(z_i)}$  : Proporsi angka baku

Untuk menguji normalitas ini, maka langkah – langkah yang ditempuh adalah :

- Pengamatan  $X_1, X_2, \dots, X_n$  dijadikan bilangan baku  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  dengan menggunakan rumus baku  $Z_1 = \left( X - \frac{X}{S} \right)$ ,  $X$  dan  $S$  masing – masing merupakan rata – rata dan simpangan baku sample.
- Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang  $F_{(z_i)} = P ( Z \leq Z_1 )$ .
- Selanjutnya dihitung proporsi  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  yang lebih kecil atau sama dengan  $Z_i$ . Jika proporsi ini dinyatakan oleh  $S_{(z_i)}$ , maka  $S_{(z_i)} =$  banyaknya  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  yang  $\leq Z_i / n$

---

<sup>58</sup> Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung : Tarsito, 2005) hlm 466



- d) Hitunglah selisih  $F_{(zi)} - S_{(zi)}$  kemudian tentukan harga mutlaknya.
- e) Ambil harga yang paling besar di antara harga – harga mutlak selisih tersebut.

Kriteria normalitas :

$L_0 < L_{tabel}$  : Hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, dengan kesimpulan data berdistribusi normal.

$L_0 > L_{tabel}$  : Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dengan kesimpulan data berdistribusi normal.

## 2. Uji linieritas ( $\hat{Y} = a + bX$ )

Uji linieritas digunakan untuk menyatakan hubungan fungsional antara variabel X dan variabel Y, rumus yang digunakan adalah rumus linier dengan menggunakan persamaan<sup>59</sup>:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  : Variabel kriterium  
X : Variabel Predictor  
a : Bilangan konstan  
b : Koefisien arah regresi linier

Adapun rumus dalam mencari bilangan konstan (a) dan koefisien arah regresi (b) dalam rumus Linier adalah<sup>60</sup>:

---

<sup>59</sup> *Ibid.*, hlm. 312.

<sup>60</sup> *Ibid.*, hlm. 315.

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum x^2 - (\sum X)^2}$$

Langkah selanjutnya dari analisis regresi adalah menentukan ketepatan persamaan estimasi yang dihasilkan. Untuk mengetahui ketetapan persamaan dapat digunakan kesalahan standar estimasi yang diberi simbol ( $S_e$ ) ditentukan rumus sebagai berikut:

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - a \sum XY}{n-2}}$$

Tahap selanjutnya adalah pengujian terhadap koefisien regresi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berhubungan dengan variabel terikat (Y) melalui perumusan sebagai berikut:

Ho :  $\beta = 0$  ( tidak terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y ).

Ha :  $\beta \neq 0$  ( terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y )

Hal ini dapat ditunjukkan melalui uji -t dengan rumus:

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Nilai kritis pengujian ditentukan dengan memperhatikan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau  $dk = n - 2$  dan taraf signifikan  $\alpha = 0,5$ .

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui kedudukan suatu hipotesis, apakah hipotesis diterima atau ditolak. Pengujian ini digunakan teknik *Korelasi Product Moment* untuk memperoleh koefisien korelasi ( $r$ ), rumusnya adalah sebagai berikut:<sup>61</sup>

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

selanjutnya menentukan pengujian hipotesis statistik, dimana:

$$H_0 : \rho_{XY} = 0$$

$$H_a : \rho_{XY} > 0$$

$H_0$  : tidak ada hubungan yang positif antara Komunikasi Interpersonal kepala sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.

---

<sup>61</sup> Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, hlm. 274.

$H_a$  : ada hubungan yang positif antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.

Untuk perhitungan taraf signifikansi menggunakan rumus uji – t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

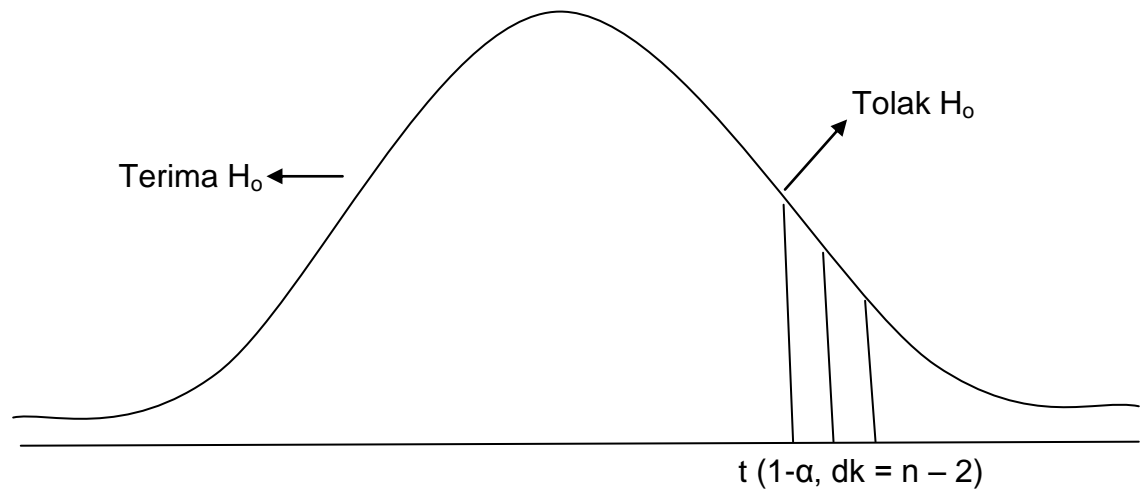
Dari tabel yang dihasilkan pada  $dk = n - 2$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Dan tabel yang dihasilkan pada  $dk = n - 2$  serta taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka kriterianya adalah  $H_0$  ditolak.

