

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

Oleh

JUL RIZKI S.YUSUF

E2119051

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2022**

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

Oleh

JUL RIZKI S. YUSUF

E2119051

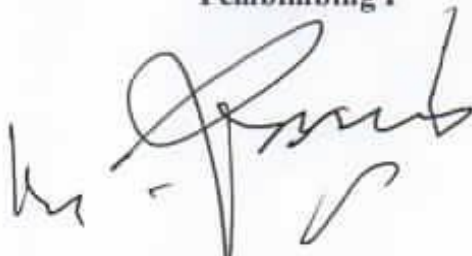
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar

Sarjana dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada

Tanggal.....2023

Pembimbing I


DR. Rahmisvari, SE., MM
NIDN. 0929117202

Pembimbing II


Wiwin L. Husin, SE., MM
NIDN. 0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

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

OLEH

JUL RIZKI S. YUSUF

E.21.19.051

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Poppy Mu'jizat, SE., MM
(Ketua penguji)
2. Benny Rumambie, SE., MM
(Anggota penguji)
3. Sri Meike Jusup, SE., MM
(Anggota penguji)
4. Dr. Rahmisyari, SE.,MM
(Pembimbing utama)
5. Wiwin L. Husin, SE.,MM
(Pembimbing pendamping)



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01



Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya akan bersedia menerima sanksi akademika berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, April 2023

Yang Membuat Pernyataan



Jul Rizki S. Yusuf

ABSTRACT

JUL RIZKI S. YUSUF. E2119051. THE EFFECT OF COMMUNICATION ON JOB SATISFACTION OF TEACHERS OF STATE JUNIOR HIGH SCHOOL 1 DUNGALIYO IN GORONTALO DISTRICT

The purpose of this study is to find to what extent the effect of Communication on Job Satisfaction of teachers at SMPN 1 Dungaliyo. The method of analysis employed is the simple linear regression analysis with statistical tests, namely the t-test and the R-test. Data were obtained through questionnaires stated to 30 teachers. Communication (X) has a positive effect on Job Satisfaction (Y) with a sig value that is smaller than the alpha value, namely $0.003 < 0.05$, meaning that Communication (X) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y). Furthermore, it can be seen that the results of the t-count are more significant than the t-table value, namely $3.292 > 2.048$. It means that H_0 is rejected, and H_a is accepted. It indicates that Communication (X) positively and significantly affects Job Satisfaction (Y). Communication (X) carried out at SMPN 1 Dungaliyo has an effect of 27.9% on Job Satisfaction of teachers (Y). The remained value is affected by other factors not included in this study, namely 72.1%.

Keywords: communication, job satisfaction

ABSTRAK

JUL RIZKI S. YUSUF. E2119051. PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI 1 DUNGALIYO KABUPATEN GORONTALO

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 H_0 ditolak dan H_a diterima. Menunjukkan 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

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan judul, “Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP 1 Dungaliyo”, sesuai yang direncanakan. Karya ilmiah ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, karya ilmiah ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Muhammad Ichsan Gaffar,SE.,M.Ak, CSRS, selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YIPT) Ichsan Gorontalo.
2. Bapak Dr.H. Abdul Gaffar La Tjokke M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. H. Musafir,SE.,M. Si, selaku Dekan di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
4. Bapak Syamsul,SE.,M.Si, selaku ketua program Studi Manajemen di Universitas Ichsan Gorontalo.
5. Ibu Dr. Rahmisyari,ST.,SE,MM, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan usulan penelitian ini.
6. Ibu Wiwin L. Husin, SE.,M.Si, selaku dosen Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan usulan penelitian ini.

7. Bapak Oscar M.A Puluhulawa, S.Pd, MM , selaku Kepala sekolah SMP Negeri 1 Dungaliyo, yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan.
8. Bapak dan ibu dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan karya ilmiah ini.
9. Teristimewah kedua orang tua dan keluarga yang telah membantu dan member motivasi, inspirasi serta lantunan doa yang tiada henti dengan tulus demi kesuksesannya.
10. Semua teman-teman yang telah membantu penulis dalam penyelesaian karya ilmiah ini.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan karya ilmiah lebih lanjut. Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, 13 Oktober 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman judul	i
Lembaran pengesahan.....	ii
Kata pengantar	iii
Daftar isi.....	v
Daftar tabel	viii
Daftar gambar	ix
Daftar lampiran.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	8
2.1 Komunikasi.....	8
2.1.1 Pengertian komunikasi	8
2.1.2 Fungsi komunikasi	9
2.1.3 Unsur-unsur komunikasi.....	11
2.1.4 Jenis komunikasi	12
2.1.5 Indikator komunikasi.....	16
2.2 Kepuasan kerja.....	17
2.2.1 Pengertian kepuasan kerja	17

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	18
2.2.3 Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja	22
2.2.4 Pengukuran kepuasan kerja	24
2.2.5 Indikator kepuasan kerja	25
2.3 Hasil penelitian terdahulu	27
2.4 Hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja.....	28
2.5 Kerangka pemikiran	29
2.6 Hipotesis	29
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	30
3.1 Objek penelitian	30
3.2 Metode penelitian.....	30
3.2.1 Metode penelitian yang digunakan	30
3.2.2 Operasionalisasi variabel penelitian.....	31
3.2.3 Populasi dan sampel	32
3.2.4 Jenis dan sumber data.....	34
3.2.5 Teknik pengumpulan data.....	34
3.2.6 Pengujian instrument penelitian.....	35
3.2.7 Uji asumsi klasik	38
3.2.8 Analisis regresi sederhana	39
3.2.9 Pengujian hipotesis.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Hasil penelitian	42
4.1.1 Gambaran umum lokasi penelitian	42

4.1.2	Visi dan misi	43
4.1.3	Struktur organisasi	45
4.1.4	Analisis karakteristik responden	46
4.1.5	Analisis deskriptif variabel penelitian.....	48
4.1.6	Uji validitas dan reliabilitas	51
4.1.7	Uji asumsi klasik.....	53
4.1.8	Hasil analisis regresi linier sederhana	57
4.1.9	Uji hipotesis	58
4.1.10	Pembahasan	60
BAB V PENUTUP		62
5.1	Kesimpulan	62
5.2	Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN		67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 operasionalisasi variabel penelitian.....	31
Tabel 3.2 daftar pilihan kuesioner	32
Tabel 3.3 populasi penelitian.....	33
Tabel 3.4 koefisien korelasi.....	37
Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	46
Tabel 4.2 Responden berdasarkan pendidikan terakhir	47
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Umur	47
Tabel 4.4 Skala penelitian jawaban responden.....	49
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang komunikasi (X)	50
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang kepuasan kerja (Y)	51
Tabel 4.7 Hasil uji validitas dan reliabilitas komunikasi (X).....	52
Tabel 4.8 Hasil uji validitas dan reliabilitas kepuasan kerja (Y).....	53
Tabel 4.9 Hasil uji linearitas.....	55
Tabel 4.10 Hasil uji analisis regresi linier sederhana	57
Tabel 4.11 Hasil uji-t	58
Tabel 4.12 Hasil uji koefisien determinasi (R^2)	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pemikiran	29
Gambar 3.1 gambar regresi linier sederhana.....	40
Gambar 4.1 Struktur organisasi.....	45
Gambar 4.2 Hasil uji normalitas.....	54
Gambar 4.3 Hasil uji heteroskedastisitas	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian.....	66
Lampiran 2. Hasil analisis deskriptif variabel	70
Lampiran 3. Hasil uji validitas (X)	75
Lampiran 4. Hasil uji reliabilitas (X)	76
Lampiran 5. Hasil uji validitas (Y)	77
Lampiran 6. Hasil uji reliabilitas (Y)	78
Lampiran 7. Hasil uji determinasi (R^2)	78
Lampiran 8. Hasil uji-t	79
Lampiran 9. Hasil uji normalitas	79
Lampiran 10. Hasil uji linearitas	80
Lampiran 11. Hasil uji heteroskedastisitas	80
Lampiran 12. Surat izin penelitian.....	81
Lampiran 13. Surat Keterangan Telah melakukan Penelitian	82
Lampiran 14. Surat rekomendasi bebas plagiasi	83
Lampiran 15. Turnitin	84
Lampiran 16. Curriculum Vitae	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Kesiediaan 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 sepenuhnya 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”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh komunikasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) Guru SMPN 1 Dungaliyo.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengukur suatu data analisis mengenai komunikasi (X) sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Guru SMPN 1 Dungaliyo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) Guru SMPN 1 Dungaliyo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan dalam penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan dan wawasan ilmiah bagi peneliti dan pembaca tentang dampak komunikasi terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 1 Dungaliyo.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam hal membantu peneliti lebih memahami kondisi sosial dan melatih kemampuan berpikir kritis terhadap isu-isu sosial.

b. Bagi lembaga pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas komunikasi terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 1 Dungaliyo.

c. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Komunikasi

2.1.1 Pengertian komunikasi

Secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa Latin *cum* yang berarti preposisi, dan *unit* number yang berarti satu. Kedua kata tersebut membentuk kata benda, atau *komuni*. Itu juga disebut persekutuan dalam bahasa Inggris dan berarti persatuan, persatuan, aliansi, kombinasi, persatuan atau hubungan. Oleh karena itu, mengambil persekutuan membutuhkan usaha-usaha. Dari kata *komuni* muncul kata kerja untuk berkomunikasi. Ini berarti berbagi sesuatu dengan seseorang, bertukar ide, berbicara dengan seseorang tentang sesuatu, berbicara dengan seseorang tentang sesuatu, memberi tahu seseorang tentang sesuatu, bertukar ide, berjejaring, membuat apa adanya dan berteman. (Nurjaman dan Umam, 2012:35).

