
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP. DR. WAHIDIN SUDIROHUSODOWiwik Susanti Chaniago^[1], Triana Melinda Sinaga^[2]

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

E-mail: wiwikchaniago96@gmail.com^[1], trianamelinda.tm@gmail.com^[2]

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Dr. Wahidin Sudirohusodo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pengukuran variabel menggunakan teknik Skala Likert dengan skala bobot dari 1 sampai 5. Untuk mengetahui korelasi antara variabel X1 X2 X3 terhadap Y menggunakan teknik statistik analisis korelasi, regresi linier berganda dan untuk menguji tingkat signifikansi menggunakan uji F dan uji t diolah dengan Program SPSS. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tiga variabel independen, persentase tertinggi (25,9%) adalah komunikasi (X1) dibandingkan dengan dua variabel independen lainnya. Dan ada pengaruh signifikan secara simultan dari tiga variabel independen terhadap variabel Kepuasan kerja. Studi ini termasuk eksplanatory yaitu suatu model studi untuk mencari dan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis kualitatif yang bermaksud memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variabel melalui pengujian hipotesis dan analisis variabel-variabel penelitian tersebut. Dengan melakukan pengujian pengaruh antar variabel yang berkaitan Motivasi kerja, Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kepuasan kerja. Hasil penelitian bahwa pengaruh variable Kepuasan kerja (Y1) dipengaruhi oleh Motivasi (X1), kepemimpinan (X2) dan komunikasi (X3) secara bersama-sama sebesar 42,9% sedangkan sisanya 57,1% dipengaruhi variable lain diluar model penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Kepemimpinan, Komunikasi, Kepuasan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan pengaruh sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangun oleh karena itu pembangun dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan dalam konteks pembangunan sumber daya manusia pendidikan pada dasarnya merupakan proses mencerdaskan kehidupan bangsa dan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Pendidikan bagi bangsa merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tututan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan berhubungan dengan proses pengembangan, pengetahuan, kecakapan dan keterampilan seseorang. Karena pendidikan merupakan hal yang paling utama dalam dalam pengembangan sumber daya manusia, maka tenaga pendidik tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengembangkan sumberdaya manusia melalui pendidikan kepada siswa. Salah satu tujuan pendidikan yang tertuang dalam undang-undang No.20 Tahun 2009 adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik. Memperbaiki dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik atau guru merupakan salah satu upaya agar tujuan pendidik tersebut dapat tercapai, karena guru adalah orang pertama yang bertatap muka dengan siswa dalam hal menstransfer ilmu. Guru dituntut untuk membawa anak didiknya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan melalui interaksi belajar-mengajar. Oleh sebab itu guru dituntut untuk memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Namun, seorang guru tidak hanya harus dituntut dengan berbagai tugas dan kegiatan yang berat tanpa harus diperhatikan tentang kesejahteraan baik dalam bidang material maupun imaterial. Terpenuhinya segala macam keperluan dan kebutuhan guru secara standart normal tentunya akan memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi seorang guru dalam menjalankan tugas dan mengajar. Kepuasan dalam bekerja merupakan aspek penting bagi produktivitas seorang guru. karena apabila seorang guru telah memiliki rasa kepuasan kerja yang baik maka guru akan lebih giat dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dapat bekerja lebih profesional, sehingga akan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru salah satu faktor yang dimungkinkan dapat mempengaruhi yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam terwujudnya rasa kepuasan kerja yang tinggi bagi seorang guru. Dalam meningkatkan kepuasan guru, kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki dan menguasai pelaksanaan manajemen sekolah yang baik, karena kemampuan melaksanakan manajemen yang dimiliki kepala sekolah akan dapat membimbing, mengarahkan bahkan membina guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Tipe kepemimpinan kepala sekolah

yang baik akan dapat menjamin kepuasan kerja yang terwujud melalui unjuk kerja para guru dalam melaksanakan tugasnya. Dari uraian diatas termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Guru dan bagaimana pengaruh setiap faktor terhadap kepuasan kerja Guru. Berdasarkan hal tersebut, maka melakukan penelitian mengenai **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo?
2. Apakah Motivasi Kerja mempunyai Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo?
3. Apakah Kepemimpinan mempunyai Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo?
4. Apakah Komunikasi mempunyai Pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo?

Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas dan mengingat batasan masalah yang dimiliki penulis agar penelitian yang akan dilakukan lebih terarah maka penulis memfokuskan kepada pembahasan atas masalah-masalah antara lain :

1. Penelitian hanya dilakukan pada Guru-Guru di SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.
2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru pada SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.
3. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja guru pada SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.
4. Hubungan antara Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Guru pada SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.

1.1 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan hal diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo
2. Untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.
3. Untuk mengetahui bagaimana Komunikasi mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.