Tahap berikutnya adalah menentukan daerah kriteria penolakan hipotesis.



Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

### G. Hipotesis Statistik.

Pada pengujian hipotesis digunakan teknik korelasi Product Moment untuk memperoleh koefisien korelasi ( $r$ ). Kemudian koefisien korelasi ini akan digunakan dalam pengujian hipotesis statistik. Rumus untuk perhitungan korelasi Product Moment sebagai berikut:<sup>62</sup>

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Adapun hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0 ; H_a : \rho \neq 0$$

Keterangan:

<sup>62</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2002), h. 148

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan yang positif antara kebijakan sertifikasi guru dengan profesionalisme guru.

$H_a$  : Terdapat hubungan yang positif antara kebijakan sertifikasi guru dengan profesionalisme guru.

Setelah mengetahui nilai ( $r$ ), kemudian untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis hipotesis melalui pengujian terhadap koefisien dengan menggunakan rumus berikut ini:<sup>63</sup>

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kemudian  $t_{\text{tabel}}$  yang dihasilkan pada  $dk = n - 2$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak  **$H_0 = \rho > 0$**

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_a$  diterima  **$H_a = \rho < 0$**

---

<sup>63</sup> Sudjana, *Op. Cit*, h. 380

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Karakteristik Sampel

Populasi guru SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat berjumlah 309 guru yang tersebar di tujuh sekolah. Dalam penelitian ini jumlah guru yang dijadikan responden sebanyak 31 guru. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*.

##### a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.

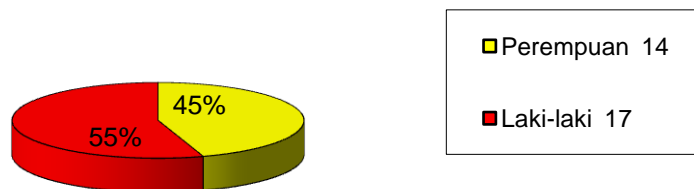
Guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika dilihat dari jenis kelamin, terdiri dari 25 guru perempuan atau sebesar 58% dari jumlah sampel dan 19 guru laki-laki atau sebesar 42% dari jumlah sampel. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel.4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	17	55%
2	Perempuan	14	45%
	Total	31	100%

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:

**Gambar 1. Diagram Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin**



Gambar. 4.1 Prosentase Jumlah Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia.

Frekuensi guru terbesar terdapat pada rentang usia 36-40 tahun yaitu sebanyak 11 guru atau sebesar 35,48%. Sedangkan frekuensi guru terkecil terdapat pada rentang usia 31-35 tahun sebanyak 1 guru atau sebesar 9,68 %.

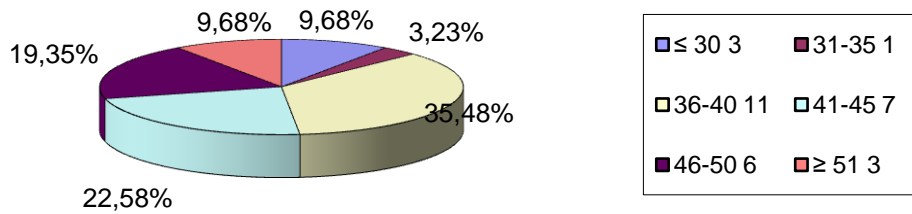
**Tabel. 4.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	%
1	≤ 30	3	9,68%
2	31-35	1	3,23%
3	36-40	11	35,48%
4	41-45	7	22,58%
5	46-50	6	19,35%
6	≥ 51	3	9,68%
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>



Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:

**Gambar 2. Diagram Pie Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Usia**



Gambar 4.2. Prosentase Jumlah Guru Berdasarkan Usia

c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

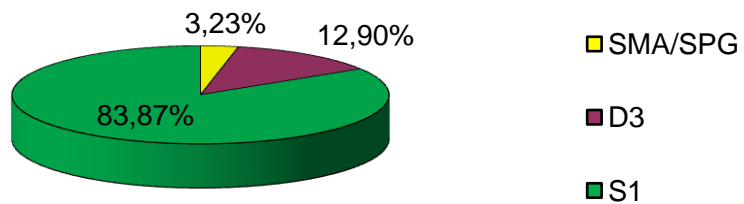
Frekuensi guru terbesar terdapat pada tingkat pendidikan Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 26 guru atau sebesar 83,87%. Sedangkan frekuensi guru terkecil terdapat pada tingkat pendidikan SMA/SPG yaitu sebanyak 1 guru atau sebesar 3,23%.