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam (Mulyana, 2013:68), "Komunikasi: penyampaian informasi, ide, perasaan, kemampuan, dsb., dengan menggunakan simbol, kata, gambar, angka, grafik, dsb. Atau proses yang biasa disebut komunikasi.

Menurut Gerald R. Miller dalam (Mulyana, 2013:68), "Komunikasi terjadi ketika pengirim mengirimkan pesan kepada penerima dengan niat sadar untuk mempengaruhi perilaku penerima".

Joseph A. DeVito (2011:-24) menulis dalam bukunya, "Komunikasi adalah tindakan yang terjadi dalam konteks tertentu oleh orang yang mengirim

dan menerima pesan yang terdistorsi oleh kebisingan (noise), Kesempatan untuk mempengaruhi dan memberikan umpan balik”.

Begitu banyak makna komunikasi yang telah diberikan oleh para profesional komunikasi. Dari definisi komunikasi di atas, dapat kita simpulkan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara sumber dan penerima untuk menghasilkan suatu pengertian yang dapat saling mempengaruhi. Setiap proses komunikasi yang terjadi antar individu yang berkaitan dengan keberhasilan suatu organisasi memiliki dampak yang mendukung hasil kerja pegawai.

2.1.2 Fungsi Komunikasi

Para ahli komunikasi mengamati bahwa komunikasi memiliki fungsi yang berbeda-beda, namun terdapat kesamaan dan tumpang tindih di antara pendapat yang berbeda. Menurut William I Gordon komunikasi mempunyai empat fungsi yaitu (Mulyana, 2014:5-38) :

1. Fungsi Komunikasi Sosial

Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial yang minimal berarti bahwa komunikasi sangat penting dalam membangun konsep diri, aktualisasi diri, kelangsungan hidup, mencapai kesejahteraan, serta menghindari tekanan dan ketegangan.

Seseorang yang tidak pernah berkomunikasi dengan orang lain memang bisa “tersesat” karena tidak punya waktu untuk mengatur dirinya dalam suatu lingkungan sosial. Fungsi komunikasi sosial ini mencakup fungsi komunikasi budaya yang tersirat. Ilmuwan sosial mengakui bahwa budaya dan komunikasi

saling berhubungan. Budaya menjadi bagian dari perilaku komunikatif, dan komunikasi menentukan, memelihara, mengembangkan dan mewarisi budaya.

2. Fungsi Komunikasi Ekspresif

Komunikasi ekspresif tidak secara langsung ditujukan untuk mempengaruhi orang lain, tetapi dimungkinkan selama komunikasi menjadi alat untuk menyampaikan perasaan (emosi) kita. Emosi ini disampaikan terutama melalui pesan non-verbal. Emosi seperti cinta, rindu, simpati, kegembiraan, kemarahan, dan kebencian dapat dikomunikasikan secara verbal, tetapi yang paling penting, tindakan non-verbal.

3. Fungsi Komunikasi Ritual

Komunikasi ritual ditujukan pada keterikatan pada tradisi keluarga, masyarakat, suku, bangsa, bangsa, ideologi, atau agama. Komunikasi ritual seringkali ekspresif dan mengungkapkan emosi terdalam. Orang-orang mengunjungi makam Nabi Muhammad dan bahkan menangis di dekatnya untuk menunjukkan cinta mereka kepadanya. Para siswa SMP yang menjadi pasukan Pasquiblaka berbendera merah putih itu kerap menitikkan air mata saat upacara pelantikan untuk menunjukkan kecintaan mereka pada tanah air dan tanah air.

4. Fungsi Komunikasi Instrumental

Ada beberapa tujuan umum dari komunikasi instrumental: untuk menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, mengubah perilaku, atau mendorong tindakan, dan untuk menghibur. Singkatnya, semua tujuan ini bersifat membujuk (persuasif). Komunikasi informasional atau informatif mengandung konten persuasif dalam arti kita ingin pendengar percaya

bahwa fakta atau informasi yang disajikan pembicara akurat dan layak untuk diketahui.

Sebagai instrumen, kami tidak hanya menggunakan komunikasi untuk membuat dan membangun hubungan ini. Komunikasi berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan jangka pendek, seperti mendapatkan kekaguman, membuat kesan yang baik, atau memperoleh keuntungan materi, ekonomi, atau politik, dan tujuan jangka panjang yang dapat dicapai melalui keterampilan komunikasi, seperti berbicara, bernegosiasi, bahasa asing, atau keterampilan menulis. Kedua tujuan tersebut, tentu saja, terkait karena kontrol kesan yang berbeda dapat digunakan secara kumulatif untuk mencapai tujuan jangka panjang dari kesuksesan profesional.

2.1.3 Unsur – Unsur Komunikasi

Dalam pendekatan dengan komunikasi juga terdiri dari beberapa unsur yang penting, menurut Harrold lasswel (dalam Mulyana, 2014:69), yaitu :

- a. Sumber adalah pihak yang memprakarsai atau memiliki kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber di sini bisa berupa individu, kelompok, organisasi, bahkan negara.
- b. Pesan, adalah apa yang dikomunikasikan berdasarkan asal pada penerimanya. Pesan memiliki 3 komponen, yaitu makna, simbol yang digunakan untuk membicarakan makna, dan bentuk atau organisasi berdasarkan pesan.

- c. Saluran atau media, adalah indera atau sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan kepada penerima. Dalam suatu peristiwa komunikasi sebenarnya ada banyak saluran yang bisa kita gunakan, meskipun ada satu yang dominan.
- d. Penerima (receiver) sering disebut sasaran atau target, decoder (decoder) atau audiens (audience). Artinya, orang yang menerima pesan dari sumbernya.
- e. Efek, yaitu apa yang terjadi pada penerima setelah menerima pesan komunikasi.

2.1.4 Jenis Komunikasi

Arni Muhammad (2016:4), membagi komunikasi ke dalam beberapa jenis, yaitu sebagai berikut :

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal adalah bentuk yang paling umum digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk mengetahui lebih banyak tentang komunikasi verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol atau konsep, baik secara lisan maupun tulisan. Komunikasi verbal adalah kualitas khusus yang dimodelkan setelah manusia. Tidak ada organisme lain yang dapat mengungkapkan makna yang berbeda melalui konsep. Kemampuan untuk menggunakan komunikasi verbal secara efektif sangat penting. Karena komunikasi verbal dapat digunakan untuk mengidentifikasi tujuan dan mengembangkan strategi dan tindakan untuk mencapainya.

Komunikasi verbal dapat dibedakan menjadi komunikasi lisan dan komunikasi tertulis. Komunikasi lisan dapat didefinisikan sebagai proses dimana pembicara berinteraksi secara verbal dengan pendengar dan menyarankan perilaku penerima. Selama komunikasi tertulis, jika keputusan yang akan dikomunikasikan oleh pimpinan dikodekan secara simbolis di atas kertas atau di lokasi lain yang dapat dibaca, keputusan tersebut akan dikirim ke karyawan yang ditunjuk. Berbagai jenis komunikasi verbal masih ada di dalam organisasi, seperti instruksi, penjelasan, laporan verbal, percakapan untuk mendapatkan persetujuan kebijakan, promosi, dan penghargaan kepada orang lain di dalam organisasi. Ketika berkomunikasi secara tertulis, ada banyak pertimbangan. Misalnya, gaya komunikasi dan pilihan terminologi yang digunakan.

2. Komunikasi Non-verbal

Komunikasi non-verbal sama pentingnya dengan komunikasi verbal. Keduanya bekerja sama dalam proses komunikasi. Kehadiran komunikasi non-verbal memungkinkan komunikasi verbal untuk ditekankan, diulang, ditambah, atau diganti untuk memudahkan interpretasi makna.

