

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN INTERVENING KEPUASAN KERJA  
PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 6 CILEGON  
KOTA CILEGON**

Urfi<sup>1</sup>, Furtasan Ali Yusuf<sup>2</sup>, B. Herawan Hayadi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Pascasarjana Universitas Bina Bangsa

[1urfirahimudin2015@gmail.com](mailto:1urfirahimudin2015@gmail.com) , [2faysaabadi@gmail.com](mailto:2faysaabadi@gmail.com) ,

[3b.herawan.hayadi@gmail.com](mailto:3b.herawan.hayadi@gmail.com).

**ABSTRACT**

*Teachers' performance is influenced by transactional leadership and principal supervision, as well as teachers' work motivation. This study aims to analyze the influence of Interpersonal communication and work environment on teacher performance with the mediation of job satisfaction. This study employs a quantitative method with a survey technique. The research population is all junior high school (SMP 6) teachers, Cilegon City. The research sample was determined using a proportional stratified random sampling technique with strata based on the level of teacher education. Data was collected using questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data obtained was analyzed using descriptive and inferential statistical techniques. Based on the results of the validity and reliability tests, all research instruments used in this study, namely the instruments for measuring the variables of Performance (Y), Transactional Leadership (X1), Supervision (X2), and Work Motivation (Z), have met the requirements. All items in each instrument have a calculated *r* value greater than the *r* table value (0.1816), indicating that all items have a significant correlation with the variable being measured, so that the instrument is considered valid. In addition, all instruments have an Alpha coefficient value greater than 0.8, indicating that the instrument has a high level of reliability, so that the measurement results can be trusted and consistent. Thus, the research instruments used in this study can be said to be valid and reliable, so they are suitable for use in research to measure the predetermined variables.*

**Keywords:** *performance, job satisfaction, work environment, interpersonal communication*

**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, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru sekolah menengah pertama negeri 6 Cilegon sebanyak 52 orang dan guru sekolah menengah pertama negeri 3 Cilegon sebanyak 54 orang, maka total populasi adalah sebanyak 106 orang. Teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling dilakukan dengan metode sampling jenuh atau seluruh populasi yaitu sebanyak 106 orang. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

**Kata Kunci:** kinerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal

### **A. 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.

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. Menurut Mangkunegara (2021,67) 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.

Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Supardi (2020,46) diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain. Dengan demikian faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan mutu dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Begitu juga peran kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi merupakan penggerak proses pendidikan di sekolah dan tanggung jawab atas setiap komponen yang ada di sekolah. Dalam menjalankan tugas-tugas sebagai kepala sekolah memiliki berbagai keahlian, salah satunya keahlian dalam berkomunikasi. Keterlampiran komunikasi kepala sekolah sangatlah penting.

Komunikasi yang efektif mampu membuat anggotanya melakukan kegiatan dengan kesadaran dan kegembiraan. Dengan suasana kerja sedemikian akan tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat memotivasi bawahan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Effendi (2021,125) kepemimpinan merupakan bagian dari manajemen yang mengandalkan hubungan interpersonal. Komunikasi mengalir dari orang ke orang secara langsung dalam suasana kelompok. Di dalam komunikasi interpersonal situasinya tatap muka, oleh para ahli di anggap sebagai jenis komunikasi efektif untuk mengubah sikap, pendapat, dan perilaku.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar guru dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, suara, keamanan, komunikasi internal dan eksternal. Karena faktor-faktor tersebut termasuk lingkungan kerja dan ternyata dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap organisasi haruslah mengupayakan agar faktor-faktor

yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Keadaan yang kondusif dalam lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yang merupakan lingkungan yang berada di luar sekolah, seperti masyarakat yang ada di sekitar sekolah. Aktivitas masyarakat sangat kompleks sehingga lingkungan ini dapat mempengaruhi ke dalam sekolah seperti bau sampah masyarakat, kebisingan atau kegaduhan dan keamanan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2022,183) untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yaitu guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya. Lingkungan kerja berperan penting dan besar pengaruhnya terhadap kinerja guru. Dikatakan pula lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dalam aktivitas kegiatan sehari-hari, guru sebagai individu dapat merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan dan ketidakpuasan guru bekerja dapat berdampak bagi diri individu yang bersangkutan, maupun kepada organisasi di mana guru tersebut melakukan aktivitas. Menurut Handoko (2020,193), kepuasan kerja (job satisfaction) mengacu pada sikap dan perasaan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan. Sikap positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan mengindikasikan kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi awal pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon diperoleh beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru, komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, antara lain (1) Belum optimalnya kinerja guru secara kualitas, terlihat dari tidak sesuai hasil pekerjaan dengan

standar hasil yang telah ditetapkan. (2) Komunikasi interpersonal kepala sekolah masih kurangnya waktu dalam berkomunikasi dengan segenap guru untuk menciptakan iklim keterbukaan, keharmonisan kedekatan dan saling percaya. (3) Masih adanya sekolah dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman dalam proses pembelajaran dikarenakan berdekatan dengan masyarakat. (4) Masih terlihat adanya personil yang ketidakpuasan dengan hasil kerjanya seperti keluhan-keluhan yang mengakibatkan kemalasan.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan suatu penelitian yang dituangkan dengan judul: "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Cilegon di Kota Cilegon".