**Tabel. 4.3 Distribusi Frekuensi berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
1	SMA/SPG	1	3,23%
2	D3	4	12,90%
3	S1	26	83,87%
	Jumlah	31	100,00%

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:

**Gambar. 3 Diagram Pie Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan**



Gambar 4.3. Prosentase Jumlah Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan

## 2. Deskripsi Data di Lapangan

### a. Deskripsi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (Variabel X)

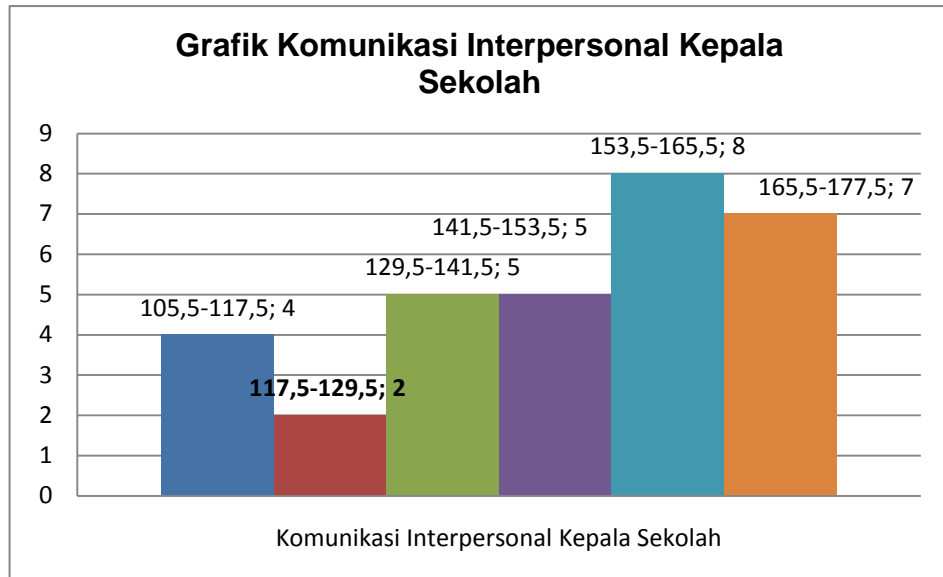
Variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah yang diteliti, menggunakan angket 36 item pernyataan, yang telah dijawab oleh guru SMP Negeri di kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat. Data komunikasi interpersonal kepala sekolah diperoleh dari 31 guru yang menjadi responden didapat skor tertinggi sebesar 177 dan skor terendah sebesar 106 dengan skor rata-rata sebesar 150,55 dan simpangan baku sebesar 20,26.

Perolehan data selengkapnya dijelaskan dengan tabel sebagai berikut :

**Tabel. 4.4 Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**

No	KELAS INTERVAL	Batas Kelas	Titik tengah	FREKUENSI	%
1	106-117	105,5 -117,5	111,5	4	12,9
2	118-129	117,5 -129,5	123,5	2	6,5
3	130-141	129,5 -141,5	135,5	5	16,1
4	142-153	141,5 -153,5	147,5	5	16,1
5	153-165	153,5 - 165,5	158,5	8	25,8
6	166-177	165,5 - 177,5	171,5	7	22,6
	<b>Jumlah</b>			<b>31</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi diatas dapat diketahui dari 29 orang responden yang mendapat skor dibawah skor rata-rata yaitu sebanyak 16 orang atau 51,6%, sedangkan yang mendapat skor diatas rata-rata sebanyak 15 orang atau 48,4%. dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.4. Grafik Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat pemunculan tertinggi terdapat pada batas kelas interval 153,5-165,5. Sedangkan pemunculan terendah terdapat pada batas kelas interval 117,5-129,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat komunikasi interpersonal kepala sekolah, dapat diperoleh dengan cara:

- 1) Mencari rentan nilai rata-rata untuk kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor komunikasi interpersonal kepala sekolah dikurangi simpangan baku dan rata-rata skor ditambah simpangan baku, hasilnya:

$$150,55 - 20,26 = 130,29 = 130$$

$$150,55 + 20,26 = 170,81 = 171$$

Jadi untuk kategori sedang rentang nilainya adalah 130 - 171

2) Menentukan rentang nilai rata-rata untuk kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 171 atau  $\geq 172$  sampai dengan skor tertinggi yaitu 172 – 177.

