



## Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam

Nikmatul Husna

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang  
[nikmatulhusna1@gmail.com](mailto:nikmatulhusna1@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this research is to identify and analyze the influence of organizational communication toward work satisfaction in SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. The population of the research is the teachers in SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. Samples taken are 56 respondents by using random sampling technique, which determine samples by taking a sample randomly and use the questionnaire as a tool to collect data. Based on hypothesis in this research, it is assumed that the influence of organizational communication, significantly and positively influence the teachers' work satisfaction in SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. The data analysis methods author used in this research are validity test, reliability test, variable descriptive analysis test, simple linear regression analysis, T test and F test. From analysis that have been done, author found that effect of organizational communication variable (X) toward work satisfaction is significantly and positively influence the teachers' work, this is proven by significant probability value of communication organization is resulted in 0,000 which is smaller than 0,05. From F test, it can be concluded that regression model can be use to predict the organizational communication, which have significantly and positively influence toward teachers' work satisfaction by the significant probability value is resulted in 0,000 which is smaller than 0,05.*

*Key Words: organizational communication, random sampling technique, teachers' work satisfaction*

### Abstrak

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. Populasi penelitian ini adalah guru-guru di SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. Sampel yang diambil adalah 56 responden dengan menggunakan teknik random sampling, yang menentukan sampel dengan mengambil sampel secara acak dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini, diasumsikan bahwa pengaruh komunikasi organisasi, secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah tes validitas, uji keandalan, uji analisis deskriptif variabel, analisis regresi linear sederhana, uji T, dan uji F. Dari analisis yang telah dilakukan, penulis menemukan bahwa efek variabel komunikasi organisasi (X) terhadap kepuasan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi pekerjaan guru, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas organisasi komunikasi yang signifikan menghasilkan 0.000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari tes F, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komunikasi organisasi, yang memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai probabilitas yang signifikan menghasilkan 0.000 yang lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : komunikasi organisasi, teknik random sampling, kepuasan kerja guru

© 2020 Jurnal IJMB

### 1. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kelompok orang yang mempunyai tujuan bersama. Kelompok tersebut terdiri dari orang yang saling berinteraksi, berkomunikasi

saling mempengaruhi, bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Interaksi merupakan syarat utama terjadinya aktivitas sosial. Sumber daya manusia atau tenaga kependidikan khususnya kepala sekolah dan guru merupakan unsur yang sangat penting dalam

pencahayaan tujuan pendidikan. Dimana sesama pegawai dan kepala sekolah harus terjadi komunikasi yang baik agar terjadi peningkatan dalam kinerja dan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan serangkaian perasaan senang dan tidak senang dan emosi seorang pekerja berkenaan dengan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya [1]. Kepuasan kerja adalah Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. [2] Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. [3] Kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. [4]

Dimana Menurut Gilmer (1996:77) dalam [5] faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut adalah : (1) kesempatan untuk maju, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja, (2) keamanan kerja, keadaan yang aman akan mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja,(3) gaji, dimana gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. (4) perusahaan dan manajemen. mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, (5) faktor intrinsik dan pekerjaan, sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan, (6) kondisi kerja, Termasuk disini, kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir, (7) aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor puas dan tidak puasnya dalam bekerja. (8) komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak majemen banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan terhadap puas atau tidaknya dalam bekerja. (9) fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas. (10) pengawasan, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

Berdasarkan pada pandangan ini, seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan dengan kenyataan yang mereka rasakan. Apabila yang dirasakan lebih besar dari harapan

mereka maka kepuasan mereka tinggi, namun sebaliknya apabila yang mereka rasakan lebih kecil dari harapan mereka maka terjadi ketidakpuasan.

Secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian dan efektifitas kerja. Dimana Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah : (1) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan,(2) supervisi, (3) organisasi dan manajemen, (4) kesempatan untuk maju, (5) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, (6) rekan kerja, (7) kondisi pekerjaan. Salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya adalah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaa ideal (tertentu). [6]

Sedangkan Rivai [6] mengemukakan ada lima indikator kepuasan kerja diukur berdasarkan Job Description Index (JDI) adalah : (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran yang sesuai, (3) organisasi dan manajemen, (4) supervise pada pekerjaan yang tepat, (5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Jadi indikator kepuasan kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah menurut Rivai [6] dapat disimpulkan agar guru tersebut puas dalam bekerja tentu tidak terlepas dari bagaimana interaksi didalam organisasi. Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan atau sesama karyawan dapat memberikan stimulan yang baik terhadap peningkatan kinerja.