Adapun manfaat penelitian ini, adalah:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia, khususnya yaitu pengetahuan mengenai Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.
2. Manfaat Praktis
 - a) Manfaat Bagi Sekolah Perguruan Nasional SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan bagi Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo yang berhubungan dengan pengambilan kebijakan manajemen untuk membantu meningkatkan kepuasan kerja Guru melalui motivasi kerja, kepemimpinan dan komunikasi dimasa yang akan datang.
 - b) Manfaat Bagi Peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan peneliti sebagai bekal untuk terjun ditengah-tengah masyarakat

2. LANDASAN TEORI

Teori Motivasi Kerja

Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul Rahman (2019:58), hakikatnya “Motivasi adalah dorongan, alasan atas setiap tindakan-tindakan individu tertentu untuk mencapai suatu tujuan dimana alasan dan dorongan tersebut menjadi sugesti yang memiliki kekuatan tersendiri, baik secara psikis maupun fisik untuk menjalankan tindakan atau usaha-usaha tersebut. Adapun bentuk-bentuk motivasi, yaitu: motivasi ekstrinsik (dari luar); motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut ke arah yang lebih baik. Sedangkan, motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok); motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut untuk memengaruhinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Dua jenis motivasi ini tidak serta-merta timbul langsung pada diri seseorang. Biasanya, bentuk-bentuk motivasi ini timbul dikarenakan ada suatu usaha dalam diri seseorang untuk mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Hasil atau tujuan tersebut bisa berupa suatu kebutuhan, keinginan, atau gabungan dari keduanya, yakni kebutuhan dan keinginan baik dalam waktu yang bersamaan maupun berbeda”^[1] Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul Rahman (2019:62), “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”.

Menurut penelitian-penelitian yang dilakukan, maka faktor-faktor terpenting yang memengaruhi motivasi adalah: kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, dan cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.”^[2] Endang Titik Lestari (2020:5), “Motivasi adalah usaha atau daya yang disadari untuk mendorong keinginan individu dalam melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan tertentu”^[3]. Shilphy A. Octavia (2020:52), Pengertian Motivasi berasal dari perkataan bahasa Inggris yakni “*Motivation*”. Namun, perkataan asalnya adalah *Motive* yang juga digunakan dalam bahasa Melayu yakni kata “Motif yang bertujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan, dengan tujuan tersebut yang menjadikan daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif”. “Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya menggerakkan perbuatan ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan dan besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan atau perbuatan”^[4].

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Badeni (2013: 2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan”^[5]. Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan”^[6]. Jerome Want (Wibowo, 2013:323), prinsip-prinsip kepemimpinan yang benar adalah sebagai berikut”^[7].

1. *Decision making* (pengambilan keputusan) Pengambilan keputusan harus dilakukan di tingkat yang paling efektif. Pemimpin berbicara pada saat yang tepat, terinformasi kepada yang memerlukan, keputusan berbasis kriteria sejalan dengan tujuan bisnis. Keputusan pemimpin dibuat dengan komitmen pribadi, merasakan sebagai kepemilikan dan akuntabilitas.
2. *Leadership* (kepemimpinan) Kepemimpinan bukan hanya satu orang di puncak, tetapi kepemimpinan terdapat di semua tingkat. Organisasi mengembangkan pemimpin yang menunjukkan tingkat kompetensi tinggi, membangkitkan kepercayaan dan membawa yang terbaik dalam dirinya dan sekitar mereka.
3. *Communication* (komunikasi) Komunikasi di dalam organisasi dilakukan dengan dialog terbuka. Dalam organisasi yang tumbuh subur dan sehat, segenap sumber daya manusia di dalamnya berbagai informasi, gagasan, dan keberhasilan.
4. *Appreciating differences* (menghargai perbedaan) Pemimpin menghargai perbedaan antara atasan dan bawahan atau di antara bawahan serta dapat menemukan peluang dalam konflik. Peluang akan datang dengan menyambut perbedaan pendapat dan gagasan dengan cara saling menghargai.
5. *Personal excellence* (keunggulan personal) Organisasi yang kuat menggantungkan diri pada individu yang kuat dan mempunyai pribadi unggul. Setiap orang bertanggung jawab secara pribadi untuk melakukan yang terbaik untuk dirinya sendiri, teman sekerja dan perusahaan. Keunggulan pribadi dibangun pada tingkat keterampilan tinggi, pengetahuan, kepedulian diri, motivasi diri, berniat hormat kepada semua.
6. *Business success* (keberhasilan bisnis) Keberhasilan dalam bisnis akan memberikan kekuatan finansial. Pemimpin memberikan pertumbuhan yang stabil di pangsa pasar, penjualan, dan keuntungan. Kekuatan finansial menguntungkan pekerja, pemegang saham, dan masyarakat.
7. *Continuous learning* (pembelajaran berkelanjutan) Pemimpin melaksanakan pembelajaran berkelanjutan untuk sekarang dan masa datang. Kekuatan kompetitif organisasi terletak pada perbaikan terus-menerus atas apa yang dilakukan. Pemimpin secara aktif mencari dan menjalankan praktik terbaik.
8. *Vibrant workplace* (tempat kerja bersemangat) Merupakan suatu tempat bekerja dimana kita dapat membuat perbedaan. Kita menciptakan dan memelihara budaya yang memperkuat teamwork, kegembiraan, perkembangan pribadi, karier, penghargaan finansial dan keseimbangan kehidupan kerja.
9. *Ethics* (etika) Pemimpin memelihara etika dalam bisnis dengan melakukan hal yang benar. Integritas menjadi dasar pemimpin dalam melakukan semua keputusan, tindakan, dan hubungan.
10. *Partnership* (kemitraan) Kemitraan diperlukan untuk mencapai sukses bagi semua. Organisasi melakukan kolaborasi dengan mitra untuk memberi manfaat bersama. Hubungan yang dilakukan berdasar pada penghargaan, kejujuran, keterbukaan, keandalan, dan kepercayaan.
11. *Passion for coffee* (berkeinginan besar) Seorang pemimpin diharapkan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan. Pemimpin mempunyai komitmen dan memastikan bahwa setiap orang akan mempunyai pengalaman luar biasa.
12. *Planning and measuring* (merencanakan dan mengukur) Pemimpin merencanakan dan melakukan pengukuran untuk memahami dan memperbaiki hasil yang dicapai. Pemimpin memfokus pada perencanaan terintegrasi di seluruh organisasi sejalan dengan strategi organisasi. Pemimpin mempunyai pengertian mendalam dalam sukses dan tantangan dengan mengukur dan mengevaluasi hasil tindakannya.
13. *Shared ownership* (kepemilikan bersama) Pemimpin merasakan kepemilikan bersama dengan berpikir dan bertindak seperti pemilik. Pemimpin memenuhi komitmen dan menghargai kontribusi masing-masing. Pemimpin adalah pengurus sumber daya kolektif dan arenanya berbagai secara adil untuk mencapai sukses.