3) Untuk menentukan rata-rata tingkat kategori rendah yaitu dengan menentukan skor yang berada di bawah 130 atau  $\leq 129$  sampai dengan skor terendah didapat dengan demikian skor untuk kategori rendah berada antara nilai 106 – 129.

Untuk lebih jelas, maka kategori nilai profesionalisme guru dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Kategori rendah memiliki nilai rata-rata 106 – 129
- b) Kategori sedang memiliki nilai rata-rata 130 – 171
- c) Kategori tinggi memiliki nilai rata-rata 172 – 177

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh:

Rendah = 6 guru atau 19,35 %

Sedang = 21 guru atau 67,74 %

Tinggi = 4 guru atau 12,90 %

Berdasarkan ketentuan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata komunikasi interpersonal kepala sekolah dikategorikan

sedang, yaitu 21 orang responden yang mendapatkan skor antara 130-171.

b. Deskripsi Kepuasan Kerja Guru (Variabel Y)

Variabel kepuasan kerja guru yang diteliti menggunakan angket 36 item pernyataan, yang telah dijawab oleh guru SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat. Data Kepuasan kerja guru diperoleh dari 31 guru yang menjadi responden didapat skor tertinggi sebesar 168 dan skor terendah 128 sebesar dengan skor rata-rata sebesar 151,26 dan simpangan baku sebesar 9,4.

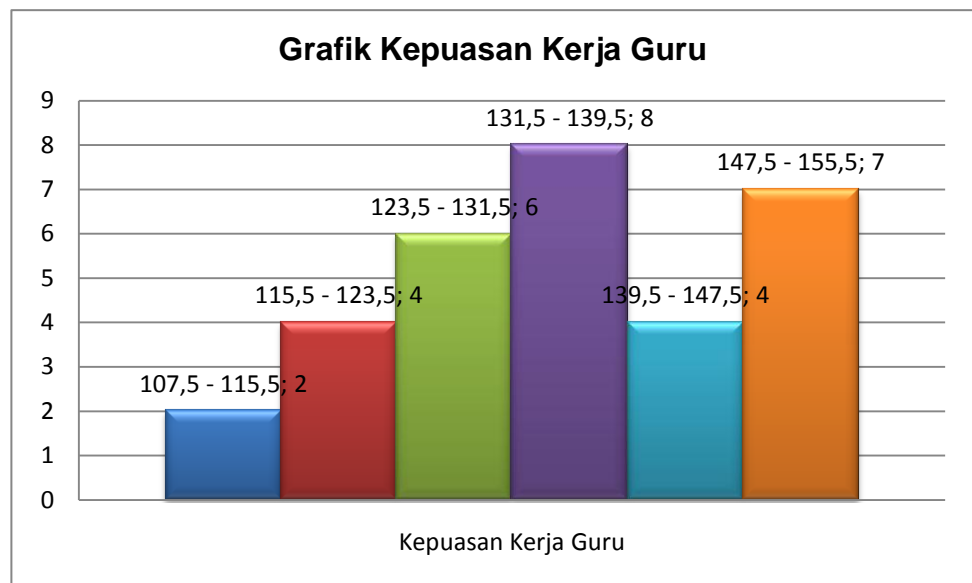
Perolehan data selengkapnya dijelaskan dengan tabel sebagai berikut :

**Tabel. 4.5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru**

No	KELAS INTERVAL	Batas Kelas	Titik tengah	FREKUENSI	%
1	128-134	127,5 -134,5	131	1	3,2%
2	135-141	134,5 -141,5	138	2	6,5%
3	142-148	141,5 -148,5	145	9	29,0%
4	149-155	148,5 -155,5	152	10	32,3%
5	154-162	155,5 - 162,5	157	3	9,7%
6	163-169	162,5 - 169,5	166	6	19,3%
	<b>Jumlah</b>			<b>31</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi diatas dapat diketahui dari 31 orang responden yang mendapat skor

dibawah skor rata-rata yaitu sebanyak 12 orang atau 38,7%, sedangkan yang mendapat skor diatas rata-rata sebanyak 19 orang atau 61,3%. dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5. Grafik Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat pemunculan tertinggi terdapat pada batas kelas interval 131,5-139,5. Sedangkan pemunculan terendah terdapat pada batas kelas interval 107,5-115,5. Untuk menentukan kepuasan kerja guru dapat diperoleh dengan cara:

- 1) Mencari rentan nilai rata-rata untuk kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor kepuasan kerja guru dikurangi

simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, hasilnya:

$$151,26 - 9,4 = 141,86 = 142$$

$$151,26 + 9,4 = 160,66 = 161$$

Jadi untuk kategori sedang rentang nilainya adalah 142 – 161

- 2) Menentukan rentan nilai rata-rata untuk kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 161 atau  $\geq 162$  sampai dengan skor tertinggi yaitu 162 – 169
- 3) Untuk menentukan rata-rata tingkat kategori rendah yaitu dengan menentukan skor yang berada di bawah 142 atau  $\leq 141$  sampai dengan skor terendah yang didapat dengan demikian skor untuk kategori rendah berada antara nilai 128 – 141.

