Jurnal Governance and Politics (JGP)

VOLUME 4, NOMOR 1, TAHUN 2024

E-ISSN: 2776-3471

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI 1 DUNGALIYO KABUPATEN GORONTALO

Wiwin L.Husin

Jurusan Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo.

E-mail: wiwinl.husin29@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja Guru SMPN 1 Dungaliyo. Metode atau analisis yang saya digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan uji statistik yaitu uji-t dan uji-R. Data diperoleh melalui kuesioner yang dinyatakan kepada 30 orang guru. Bahwa komunikasi (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), nilai sig lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,003 0,05 artinya komunikasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Selanjutnya dilihat hasil dari t hitung lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 3,292 > 2,048, artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Menunjukan bahwa komunikasi (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Komunikasi (X) yang dilakukan di sekolah SMP Negeri 1 Dungaliyo memberikan pengaruh sebesar 27,9% terhadap kepuasan kerja guru (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sebesar 72,1%.

Kata kunci: komunikasi, kepuasan kerja

Pendahuluan

Pada umumnya pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas SDM (Sumber daya manusia). Hal tersebut sejalan dengan UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003. Pendidikan adalah lingkungan dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik mewujudkan potensi dirinya dalam jiwa keagamaan, disiplin diri, budi pekerti, kecerdasan, akhlak mulia, dan kompetensi dalam hubungannya dengan dirinya, masyarakat, bangsa, dan lain-lain. Kami aktif mengembangkan lahan.

Oleh karena itu, pendidikan diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk memungkinkan negara mencapai potensinya secara maksimal. Pendidikan memiliki tugas untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab semua warga negara untuk menjadi pekerja yang kompetitif dalam kehidupan sosial dan internasional. Perkembangan proses

pendidikan dan kualitas pendidikan dianggap berkaitan dengan kualitas kerja guru, dan guru memiliki fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan sektor pendidikan.

Guru merupakan salah satu pendidik yang memegang peranan kunci dalam keberhasilan tujuan perusahaan dan kualitas pengajaran, karena mereka berinteraksi langsung dengan siswa untuk memberikan arahan menuju lulusan yang diharapkan. Guru juga merupakan bagian penting dalam proses belajar mengajar (PBM) dan berperan dalam membentuk potensi generasi bangsa yang berbakat di bidang pembangunan.

Guru memiliki tugas tanggung jawab utama di dalam menjalankan sistem pendidikan. Hal tersebut dikarenakan besarnya tanggung jawab sebagai guru di dalam suatu sistem pendidikan. Tugas seorang guru tidak hanya sekedar memberikan pengetahuan kepada siswa, akan tetapi juga bisa jadi fasilitator dan mentor, memastikan bahwa potensi mereka tercapai. Kualitas guru perlu ditingkatkan agar mampu menjalankan tugasnya. Dalam upaya peningkatan kualitas guru dapat memperhatikan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seluruh guru. Kompetensi dalam Pendidikan, Kompetensi Personal, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesi (UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Guru sebagai garda paling depan sekolah memiliki peran yang sangat penting, karena itu segala masalah yang menyangkut guru tersebut harus diperhatikan, salah satu yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja dicirikan oleh keadaan sejahtera dan senang karena kebutuhan dasar terpenuhi di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional guru yang menunjukkan sikap menyukai dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu tercermin dalam etos bekerja, disiplin dan hasil kerja. Jika pegawai sangat puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan terinspirasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Kepuasan kerja guru erat kaitanya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran kegiatan pembelajaran, sehingga perlu mendapat perhatian serius dari pihak-pihak terkait. Kepuasan kerja mengarah pada semangat, ketekunan, keahlian, inisiatif dan kreativitas dalam bekerja,

sehingga guru yang puas dengan pekerjaan melakukannya dengan baik. Memang, pemerintah telah mencari cara untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi guru. Seperti melengkapi dan mempersiapkan ruangan kelas dengan berbagai sarana dan prasarana yang dibutuhkan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan, memfasilitasi pelatihan, penawaran peningkatan dan promosi, serta peningkatan tunjangan (gaji).