Komunikasi merupakan penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat-alat komunikasi [7]. Menurut Umar [8], komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari sisi komunikasi antar pribadi dan komunikasi organisasi. Menurut K.Kreitner [9] komunikasi merupakan pertukaran interpersonal dari informasi dan penegertian. Sedangkan menurut R. A. Greenberg, J. & Baron [10] komunikasi adalah proses dengan mana orang, kelompok, atau organisasi, sebagai the sender mengirimkan beberapa tipe informasi sebagai the message kepada orang lain, kelompok atau organisasi lain sebagai the receiver.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok, atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender.

Komunikasi memberi kita peluang untuk melakukan sesuatu yang penting dalam kehidupan. Menurut Sophiah [7] fungsi komunikasi adalah sebagai berikut : (1) komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota, (2) komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan, (3) komunikasi berfungsi sebagai pengungkap emosi, (4) komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan Menurut [11], ia mengatakan bahwa fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain: (1) fungsi pengawasan, dimana setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan, (2) sebagai motivasi, dengan memberi penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik akan merangsang untuk lebih giat bekerja, motivasi dan menuntut komunikasi yang efektif, (3) pengungkapan emosi, individu dan kelompok dalam organisasi dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial, (4) informasi, melalui komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Dari keempat fungsi ini tidak bisa dipandang bahwa satu fungsi lebih penting dari fungsi lainnya. Semua fungsi ini mempunyai kepentingan tersendiri. Misalnya, agar individu atau kelompok dapat berkinerja dengan baik perlu dipertahankan beberapa macam pengawasan terhadap anggotanya, merangsang anggota untuk dapat berkinerja dengan baik dan menyediakan fasilitas dalam pengungkapan emosi, sehingga dapat membuat pilihan-pilihan dalam pengambilan keputusan. Dapat dikatakan bahwa masing-masing fungsi mempunyai keterkaitan antara satu fungsi dengan fungsi lainnya.

Faktor-faktor umum yang mempengaruhi komunikasi menurut Rivai [6] : (1) jabatan, level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi diantara pihak-pihak, (2) tempat, ruang kerja yang terpisah yang mungkin jauh akan mempengaruhi komunikasi, (3) alat komunikasi, (4) kepadatan kerja, kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi.

Komunikasi dalam sebuah organisasi harus dilakukan diantara anggota maupun kepada pimpinannya. Komunikasi banyak manfaatnya terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja sebuah organisasi

sekolah, seperti pertukaran ide atau gagasan antara sesama guru maupun terhadap kepala sekolah. Menurut Umar [8], mengemukakan Indikator komunikasi dapat ditinjau melalui aspek berikut: (1) keterbukaan, mau terbuka, menanggapi secara jujur dari lawan bicara, (2) empati, mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara, (3) dukungan, mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan., (4) kepositifan pikiran, (5) kesamaan, akan lebih efektif jika terjadi dalam suasana kesamaan. Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah penyampaian pesan dari satu orang kepada orang lain sebagai penerima pesan dalam satu unit lingkungan kerja, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel komunikasi organisasi adalah menggunakan teori Umar [8]

Terkait penelitian mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru agar dapat memberikan, menjelaskan, menganalisa, serta mendeskripsikan kerangka konseptual yang lebih komprehensif maka sebagai bahan pertimbangan penulis mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang sangat menunjang dan bersifat menguatkan bahasan topik penelitian ini. Beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca diantaranya: Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indonesia Power UBP Bali, sampel 150 orang karyawan dengan metode simple random sampling. Dimana hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [12]. Lalu penelitian yang dilakukan oleh A.Riadi [13] dengan judul pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Mitra Indonesia makmur sejahtera yang berjumlah sekitar 35 orang. Dimana diperoleh temuan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera.