Untuk lebih jelas, maka kategori nilai guru tentang kepuasan kerja dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Kategori rendah memiliki nilai rata-rata 128 -141
- b) Kategori sedang memiliki nilai rata-rata 142 – 161
- c) Kategori tinggi memiliki nilai rata-rata 162 – 169

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh:

Rendah = 3 guru atau 9,67 %

Sedang = 22 guru atau 70, 97 %



Tinggi = 6 guru atau 19,35 %

Berdasarkan ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata semangat kerja guru dikategorikan sedang, yaitu 22 orang responden yang mendapat skor antara 142-161.

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

### **1. Uji Normalitas**

Deskripsi data yang disajikan sebelumnya harus diuji apakah terpenuhi persyaratan analisis untuk pengujian hipotesis. Persyaratan analisis yang diperlukan adalah uji normalitas. Uji normalitas untuk menyatakan apakah data-data yang diperoleh sesuai atau tidak.

Berdasarkan pengujian normalitas yang menggunakan Liliefors, nilai kritis L dari  $n = 31$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  adalah 0,1591. Dari skor variabel X diperoleh  $L_o = 0,1486$ .<sup>64</sup> Dan skor Y diperoleh  $L_o = 0,0951$ .<sup>65</sup> Nilai  $L_o$  dari kedua variabel X dan Y terlihat bahwa  $L_{tabel}$  (angka kritis) lebih besar dari  $L_o$ , yang berarti bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

---

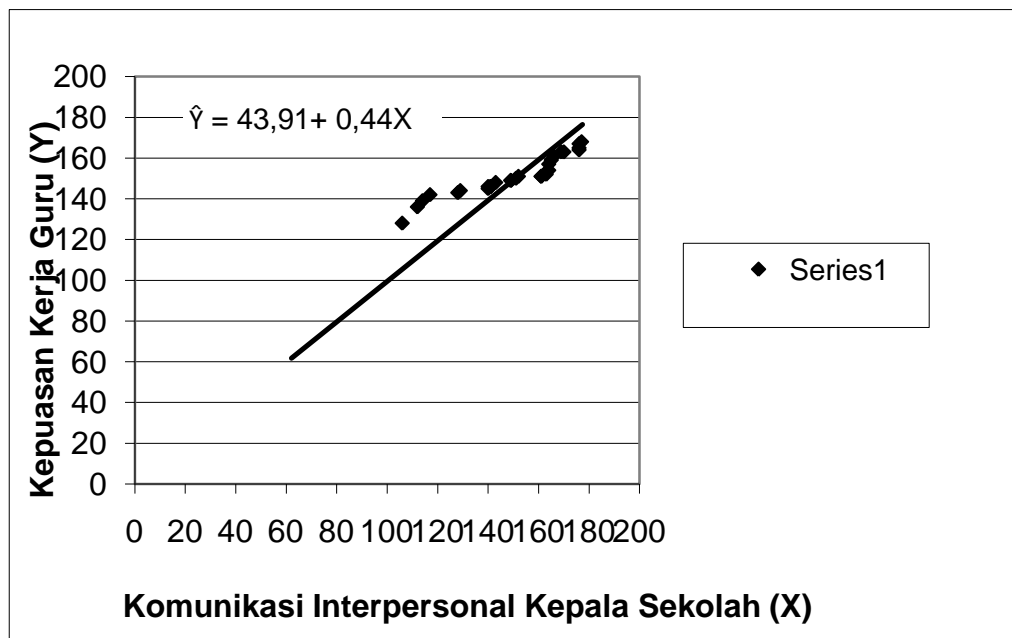
<sup>64</sup> Lampiran 16 *Uji Normalitas Variabel X*, h. 109.

<sup>65</sup> Lampiran 17, *Uji Normalitas Variabel Y* h. 110.