Locke (dalam Wijono, 2015) menyatakan bahwa perasaan kepuasan dan ketidakpuasan kerja mencerminkan evaluasi pegawai terhadap pengalaman kerja saat ini dan masa lalu, daripada harapan masa depan. Locke lalu mendefinisikan kepuasan kerja yaitu tingkat emosi positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah hasil individu mengevaluasi pekerjaan mereka dan pengalaman positif dan menyenangkan.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah peluang promosi, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan kepemimpinan, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja dan kepuasan kerja, kepuasan, aspek sosial dan komunikasi, dan fasilitas. Diantara sekian banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, peneliti memilih faktor komunikasi.

Komunikasi dalam suatu organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena komunikasi adalah dasar dari semua hubungan manusia. Komunikasi sangatlah penting untuk kehidupan manusia. Artinya, orang lain, kelompok, dan organisasi perlu berinteraksi satu sama lain. Hal ini, sebagaimana dikatakan Mohyi (dalam Ruwaida 2020:20), merupakan esensi yang membentuk sebagian besar orang dalam kelompok sebagai hasil integrasi sosial mereka dengan orang lain. Menjelaskan yakni komunikasi yang buruk menyebabkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi menjadi lebih sulit. Oleh karena itu, sebagai calon pemimpin suatu organisasi, diperlukan pengetahuan komunikasi dan komunikasi untuk menjadi pemimpin yang handal dan bertanggung jawab.

Komunikasi yang lancar antara pegawai dan pimpinan merupakan bagian

penting karena membantu pegawai menciptakan kepuasan kerja melalui komunikasi. Kesediaan seorang pimpinan untuk mendengarkan dan memahami pendapat dan hasil kerja pegawai berperan dalam menciptakan kepuasan kerja.

Pada dasarnya komunikasi yang efektif sangat penting bagi atasan dan bawahan. Ada dua alasan untuk ini. Pertama, komunikasi adalah proses dimana fungsi manajemen, perencanaan, pengarahan, dan pengendalian tercapai. Kedua, komunikasi juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena komunikasi adalah pekerjaan pimpinan, dan pegawai merasa bahwa pimpinan peduli dengan mereka. Oleh karena itu, pimpinan harus mampu menjalin komunikasi dengan bawahan agar tercipta hubungan yang harmonis. Komunikasi juga merupakan alat untuk meningkatkan kepercayaan, kerja sama, dan semangat pegawai. Bekerja akan baik bila pegawai merasa senang dan nyaman.

Oleh karena itu, pimpinan perlu dapat berkomunikasi dengan baik dengan pegawainya karena komunikasi mengarah pada kepuasan. Kepuasan membawa hal positif, sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan berkomunikasi sehingga dapat menyampaikan ide dan gagasannya kepada pimpinan.

Selaras dengan Satria Putra Dwi Pamungkas (2016 : 67), mengemukakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, Komunikasi organisasi yang lebih baik mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya, variabel komunikasi organisasi yang lebih rendah mengarah pada kepuasan kerja yang lebih rendah.

Berdasarkan hasil observasi awal pada oktober 2022 di sekolah SMPN 1 Dungaliyo, penulis dapat mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja guru yang ada di sekolah tersebut belum sepenuhya berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat terlihat pada rendahnya semangat dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat dilihat dari kebijakan kepala sekolah menempatkan guru dengan jabatannya namun tidak sesuai dengan bidang keahliannya sehingga menyebabkan hubungan komunikasi tidak berjalan dengan baik. Kepala Sekolah kurang memperhatikan dan memberikan

penghargaan bagi guru yang berprestasi, penempatan jabatan berdasarkan keahlian masih kurang diperhatikan dan penyediaan sarana dan prasarana juga masih kurang diperhatikan. Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang dan gejala di atas maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut dengan judul "Pengaruh Komunikasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Guru di SMPN 1 Dungaliyo".