14. *Sustainability* (keberlanjutan) Keberlanjutan merupakan jalan menuju masa depan. Karenanya, pemimpin menggunakan sumber daya dengan bijak dan membuat keputusan dengan perhitungan kesejahteraan dan keuntungan.
15. *World benefit* (manfaat bagi dunia) Tindakan seorang pemimpin diharapkan memberikan manfaat kepada dunia dengan menciptakan perubahan positif. Pemimpin mendukung kekuatan bisnis dan individu yang membawa perubahan positif, lokal maupun global.

Teori Komunikasi

Komunikasi adalah topik yang amat sering diperbincangkan, bukan hanya di kalangan awam, sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki terlalu banyak arti yang berlainan. Kata komunikasi atau communication dalam bahasa Inggris berasal dari kata Latin *communis* yang berarti “sama,” *communico*, *communicatio*, atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*). Istilah pertama (*communis*) paling sering disebut sebagai asal kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata Latin lainnya yang mirip (Deddy Mulyana, 2007: 45-46)^[8]. Robbins (2008:5) komunikasi di dalam kelompok atau organisasi menjalankan fungsi utama, yaitu antara lain: Pengendalian, komunikasi berfungsi mengendalikan perilaku anggota dengan beberapa cara; Motivasi, komunikasi memperkuat motivasi dengan menjelaskan ke para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar; Pengungkapan Emosi, komunikasi yang terjadi di dalam kelompok merupakan mekanisme fundamental di mana para anggota menunjukkan kekecewaan dan kepuasan; Informasi, komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan melalui penyampaian data guna mengenali dan mengevaluasi pilihan-pilihan alternatif^[9].

Teori Kepuasan Kerja

McShane dan Von Gilnow (2010: 108) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan^[10]. Pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dan pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2010: 170). Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang dapat relatif puas dengan satu aspek dan pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih^[11]. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita (Wibowo, 2014: 131)^[12]. Robbins dan Judge (2015: 49) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya^[13]. Berdasarkan pendapat di atas, maka kepuasan kerja sesungguhnya merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dari personel organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Sehubungan dengan kepuasan kerja, pertanyaan yang muncul lebih lanjut adalah faktor-faktor apa saja yang dapat menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja, dan bagaimana mengetahui atau mengukur kepuasan kerja. Penelitian yang Relevan, Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan, motivasi kerja, kepemimpinan dan komunikasi.

Tabel 1. Penelitian Yang Relevan

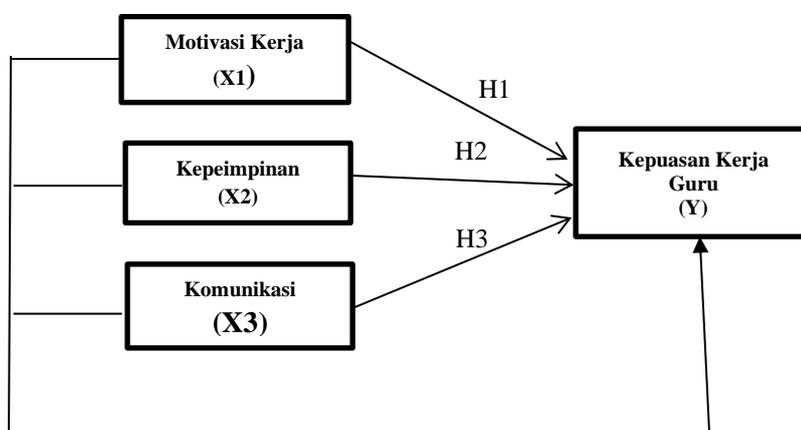
No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Wahidah Amanda (2009)	Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.	Variabel: Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Guru (Y1) Jumlah populasi = 34 Jumlah sampel = 34	Memperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel lingkungan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.
2.	Kendrick Utama (2011)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo	Variabel Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Kepuasan Guru (Y1) Jumlah populasi = 37 Jumlah sampel = 33	Penelitian ini dapat membuktikan bahwa Kepemimpinan dan Komunikasi Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo memiliki pengaruh positif

				secara signifikan terhadap Kepuasan kerja Guru.
3.	salsabila putri (2013)	Pengaruh Komunikasi kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.	Variabel: Komunikasi Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (Y1) Jumlah populasi = 42 Jumlah sampel = 42	Hasil analisis dan pembahasan penelitian, disimpulkan menunjukkan hasil dimana variabel Komunikasi Kerja dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 diolah

Kerangka Berpikir

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan sebuah kerangka teoritis seperti pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.

