

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA SMP NEGERI 6 CILEGON KECAMATAN PULOMERAK KOTA CILEGON

Urfi

urfirahimudin2015@gmail.com

Universitas Bina Bangsa (UNIBA BANTEN)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 6 Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 6 Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon yaitu sebanyak 54 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampling jenuh atau seluruh populasi yaitu sebanyak 54 orang. Teknik analisa data menggunakan uji regresi, analisis jalur, serta uji statistik T. Data penelitian diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada guru SMP Negeri 6 Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon. Hasil penelitian diperoleh dari hasil uji hipotesis bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan hasil penelitian ini bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 6 Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

Kata Kunci: komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja guru.

1. PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam proses pendidikan. Guru sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan peserta didik, mempunyai peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan serta pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu penentu mutu pendidikan adalah kinerja guru. Tanpa guru, pendidikan hanya akan menjadi slogan muluk karena segala bentuk kebijakan dan program pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja pihak yang berada di garis terdepan yaitu guru.

Seorang guru mempunyai tugas untuk mengajar, mendidik, membimbing mengarahkan dan menjadi teladan yang baik bagi para peserta didik. Oleh karena itu, dengan tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya pendidikan yang bermutu. Guru sebagai pendidik profesional bukan saja dituntut

melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Dengan demikian guru dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam keberhasilan melaksanakan tugas-tugas pembelajaran secara profesional.

Menurut Supardi (2014;54), sebagai pendidik profesional guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Dengan demikian guru dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam keberhasilan melaksanakan tugas-tugas pembelajaran secara profesional.

Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkat terutama para generasi mudanya. Sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu memahami tantangan masa depan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana pembelajaran yang menyenangkan, memiliki kepribadian yang dapat diteladani peserta didik, dan mampu berkomunikasi dengan baik sehingga menciptakan suasana yang harmonis dan peserta didik merasa nyaman dalam menuntut ilmu bersama. Komunikasi merupakan suatu yang mengikat kesatuan organisasi dan sendi dasar terjadinya sebuah interaksi sosial. Dengan berkomunikasi akan terjadi kesepahaman atau adanya saling pengertian antara satu dengan yang lain.

Komunikasi dirasakan sangat penting di dalam suatu organisasi, begitu pula pada lembaga pendidikan. Dengan komunikasi, tujuan dari lembaga pendidikan akan mudah tercapai jika diiringi dengan nuansa komunikasi yang hidup, baik komunikasi antara atasan dengan bawahan, maupun komunikasi antara bawahan dengan bawahan. Komunikasi antara kepala sekolah dengan para guru, staf, karyawan, maupun siswanya. Komunikasi menyentuh semua aspek kehidupan masyarakat, karenanya patut disadari oleh semua orang untuk memperhatikan bagaimana kita berkomunikasi dengan baik, agar tidak menimbulkan kesalahpahaman atau salah pengertian antara satu dengan yang lain.

Selanjutnya, organisasi sekolah yang merupakan lingkungan kerja guru menjadi salah satu faktor dari kinerja guru. Lingkungan kerja berperan penting dan besar pengaruhnya terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang berada di sekitar guru perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja guru. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang berperan penting dan besar pengaruhnya terhadap kinerja guru dapat memperhatikan faktor dalam lingkungan kerja, misalnya letak kelas yang berdekatan dengan keramaian yang menimbulkan kebisingan maupun dari dalam kelas atau kantor itu sendiri seperti tata letak yang kurang menyenangkan, hal ini akan berpengaruh pada kegiatan belajar mengajar.

Lingkungan kerja dapat berupa semua keadaan yang berbentuk fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja.

Kepuasan individu dalam bekerja seorang guru dapat mendorong kinerja guru. Kepuasan kerja guru dapat dilihat jika para guru bersemangat dalam bekerja,

mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Oleh karena itulah setiap sekolah akan selalu berusaha dengan berbagai cara agar para guru mempunyai moral kerja yang tinggi dengan harapan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja yang tinggi pula. Kepuasan kerja menyangkut keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana guru sebagai pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya tampak dalam sikap positif pada pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja, guru tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja guru akan buruk. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi menurunnya guru pegawai dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja sekolah sebagai organisasi pendidikan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 6 Kota Cilegon yang berjumlah 54 orang.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non probabilitas dengan pengambilan sampel seluruh populasi atau sampling jenuh yaitu sebanyak 54 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi, komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Tabel 1
Statistik Deskriptif.

Statistics Descriptive		Komunik	Lingkung	Kepuasa	Kinerja
N	Valid	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0
Mean		46,87	48,19	48,20	48,59
Std. Deviat		4,711	7,905	5,557	6,869
Variance		22,190	62,493	30,882	47,189
Sum		2531	2602	2603	2624

Dari tabel 1 diketahui rata-rata (mean) variabel X1 (Komunikasi Interpersonal) sebesar 46,87 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,711, variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 48,19 dengan nilai standar deviasi sebesar 7,905, variabel Z (Kepuasan Kerja) sebesar 48,20 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,557 sedangkan variabel Y (Kinerja) sebesar 48,59 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,869.