Yang dimaksud dengan komunikasi nonverbal adalah penciptaan & pertukaran pesan menggunakan kalimat dan menggunakan istilah-istilah seperti komunikasi menggunakan gerakan tubuh, perilaku tubuh, vokal yang bukan istilah, kontak mata, aktualisasi diri wajah, kedekatan jeda & sentuhan . Atau bisa juga dikatakan bahwa semua peristiwa yang melingkupi situasi komunikasi tidak ada kaitannya dengan kata-kata yang diucapkan atau dituliskan. Dengan komunikasi non-verbal orang dapat mengungkapkan perasaannya melalui

aktualisasi wajah, nada atau kecepatan berbicara. Yang dimaksud dengan komunikasi nonverbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan menggunakan kalimat dan menggunakan istilah-istilah seperti komunikasi menggunakan gerakan tubuh, perilaku tubuh, suara-suara yang bukan kata-kata, kontak mata, aktualisasi diri wajah, kedekatan, jeda dan sentuhan. Atau bisa juga dikatakan bahwa semua kejadian yang melingkupi situasi komunikasi tidak ada hubungannya dengan kata-kata lisan atau tulisan. Dengan komunikasi nonverbal orang dapat mengungkapkan perasaannya melalui aktualisasi wajah, nada suara atau kecepatan berbicara.

Meskipun tanda-tanda komunikasi non-verbal belum sepenuhnya teridentifikasi, penelitian menunjukkan bagaimana orang duduk, berdiri, berjalan, berpakaian, dan berkomunikasi dengan orang lain. Setiap gerakan yang dilakukan seseorang dapat mengungkapkan asal usul, sikap, kesehatan, dan bahkan keadaan psikologis kita. Makna komunikasi verbal dapat diperoleh melalui hubungan antara komunikasi verbal dan non-verbal. Dengan kata lain, komunikasi verbal menjadi lebih mudah untuk ditafsirkan jika kita melihat tanda-tanda non-verbal yang menyertainya.

3. Komunikasi dari atas ke bawah

Komunikasi dari atas ke bawah (top-down) dimulai dari manajemen puncak dan mengalir ke pegawai. Tujuan utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan arahan, informasi, arahan, saran, dan evaluasi kepada bawahan serta memberikan informasi tentang tujuan dan kebijakan organisasi kepada anggota organisasi. Pesan ke bawah dapat dalam bentuk tertulis atau lisan dan

biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lain, buletin, rapat atau konferensi, dan wawancara dan interaksi antarpribadi atau kelompok kecil. Salah satu kelemahan saluran komunikasi ini adalah kemampuannya menyaring atau menyensor informasi penting yang ditujukan kepada bawahan. Artinya, informasi yang diterima dari bawahan bisa jadi tidak selengkap informasi aslinya.

4. Komunikasi dari bawah ke atas

Fungsi utama komunikasi dari bawah ke atas (bottom up communication) adalah agar manajemen atas mengetahui apa yang terjadi di bawah. Jenis komunikasi ini mencakup permintaan laporan rutin, klarifikasi, ide, dan keputusan. Hal ini dapat dilihat sebagai umpan balik data atau informasi kepada manajemen puncak. Pimpinan harus memiliki kepercayaan yang nyata kepada bawahannya untuk mencapai keberhasilan dalam saluran komunikasi ini. Jika tidak, semua informasi yang baik dari bawahan tidak akan berguna baginya, karena hanya kecurigaan dan ketidakpercayaan informasi yang akan muncul.

5. Komunikasi Lateral atau Horizontal

Komunikasi ini meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Komunikasi di antara anggota dalam kelompok kerja yang sama.
- b. Komunikasi antar departemen pada tingkat organisasi yang sama. Bentuk komunikasi ini bersifat koordinasi dan berasal dari konsep spesialisasi organisasi. Oleh karena itu, komunikasi ini harus memfasilitasi koordinasi dan pemecahan masalah. Komunikasi lateral tidak hanya membantu mengkoordinasikan aktivitas lateral, tetapi juga menghindari proses pemecahan masalah yang lambat.

6. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang melintasi atau melintasi tatanan organisasi secara diagonal. Hal ini sering terjadi karena hubungan antara departemen lini dan karyawan, yaitu hubungan antara lini dan karyawan, dapat bervariasi dan komunikasi diagonal yang berbeda dapat terjadi.

2.1.5 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

a. Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan persis seperti yang dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terciptanya saling pengertian, dan untuk mencapai tujuan tersebut, komunikator dan komunikan harus saling memahami fungsi masing-masing. Seorang komunikator dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikan, sedangkan komunikan dapat menyampaikan pesan.

b. Kesenangan

Jika proses komunikasi berhasil dalam menyampaikan informasi, komunikasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang saling menguntungkan. Dalam suasana yang lebih santai dan nyaman, interaksi lebih menyenangkan daripada dalam suasana yang tegang. Karena komunikasi itu fleksibel. Suasana seperti itu memberikan kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Komunikasi efektif jika perubahan perilaku terjadi melalui komunikasi dengan orang lain, dan komunikasi tidak efektif jika sikap orang tidak berubah.

d. Hubungan yang makin baik

Peningkatan tingkat interpersonal yang tidak disengaja dalam proses komunikasi yang efektif. Jika orang sudah memiliki persepsi yang sama, memiliki kepribadian yang sama, dan tetap bersama, hubungan sering kali berjalan dengan sendirinya. Seringkali apabila orang telah memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan berjalan dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi efektif ketika kedua belah pihak mengambil tindakan setelah komunikasi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beragam, baik jenis maupun tingkatannya, dan kebutuhan manusia cenderung tidak terbatas. Kebutuhan manusia didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ingin kita miliki, capai dan nikmati. Oleh karena itu, seseorang terpaksa melakukan suatu kegiatan yang disebut bekerja.

Kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diperoleh pada pekerjaan, dan faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap kerja ini merupakan

hasil rangkaian sikap khusus individu terhadap faktor-faktor kerja, adaptasi individu dan hubungan sosial individu di luar kerja, yang bermuara pada sikap umum individu terhadap kerja yang harus dihadapinya.

Menurut Robbins dalam Handayani (2014:85), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan bagaimana perasaan pegawai yang berbeda tentang penghargaan mereka dan bagaimana perasaan mereka seharusnya.

Handoko dalam Sutrisno (2016:75) mengatakan: Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan individu tentang pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dari Karyawan bersikap positif tentang pekerjaan mereka dan lingkungan kerja. Hal ini tercermin dalam sikap mereka terhadap pekerjaan mereka dan kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka.

Locke dalam Wijono (2015:120) mengartikan pengalaman positif, menyenangkan dan Tingkat emosi positif yang dialami individu selama kehidupan kerja mereka merupakan faktor utama dalam kepuasan kerja mereka, pengalaman positif dan menyenangkan.

Berdasarkan pengertian tersebut, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan individu tentang suatu pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, termasuk aspek pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja mengacu pada sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang dinilai oleh setiap pekerja, terhadap lingkungan tempat dia bekerja.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah masalah yang menarik dan signifikan. Organisasi yang dikelola dengan baik dicirikan oleh kepuasan kerja yang tinggi, yang sebagian besar merupakan hasil dari kepemimpinan yang sukses. Kepuasan bervariasi dari orang ke orang. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, banyak faktor yang membuat seorang pegawai bahagia tergantung pada kepribadian masing-masing pegawai.

Gilmer dalam Sutrisno (2016:77), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mereka. Jika pegawai tersebut dapat meningkatkan pekerjaannya dengan baik, mereka akan menerima gaji tambahan sesuai dengan hasil pekerjaannya.

2. Keamanan kerja

Faktor ini adalah keyakinan bahwa posisi pegawai relatif stabil. Ketika pegawai dapat bekerja dengan aman, mereka secara alami merasa puas dan bertahan dengan organisasi.

3. Gaji

Gaji merupakan salah satu penentu kepuasan kerja, karena setiap pekerja tentunya mengharapkan adanya kompensasi dari suatu organisasi.

4. Manajemen

Manajemen dapat menciptakan kondisi dan kondisi yang stabil yang menentukan apakah pegawai puas dengan aktivitas mereka di tempat kerja.

5. Pengawasan

Ketidakpedulian dan pengawasan yang buruk dari bawahan oleh pimpinan dapat menyebabkan pergantian staf dan sering absen.

6. Faktor intrinsik dan pekerjaan

Sifat kerja tim, keterampilan khusus, kesulitan dan kemudahan, dan kebanggaan dalam tugas dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan.