H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu mencoba untuk menggambarkan, menentukan dan menafsirkan suatu objek dalam bentuk konsep. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Perguruan Nasional SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo yang di mulai pada bulan September 2020. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah jumlah seluruh Guru SMP DR. Wahidin Sudirohusodo yaitu sebanyak 57 responden. Sampel merupakan suatu himpunan bagian dari unit populasi. Sampel yang diambil sebanyak 30 orang responden dari keseluruhan guru yang bekerja di SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo. Metode yang dipakai dalam pengambilan sampel ini adalah metode sensus pada masing-masing Guru. Metode sensus adalah suatu metode penelitian dengan mengambil data dari semua populasi dan menggunakan wawancara sebagai alat pengumpul data.

Tahap Pengolahan Data

Dalam mengumpulkan data penelitian digunakan teknik:

1. Wawancara (*Interview*). Sugiono (2016:194), “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya sedikit atau kecil”^[14]. Teknik wawancara ini dilakukan dengan tanya jawab secara langsung

dengan guru di SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo untuk memperoleh informasi mengenai Fasilitas Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja.

2. Studi dokumentasi Sugiono (2016:329), “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk lisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang”^[14]. Teknik studi dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data perusahaan yang berhubungan dengan keperluan penelitian dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori, dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas yang dibahas adalah validitas *item* data. Validitas *item* digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

- rx_y = Koefisien korelasi
- x = Skor Pertanyaan tiap nomor
- y = Jumlah skor total pertanyaan

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel:
 - a. Jika nilai r hitung > r tabel, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan *valid*.
 - b. Jika nilai r hitung < r tabel, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.
2. Membandingkan nilai sig. (*2-tailed*) dengan probabilitas 0,05:
 - a. Jika nilai sig. (*2-tailed*) < 0,05 dan *pearson correlation* bernilai positif, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan *valid*.
 - b. Jika nilai sig. (*2-tailed*) < 0,05 dan *pearson correlation* bernilai negatif, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.
 - c. Jika nilai sig. (*2-tailed*) > 0,05, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.

Uji Reliabilitas

Minar Ferichani (2017:77), “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran”^[15]. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach’s Alpha*.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Hasil Reliabilitas
- x = Skor Pertanyaan tiap nomor
- y = Jumlah skor total pertanyaan
- n = Jumlah responden

Dalam penelitian, uji reliabilitas merupakan data untuk mengukur data yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,60 maka data atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai *Cronbach’s Alpha* < 0,60 maka data atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Uji Normalitas

Singgih (2017:42), “Tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*)”^[15]. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan metode *One Kolmogrov Smirnov* dengan kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Singgih (2017:50), “Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu. Linieritas bisa diujikan menggunakan *scatter plot* (diagram pencar) seperti yang digunakan untuk deteksi data *outlier*, dengan memberi tambahan garis regresi” [16]. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah membandingkan nilai signifikansi (sig.) dengan nilai 0,05:

1. Jika nilai *deviation from linearity sig.* > 0,05, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.
2. Jika nilai *deviation from linearity sig.* < 0,05, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Uji Heterokedastisitas

Singgih (2017:50), “Uji heterokedastitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) dari nilai *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain” [17]. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar dengan pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa terjadi heterokedastisitas.
2. Jika data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan uji glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Priyatno (2016:92), “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable independen dengan satu variable dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi” [18]. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja guru (*dependent variabel*)
- X₁ = Motivasi Kerja (*independent variabel*)
- X₂ = Kepemimpinan (*independent variabel*)
- X₃ = Komunikasi (*independent variabel*)
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien untuk variabel Motivasi Kerja
- b₂ = Koefisien untuk variabel Kepemimpinan
- b₃ = Koefisien untuk variabel Komunikasi
- e = Persentase kesalahan (5%)

3.4 Koefisien Determinasi (R²)

Priyatno (2016:97), “Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen” [18]. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan.

Menurut Maulana (2016:135), untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus [19]:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- KD = Koefisien Determinasi
- r² = R Square

Uji Secara Parsial (Uji t)

Priyatno (2016:97), “Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*”^[20]. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (sig.), yaitu:
 - a. Jika nilai signifikansi (sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai signifikansi (sig.) > probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
2. Berdasarkan perbandingan nilai thitung dengan ttabel, yaitu:
 - a. Jika nilai thitung > ttabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai thitung < ttabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Uji Secara Simultan (Uji f)

Priyatno (2016:99), “Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak”^[21].

$$f_{hitung} = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

Keterangan:

- R² = Koefisien determinasi
 N = Jumlah sampel
 K = Banyak parameter/ koefisien regresi *plus constant*

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari *output* Anova, yaitu:
 - a. Jika nilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya, Motivasi Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Komunikasi (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) di SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.
 - b. Jika nilai sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak. Artinya, Motivasi Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Komunikasi (X₃) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) di SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.
2. Berdasarkan perbandingan nilai fhitung dengan ftabel, yaitu:
 - a. Jika nilai fhitung > ftabel, maka hipotesis diterima. Artinya, Motivasi kerja(X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Komunikasi (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja(Y) di SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.