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, dimana Menurut Sugiyono (2019:17) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan pengalaman dan pengetahuan khusus dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Gunakan alat survei untuk pengumpulan data. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

Pendekatan yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah penelitian survey, yang digunakan untuk menggambarkan hubungan kualitas dan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, sampel diambil dari populasi dan kuesioner digunakan sebagai sarana utama atau primer pengumpulan data.

Menurut Sugiyono (2016:12), definisi penelitian survey yakni sebagai berikut: penelitian survey yaitu penilitian yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil. data yang diselidiki pada sampel dari populasi untuk menentukan frekuensi relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis karaktersitik responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas jenis kelamin.

Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah orang	Presentase
Wanita	**26**	**86,7 %**
Pria	**4**	**13,3 %**
Total Responden	**30**	**100 %**

Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 4 orang (13,3% dari total responden), sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (86,7% dari total responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden wanita lebih banyak dari pada jumlah responden laki-laki.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas pendidikan terakhir.

Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah Orang	Presentase
SMA	-	0 %
D3	2	6,7 %
S1	27	90,0 %
S2	1	3,3 %
Total Responden	30	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas, responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang, dengan presentase sebesar 6,7%. Responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 27 orang, dengan presentase sebesar 90,0%. Responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang, dengan presentase sebesar 3,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 27 orang, dengan presentase sebesar 90,0% dari total responden.

Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas umur. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas umur.

Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah Orang	Presentase
< 20	-	0 %
21 - 30	10	33,3 %
31 - 40	6	20,0 %
41 - 50	5	16,7 %
>50	9	30,0 %
Total Responden	30	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 10 orang, dengan presentase sebesar 33,3%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 6 orang, dengan presentase 20,0%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang, dengan presentase 16,7%, dan responden yang berusia >50 tahun sebanyak 9 orang, dengan presentase 30,0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang, dengan presentase sebesar 33,3% dari total responden.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja. Bobot-bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu dideskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot pilihan jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan dalam Mawahda nasir (2022:41-42) menghitung skor setiap komponen yang diteliti adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya. Anda kemudian dapat menentukan skala peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala.

Bobot tertinggi X item X jumlah responden : 5 X 1 X 50 = 150

Bobot terendah X item X jumlah responden : 1 X 1 X 30 = 30

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana tabel dibawah ini :

Rentang skalanya yaitu : $\frac{150-30}{5} = 24$

Tabel 4.4 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden

Rentang	Kategori
130 – 154	Sangat tinggi
105 - 129	tinggi
80 - 104	sedang

55 - 79	rendah
30 - 54	Sangat rendah

Sumber : Hasil olahan data 2023.

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

Gambaran Umum Variabel Komunikasi (X)

Hasil tabulasi data variabel Komunikasi (X), yang dijawab oleh 30 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut :

Tabel Tanggapan Responden Tentang Komunikasi (X)

SKOR	Item														
	X.1			X.2			X.3			X.4			X.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	20	100	66,7	19	95	63,3	18	90	60,0	22	110	73,3	20	100	66,7
4	10	40	33,3	11	44	36,7	12	48	40,0	8	32	26,7	10	40	33,3
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	30	140	100,0	30	139	100,0	30	138	100,0	30	142	100,0	30	140	100,0
Kategori	**Sangat tinggi**			**Sangat tinggi**			**Sangat tinggi**			**Sangat tinggi**			**Sangat tinggi**		

Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi (X) responden yang menjawab item pernyataan X.1 memperoleh skor 140 dengan kategori Sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X.2 memperoleh skor 139 dengan kategori Sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X.3 memperoleh skor 138 dengan kategori Sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X.4 memperoleh skor 142 dengan kategori Sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X.5 memperoleh skor 140 dengan kategori Sangat tinggi.