7. Kondisi kerja

Sejauh lingkungan kerja fisik menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, pegawai lebih mungkin untuk melakukan pekerjaan mereka.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial pekerjaan merupakan faktor kunci dalam menentukan apakah pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara pegawai dan pimpinan merupakan bagian penting karena membantu pegawai menciptakan kepuasan kerja melalui komunikasi. Kesiediaan seorang pimpinan untuk mendengarkan dan memahami pendapat dan kinerja pegawai memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

10. Fasilitas

Di organisasi, pegawai merasa puas ketika fasilitas yang ada di dalam organisasi terpenuhi. Fasilitas tersebut antara lain fasilitas rumah sakit, liburan, dana pensiun dan fasilitas penginapan.

Mangkunegara dalam Rahayu (2017:120) mengemukakan beberapa factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi yakni:

- a. Faktor pegawai, yakni mencakup kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman dalam bekerja, persepsi, dan sikap.
- b. Faktor pekerjaan, yakni mencakup jenis pekerjaan, struktur, pangkat, kedudukan, pengawasan, jaminan kesehatan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Kreitner dan Knicki dalam Triatna (2015:110), ada lima factor yang mempengaruhi kepuasan kerja di dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)

Banyaknya kerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dapat memberikan kesempatan kepada setiap orang untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (Discrepancies)

Pekerjaan setiap pegawai memiliki perbedaan, tidak diragukan lagi. Orang tidak akan puas jika harapannya lebih tinggi. Di sisi lain, jika orang tersebut menerima manfaat yang melebihi harapannya, dia akan bahagia.

3. Pencapaian nilai (Value attainment)

Pegawai akan merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika nilai-nilai pribadi yang signifikan terpenuhi, sebagaimana dibuktikan oleh hasil dari upaya mereka.

4. Keadilan (Equity)

Persepsi pegawai tentang keadilan dipengaruhi oleh seberapa adil orang dibutuhkan dalam organisasi.

5. Komponen genetik (Genetic component)

Perbedaan antara sifat pegawai mempunyai arti penting dalam menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan bekerja merupakan komponen genetik. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut dapat membuat pegawai senang atau tidak senang dalam bekerja. Jika sebuah organisasi mampu menciptakan kondisi kerja yang aman, itu berdampak besar pada perasaan pegawai di tempat kerja. Di tempat kerja, pemimpin juga memfasilitasi komunikasi antar pegawai yang ingin mendengar, memahami, dan mengakui pendapat dan prestasi mereka. Hal ini sangat berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

2.2.3 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Pegawai dalam bekerja pasti akan mengalami kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan dalam bekerja yang tinggi yang dirasakan pegawai, dan ketidakpuasan dapat menimbulkan perilaku agresif. Perbandingan kepuasan dan ketidakpuasan kerja tidak sama untuk semua karyawan karena kebutuhan mereka berbeda.

Ada tiga dampak yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja menurut Badriyah dalam Handayani (2014:220) antara lain sebagai berikut:

1. Produktivitas atau kinerja (Unjuk kerja)

Produktivitas yang tinggi menyebabkan kepuasan kerja meningkat. pegawai puas dengan kepuasan kerja mereka jika tenaga kerja yang mereka terima memenuhi harapan atau dianggap adil, dan sebaliknya.

2. Ketidakhadiran dan turn over

Saat menghadapi ketidakhadiran dan perputaran pegawai, organisasi mengambil langkah penting untuk memastikan kepuasan kerja dengan menaikkan gaji, memberi penghargaan, dan menawarkan kesempatan kepada pegawai untuk maju.

3. Kesehatan

Kepuasan kerja mendukung kinerja fisik dan mental, dan kepuasan kerja adalah tanda kesehatan. Kepuasan kerja dan kesehatan saling memperkuat, sehingga peningkatan yang satu akan meningkatkan yang lain, dan penurunan yang lain akan negatif.

Beberapa penjelasan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai meningkatkan kualitas di dalam bekerja, dan ketidakpuasan pegawai dapat menyebabkan tidak efektifnya pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan. Semua pegawai dalam suatu organisasi pasti mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, organisasi terus melakukan evaluasi dengan mengukur kepuasan kerja yang dirasakan pegawai di dalam organisasi tersebut.

2.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Pegawai harus berinteraksi sama rekan kerja dan pimpinan, mematuhi pimpinan, menjalankan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, dan seringkali hidup dalam kondisi kerja yang kurang ideal. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dan peringkat ketidakpuasan pekerja adalah seperangkat karakteristik faktor pekerjaan yang kompleks. Oleh karena itu, pengukuran kepuasan kerja menjadi sangat penting.

Mangkunegara dalam Handayani (2014: 223), mengemukakan pengukuran suatu kepuasan kerja dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan

Skala yang mengukur sikap di lima bidang: pekerjaan, pengawasan, upah, promosi, dan rekan kerja, menanyakan kepada pegawai apakah mereka menganggap pekerjaan atau posisi mereka sangat baik atau sangat buruk. Pegawai harus menjawab setiap pertanyaan yang diajukan dengan menandainya sebagai Dijawab, Tidak Dijawab, atau Tidak ada jawabannya.

2. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Skala tersebut terdiri dari serangkaian gambar dari wajah yang sangat bahagia, netral, pemarah hingga wajah yang sangat pemarah. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang mencerminkan kondisi kerja saat itu.

3. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan kuesioner minnesota

Skala tersebut meliputi aktivitas yang dirasakan sangat puas, tidak puas, netral, puas, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi kerja mereka.

Menurut Triatna (2015: 112), mengemukakan pengukuran suatu kepuasan kerja dapat dilakukan yakni sebagai berikut:

1. Penilaian tunggal/individu untuk menjawab terhadap satu pertanyaan, seperti setelah dipertimbangkan, bagaimana pekerjaanmu, dan apakah dapat mencukupimu?
2. Sekor tambahan menyusun dari segi jumlah pekerjaan. Identifikasi elemen kunci dari pekerjaan mereka, tanyakan kepada pegawai bagaimana perasaan mereka tentang satu sama lain, dan tambahkan semuanya untuk mendapatkan skor kepuasan keseluruhan.
3. Faktor Khas: Jenis pekerjaan, pengawasan, gaji yang diinginkan, peluang untuk dipromosikan, hubungan dengan rekan kerja.

Kepuasan kerja juga memiliki implikasi penting untuk mengukurnya. Hal ini karena dari pengukuran kepuasan kerja, pimpinan dapat meminta pegawai untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi kerja yang dirasakan. Selain itu, pegawai dapat merasa puas, tidak puas, netral, puas dan sangat puas dalam bekerja.

2.2.5 Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja memegang peranan yang sangat penting bagi pegawai. Karena indikator kepuasan kerja merupakan aspek yang diketahui untuk mengukur apakah pegawai puas dengan pekerjaannya.

Menurut Aisyah A.R, Ramli Manarus, Hakimah Sidik dalam Nurwana (2013:19) indikator Kepuasan Kerja Guru antara lain adalah:

1. Pujian

Aspek ini mengukur kepuasan kerja guru di dalam bekerja mendapat perhatian atau ucapan dari kepala sekolah sehingga guru yang mendengarnya merasa tersanjung.

2. Hubungan dengan sesama guru

Aspek ini mengukur kepuasan kerja guru menyangkut dengan hubungan guru dengan rekan kerja guru lainnya. Misalnya hubungan yang nyaman dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mengerti dan rekan kerja yang saling melengkapi.

3. Lingkungan tempat kerja di sekolah

Aspek ini mengukur kepuasan kerja guru dalam hal lingkungan tempat kerja, lingkungan tempat kerja memiliki dampak positif terhadap guru yang bekerja. Lingkungan tempat kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi guru dalam bekerja meningkat. Kondisi lingkungan kerja tersebut sangat penting terhadap guru di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Perlengkapan yang ada di sekolah

Aspek ini mengukur kepuasan kerja guru mengenai kebutuhan yang dibutuhkan guru didalam bekerja. Perlengkapan merupakan salah satu hal penting yang harus disediakan oleh sekolah dalam hal menunjang aktivitas guru di dalam bekerja.