## 2. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linear antara kedua variabel dalam penelitian ini di dapat persamaan :

$\hat{Y} = 43,91 + 0,44X$  dapat digambarkan seperti pada grafik berikut ini:

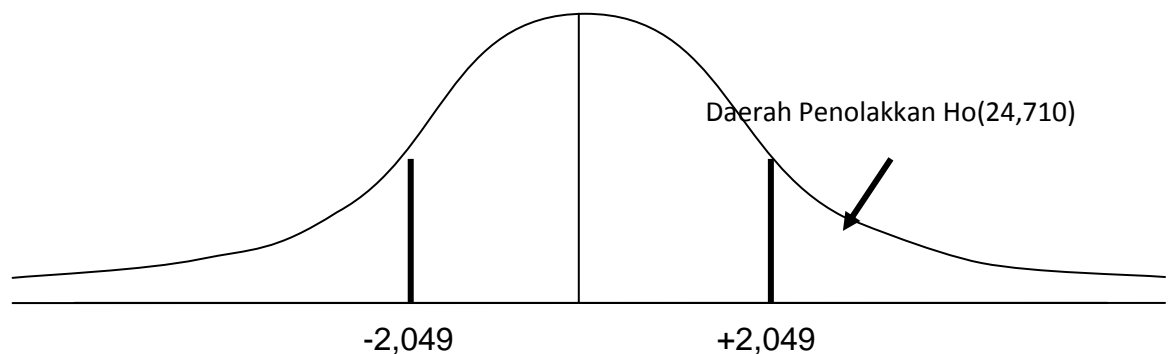


Gambar.4.6 Diagram Pencar Hubungan antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru.

Selanjutnya adalah regresi linier yaitu menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan  $dk = 29$  didapat standar eror estimasi (Se) sebesar 81,6620, ini menunjukkan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan cukup tinggi untuk menjelaskan nilai variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru. Kemudian dalam pengujian

terhadap koefisien regresi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $dk = 29$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ , maka kritis pengujian adalah  $t_{(n-k, \alpha/2)} = t_{(29, 0.025)} \pm 2.049$ .

Dari perhitungan yang dilakukan dapat diketahui kesalahan standar koefisien regresi ( $S_b$ ) adalah 0,0178 dengan demikian nilai  $t_{hitung}$  yang dihasilkan sebesar 24,710.<sup>66</sup>



Gambar 4.7. Kurva Hasil Uji t Dalam Uji Linearitas

Gambar kurva di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$  berarti nilai  $b$  secara statistik tidak sama dengan 0. sehingga dapat disimpulkan secara statistik variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah berhubungan dengan kepuasan kerja guru.

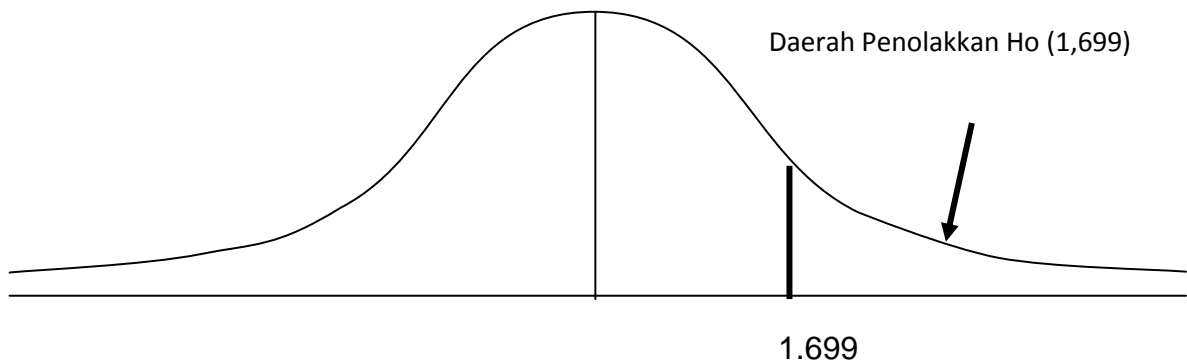
---

<sup>66</sup> Lampiran 20, *Koefisien Regresi*, h. 113.

### C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.

Kemudian pengolahan data dari data yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi product moment, maka diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.4757.<sup>67</sup> Sedangkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,686.<sup>68</sup> Untuk uji satu pihak dengan  $dk = 29$  serta taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  dari daftar signifikansi diperoleh  $t_{0,95}$  adalah sebesar 1,699. Ini berarti bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .



Gambar 4.8. Kurva Hasil Uji t Dalam Uji Hipotesis

Dari gambar kurva diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ , sehingga dapat disimpulkan :

<sup>67</sup> Lampiran 21, *Koefisien Korelasi untuk Pengujian Hipotesis*, h. 114.

<sup>68</sup> Lampiran 22, *Pengujian Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji t*, h. 115.

1. Hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.
2. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat hubungan antara hubungan antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.

Dari hasil harga  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  kesimpulannya adalah tinggi rendahnya komunikasi interpersonal kepala sekolah terdapat hubungan dengan kepuasan kerja guru, makin tinggi atau tepatnya komunikasi interpersonal kepala sekolah makin tinggi pula semangat kerja guru.

Sedangkan koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 22,63%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat adalah sebesar 22,63% sedangkan 77,37% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar komunikasi interpersonal kepala sekolah.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Product Moment antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,4757 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji  $t$  diperoleh sebesar 3,686. Berdasarkan tabel Uji- $t$  terlihat bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  melakukan uji satu pihak pada  $dk=29$  ( $31-2$ ) dan taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  didapat  $t_{tabel} = 1,699$  dan  $t_{hitung} 3,686$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan dapat diterima. Dengan demikian, terlihat adanya hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat, atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.