Gambaran Umum Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil tabulasi data variabel Kepuasan Kerja (Y), yang dijawab oleh 30 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut :

Tabel Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (Y)

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	36,7	13	65	43,3	9	45	30,0	10	50	33,3

4	17	68	56,7	14	56	46,7	14	56	46,7	17	68	56,7
3	2	6	6,7	3	9	10,0	7	21	23,3	3	9	10,0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	30	129	100,0	30	130	100,0	30	122	100,0	30	127	100,0
Kategori	**Tinggi**			**Sangat tinggi**			**Tinggi**			**Tinggi**		

Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 129 dengan kategori Tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 130 dengan kategori Sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 122 dengan kategori Tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 127 dengan kategori Tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 30 responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran uji validitas dan uji reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Komunikasi (X)	X.1	0,911	0,361	Valid	0,909	> 0,60 = Reliabel
	X.2	0,798	0,361	Valid		
	X.3	0,795	0,361	Valid		
	X.4	0,911	0,361	Valid		
	X.5	0,876	0,361	Valid		

Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel komunikasi (X) menunjukan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan

koefisien alphanya sebesar 0,909 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel komunikasi reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran uji validitas dan uji reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kepuasan Kerja (Y)	Y,1	0,727	0,361	Valid	0,620	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,686	0,361	Valid		
	Y.3	0,625	0,361	Valid		
	Y.4	0,718	0,361	Valid		

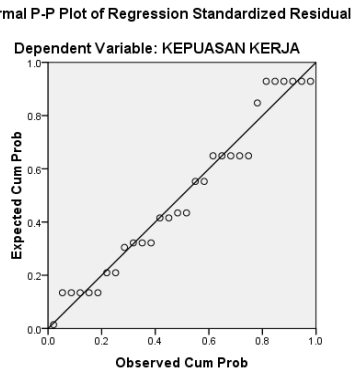
Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y) menunjukan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,620 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel komunikasi reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati distribusi normal. Cara agar untuk mendeteksinya adalah dengan melihat distribusi data pada sumber diagonal pada grafik normal *p-plot of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusan. Jika mengembang disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, residual dalam model regresi terdistribusi normal, menurut Priyatno dan dewi dalam Mawahda nasir (2022 : 47-48). Adapun hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode propability-plot adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normal P-Plot pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan normalitas dan data memiliki distribusi normal.

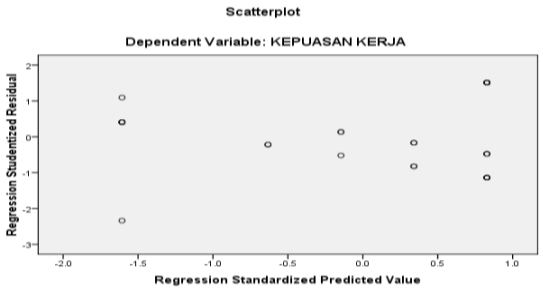
Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini diperlukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diteliti tersebut apakah mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dalam pengujian uji linearitas ini menggunakan SPSS 16.0. Kriteria dalam uji lineritas ini yaitu jika nilai sig > 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji linearitas pada menunjukan terdapat hubungan yang linier, diketahui dengan nilai signifikansi pada *Deviation from linearity* sebesar 0,729 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel komunikasi dengan kepuasan kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Anda dapat menggunakan scatterplot untuk pengujian heteroskedastisitas. Dalam scatterplot, ada banyak titik pada sumbu X dan Y. jika titik-titik ini tersebar dan tidak ada pola, maka dikatakan bahwa ini bukan heteroskedastisitas, tetapi homoskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Liniear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa besar hubungan positif komunikasi terhadap kepuasan kerja dan memprediksi nilai dari komunikasi apabila nilai dari kepuasan kerja mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi ini menggunakan data kuesioner yang dibagikan. Perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS 16.0. Adapun hasil dari uji analisis regresi liniear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.150	3.288		1.871	.072
	KOMUNIKASI	.463	.141	.528	3.292	.003