Dimana dari hasil pengamatan sementara yang penulis amati pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Banuhampu Kabupaten Agam terlihat bahwa kepuasan kerja masih rendah. Dilihat dari kepala sekolah bersifat acuh tak acuh, kurang memberikan nasehat, masukan serta mengayomi para guru agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Dampaknya mengakibatkan komunikasi kerja kurang lancar, karena guru kurang diajak untuk berdiskusi, surat undangan dan informasi sering datang terlambat, serta tidak ada forum untuk menyampaikan keluhan guru, komunikasi yang terjadi personal, sehingga sering terjadinya ketidakharmonisan antara

komponen sekolah. Apabila hal ini terus dibiarkan maka kepuasan kerja guru tidak dapat dipenuhi. Apabila kepuasan kerja guru turun maka dalam bekerja, mengajar guru kurang semangat, tidak bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kurang disiplin. Sehingga akan berdampak pada keberhasilan hasil belajar siswa dan tercapainya tujuan sebuah organisasi. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa pentingnya meningkatkan kepuasan kerja guru. umbuhkan

Hal ini yang melatar belakangi penulis untuk meneliti lebih jauh mengenai “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam”.

### 1. Metode Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu mencoba untuk menggambarkan, menentukan dan menafsirkan suatu objek dalam bentuk konsep. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru yang ada di SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. Sampel yang diambil sebanyak 56 responden dengan menggunakan teknik random sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil sampel secara acak dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data yaitu melalui riset perpustakaan, penelitian lapangan, browsing internet, metode dokumentasi dan penyebaran angket yang disebarkan kepada 56 orang responden. Definisi operasional yang dimaksud adalah untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti [14], Definisi operasional yang akan dijelaskan dalam penelitian ini dilihat dari variabel independen (X) = Komunikasi Organisasi dengan indikator menurut [8] yaitu: 1)Keterbukaan, 2)Empati, 3)Dukungan, 3)Kepositifan pikiran, 5)Kesamaan sedangkan variabel dependen (Y)= Kepuasan kerja Guru, dengan indikator pengukuran menurut Rivai [6] yaitu:1) pekerjaan, 2)bayaran/upah, 3)rekan kerja, 4)promosi, 5)supervisor. Adapun metode analisis data yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis deskriptif variable, analisis regresi linier sederhana, uji T dan uji F.

### 2. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Package For Social Sciences). Menurut Ghazali [15] uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut. Jadi, validitas ingin mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Alat untuk mengukur validitas adalah Korelasi Product Moment dari Pearson [15]. Jika koefisien korelasi item pertanyaan melebihi 0,222 ( $r_{hitung} > 0,222$ ) maka dianggap sudah valid. Artinya status gugur atau tidaknya suatu item ditentukan oleh besarnya nilai  $r_{hitung}$  yang lebih kecil pada kolom corrected item total correlation. Jadi, validitas ingin mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Alat untuk mengukur validitas adalah Korelasi Product Moment dari Pearson [15]. Dengan ketentuan:

Hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,222) = valid

Hasil  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0,222) = tidak valid

Rumus untuk mencari  $r_{tabel}$  :

$$Df = n-2$$

$$Df = 56-2$$

$$= 54$$

$$r_{tabel} = 0,222$$

Dimana:

n= sampel

Berikut hasil pengujian validitas untuk kepuasan kerja

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No.	Item Pernyataan	Nilai rHitung	Nilai rTabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	.487	0,222	Valid
2	Pertanyaan 2	.633	0,222	Valid
3	Pertanyaan 3	.318	0,222	Valid
4	Pertanyaan 4	.255	0,222	Valid
5	Pertanyaan 5	.518	0,222	Valid
6	Pertanyaan 6	.369	0,222	Valid
7	Pertanyaan 7	.388	0,222	Valid
8	Pertanyaan 8	.272	0,222	Valid
9	Pertanyaan 9	.631	0,222	Valid
10	Pertanyaan 10	.279	0,222	Valid
11	Pertanyaan 11	.239	0,222	Valid
12	Pertanyaan 12	.334	0,222	Valid
13	Pertanyaan 13	.303	0,222	Valid
14	Pertanyaan 14	.406	0,222	Valid
15	Pertanyaan 15	.386	0,222	Valid
16	Pertanyaan 16	.298	0,222	Valid