2.3 Hasil penelitian terdahulu

Review hasil penelitian sebelumnya oleh peneliti, merupakan aspek penting untuk perbandingan dengan studi yang sedang berlangsung. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang diulas:

1. Ruwaida (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpesonal, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-kota Batu”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman secara mendalam tentang komunikasi dan kepuasan kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan penelitian korelasional. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan instrumen angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap kepuasan kerja guru. Terdapat pengaruh positif tidak signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap kepuasan kerja guru.
2. Rada Sari dan Dessi Susanti (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru”. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik total sampling. komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 3 Padang.
3. Daslan Simanjuntak, Ali Sahputra, dan Zufrie (2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpesonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru MTS Negeri Lohsari Kab. Labuhan Batu Selatan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh

signifikan antara komunikasi, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel hubungan interpersonal tidak berpengaruh baik positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.4 Hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja

Komunikasi adalah alat yang paling penting untuk meningkatkan hubungan dalam suatu organisasi. Kurangnya komunikasi menciptakan kesalahpahaman dan, jika dibiarkan, berdampak pada kehidupan baik pemimpin maupun pegawai di lingkungan organisasi.

Gilmer (Parwanto dan Wahyudin, 2004:105) Komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan membuat pegawai merasa nyaman bekerja. Dalam hal ini, kesediaan atasan untuk mendengarkan, memahami, dan bertindak atas pendapat dan prestasi bawahannya memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Selain itu faktor komunikasi lain seperti kualitas media, sarana komunikasi, dan lingkungan komunikasi juga menentukan hasil kerja dan mempengaruhi kepuasan kerja.

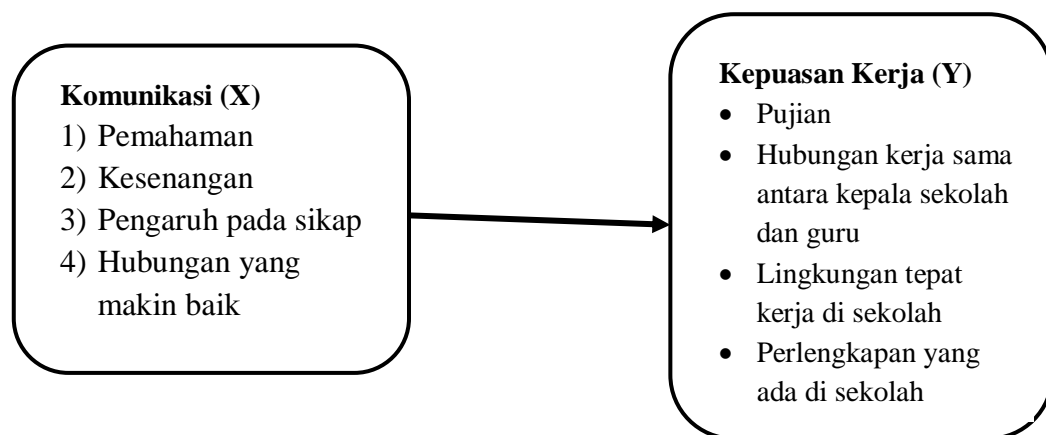
Hal tersebut di dukung oleh penelitian Satria Putra Dwi Pamungkas (2016 :67), mengemukakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, apabila komunikasi organisasi semakin baik maka akan mengakibatkan kepuasan kerja yang meningkat, begitu pula sebaliknya

jika variabel komunikasi organisasi semakin menurun maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

2.5 Kerangka Pemikiran

Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli diatas, maka dapat digambarkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Guru SMP Negeri 1 Dungaliyo. Dengan demikian dapat dilihat sebuah gambar kerangka berfikir sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban awal dari rumusan masalah penelitian, yang dirumuskan dalam bentuk kalimat deklaratif (pernyataan), Sugiyono (2011:64).

Hipotesis dalam penelitian ini Berdasarkan latar belakang dan dasar pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Ada pengaruh positif Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Guru di SMP Negeri 1 Dungaliyo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

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 penelitian 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.

3.2.2 Operasionalisasi variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yakni komunikasi (X)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yakni Kepuasan Kerja (Y)

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 *Operasionalisasi Variabel Penelitian*

Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X) (<i>Sutardji 2016:10-11</i>)	1) Pemahaman 2) Kesenangan 3) Pengaruh pada sikap 4) Hubungan yang makin baik 5) Tindakan	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y) (<i>Aisyah A.R, Ramli Manarus, Hakimah Sidik dalam Nurwana (2013:19)</i>)	1) Pujian 2) Hubungan dengan sesama guru 3) Lingkungan tepat kerja di sekolah 4) Perlengkapan yang ada di sekolah	Ordinal

Sumber : *pengolahan data peneliti, 2022*

Dalam melakukan penelitian ini, setiap variabel yang ada, baik independen maupun dependen, dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

1. Untuk variabel Independen Komunikasi (X) serta Variabel Dependent Kepuasan kerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert.
2. Tanggapan terhadap setiap item instrumental dengan menggunakan skala Likert memiliki peringkat mulai dari sangat positif hingga sangat negatif

3. Kuesioner dibuat dengan 5 pilihan (opsi) yang masing-masing memiliki bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Daftar Pilihan
Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi dan sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting untuk mengetahui karakteristik populasi yang mewakili unsur-unsur yang diteliti. Dari data ini, Anda dapat membuat keputusan atau menguji hipotesis. Saat melakukan pengumpulan data, kita selalu dihadapkan pada objek yang diselidiki: objek, orang, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi.

Sugiyono (2010:117) menyatakan bahwa `` populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek yang menunjukkan sifat dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.". Sedangkan menurut Sudjana (2005:6), populasi adalah hasil perhitungan atau pengukuran kuantitatif atau kualitatif yang berkaitan dengan karakteristik tertentu dari semua anggota kelompok yang lengkap dan terdefinisi dengan baik dengan karakteristik yang diinginkan. adalah jumlah dari semua kemungkinan nilai tempat belajar.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Guru di SMP Negeri 1 Dungaliyo sebanyak 30 orang.

Tabel 3.3 Populasi Penelitian

No	Nama Jabatan	Jumlah Orang
1	Kepala Sekolah	1
2	Wakil Kepala Sekolah	1
3	Kepala Tata Usaha	1
4	Komite Sekolah	1
5	Urusan Sarras	1
6	Urusan Kesiswaan	1
7	Urusan Kurikulum	1
8	Urusan Hubmas	1
9	Urusan Lingkup	1
10	Kepala Lab. Komputer	1
11	Kepala Lab. Ipa	1
12	Kepala Perpustakaan	1
13	Koordinator BK	1
14	Koordinator Keterampilan	1
15	Guru	16
Total		30

2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Ketika populasi besar, tidak mungkin peneliti mempelajari semuanya (Sugiyono, 2010:118).

Dalam hal ini, memperoleh sampel yang secara akurat mencerminkan karakteristik populasi bergantung pada dua faktor: metode pengambilan sampel dan penentuan sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu mengambil sampel seluruh populasi, sehingga sampel untuk penelitian ini adalah 30 orang.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data kuantitatif adalah data berupa angka yang nilainya berubah atau variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif berupa hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang dibagikan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang berupa sifat, karakteristik, keadaan, atau gambaran objek bukan angka. Pada penelitian ini data kualitatif berupa status organisasi atau riwayat organisasi.

2. Sumber data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara, dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data yang berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Guru SMP Negeri 1 Dungaliyo
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui penelaahan buku, artikel, dan jurnal ilmiah guna memperoleh informasi tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif), tentunya diperlukan alat dan alat ukur yang efektif dan handal. Juga, untuk memastikan bahwa itu adalah instrumen atau alat pengukur yang valid dan andal (reliable), agar dapat meyakini bahwa instrument atau alat ukur valid dan andal, maka keandalannya harus diuji sebelum digunakan untuk memastikan hasil yang objektif saat digunakan.

3.2.6.1 Uji validitas

Memvalidasi Instrumen dengan Memeriksa Validitas Konstruksi (Validitas Konstruk) memungkinkan Anda membangun instrumen dengan para ahli dengan meminta pendapat mereka tentang instrumen yang dibuat. Nantinya, pendapat para ahli (evaluator) bisa digunakan. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010:172). Peralatan yang disetujui oleh para ahli diuji pada sampel yang diambil dari populasi. Setelah perolehan data dan tabulasi, pengujian

validitas desain dilakukan dengan analisis faktor, atau mengkorelasikan hasil antar instrumen.

Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap kalimat dengan skor total untuk setiap variabel. Selanjutnya dengan menginterpretasikan koefisien korelasi. Uji validitas peneliti menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi Pearson Product Moment (PPM):

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

N = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Untuk hasil analisis item, teknik korelasi untuk menentukan validitas item merupakan teknik yang paling banyak digunakan.

Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jika korelasi antara item dengan skor total $< 0,3$ maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara item dengan skor total $> 0,3$ maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Criteria korelasi Person Product Moment (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pemahaman bahwa suatu instrumen sangat baik sehingga cukup reliabel untuk digunakan sebagai instrumen pengumpul data. Alat yang baik biasanya tidak meminta responden untuk memilih jawaban tertentu. Peralatan yang andal dan andal juga menghasilkan informasi yang andal. Selama data sesuai dengan kenyataan, itu akan sama tidak peduli berapa kali diakses. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach-Ghozali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Sesuatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60 dan jika nilai cronbach alpha < 0,60 dikatakan tidak reliabel (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.7 Uji Asumsi Klasik

3.2.7.1 Uji normalitas

Dimaksudkan untuk menguji apakah variabel dependen, variabel independen, atau keduanya berdistribusi normal dalam model regresi. Model regresi bisa normal atau hampir normal. Data diasumsikan mengikuti distribusi normal, terlihat dari distribusi data pada sumbu diagonal grafik (Ghozali, 2005:110). Kriteria keputusannya adalah berikut:

- Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Apabila data menyebar jauh pada garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.2.7.2 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan alat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi antar variabel yang diteliti. Uji ini dilakukan untuk mengkonfirmasi hubungan antara kedua variabel yang diteliti dan untuk melihat apakah ada hubungan yang linier dan signifikan. Uji linieritas merupakan prasyarat untuk menggunakan analisis regresi dan korelasi.

Linearitas terpenuhi jika plot antara nilai sisa yang dibakukan dan nilai prediksi yang dibakukan tidak membentuk pola tertentu atau acak. Namun, penggunaan uji linieritas pada citra dianggap kurang objektif. Selain itu, uji linieritas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS miliknya untuk perangkat Test for Linearity. Prosedur analisis menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut:

Jika nilai sig. $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.

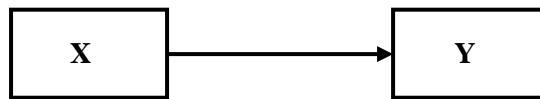
3.2.7.3 Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:120), tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah suatu model regresi memiliki ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk pengamatan ini, uji scatterplots dapat digunakan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas. Uji scatterplots bertujuan untuk meregresi nilai residual absolut dari variabel independen, Kriteria keputusannya adalah jika titik-titik tersebar dan tidak ada pola, maka dikatakan bahwa ini bukan heteroskedastisitas, tetapi homoskedastisitas.

3.2.8 Analisis regresi sederhana

Untuk menyelidiki bagaimana kedua variabel tersebut saling mempengaruhi, peneliti menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel terikat (variabel Y). Nilai variabel dependen didasarkan pada nilai independen yang diketahui (variabel X). Gunakan analisis regresi linier untuk mengukur perubahan variabel dependen berdasarkan perubahan variabel independen. Analisis regresi linier dapat digunakan untuk mengetahui perubahan dampak yang terjadi berdasarkan dampak yang ada pada periode waktu sebelumnya. Untuk mengetahui besarnya estimasi pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja, digunakan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Gambar 3.1 Gambar Regresi Linear Sederhana



Adapun persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
- X = Komunikasi
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi/slop

3.2.9 Pengujian hipotesis

Menurut M. Iqbal Hasan (2004:54), `` Pengujian hipotesis adalah prosedur pengambilan keputusan, yaitu keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis." Hipotesis adalah bagian penting dari penelitian. Jadikan penelitian Anda lebih fokus. Hipotesis ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk penyelidikan lebih lanjut. Oleh karena itu, perlu untuk mengkonfirmasi kebenaran hipotesis dengan uji statistik.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi (variabel X) sebagai variabel bebas dengan kepuasan kerja (variabel Y) sebagai variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini, data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan uji rumus 'f' dan 't'.

3.2.9.1 Uji t (parsial)

Pengujian ini dirancang untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dikatakan bahwa pengaruhnya besar bila $\text{sig} < \alpha$ dari. Tes ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_1 ditolak, H_0 diterima

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b : Koefisien regresi variabel independen

σb : Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

3.2.9.2 Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai yang kecil (R^2) berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

4.1.1 Gambaran umum lokasi penelitian

SMP Negeri 1 Dungaliyo didirikan pada tahun 1979 dan mulai beroperasi pada tahun 1980. SMP Negeri 1 Dungaliyo salah satu Sekolah Negeri yang terdapat di Desa Duwanga Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo yang memiliki Luas Tanah + 10.660 M². Jika di lihat dalam Peta atau Satelit dalam situs kemdikbud, sekolah ini terletak pada titik koordinat 0,6024 Longitude dan 122,897 Latitude dengan kondisi geografis yang strategis.

Pada awalnya sekolah ini bernama SMP Standar Bongomeme dengan status Swasta. Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan Nomor 250/G/VII tanggal 31 Juli 1985 diubah statusnya menjadi Negeri dengan nama SMP Negeri Bongomeme. Kemudian Pada tahun 1999 mengalami perubahan nama sekolah menjadi SLTP Negeri 2 Batudaa dengan Nomor Statistik 201230209026.

Pada tanggal 4 Juli 2003 diterbitkan Surat Keputusan Bupati Gorontalo nomor 583 tahun 2003, tentang penetapan Nomenklatur Sekolah di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo, sekolah ini berubah nama menjadi SLTP Negeri 2 Bongomeme dengan Nomor Statistik 201300206013. Pada tanggal 27 Januari 2009, sekolah ini mengalami Perubahan Nama sekolah menjadi SMP Negeri 2 Bongomeme berdasarkan Surat Keputusan

Bupati Gorontalo Nomor 25/12/I/2009 tentang Penetapan Perubahan Nomenklatur SMP di Lingkungan Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gorontalo dengan Nomor Statistik Sekolah 201290211064. Pada tahun 2010, Sekolah ini mendapat penghargaan dari pemerintah pusat yaitu menjadi Sekolah bertaraf Nasional atau dikenal dengan Sekolah Standar Nasional (SSN).

Pada tahun 2014 Kecamatan Bongomeme dimekarkan menjadi 2 Kecamatan yaitu Kecamatan Bongomeme dan Kecamatan Dungaliyo, dengan adanya pemekaran tersebut, maka diterbitkan Surat Keputusan Bupati Gorontalo Nomor 562/14/VII/2014 tanggal 14 Juli 2014 tentang Penetapan Nomenklatur Institusi TK, SD, SMP, SMA dan SMK Negeri/Swasta di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo, SMP Negeri 2 Bongomeme mengalami perubahan nama sekolah menjadi SMP Negeri 1 Dungaliyo dengan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) yaitu 40500368, Nomor Statistik Sekolah (NSS) 201290219064 dan Nomor Pokok Wajib Pajak 001359488822000.

4.1.2 Visi dan misi

Visi :

1. Terwujudnya kultur budaya sekolah yang berakhlak mulia dalam rangka meningkatkan keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan YME.
2. Terwujudnya pengembangan kurikulum yang mengacu 8 standar pendidikan.
3. Terwujudnya pembelajaran dengan pendekatan SCIENTIFIC untuk mengembangkan kreatifitas, kemampuan kolaboratif, berfikir kritis dan komunikatif.

4. Terwujudnya kegiatan literasi sekolah
5. Terwujudnya peserta didik yang berprestasi dalam bidang akademik dan non-akademik dari tingkat kabupaten gorontalo hingga tingkat nasional.
6. Terpenuhinya kebutuhan sarana prasarana sekolah berstandar nasional
7. Terwujudnya pembelajaran dan pengembangan diri yang terintegrasi dengan pendidikan lingkungan hidup dan P4GN (Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba).
8. Terciptanya kondisi lingkungan sekolah yang bersih, asri dan nyaman untuk mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan.
9. Terwujudnya budaya sekolah sehat, cinta tanah air, gotong royong dan peduli terhadap lingkungan.
10. Terciptanya kualitas personal warga sekolah yang berkarakter religious, saling menghargai, maju, mandiri dan kreatif.

Misi :

1. Mewujudkan kultur budaya sekolah yang berakhlak mulia dalam rangka meningkatkan keimanan dan ketakwaan terhadap tuhan YME.
2. Mewujudkan pengembangan kurikulum yang mengacu 8 standar pendidikan.
3. Mewujudkan pembelajaran dengan pendekatan SCIENTIFIC untuk mengembangkan kreativitas, kemampuan kolaboratif, berfikir kritis, dan kominikatif.
4. Menumbuhkan minat literasi peserta didik

5. Memfasilitasi kegiatan akademik dan non-akademik untuk dapat berprestasi dari tingkat kabupaten gorontalo hingga tingkat nasional.
6. Mengembangkan kebutuhan sarana dan prasarana sekolah berstandar nasional
7. Mewujudkan pembelajaran dan pengembangan diri yang terintegrasi dengan pendidikan lingkungan hidup dan P4GN (Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba).
8. Menciptakan kondisi lingkungan sekolah yang bersih, asri dan nyaman untuk mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan.
9. Menumbuhkembangkan budaya sekolah sehat, cinta tanah air, gotong royong, dan peduli terhadap lingkungan
10. Meningkatkan kualitas personal warga sekolah yang berkarakter religious, saling menghargai, maju, mandiri dan kreatif.