## **B. Metode Penelitian**

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif. Menurut Suryani (2020,109) metode asosiatif bertujuan untuk menguji apakah

variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk angka. Selanjutnya menurut Sugiyono (2019,115) asosiatif adalah metode untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dan berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru sekolah menengah pertama negeri di lingkungan Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon guru sekolah menengah pertama negeri 6 Cilegon sebanyak 106 orang. Teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling dilakukan dengan metode sampling jenuh atau seluruh populasi yaitu sebanyak 106 orang.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner (questionnaire) atau daftar pertanyaan yang sengaja dibuat baik tertutup maupun terbuka untuk

diberikan kepada masing-masing responden agar diisi sesuai dengan pertanyaan yang diminta. Kuisisioner ini dilakukan dengan cara membagi-bagikan atau menyebarkan kepada guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon. Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari: 1 (satu) variabel terikat/dependent variable (Y), 2 (dua) variabel bebas/independent variable (X1 dan X2), dan 1 (satu) variabel intervening/penghubung (Z).

### **C.Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Data yang penulis peroleh dalam penelitian ini berbentuk kuantitatif sebanyak 106 responden yaitu guru sekolah menengah pertama negeri di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon dengan 48 pertanyaan, yang terbagi dalam 12 pertanyaan untuk variabel X1 (Komunikasi Interpersonal), 12 pertanyaan untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja), 12 pertanyaan untuk variabel Z (Kepuasan Kerja), dan 12 pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja). Data hasil dari penelitian dapat dideskripsikan, sebagai berikut:

**Tabel 1. Deskripsi Data**

<b>Variabel</b>	<b>Mean</b>	<b>Sum</b>	<b>Tingkat Persetujuan Ideal</b>	<b>Keterangan</b>
Komunikasi (X1)	46,34	4912	77,23%	Mendekati Setuju
Lingkungan Kerja (X2)	46,30	4908	77,17%	Mendekati Setuju
Kepuasan Kerja (Z)	46,85	4966	78,08%	Tertinggi (Mendekati Setuju)
Kinerja (Y)	45,90	4865	76,49%	Terendah (Mendekati Setuju)

Berdasarkan data pada tabel 1 terlihat diketahui Seluruh variabel berada pada tingkat persetujuan yang tinggi (mendekati 80%). Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki rata-rata tertinggi, sedangkan Kinerja Guru (Y) memiliki rata-rata terendah.

Hasil uji normalitas Data dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh penyebaran titik pada Normal P-P Plot yang berada di sekitar garis diagonal dan bentuk lonceng simetris pada histogram. Pada uji linearitas Semua hubungan antar variabel ( $X1 \rightarrow Y$ ,  $X2 \rightarrow Y$ ,  $Z \rightarrow Y$ ,  $X1 \rightarrow Z$ ,  $X2 \rightarrow Y$ ) dinyatakan memiliki hubungan yang linear, karena nilai signifikansi pada Deviation from Linearity (Sig.) umumnya lebih besar dari 0,05 (kecuali  $X1 \rightarrow Y$  dan  $Z \rightarrow Y$

yang masih dianggap linear karena nilai  $F$  hitung  $\geq F$  tabel) atau nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel, mengonfirmasi terpenuhinya syarat analisis regresi.

Hasil analisis jalur dan pengujian hipotesis pengaruh langsung melalui uji  $t$  sajikan dalam tabel 2 berikut.

**Tabel 2. Hasil Analisis Jalur**

Hubungan Jalur	Koefisien	T - hitung	Sig.	t-tabel (1, 983)	Keputusan = 0,05
X1 terhadap Y	0,277	2,912	0,004	1,983	Signifikan
X2 Terhadap Y	0,174	1,919	0,058	1,983	Tidak signifikan
Z terhadap Y	0,282	3,160	0,002	1,983	Signifikan
X1 terhadap Z	0,330	3,306	0,001	1,983	Signifikan
X2 terhadap Z	0,097	0,971	0,334	1,983	Tidak Signifikan

Analisis jalur menghasilkan dua persamaan struktural yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Kepuasan Kerja dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh Komunikasi Interpersonal dengan koefisien jalur tertinggi sebesar 0,330 (Sig. 0,001). Ini menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi Interpersonal antar guru, semakin tinggi Kepuasan Kerja mereka. Sebaliknya, Lingkungan Kerja

menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien jalur hanya 0,097 (Sig. 0,334).

Kinerja Guru dipengaruhi oleh tiga variabel, namun tidak semuanya signifikan. Variabel Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap Kinerja, dengan koefisien berturut-turut sebesar 0,282 (Sig. 0,002) dan 0,277 (Sig. 0,004). Hal ini menegaskan bahwa Kepuasan Kerja dan komunikasi yang baik merupakan prediktor kuat bagi peningkatan Kinerja Guru. Sementara itu, meskipun koefisien jalurnya positif (0,174), pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara langsung ditemukan tidak signifikan (Sig. 0,058).

Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi interpersonal (X1) Terhadap Kinerja (Y) nilai  $T$  hitung diperoleh sebesar 2,912 sedangkan nilai  $T$  tabel (5%) diketahui = 1,983. Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, yaitu  $2,912 > 1,983$  pada taraf signifikan sebesar  $0,004 < 0,050(5\%)$  maka menolak  $H_0$ . Artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan

komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) berdasarkan nilai T hitung diperoleh sebesar 1,919 sedangkan nilai T tabel (5%) diketahui = 1,983. Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika t hitung lebih kecil dari t tabel, yaitu  $1,919 < 1,983$  pada taraf signifikan sebesar  $0,058 > 0,050(5\%)$  maka menerima  $H_0$ . Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi interpersonal (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) berdasarkan nilai T hitung diperoleh sebesar 3,306 sedangkan nilai T tabel (5%) diketahui = 1,983. Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika t hitung lebih kecil dari t tabel, yaitu  $3,306 > 1,981$  pada taraf signifikan sebesar  $0,001 < 0,050(5\%)$  maka menolak  $H_0$ . Artinya terdapat pengaruh secara signifikan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) berdasarkan nilai T hitung diperoleh sebesar 0,971 sedangkan nilai T tabel (5%) diketahui = 1,983. Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika t hitung lebih kecil dari t tabel, yaitu  $0,971 < 1,983$  pada taraf signifikan sebesar  $0,334 > 0,050(5\%)$  maka menerima  $H_0$ . Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sekolah menengah pertama di Kec Pulomerak Kota Cilegon.

Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y) berdasarkan nilai T hitung diperoleh sebesar 3,160 sedangkan nilai T tabel (5%) diketahui = 1,983. Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu  $3,160 > 1,983$  pada taraf signifikan sebesar  $0,002 < 0,050(5\%)$  maka menolak  $H_0$ . Artinya terdapat pengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) berdasarkan hasil pengujian pengaruh komunikasi



interpersonal terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, diperoleh nilai P1 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,277. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P3 sebesar 0,330 dan nilai P5 sebesar 0,282. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $(0,330 \times 0,282) = 0,093$ . Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ( $0,277 > 0,093$ ), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 6 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui Kepuasan kerja, diperoleh nilai P2 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,174. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari

nilai P4 sebesar 0,097 dan nilai P5 sebesar 0,282. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $(0,097 \times 0,282) = 0,027$ . Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ( $0,174 > 0,027$ ), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 7 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

Secara keseluruhan, Komunikasi Interpersonal adalah variabel kunci karena ia secara langsung dan signifikan memengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja. Kepuasan Kerja juga menjadi mediasi yang efektif dan prediktor kuat Kinerja. Sebaliknya, peran Lingkungan Kerja tidak signifikan, baik sebagai prediktor Kepuasan Kerja maupun Kinerja, menunjukkan bahwa faktor interpersonal dan kepuasan psikologis lebih dominan dalam menentukan kinerja guru di wilayah ini.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan analisis data mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon dapat disimpulkan, yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis pengaruh secara signifikan peran komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru telah terbukti, hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, yaitu  $2,912 > 1,983$  maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_{a1}$  dengan taraf signifikan sebesar  $0,004 < 0,050(5\%)$ . Hal ini menunjukkan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.
2. Hipotesis pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak terbukti, hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel, yaitu  $1,919 < 1,983$  maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_{a2}$

dengan taraf signifikan sebesar  $0,058 > 0,050(5\%)$ . Hal ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

3. Hipotesis pengaruh secara signifikan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja telah terbukti, hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, yaitu  $3,306 > 1,981$  maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_{a3}$  dengan taraf signifikan sebesar  $0,001 < 0,050(5\%)$ . Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.
4. Hipotesis pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tidak terbukti, hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel, yaitu  $0,971 < 1,983$  maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_{a4}$  dengan taraf signifikan sebesar  $0,334 > 0,050(5\%)$ . Hal ini

menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

5. Hipotesis pengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru telah terbukti, hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, yaitu  $3,160 > 1,983$  maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a5$  dengan taraf signifikan sebesar  $0,002 < 0,050(5\%)$ . Hal ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

6. Hipotesis pengaruh secara signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak terbukti, hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung, yaitu  $0,277 > 0,093$  maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a6$ . Hal ini menunjukkan komunikasi interpersonal tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap

kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

7. Hipotesis pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak terbukti, hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung, yaitu  $0,174 > 0,027$  maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a7$ . Hal ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arya Alex S. Nitisemito, Manajemen Personal, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010) Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017)
- Buchari Zainun, Teori Perilaku Organisasi, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2013)
- Dermawati, Penilaian Angka Kredit Guru, (Jakarta: Bumi Aksara,

- 2013) Pendidikan di Indonesia. (Jakarta: Bumi Aksara. 2014)
- 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)
- 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 RemajaRosdakarya, 2019)
- 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)
- Taliziduhu Ndraha, Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016)
- 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)