Berdasarkan Tabel 1, variabel Kepuasan Kerja guru (Y). Dari 16 butir pernyataan yang ada, ditemukan semua item pernyataan valid. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.222. Dengan demikian semua item pernyataan variabel kepuasan kerja guru (Y) dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Selanjutnya berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk item pernyataan pada variabel Komunikasi Organisasi (X), akan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi

No.	Item Pernyataan	Nilai rHitung	Nilai rTabel	Ket
1	Pertanyaan 1	.666	0,222	Valid
2	Pertanyaan 2	.500	0,222	Valid
3	Pertanyaan 3	.386	0,222	Valid
4	Pertanyaan 4	.328	0,222	Valid
5	Pertanyaan 5	.686	0,222	Valid
6	Pertanyaan 6	.449	0,222	Valid
7	Pertanyaan 7	.722	0,222	Valid
8	Pertanyaan 8	.499	0,222	Valid
9	Pertanyaan 9	.297	0,222	Valid
10	Pertanyaan 10	.688	0,222	Valid
11	Pertanyaan 11	.549	0,222	Valid
12	Pertanyaan 12	.665	0,222	Valid

Berdasarkan Tabel 2, variabel Komunikasi Organisasi (X). Dari 12 butir pernyataan yang ada, ditemukan semua item pernyataan valid. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.222. Dengan demikian semua item pernyataan variabel komunikasi organisasi (X) dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu [15]. Hasil analisis reliabilitas terhadap masing-masing instrumen penelitian diketahui bahwa nilai Koefisien Alpha Cronbach dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Reliability Statistics

Variable	$\alpha$ (alpha)	$\alpha$ standar	Ket
X1 Kepuasan	.788	.666	Reliabel
X2 Komunika	.858	.500	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel penelitian sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki angka alpha cronbach lebih besar dari 0,6. Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuesioner yang handal atau sangat reliabel.

#### Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian

Langkah selanjutnya adalah deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat, yang akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dari masing-masing variabel. Variabel bebas pada penelitian ini adalah ; 1).variabel komunikasi organisasi (X) Sedangkan variabel terikat adalah Kepuasan kerja (Y). Berikut deskripsi masing-masing variabel penelitian, berdasarkan nilai tingkat capaian jawaban responden (TCR)

Tabel 4. Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Rata-rata	TCR	Keterangan
1	P.1	4.12	82,4	Baik
2	P.2	3.98	79,6	Baik
3	P.3	4.20	84	Baik
4	P.4	4.32	86,4	Baik
5	P.5	4.20	84	Baik
6	P.6	4.16	83,2	Baik
7	P.7	4,32	86,4	Baik
8	P.8	4,21	84,2	Baik
9	P.9	4,30	86	Baik
10	P.10	4.18	83,6	Baik
11	P.11	4,30	86	Baik
12	P.12	4,21	84,2	Baik
13	P.13	4,29	85,8	Baik
14	P.14	4,30	86	Baik
15	P.15	4,43	88,6	Baik
16	P.16	4,29	85,8	Baik
Rata – Rata		4.23	84,6	Baik

Berdasarkan uraian dari Tabel 4 dapat diuraikan, bahwa skor rata-rata variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 4.23 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 84,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja guru memiliki kategori baik dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari sebagai pegawai. Jadi diharapkan bagi pihak sekolah agar dapat mempertahankan kepuasan kerja guru dan meningkatkannya lagi agar lebih baik kedepannya. Disamping itu para guru harus mampu memperbaiki cara kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam menyelesaikan alur pekerjaan secara tepat guna dan tepat waktu serta harus ada dukungan dari pimpinan / kepala sekolah.

Tabel 5 Hasil Uji Variabel Komunikasi Organisasi (X)

No	Pernyataan	Rata-rata	TCR	Keterangan
1	P.1	4,11	82,2	Baik
2	P.2	4,32	86,4	Baik
3	P.3	4,12	82,4	Baik
4	P.4	4,18	83,6	Baik
5	P.5	4,14	82,8	Baik
6	P.6	4,21	84,2	Baik
7	P.7	4,18	83,6	Baik
8	P.8	4,21	84,2	Baik
9	P.9	4,43	88,6	Baik
10	P.10	4,16	83,2	Baik
11	P.11	4,23	84,6	Baik
12	P.12	4,34	86,8	Baik
Rata – Rata		4.21	84,2	Baik

Berdasarkan uraian dari Tabel 5 dapat diuraikan, bahwa skor rata-rata variabel Komunikasi organisasi Pegawai Pada sekolah adalah sebesar 4,21 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 84,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi organisasi Pegawai di sekolah masuk dalam kategori baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi organisasi sekolah memiliki kategori baik dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari sebagai pegawai. Jadi temuan penelitian ini membuktikan bahwa Komunikasi organisasi baik.

#### Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru dan sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil analisa regresi linear sederhana dapat dijelaskan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6 Hasil analisa regresi linear

No	Variabel	Koefisien	thitung	Sig	Ket
1	Konstant	38.704	6.885	.000	H1 diterima
	Komunikasi Organisasi	.494	4.466	.000	

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 38,704 + 0,494X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa: Nilai konstanta sebesar 38,704, hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi komunikasi organisasi sebagai variabel independen, maka nilai kepuasan kerja guru sebesar 38,704 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien Komunikasi Organisasi memberikan nilai sebesar 0,494 yang berarti bahwa jika komunikasi organisasi ditingkatkan satu satuan maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,494 dengan asumsi variabel lain tetap

#### Uji Hipotesa

##### Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 7  
Pengujian Secara Parsial Atas Semua Variabel Independen

Faktor independent	T	Sig.
(Constant)	6.885	.000
Komunikasi Organisasi (X)	4.466	.000

Berdasarkan perhitungan pada Tabel diatas terlihat bahwa hasil uji secara parsial variabel komunikasi organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja guru. Nilai t hitung sebesar 4,466, nilai signifikansinya adalah 0,000. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan (0,000 < 0,05). sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima dengan tingkat kebenaran 95 %.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi organisasi seorang kepala sekolah maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat, untuk itu diharapkan kepala sekolah dapat mengayomi semua yang terlibat dalam kegiatan organisasi tanpa ada membeda bedakan mereka.

#### Uji Simultan (Uji f)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji simultan. Analisis secara bersama-sama menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. Seperti yang disajikan pada tabel berikut :

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	318.769	1	318.769	19.945	.000a
Residual	863.070	54	15.983		
Total	1181.839	55			

a. Predictors: (Constant), komunikasi\_organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan\_kerja

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000 dan F hitung 19.945. ini berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja guru karena nilai signifikansinya < dari 0,05 sehingga hipotesa yang di ajukan secara bersama sama dapat diterima dengan tingkat kebenaran 95 %.

### 3. Kesimpulan

Setelah dilakukan berbagai pembahasan masalah mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Secara simultan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan kata lain bahwa kepuasan kerja guru pada SMPN 1 Banuhampu dipengaruhi komunikasi organisasi. Kontribusi pengaruh variabel diatas (X,) diperoleh kesesuaian dengan koefisien determinasi 25,6 % sedangkan sisanya sebesar 74,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam kesempatan ini.

Secara parsial Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru dengan komunikasi yang lancar tentu semua pekerjaan yang diinstruksikan dapat dilaksanakan dengan baik, kedekatan serta keakraban pihak sekolah sehingga hal tersebut dapat memotivasi dan meningkatkan semangat Guru dalam bertugas, sehingga Kepuasan Kerjanya juga dapat meningkat, maka hipotesa dapat diterima.

### Daftar Rujukan

- [1] F. Luthans, *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill, 2005.
- [2] T. J. Robbins, Steven P., *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- [3] T. Koesmono, *Pengaruh Kempemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2005.
- [4] B. Silvana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. UGM, 2002.
- [5] E. Sutrisno, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group, 2014.
- [6] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- [7] Sopiah, *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi, 2008.
- [8] H. Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- [9] K. Kreitner, *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- [10] R. A. Greenberg, J. & Baron, *Behavior in Organization*. Prentice Hall, 2007.
- [11] W. Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gelora Aksara Pratama, 2012.
- [12] Ni Luh Gede poniasih & A.A.Sagung kartika dewi, "pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indonesia Power UBP Bali," *Manaj. Unud*, vol. 4, no. 6, 2015.
- [13] A. Riadi, "Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Mitra indonesia makmur sejahtera," vol. 3, no. 1, 2015.
- [14] Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [15] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2013