4.1.3 Struktur organisasi



4.1.4 Analisis karaktersitik responden

Hasil penelitian yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel sebelumnya adalah sebanyak 30 orang responden. Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah guru SMP Negeri 1 Dungaliyo.

a. 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.

b. 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.

c. 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.

4.1.5 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 : $5 \times 1 \times 50 = 150$

Bobot terendah X item X jumlah responden : $1 \times 1 \times 30 = 30$

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

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

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.

a. Gambaran Umum Variabel Komunikasi (X)

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

Tabel 4.5 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.

b. 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 4.6 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.

4.1.6 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* $> 0,6$.

a. 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 4.7 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) menunjukkan 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.

b. 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 4.8 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) menunjukkan 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.

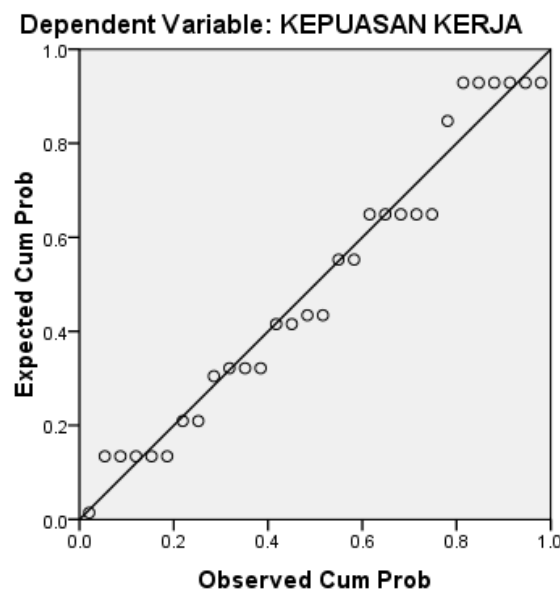
4.1.7 Uji Asumsi Klasik

a. 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 sumbu 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 :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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.

b. 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 linearitas ini yaitu jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas

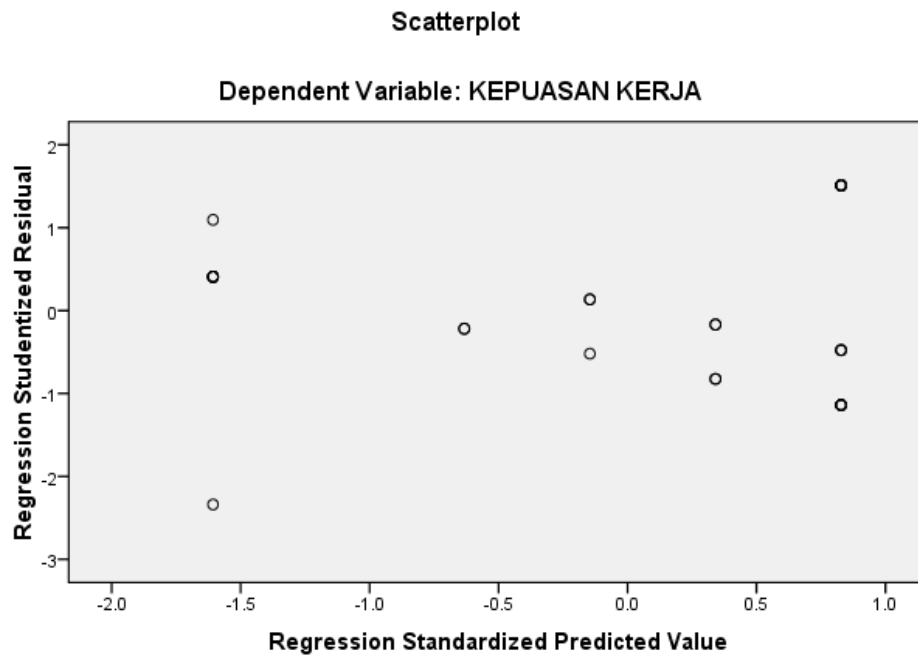
ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * KOMUNIKASI	Between Groups (Combined)	29.557	4	7.389	2.873	.044
	Linearity	26.194	1	26.194	10.183	.004
	Deviation from Linearity	3.363	3	1.121	.436	.729
Within Groups		64.310	25	2.572		
Total		93.867	29			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16.0, 2023

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.9 menunjukkan 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.

c. 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 4.3 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.

4.1.8 Hasil Analisis Regresi Linier 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 linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 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).

4.1.9 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan agar bisa menunjukkan 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 H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a 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 4.11 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 H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang ada di SMP Negeri 1 Dungaliyo memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. 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 4.12 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%.

4.1.10 Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Dungaliyo Kabupaten Gorontalo

Komunikasi dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi dalam sebuah organisasi harus diperhatikan oleh semua guru di sekolah. Implementasi harus dilaksanakan secara bersungguh-sungguh agar kepuasan kerja bisa maksimal.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya setiap terjadinya penambahan pada komunikasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Jika ada penurunan pada komunikasi maka akan menurunnya kepuasan kerja. Hal ini disebabkan

berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan berada pada kategori tinggi, artinya hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi dilaksanakan dengan baik. Hal ini diperkuat dan didukung oleh nilai sig. Lebih kecil dari nilai alpha artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dapat dilihat hasil dari t hitung lebih besar dari nilai t tabel artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang ada di SMP Negeri 1 Dungaliyo memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016) mengatakan sebagian aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah komunikasi, di mana bila pimpinan bersedia untuk mengindahkan, memaklumi dan menghargai kinerja pegawai dapat memunculkan kepuasan saat bekerja. Komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lainnya. Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa komunikasi merupakan salah satu sumber terciptanya kepuasan kerja untuk karyawan/pegawai. Diketahui bahwa komunikasi merupakan salah satu sumber terciptanya kepuasan kerja untuk pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satria putra Dwi Pamungkas (2016:67) pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hapindo Jaya Yogyakarta. Mengemukakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja yang lebih baik mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan sebaliknya variabel komunikasi yang lebih rendah mengarah pada kepuasan kerja yang lebih rendah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja studi pada SMP Negeri 1 Dungaliyo dan berbagai ulasan yang sudah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat disimpulkan bahwa :

Komunikasi yang dilakukan di sekolah SMP Negeri 1 Dungaliyo memberikan pengaruh sebesar 27,9% terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sebesar 72,1%. Secara hasil uji t atau parsial, komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t_{hitung} sebesar 3,292 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,048, yang berarti hipotesis H_a diterima bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Komunikasi sudah berjalan dengan baik antara kepala sekolah dengan guru, tetapi perlu ditingkatkan lagi intensitasnya agar lebih baik lagi. Sehingga tidak ada kesalahpahaman lagi dalam menerima perintah atau penyampaian informasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah.

2. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan variabel-variabel yang belum peneliti cantumkan. Sehingga sekolah SMP Negeri 1 Dungaliyo benar-benar bisa berjalan dengan baik sesuai dengan visi misi yang telah ada.

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- Tangerang 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

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU

SMP NEGERI 1 DUNGALIYO KABUPATEN GORONTALO

Assalamualaikum Wr.Wb

Perkenalkan nama saya Jul Rizki s. Yusuf (E2119051) Mahasiswa Program Studi Manajemen Strata-1 (S1) Universitas Ichsan Gorontalo. Sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi. Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Dungaliyo”. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari bapak/ibu untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri bapak/ibu dengan keadaan yang sebenarnya :

- a. Nama responden :
- b. Umur :
 1. 20 s/d 30 Tahun
 2. 31 s/d 40 Tahun
 3. 41 s/d 50 Tahun
 4. > 50 Tahun
- c. Jenis kelamin :
 1. Laki – laki
 2. Perempuan
- d. Pendidikan terakhir:
 1. SMA/SLTA
 2. Diploma III
 3. S1
 4. S2

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban terdiri dari dari STS, TS, RR, S dan SS dengan keterangan sebagai berikut :

- 5. SS = Sangat Setuju/ Selalu
- 4. S = Setuju/ Sering
- 3. RR = Ragu-ragu/ Kadang-kadang
- 2. TS = Tidak Setuju/ Jarang
- 1. STS = Sangat Tidak Setuju/ Tidak pernah