Jika nilai fhitung < ftabel, maka hipotesis ditolak. Artinya, Motivasi Kerja (X₁), Kepemimpinan(X₂) dan Komunikasi (X₃) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) di SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**Gambaran Umum Sekolah**

Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo ini bergerak dalam bidang pendidikan, khususnya pendidikan Dasar dan pendidikan Menengah baik Pertama maupun Umum. Yayasan ini merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ada dikota medan dengan lokasi Jalan Kolonel Yos Sudarso Km. 16,5 Pajak Rambe Medan-Labuhan. Pada awal berdirinya Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo hanya ada Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Dengan semakin berkembangnya kebutuhan masyarakat terhadap dunia pendidikan maka pada tahun 1979 Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo ini menambahkan satu jenjang lagi dalam lembaga pendidikannya yakni Sekolah Menengah Atas (SMA).

Hasil Penelitian**Hasil Uji Validitas**

Pengujian validitas sebanyak 30 guru SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo. Hasil pengujian validitas untuk variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

		Correlations																		Tot
		X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	al_
		.1	.2	.3	.4	.5	.6	.7	.8	.9	.10	.11	.12	.13	.14	.15	.16	.17	.18	X1
X 1 . 1	Pearson Correlati on	1	.60	.51	.18	.14	.19	.08	.06	.02	.22	.38	.30	.16	.08	.22	.30	.10	.21	.34
	Sig. (2- tailed)		.00	.00	.32	.45	.29	.66	.73	.90	.23	.03	.10	.39	.66	.24	.09	.58	.25	.05
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1 . 2	Pearson Correlati on	.60	1	.72	.01	.04	-	.26	.25	.20	.39	.49	.60	.55	.19	.29	.12	.11	.22	.43
	Sig. (2- tailed)	.00		.00	.92	.80	.91	.16	.18	.28	.03	.00	.00	.00	.30	.11	.51	.53	.22	.01
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1 . 3	Pearson Correlati on	.51	.72	1	.25	.44	.41	.29	.16	.29	.46	.14	.51	.43	.41	.21	.16	.20	.23	.54
	Sig. (2- tailed)	.00	.00		.16	.01	.02	.11	.37	.11	.00	.44	.00	.01	.02	.24	.39	.28	.22	.00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1 . 4	Pearson Correlati on	.18	.01	.25	1	.89	.89	.37	.39	.43	.07	.22	.18	.03	.17	.35	.56	.52	.54	.70
	Sig. (2- tailed)	.32	.92	.16		.00	.00	.04	.03	.01	.70	.24	.32	.85	.36	.05	.00	.00	.00	.00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1 . 5	Pearson Correlati on	.14	.04	.44	.89	1	.96	.45	.32	.51	.22	.04	.21	.06	.30	.22	.27	.45	.46	.69
	Sig. (2- tailed)	.45	.80	.01	.00		.00	.01	.08	.00	.23	.82	.26	.71	.10	.22	.14	.01	.00	.00
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1 . 6	Pearson Correlati on	.19	-	.41	.89	.96	1	.34	.21	.40	.14	-	.13	.01	.23	.17	.32	.38	.39	.61
	Sig. (2- tailed)	.29	.91	.02	.00	.00		.06	.26	.02	.44	.96	.48	.93	.21	.36	.08	.03	.03	.00