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16.0, 2023

Berdasarkan hasil olahan data diatas, maka dapat diperoleh nilai constant (a) sebesar 6,150, sedangkan nilai komunikasi (b / koefisien regresi) sebesar 0,463. Dari hasil tersebut maka persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 6{,}150 + 0{,}463X$$

Hasil dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan yaitu konstanta sebesar 6,150 yang berarti bahwa nilai konsistensi variabel kepuasan kerja sebesar 6,150 koefisien regresi X sebesar 0,463 yang berarti bahwa penambahan 1% nilai komunikasi maka kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,463. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh komunikasi (variabel X) terhadap kepuasan kerja (variabel Y) adalah positif, dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan agar bisa menunjukan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikan (sig.) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel lainnya. Adapun kriterinya sebagai berikut :

a. Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima
b. Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Nilai t tabel dengan alpha 5% dan jumlah sampel n dikurangi k jumlah variabel yang digunakan maka diperoleh t tabel sebesar 2,048.

Tabel Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.150	3.288		1.871	.072
	KOMUNIKASI	.463	.141	.528	3.292	.003

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16.0, 2023

Pada tabel 4.11 diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,292 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,048 dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Sehingga hal ini menunjukan bahwa komunikasi yang ada di SMP Negeri 1 Dungaliyo memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y), dilakukan perhitungan statistic dengan menggunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528[a]	.279	.253	1.555

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16.0, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,528. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,279 yang artinya bahwa pengaruh variabel bebas (komunikasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 27,9%.

Kesimpulan

Komunikasi (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), nilai sig lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,003 0,05 artinya komunikasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Selanjutnya dilihat hasil dari t hitung lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 3,292 > 2,048, artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Menunjukan bahwa komunikasi (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Komunikasi (X) yang dilakukan di sekolah SMP Negeri 1 Dungaliyo memberikan pengaruh sebesar 27,9% terhadap kepuasan kerja guru (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sebesar 72,1%.

Daftar Pustaka

Chudaifah, L. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *Mendidik* , 95-104.

Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antara Manusia.* Pamulang- Tanggerang Selatan: Karisma Publishing Group.

Handayani, D. S. (2014). Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap

Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda. *Ilmu komunikasi* , 41-52.

Husna, N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. *International Journal of Management and Business* , 74-80.

Kurniawati, D. (2008). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KPRI Universitas Brawijaya Malang. *Academia* , 1-167.

Muhammad, Arni. (2016). *Komunikasi Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyana, D. (2013). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar.* Cetakan ke-18 Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

NURWANA. (2013). Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Antara Guru Tetap dan Guru Honorer Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Kasui Kabupaten Waykanan. *repository.ut.ac.id* , 1-148.

Pamungkas, S. P. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta. 1-77.

Pudjiastuti, R. (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri di SUB Rayon Bangsri Kabupaten Jepara. *jurnal pendidikan sains* , 59-70.

Rahayu, S. (2017). Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal manajemen pendidikan* , 73-84.

Rahayu, S., M.Th.Retnaningdyastuti, & Roshayanti, F. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Bringin Kabupaten

Semarang. *Jurnal manajemen pendidikan* , 394-409.

Ruwaida. (2020). Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpesonal, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menegah Atas Negeri Se-Kota Batu. 1-131.

Sari, R., & Susanti, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *JPE* , 549-561.

Simangunsong, A. D., Matin, & Rochanah, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Katolik. *Jurnal Visipena* , 1-12.

Simanjuntak, D., Sahputra, A., & Zufrie. (2020). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpesonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru MTs Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *INFORMATIKA* , 45-53.

Suliyem, M. (2010). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Santo Fransiskus di Lampung. 1310-1318.

Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Dee Publish.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Nurjaman, U. (2012). *Komunikasi dan public relations.* Bandung: Pustaka Setia.

Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.