A. Variabel Komunikasi (X)

1. Saya dapat memahami pesan yang dikomunikasikan oleh Kepala sekolah.
 - a. Tidak pernah memahami pesan
 - b. Jarang memahami pesan
 - c. Kadang-kadang memahami pesan
 - d. Sering memahami pesan
 - e. Selalu memahami pesan
2. Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.
 - a. Tidak pernah menyenangkan
 - b. Jarang menyenangkan
 - c. Kadang-kadang menyenangkan
 - d. Sering menyenangkan
 - e. Selalu menyenangkan

3. Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap guru lain dalam bekerja.
 - a. Tidak pernah mempengaruhi sikap
 - b. Jarang mempengaruhi sikap
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi sikap
 - d. Sering mempengaruhi sikap
 - e. Selalu mempengaruhi sikap
4. Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama Guru di sekolah.
 - a. Tidak pernah menciptakan hubungan yang baik
 - b. Jarang menciptakan hubungan yang baik
 - c. Kadang-kadang menciptakan hubungan yang baik
 - d. Sering menciptakan hubungan yang baik
 - e. Selalu menciptakan hubungan yang baik
5. Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap Guru lainnya/ Kepala sekolah.
 - a. Tidak pernah di respon guru lainnya
 - b. Jarang di respon guru lainnya
 - c. Kadang-kadang di respon guru lainnya
 - d. Sering di respon guru lainnya
 - e. Selalu di respon guru lainnya

B. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

1. Kepala sekolah memberikan dukungan berupa pujian kepada saya saat bekerja
 - a. Tidak pernah memberikan dukungan
 - b. Jarang memberikan dukungan
 - c. Kadang-kadang memberikan dukungan
 - d. Sering memberikan dukungan
 - e. Selalu memberikan dukungan
2. Rekan kerja guru membantu saya dalam melakukan pekerjaan
 - a. Tidak pernah membantu saya
 - b. Jarang membantu saya
 - c. Kadang-kadang membantu saya
 - d. Sering membantu saya
 - e. Selalu membantu saya
3. Suasana kekeluargaan antar sesama rekan kerja guru di dalam bekerja terjalin dengan baik
 - a. Tidak pernah terjalin dengan baik
 - b. Jarang terjalin dengan baik
 - c. Kadang-kadang terjalin dengan baik
 - d. Sering terjalin dengan baik
 - e. Selalu terjalin dengan baik

4. Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas

belum memadai

- a. Tidak pernah memadai
- b. Jarang memadai
- c. Kadang-kadang memadai
- d. Sering memadai
- e. Selalu memadai

Frequency Table

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	10	33.3	33.3	33.3
31-40	6	20.0	20.0	53.3
41-50	5	16.7	16.7	70.0
>50	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

JEN.KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PEREMPUAN	26	86.7	86.7	86.7
	LAKI-LAKI	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PEND.TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	6.7	6.7	6.7
	S1	27	90.0	90.0	96.7
	S2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	10	33.3	33.3	33.3
	5	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	36.7	36.7	36.7
	5	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	26.7	26.7	26.7
	5	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	10	33.3	33.3	33.3
	5	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	17	56.7	56.7	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	14	46.7	46.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23.3	23.3	23.3
	4	14	46.7	46.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	17	56.7	56.7	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	KOMUNIKASI
X1 Pearson Correlation	1	.783**	.577**	.853**	.700**	.911**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation	.783**	1	.367*	.793**	.489**	.798**
Sig. (2-tailed)	.000		.046	.000	.006	.000
N	30	30	30	30	30	30
X3 Pearson Correlation	.577**	.367*	1	.585**	.866**	.795**
Sig. (2-tailed)	.001	.046		.001	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30
X4 Pearson Correlation	.853**	.793**	.585**	1	.693**	.911**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30
X5 Pearson Correlation	.700**	.489**	.866**	.693**	1	.876**
Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30
KO Pearson Correlation	.911**	.798**	.795**	.911**	.876**	1
MU						
NIK						
ASI						
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	5

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	KEPUASAN KERJA
Y1	Pearson Correlation	1	.175	.579**	.268	.727**
	Sig. (2-tailed)		.355	.001	.152	.000
	N	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.175	1	.024	.722**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.355		.902	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.579**	.024	1	.040	.625**
	Sig. (2-tailed)	.001	.902		.835	.000
	N	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.268	.722**	.040	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.152	.000	.835		.000
	N	30	30	30	30	30
KEPU ASAN KERJA	Pearson Correlation	.727**	.686**	.625**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	4

Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.194	1	26.194	10.838	.003 ^a
	Residual	67.672	28	2.417		
	Total	93.867	29			

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

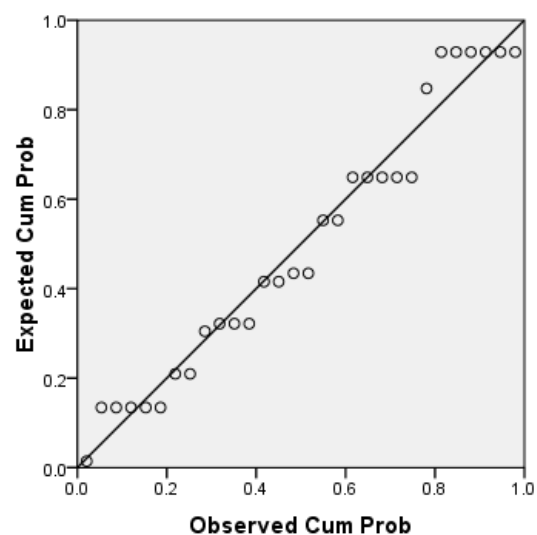
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4406/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Dungaliyo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Jul Rizki S. Yusuf
NIM : E2119051
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : SMP NEGERI 1 DUNGALIYO, KABUPATEN GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI 1 DUNGALIYO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 14 November 2022

Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202



**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN GORONTALO
SMP NEGERI 1 DUNGALIYO**

Shu Raja Solihete Desa Duvangga Kecamatan Dungaliyo



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421/SMPN1DGLY/146/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Dra. Hj. MARYAM L. AHUDULU**
NIP : 19640725 199512 2 002
Pangkat / Gol : Pembina Tkt.I /IVb
Jabatan : Wakil Kepala SMP Negeri 1 Dungaliyo

Dengan ini menerangkan kepada:

Nama : **JUL RIZKI S. YUSUF**
NIM : E2119051
Program Studi : Manajemen

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan Penelitian Skripsi di SMP Negeri 1 Dungaliyo dengan judul **"Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Dungaliyo Kabupaten Gorontalo"**

Demikian Surat ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Dungaliyo, 07 Februari 2023

Wakil Kepala Sekolah

Dra. Hj. MARYAM L. AHUDULU

NIP. 19640725 199512 2 002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
 Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 024/SRP/FE-UNISAN/II/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
 NIDN : 09281169010
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Jul Rizki S. Yusuf
 NIM : E2119051
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja guru
 SMP Negeri 1 Dungaliyo Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 27%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
 Dekan

DR. Musafir, SE., M.Si
 NIDN. 0928116901

Gorontalo, 10 Februari 2023
 Tim Verifikasi


Muh. Sabir M, SE., M.Si
 NIDN. 0913088503

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI JUL RIZKI S. YUSUF 27.docx

AUTHOR

Julriski Yusuf

WORD COUNT

10612 Words

CHARACTER COUNT

67840 Characters

PAGE COUNT

72 Pages

FILE SIZE

685.9KB

SUBMISSION DATE

Feb 8, 2023 2:58 PM GMT+8

REPORT DATE

Feb 8, 2023 3:00 PM GMT+8

● 27% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 25% Internet database
- 7% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 3% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 20 words)

CURICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi

- | | | |
|---------------------------|---|---|
| 1. Nama | : Jul Rizki S. Yusuf |  |
| 2. Nim | : E2119051 | |
| 3. Jenis Kelamin | : Laki – laki | |
| 4. Tempat tanggal lahir | : Kab. Gorontalo, 27 juli 1999 | |
| 5. Tinggi dan Berat Badan | : 170 cm, 78 kg | |
| 6. Status | : Mahasiswa | |
| 7. Agama | : Islam | |
| 8. Alamat | : Dusun Pilihan Desa Pilolalenga Kecamatan
Dungaliyo Kabupaten Gorontalo | |
| 9. No Hp | : 082271610946 | |
| 10. Email | : zulriski7@gmail.com | |

B. Riwayat Pendidikan

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Tk | : |
| 2. SD | : SDN 1 ILUTA |
| 3. SLTP Sederajat | : SMP NEGERI 1 DUNGALIYO |
| 4. SLTA Sederajat | : SMK NEGERI 1 BATUDAA |
| 5. Perguruan Tinggi | : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas
Ekonomi, Program Studi S1 Manajemen,
2022-2023 |