X 1 3	Pearson Correlati on	.16 2	.55 2**	.43 9*	.03 5	.06 8	.01 6	.32 9	.32 7	.32 9	.63 3**	.52 7**	.77 2**	1	.60 1**	.58 5**	.33 6	.10 1	.18 5	.54 1**
	Sig. (2- tailed)	.39 1	.00 2	.01 5	.85 3	.71 9	.93 3	.07 6	.07 8	.07 6	.00 0	.00 3	.00 0		.00 0	.00 1	.07 0	.59 6	.32 8	.00 2
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1 4	Pearson Correlati on	.08 2	.19 4	.41 4*	.17 1	.30 1	.23 3	.23 8	.14 1	.37 0*	.75 0**	.25 2	.69 3**	.60 1**	1	.74 8**	.34 8	.27 2	.30 7	.57 4**
	Sig. (2- tailed)	.66 8	.30 6	.02 3	.36 6	.10 6	.21 5	.20 5	.45 8	.04 4	.00 0	.17 9	.00 0	.00 0		.00 0	.06 0	.14 6	.09 9	.00 1
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1 5	Pearson Correlati on	.22 0	.29 3	.21 7	.35 1	.22 8	.17 3	.20 1	.35 0	.31 0	.52 7**	.68 6**	.72 6**	.58 5**	.74 8**	1	.72 5**	.55 6**	.62 7**	.70 5**
	Sig. (2- tailed)	.24 4	.11 6	.24 9	.05 7	.22 6	.36 0	.28 7	.05 8	.09 6	.00 3	.00 0	.00 0	.00 1	.00 0		.00 0	.00 1	.00 0	.00 0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1 6	Pearson Correlati on	.30 8	.12 5	.16 3	.56 2**	.27 2	.32 4	.14 9	.37 1*	.21 2	.21 9	.61 7**	.45 4*	.33 6	.34 8	.72 5**	1	.50 9**	.52 3**	.63 5**
	Sig. (2- tailed)	.09 8	.51 1	.39 0	.00 1	.14 6	.08 1	.43 2	.04 4	.26 1	.24 6	.00 0	.01 2	.07 0	.06 0	.00 0		.00 4	.00 3	.00 0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1 7	Pearson Correlati on	.10 3	.11 8	.20 4	.52 4**	.45 8*	.38 7*	.40 4*	.59 5**	.47 8**	.18 4	.46 2*	.36 2*	.10 1	.27 2	.55 6**	.50 9**	1	.82 6**	.70 0**
	Sig. (2- tailed)	.58 7	.53 3	.28 0	.00 3	.01 1	.03 4	.02 7	.00 1	.00 8	.33 0	.01 0	.04 9	.59 6	.14 6	.00 1	.00 4		.00 0	.00 0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1 8	Pearson Correlati on	.21 4	.22 9	.23 0	.54 5**	.46 7**	.39 1*	.28 8	.49 2**	.33 0	.20 8	.52 1**	.40 8*	.18 5	.30 7	.62 7**	.52 3**	.82 6**	1	.69 5**
	Sig. (2- tailed)	.25 7	.22 3	.22 1	.00 2	.00 9	.03 3	.12 2	.00 6	.07 5	.27 1	.00 3	.02 5	.32 8	.09 9	.00 0	.00 3	.00 0		.00 0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
T o ta	Pearson Correlati on	.34 9	.43 6*	.54 3**	.70 6**	.69 3**	.61 7**	.69 9**	.71 4**	.75 1**	.53 9**	.59 6**	.69 4**	.54 1**	.57 4**	.70 5**	.63 5**	.70 0**	.69 5**	1

	Sig. (2-tailed)	.240	.314	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.166	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.190	.134	.465**	.451*	.327	.610**	1	.683**	.407*	.507*	.642*	.650*	.223	.635*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.314	.481	.010	.012	.077	.000		.000	.026	.004	.000	.000	.236	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.270	.067	.672**	.613**	.577**	.882**	.683**	1	.642**	.742*	.854*	.846*	.378*	.788*	.876**
	Sig. (2-tailed)	.149	.724	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.040	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.152	-.050	.716**	.617**	.326	.655**	.407*	.642**	1	.850*	.516*	.539*	.371*	.524*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.423	.793	.000	.000	.079	.000	.026	.000		.000	.004	.002	.043	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.10	Pearson Correlation	.200	.000	.861**	.724**	.530**	.750**	.507**	.742**	.850**	1	.634*	.628*	.371*	.585*	.832**
	Sig. (2-tailed)	.289	1.000	.000	.000	.003	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.043	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.11	Pearson Correlation	.393*	.394*	.559**	.464**	.676**	.734**	.642**	.854**	.516**	.634*	1	.851*	.227	.633*	.835**
	Sig. (2-tailed)	.032	.031	.001	.010	.000	.000	.000	.000	.004	.000		.000	.227	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.12	Pearson Correlation	.169	.119	.413*	.592**	.533**	.767**	.650**	.846**	.539**	.628*	.851*	1	.414*	.856*	.817**
	Sig. (2-tailed)	.372	.532	.023	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.023	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.13	Pearson Correlation	-.020	.000	.374*	.447*	.062	.260	.223	.378*	.371*	.371*	.227	.414*	1	.572*	.531**

Y.5	Pearson Correlation	.440*	.601*	.602*	.659**	1	.324	.731**	.749**	.541**	.696**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000		.081	.000	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.562*	.304	.591*	.402*	.324	1	.557**	.514**	.030	.133	.600**
	Sig. (2-tailed)	.001	.103	.001	.028	.081		.001	.004	.876	.484	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.475*	.563*	.709*	.791**	.731**	.557**	1	.860**	.439*	.502**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.000	.000	.000	.001		.000	.015	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.524*	.643*	.841*	.802**	.749**	.514**	.860**	1	.556**	.521**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.004	.000		.001	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.450*	.820*	.556*	.591**	.541**	.030	.439*	.556**	1	.889**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.001	.001	.002	.876	.015	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.441*	.800*	.521*	.650**	.696**	.133	.502**	.521**	.889**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.003	.000	.000	.484	.005	.003	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.756*	.846*	.891*	.844**	.776**	.600**	.815**	.860**	.734**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	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).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	18

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 7. Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 8. Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Komunikasi (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	14

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 9 . Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja(Y)