Uji Validitas Data

Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X1)

Tabel 2
Korelasi Variabel Komunikasi Interpersonal (X1)

Correlations		
		Komunika
Pearson Correlation	Komunikasi	1,000
	X _{1_1}	,524
	X _{1_2}	,489
	X _{1_3}	,546
	X _{1_4}	,692
	X _{1_5}	,631
	X _{1_6}	,659
	X _{1_7}	,633
	X _{1_8}	,686
	X _{1_9}	,754
	X _{1_10}	,731
	X _{1_11}	,600
	X _{1_12}	,571

Dari tabel 2 dapat diketahui, bahwa seluruh item r hitung di atas r tabel sehingga semua item variabel komunikasi interpersonal (X1) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel 0,2681.

Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 3
Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Correlations		
		Lingkungan
Pearson Correlation	Lingkung	1,000
	X _{2_1}	,789
	X _{2_2}	,789
	X _{2_3}	,867
	X _{2_4}	,881
	X _{2_5}	,863
	X _{2_6}	,920
	X _{2_7}	,869
	X _{2_8}	,908
	X _{2_9}	,773
	X _{2_10}	,736
	X _{2_11}	,728
	X _{2_12}	,664

Dari tabel 3 dapat diketahui, bahwa seluruh item r hitung di atas r tabel sehingga semua item variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel sebesar 0,2681.

Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4
Korelasi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Correlations		
		Kepuasan
Pearson Correlation	Kepuasan	1,000
	Z ₁	,356
	Z ₂	,382
	Z ₃	,435
	Z ₄	,824
	Z ₅	,790
	Z ₆	,757
	Z ₇	,807
	Z ₈	,867
	Z ₉	,862
	Z ₁₀	,843
	Z ₁₁	,812
	Z ₁₂	,812

Dari tabel 4 dapat diketahui, bahwa seluruh item r hitung di atas r tabel sehingga semua item variabel kepuasan kerja (Z) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel 0,2681.

Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5
Korelasi Variabel Kinerja (Y)

Correlations		
		Kinerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000
	Y ₁	,801
	Y ₂	,776
	Y ₃	,756
	Y ₄	,816
	Y ₅	,883
	Y ₆	,916
	Y ₇	,883
	Y ₈	,880
	Y ₉	,841
	Y ₁₀	,822
	Y ₁₁	,864
	Y ₁₂	,793

Dari tabel 5 dapat diketahui, bahwa seluruh item r hitung di atas r tabel sehingga semua item variabel Kinerja (Y) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel 0,2681.

Uji Reliabilitas Variabel

Tabel 6
Cronbach Alpha Komunikasi Interpersonal (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,855	12

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Komunikasi interpersonal (X_1) sebesar 0,855 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 7
Cronbach Alpha Lingkungan kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,954	12

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,954 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 8
Cronbach Alpha Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,909	12

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai Cronbach Alpha variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,909 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 9
Cronbach Alpha Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	12

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,961 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya

Analisis Jalur

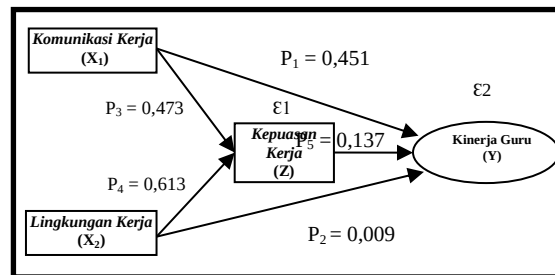
Analisis jalur (*path analysis*) pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 untuk membantu mengolah data. Hasil pengujian (*path coefficient*) pengaruh langsung dengan α 0,05 disajikan pada tabel 10.

Tabel 10

Var Indep	Var Depe	Koe fisien	sign	T	ket
Komunik	Kinerja	,451	,025	2,311	Tidak Sign
Lingkung	Kinerja	,009	,929	,089	Tidak Sign
Kepuasan	Kinerja	,473	,008	2,785	Tidak Sign
Komunik	Kepuasan	,613	,000	4,506	Signifikan
Lingkung	Kepuasan	,137	,097	1,692	Tidak Sign

Berdasarkan dari hasil tabel 10 dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p_1) 0,451. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p_2) 0,009. Variabel komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien (p_3) 0,473. Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien (p_4) 0,613, dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p_5) 0,137.

Gambar 2
Hasil pengolahan analisis jalur



Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pengaruh langsung yang telah dilakukan, maka persamaan struktur seperti berikut:

$Z = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + \varepsilon_1$ (Persamaan struktur 1)

$Z = 0,473X_1 + 0,613 X_2 + \varepsilon_1$

$Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YZ} + \varepsilon_2$ (Persamaan struktur 2)

$Y = 0,451X_1 + 0,009X_2 + 0,137Z + \varepsilon_2$

Hasil Uji Hipotesis

Ketujuh hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya akan diuji menggunakan uji regresi, analisis jalur dan uji statistik T.