Kontribusi yang diberikan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kepuasan kerja guru adalah sebesar 0,4757 atau 22,63%. Dari nilai tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif pada kepuasan kerja guru, disamping faktor-faktor yang lainnya.

Menurut hasil interpretasi data dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat sudah baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-

rata yang diperoleh sebagian besar sampel guru (35 sampel), yaitu berada pada rentang skor antara 146 - 168 yang termasuk dalam kategori rata-rata sedang.

Sementara hasil interpretasi data kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Jakarta Barat juga tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh sebagai besar sampel guru (21 guru), yaitu berada pada rentang skor antara 130 – 171 yang termasuk dalam kategori rata-rata sedang.

Mengenai kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalderes Kota Administrasi Jakarta Barat yang cukup baik dapat dilihat dari adanya sistem promosi yang adil dan kepala sekolah (supervisor) yang memberikan kesempatan guru dalam mengeluarkan pendapat, melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, menghargai pekerjaan guru serta melakukan komunikasi dua arah antara kepala sekolah dengan guru. Selain itu, kepuasan kerja guru yang cukup baik juga dapat dilihat dari sikap teman sekerja yang saling menghormati, saling mendukung, saling memberikan kritik dan saran yang membangun.

Hal tersebut sama seperti yang diungkapkan Stephen Robbins. Menurut Stephen Robbins, faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek, seperti:

1) pekerjaan itu sendiri; 2) penyeliaan (supervisor); 3) upah 4) kesempatan promosi; 5) hubungan dengan rekan sekerja.<sup>69</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, hipotesis penelitian penulis dapat diterima dan dibuktikan dengan kebenarannya.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data yang digunakan terbatas pada jawaban responden dari kisi-kisi soal yang telah disebar oleh peneliti. Yang belum tentu mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti.
2. Pengambilan sampel dalam penelitian ini masih jauh dari jumlah populasi yang ada di kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.

---

<sup>69</sup> Stephen Robbins, Perilaku Organisasi, (Jakarta, Indeks, 2003), h. 102.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data secara empiris bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Kalideres kota Administrasi Jakarta Barat yang diperoleh dari 31 guru yang menjadi responden didapat skor tertinggi sebesar 177 dan skor terendah sebesar 106 dengan skor rata-rata sebesar 150,55. Komunikasi interpersonal kepala sekolah meliputi rasa empati, sifat positif, percaya, sikap sportif, dan sikap terbuka.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data secara empiris bahwa kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat yang diperoleh dari 31 guru yang menjadi responden didapat skor tertinggi sebesar 168 dan skor terendah 128 sebesar dengan skor rata-rata sebesar 151,26. Kepuasan kerja guru terlihat dari beberapa aspek yaitu (1) Perasaan Terhadap Gaya Kepemimpinan kepala sekolah (2) Perasaan Terhadap Penghasilan, (3)

Perasaan Terhadap Kondisi Kerja, dan (4) Perasaan Terhadap Rekan Kerja.

Secara empiris penelitian telah berhasil menguji adanya hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat. Adapun sifat hubungan tersebut adalah bersifat positif. Hal ini dapat dilihat dari data yang telah dianalisis bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$ , yaitu  $3,686 > 1,699$ .<sup>70</sup> Pada taraf signifikansi  $\alpha=0.05$  sehingga dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan yang sedang diantara kedua variabel. Dengan nilai  $t_{hitung} = 3,686$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang baik antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.

## **B. Implikasi**

Kepuasan kerja guru merupakan suatu sikap menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pada dasarnya kepuasan kerja sangat diperlukan oleh guru dalam mengaktualisasikan dirinya. Apabila guru sudah mengalami kepuasan kerja maka mereka akan giat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Sedangkan guru yang

---

<sup>70</sup> Lampiran 24, h. 142.

tidak mengalami kepuasan kerja maka terlihat guru tersebut dalam mengerjakan tugasnya dengan malas-malasan. Jika itu terjadi maka proses belajar mengajar di sekolah tidak berjalan dengan lancar. Mengenai kepuasan kerja guru bisa ditingkatkan dengan kondisi lingkungan yang kondusif di sekolah. Hal itu bisa diterapkan didalam budaya organisasi sekolah.