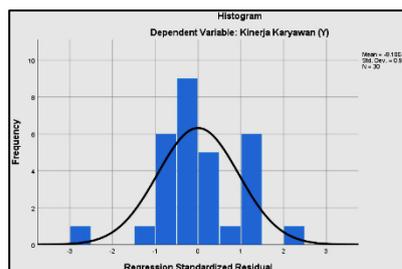
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan model regresi linear berganda bisa digunakan atau tidak. Pengujian asumsi klasik terdiri:

1. Uji Normalitas. Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *histogram*:

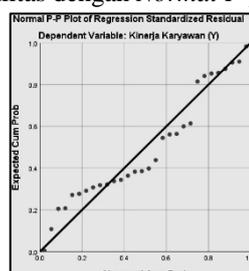


Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Gambar 1: Diperoleh data ril membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kanan ataupun ke kiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *Normal P-plot*:



Gambar 2. Uji Normalitas Normal P-Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Gambar 2: Dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil perhitungan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		RES_1
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.32948415
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.127
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 10: Menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah $0,133 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas. Hasil perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Guru (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	451.533	17	26.561	1.428	.268
		Linearity	16.586	1	16.586	.892	.364
		Deviation from Linearity	434.947	16	27.184	1.462	.256
	Within Groups		223.167	12	18.597		
	Total		674.700	29			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Guru (Y) * Kepemimpinan (X2)	Between Groups	(Combined)	363.200	11	33.018	1.908	.108
		Linearity	16.414	1	16.414	.948	.343
		Deviation from Linearity	346.786	10	34.679	2.004	.096

	Within Groups	311.500	18	17.306		
	Total	674.700	29			

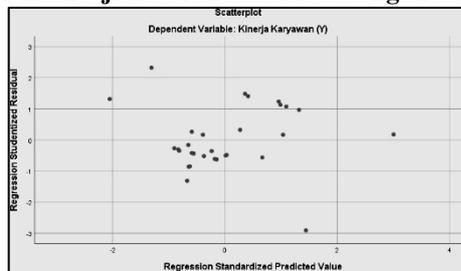
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Guru(Y) * Komunikasi (X3)	Between Groups	(Combined)	474.833	14	33.917	2.545	.042
		Linearity	97.074	1	97.074	7.285	.016
		Deviation from Linearity	377.760	13	29.058	2.181	.075
	Within Groups		199.867	15	13.324		
	Total		674.700	29			

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 11: Diketahui bahwa nilai *Deviation from linearity* sebesar $0,256 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) terdapat hubungan yang linear dengan Kepuasan Kerja Guru (Y), nilai *Deviation from linearity* sebesar $0,096 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_2) tidak terdapat hubungan yang linear dengan Kepuasan Kerja Guru (Y), dan nilai *Deviation from linearity* sebesar $0,075 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_3) terdapat hubungan yang linear dengan Kepuasan Kerja Guru (Y).

- Uji Heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dengan grafik *scatterplot* dapat dilihat berikut ini:

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatter Plot



Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Gambar 3: Dilihat bahwa data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Analisis Regresi Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.

Tabel 12 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	27.895	8.078		3.453	.002
	Motivasi Kerja (X1)	-.052	.151	-.100	-.344	.734
	Kepemimpinan (X2)	-.184	.207	-.285	-.889	.382
	Komunikasi (X3)	.482	.208	.671	2.320	.028
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)						

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 12: Diatas kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 27,895 + (-0,052) + (-0,184) + 0,482 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 27,895. Artinya, jika nilai Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi dianggap bernilai 0, maka Kepuasan Kerja Guru akan bernilai 27,895.
2. Koefisien X₁ (b₁) = (- 0,052). Artinya, variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja koefisien regresi sebesar (- 0,052), bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Motivasi Kerja sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar (- 0,052).
3. Koefisien X₂ (b₂) = (- 0,184). Artinya, variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar (- 0,184), bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar (- 0,184).
4. Koefisien X₃ (b₃) = 0,482. Artinya, variabel Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,482, bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Komunikasi sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,482.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*.

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441 ^a	.194	.101	4.572
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Fasilitas Kantor (X1), Motivasi Kerja (X2)				

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 13: Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,101 yang artinya sebesar 10,1% variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi, menjelaskan Kepuasan Kerja Guru dan sisanya sebesar 89,9%.

Uji Simultan (Uji F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.111	3	43.704	2.090	.126 ^b
	Residual	543.589	26	20.907		

Total	674.700	29		
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)				
b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan (X2)				

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 14: Diketahui nilai Fhitung 2,090 > Ftabel 2,96, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima maka Motivasi Kerjar (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Komunikasi (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.

Uji Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 15. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.895	8.078		3.453	.002
	Motivasi Kerja (X1)	-.052	.151	-.100	-.344	.734
	Kepemimpinan (X2)	-.184	.207	-.285	-.889	.382
	Komunikasi (X3)	.482	.208	.671	2.320	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