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ($2,311 > 2,007$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,025 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima.

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja lebih kecil dari T tabel ($0,089 < 2,007$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi ($0,929 > 0,05$). Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 2 ditolak.

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ($2,785 > 2,007$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi ($0,08 > 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 3 diterima.

Uji Hipotesis 4

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel kepuasan kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel kepuasan kerja lebih besar dari T tabel ($4,506 > 2,007$). Dan juga nilai probabilitas

yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 4 diterima.

Uji Hipotesis 5

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja lebih kecil dari T tabel ($1,692 < 2,007$). Nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi ($0,097 > 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 5 ditolak.

Uji Hipotesis 6

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, diperoleh nilai P1 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,451. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P3 sebesar 0,473 dan nilai P5 sebesar 0,137. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,473) \times (0,137) = 0,065$. Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ($0,451 > 0,065$), maka hubungan yang terjadi adalah hubungan langsung, artinya komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 6 ditolak.

Uji Hipotesis 7

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, diperoleh nilai P2 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,009. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P4 sebesar 0,613 dan nilai P5 sebesar 0,137. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,613) \times (0,137) = 0,084$. Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih kecil dari hubungan tidak langsung ($0,009 < 0,084$), maka hubungan yang terjadi adalah hubungan tidak langsung, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 7 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya variabel komunikasi interpersonal pada penelitian ini menyebabkan adanya pengaruh dan peningkatan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Elfira Oktarina, Makhdalena, Caska, (2020), dan Reny Diana, Syarwani Ahmad, Achmad Wahidy (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.

Kemudian hasil uji hipotesis lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya dalam penelitian ini faktor peningkatan kinerja guru kemungkinan besar bukan disebabkan oleh lingkungan kerja. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Hamsiah Djafar, Hasmiati Eka Putri, Putri Nurbaiti, Zulfikar Hamzah (2021), dan Andika Pramana Nugraha (2020), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil uji hipotesis kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Diana Sulianti K. L. Tobing (2009), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya dalam penelitian ini terjadinya pengaruh dan signifikan antara komunikasi interpersonal kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya dalam penelitian ini tidak terjadinya pengaruh dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hubungan langsung, artinya komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hubungan yang terjadi adalah hubungan tidak langsung, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Kemudian komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 6 Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personal, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010)
- Andika Pramana Nugraha. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. Psikoborneo, Vol 8, No 2, 2020:221-227 ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017)
- Buchari Zainun, Teori Perilaku Organisasional, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2013)
- Dermawati, Penilaian Angka Kredit Guru, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Diana Sulianti K. L. Tobing. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL.11, NO. 1, MARET 2009: 31-37

- Elfira Oktarina, Makhdalena, Caska. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kota Pekanbaru. Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan), Juni 2020 Volume 8, No 1 p-ISSN 2338-5278
- Hani Handoko. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2017).
- Hadari Nawawi, Dasar-Dasar Motivasi, (Bandung. Balai Aksara, 2014)
- Hamzah B. Uno. Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia. (Jakarta: Bumi Aksara. 2014)
- Hamsiah Djafar, Hasmiati Eka Putri, Putri Nurbaiti, Zulfikar Hamzah. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Madani Pao-Pao. edu-Leadership Volume 1, Nomor 1 Februari – Juli 2021
- Husaini Usman. Menjadi Guru Profesional. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2014)
- Kartono Kartini, Menyiapkan dan Memandu Karir, (Jakarta: CV Rajawali. 2012)
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018)
- Martinus Yamin. Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP. (Jakarta: Gaung Persada Press. 2011)
- Muchdarsyah Sinungan, Dasar-Dasar Motivasi, (Jakarta. Bumi Aksara, 2010)
- Nanang Priatna, Pengembangan Profesi Guru, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013)
- Ngaling Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019)
- Reny Diana, Syarwani Ahmad, Achmad Wahidy. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Tambusai: Volume 4 Nomor 3 Halaman 1828-1835 Tahun 2020 ISSN: 2614-6754 E-ISSN: 2614-3097
- Robbin Stephen P., Perilaku Organisasi, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2017)
- Sardiman AM. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014)
- Sukandi, Guru Powerfull Guru Masa Depan, (Bandung: Kolbu, 2011) .
- Supardi. Kinerja Guru. (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2016)
- Syaiful Sagala, Administrasi Pendidikan Kontemporer (Bandung : Alfabeta, 2000)
- Sondang P Siagian. Manajemen Sumberdaya Manusia. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2018)
- Sri Rahmi, Manajemen Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Sukandi, Guru powerfull Guru Masa Depan, (Bandung: Kolbu, 2011)
- Supardi. Kinerja Guru. (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2016)
- Sutrisno, Edy. Budaya Organisasi. (Jakarta: Kencana-Prenada Media Group. 2010)
- Veithzal Z. Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2018)
- Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019)
- Zamroni, Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural, (Yogyakarta: Gavin Kalam Utama, 2011)