Sehingga terdapat implikasi penelitian ini yaitu:

1. Menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat.
2. Dengan adanya penelitian ini dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.
3. Diperlukan komunikasi interpersonal kepala sekolah yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.
4. Kegiatan komunikasi interpersonal kepala sekolah dapat dilakukan dengan baik, jika seorang kepala sekolah itu memahami seluk beluk komunikasi yang baik dan situasi sekolah tersebut. Kepala sekolah harus bisa menerapkan dan mengaplikasikan komunikasi interpersonal yang baik dan tepat sasaran sehingga komunikasi antara seorang kepala sekolah dengan guru berlangsung dengan baik.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi penelitian ini, beberapa saran diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat, upaya untuk meningkatkan Komunikasi interpersonal harus terus dilakukan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru. Baik melalui pendekatan persuasif maupun melalui berbagai event misalnya; penataran, pelatihan, ataupun melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.
2. Bagi para guru, hendaknya lebih memperhatikan tugasnya sebagai guru, walaupun dalam hal kepuasan kerjanya belum terpenuhi tetapi tetap menjalankan tugasnya sebagai seorang pengajar agar tidak berdampak buruk kepada para peserta didiknya di sekolah.
3. Bagi kantor dinas terkait yang jajarannya berada diatas kepala sekolah hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau masukan dalam menentukan suatu kebijakan yang ada hubungannya dengan kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan dalam hal meningkatkan kepuasan kerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Blake, Reed. H dan Edwin O. Haroldsen, *Taksonomi Konsep Komunikasi*, Surabaya: POPYRUS, 2009
- Cangara, Hafield, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004
- Effendi, Onong Uchjana, *Ilmu Komunikasi dan Praktek*, Bandung: Rosdakarya, 1992
- \_\_\_\_\_, *Ilmu Komunikasi dan Praktek*, Bandung: Rosdakarya, 2005
- Luthans, Fred, *Organizational Behaviour*, New York: McGraw-Hill, 1995
- \_\_\_\_\_, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: ANDI, 2009
- Liliweri, Alo, *Komunikasi Interpersonal*, Bandung: Cipta Aditya Bakti, 1991
- \_\_\_\_\_, *Perspektif Teoritis Komunikasi Antar Pribadi*, Bandung: Citra Adhi Bakti, 1994
- Muhammad, Arni, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Angkasa, 1995
- \_\_\_\_\_, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- Mukhtar & Ervin A. Priambodo, *Mengukur Prestasi*, Jakarta: Misaka Galiza, 2002
- Pearson, Judy et al., *Human Communication*, New York: McGraw-Hill, 2008
- Rahman, *Pesan Strategis dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jatinangor: Alqa Print, 2006
- Rakhmat, Jalaludin, *Psikologi Industri*, Bandung: Rosdakarya, 2003
- Robbins, Stephans P., *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT INDEKS, 2003
- Sofyandi, Herman & Iwa Garniwa, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007

Wahjosumidjo, *Keputusan Kepala Sekolah*, Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2002

\_\_\_\_\_, Guru, (<http://id.wikipedia.org>)

Warmansaja, *Indikator Kepuasan Kerja*, 2009, (<http://kerjoanku.wordpress.com>)

\_\_\_\_\_, *Indikator Kepuasan Kerja*, (<http://jurnal-sdm.blogspot.com>)

\_\_\_\_\_, *Kepuasan Kerja Guru*, (<http://id.wikipedia.org>)

\_\_\_\_\_, *Komunikasi*, (<http://www.wikipedia.org>)

\_\_\_\_\_, *Kepuasan Kerja*, (<http://www.scribd.com>)

\_\_\_\_\_, *Faktor – faktor Kepuasan Kerja*, (<http://Jurnal-sdm.blogspot.com>)

\_\_\_\_\_, (<http://www.kamus-online.com>)

Ahmad Sudrajat, *Profesionalisme Kepala Sekolah*, 2008 (<http://ahmadsudrajat.wordpress.com>)

Atika Dyah, *Pengertian Komunikasi*, (<http://atika-dyah.blogspot.com>)

Donny Januardi, *Kepuasan Kerja*, 2009 (<http://detik.net>)

Meiliemma, *Kuliah I Pengantar Ilmu Komunikasi*, 2006 (<http://meiliemma.wordpress.com>)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**WAHYU SINARNO**, lahir di Purbalingga Jawa Tengah pada tanggal 17 Nopember 1987. Sebagai anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Hadi Prawiro Ari Muslim dan Ibu Endah Wasiah.

Menyelesaikan Taman Kanak – kanak di TK Muthmainah pada tahun 1994, kemudian menyelesaikan Sekolah Dasar di SDS Al-Qomar Jakarta pada tahun 2000, kemudian melanjutkan ke SMP Negeri 249 Jakarta dan lulus pada tahun 2003. Melanjutkan ke SMA Negeri 56 Jakarta dan lulus pada tahun 2006.

Pada Tahun 2006 melanjutkan pendidikan tinggi ke Universitas Negeri Jakarta dan masuk melalui Jalur Ujian Mandiri Jurusan Manajemen Pendidikan. Selama menjalankan pendidikan formal juga menjalankan usaha penjualan barang – barang peralatan komputer hingga sekarang.