1. Untuk variabel Motivasi kerja nilai thitung (- 0,344) < ttabel 2,055 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.
2. Untuk variabel Kepemimpinan nilai thitung (- 0,889) < ttabel 2,055 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.
3. Untuk variabel Komunikasi nilai thitung 2,320 > ttabel 2,055 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo. Pengaruh yang ditimbulkan menunjukkan hubungan yang searah, artinya pada saat motivasi ditingkatkan maka kepuasan guru akan meningkat pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin ditingkatkan kondisi yang kondusif bagi guru maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo. Pengaruh yang ditimbulkan menunjukkan hubungan yang searah, artinya pada saat peran kepemimpinan meningkat maka kepuasan guru akan meningkat pula dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik peran kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, semakin menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi bawahan yang akan meningkatkan kepuasan guru.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo. Pengaruh yang ditimbulkan menunjukkan hubungan yang searah, artinya pada saat komunikasi meningkat maka kepuasan guru akan meningkat pula dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan antara atasan dengan bawahan, semakin efektif komunikasi yang terjalin maka akan semakin meningkatkan kepuasan guru.
4. Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kualitas motivasi kerja antara atasan dan bawahan, peran kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap guru akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Saran

Saran yang dapat disampaikan dalam rangka pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepemimpinan dan komunikasi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo, yaitu:

1. Perlunya ditingkatkan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas diantaranya adalah guru selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan melalui peluang untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya. Pendapat dan saran dari bawahan harus dihargai, pemimpin selalu memberikan kesempatan diskusi kepada bawahan dalam menyelesaikan masalah. Guru dilibatkan dalam rapat-rapat pembahasan permasalahan dan rencana kerja kantor. Selain itu pemimpin juga dapat memberikan bentuk apresiasi atas kerja keras yang telah dilakukan oleh guru misalnya dengan diberikan kesempatan penugasan di luar kantor sebagai upaya penyegaran. Harapan dari guru adalah guru perlu didorong dengan diberikan pujian, diberikan peluang untuk meningkatkan karier, dan diberikan pekerjaan yang menantang dengan penghargaan atas keberhasilannya.
2. Kemampuan pemimpin selalu ditingkatkan dengan mengikuti program *capacity bulding, assessment*, atau juga dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Peran kepemimpinan perlu ditingkatkan, pemimpin senantiasa mendorong bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Melalui *briefing* pemimpin dapat melakukan monitoring terhadap pencapaian jumlah, kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Pimpinan dapat juga memberikan kesempatan kepada bawahan untuk selalu berkreasi, guru diberikan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri tanpa dengan instruksi secara detail. Pimpinan memberikan pekerjaan kepada bawahan sesuai dengan tanggung jawabnya, artinya suatu pekerjaan diserahkan kepada guru yang mempunyai kewenangan dan kompetensi sesuai dengan pekerjaan tersebut. Pemimpin yang diharapkan oleh guru/ responden adalah pemimpin yang luwes, yang dapat memahami kondisi bawahan, dapat memberikan bimbingan dan memberikan contoh dalam menegakkan aturan.
3. Komunikasi antara atasan dan bawahan selalu terjalin dengan baik, meningkatkan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan agar atasan dapat dengan mudah memonitor pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, misalnya dengan melakukan penataan ruangan dan posisi meja kerja. Kemudian atasan juga harus memberikan masukan kepada bawahan tentang kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan, memberikan solusi dan peluang untuk berdiskusi, serta saling memahami. Hal ini dapat dilakukan dengan secara rutin mengadakan *briefing/ morning call* atau dapat juga setiap saat atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkonsultasi dan berdiskusi. Komunikasi yang diharapkan para responden adalah komunikasi yang terbuka, saling mengerti satu sama lain dan menerima saran serta kritikan sehingga tercipta hubungan yang harmonis.
4. Perlu dilakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan, agar pekerjaan senantiasa dilakukan sesuai dengan *job description* dan dilakukan penilaian kinerja sesuai dengan standar kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu bagi guru.

Daftar Pustaka

- [1] Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul Rahman, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019.
- [2] Endang Titik Lestari, *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar*, Yogyakarta: Deepublish CV. Budi Utama, 2020.
- [3] Shilphy A Octavia 2020 *Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Penerbit CV. Jejak, Bandung.
- [4] Badeni dan Robbins. 2013. *Motivasi Pembelajaran Presfertif Guru Dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [5] Robbins dan Judge (2018). *Meningkatkan Kepemimpinan Melalui Kepuasan Kerja dan Komunikasi*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*.
- [6] S. bambang, Masruni. Endah, Rizal.M. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori Penerapan*.
- [7] Susanto.Ahmad. (2016). *Manajemen peningkatan Kinerja Guru*.
- [8] Wibowo. (2014).*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*.Surabaya: CV.Jakat Publishing.
- [9] Kreither dan Kinicki, (2010) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*.Jakarta: Kencana.
- [10] Arifin Johar.(2017). *SPSS 24 Penelitian dan Skripsi* Jakarta : PT.Elex Media Kompitindo.
- [11] McShane dan Von Gilnov (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23(VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] *Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, 2019, pp. 25.
- [13] Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [14] Sugiono (2016:194), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016, Edisi Kelima, Cetakan Kesepuluh.
- [15] Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

- [16] Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta”, *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta*, 2015.
- [17] Rupik Arofah, “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang*, 2015.
- [18] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, Cetakan kesatu.
- [19] Menurut Maulana (2016:135),, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- [20] Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS New Edition: Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*, Sleman: Deepublish, Februari 2020.
- [21] Priyatno (2016:99), *Hedonisme Preferensi Dalam Mengonsumsi Daging*, Yogyakarta: CV. Absolute Media, 2017.