



**HUBUNGAN KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU DI MTS HIFZIL QUR'AN YAYASAN
ISLAMIC CENTER SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi

Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Oleh:

MEGA ARIANI RITONGA
NIM : 03.07.16.10.31

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



**HUBUNGAN KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU DI MTS HIFZIL QUR'AN YAYASAN
ISLAMIC CENTER SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi

Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Oleh:

MEGA ARIANI RITONGA
NIM : 03.07.16.10.31

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Muhammad Rifai, M.Pd
NIP. 197005042014111002

Pembimbing II

Dr. Rusydi Ananda, M.Pd
NIP. 197001012000031003

Ketua Prodi MPI

Dr. Abdillah, M.Pd
NIP: 19680805 199703 1 002

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
2020**

Nomor : Istimewa

Medan, 7 Oktober 2020

Hal : Skripsi

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah & Keguruan

UIN Sumatera Utara

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Mega Ariani Ritonga

Nim : 0307161031

Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Hubungan Komunikasi Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Muhammad Rifai, M.Pd
NIP: 197005042014111002

Pembimbing II



Dr. Rusydi Ananda, M.Pd
NIP: 197001012000031003



ABSTRAK

Nama : Mega Ariani Ritonga
NIM : 0307161031
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Rusydi Ananda, M.Pd.
Judul : Hubungan Komunikasi Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Komunikasi Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 48 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan Kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis deskripsi, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pada Komunikasi Kepala Madrasah menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 20 orang (41,7%), pada kategori sedang sebanyak 19 orang (39,6%), pada kategori rendah sebanyak 9 orang (18,7%).

Pada kepuasan kerja guru menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 15 orang (38,2%), pada kategori sedang sebanyak 15 orang (31,2%), pada kategori rendah sebanyak 18 orang (37,5%)

Terdapat hubungan yang signifikan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{hitung} (12,608) > r_{tabel}(2,010)$. maka dikategorikan sedang. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Komunikasi Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru.

Kata Kunci : Komunikasi Kepala Madrasah, Kepuasan Kerja Guru.

**Diketahui
Pembimbing I**

Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd.

NIP: 197005042014111002

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaykum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi maha penyayang, segala puji bagi Allah yang telah memberi taufik, hidayah, dan inayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah, suri tauladan yang baik bagi seluruh alam. Dengan diutusnya beliau kita mampu membedakan mana yang benar dan mana yang salah untuk menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sebagaimana contoh-contoh yang telah beliau wujudkan dalam kehidupannya.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi tugas-tugas dan melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Tarbiyah Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul “Hubungan Komunikasi Kepala Madrasah Dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.”

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh saran, masukan serta bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada orang tua tercinta yaitu, Ayahanda Baharuin Ritonga dan Ibunda Nurlela Rambe, Serta Abang Muhammad Shaleh, Kurniawan Syahputra S.E, Dan Kakak, Sriwahyuni Ritonga S.Pd, Jenny Ramayani Ritonga S.Pd, dan Adik tercinta, Ali Mahadi Ritonga. penulis yang

senantiasa membimbing, mensupport, memotivasi dan membiayai penulis selama dalam pendidikan sampai selesainya skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd. selaku Rektor UIN Sumatra Utara yang telah memberikan banyak sumbang sih kepada kampus tercinta UIN Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara
4. Bapak Dr, Abdillah, M.Pd dan Dr. Muhammad Rifai, M.Pd selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan MPI serta bapak dan ibu dosen dan staf pegawai jurusan MPI yang telah banyak membantu selama penyelesaian study di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Dr.Muhammad Rifai, M.Pd dan Dr.Rusdy Ananda, M.Pd selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penulisan skripsi ini walaupun keadaan beliau sibuk namun masih dapat meluangkan waktu untuk membimbing penulis sehinga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan ibu dosen telah mendidik penulis selama menjalani pendidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN sumatera Utara.
7. Seluruh pihak MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara Terutama kepala Madrasah dan selaku Wakil Kepala Madrasah serta Guru-Guru di MTs Hifzil Yayasan Islamic Center Sumatera Utara. Terimah Kasih telah banyak membantu mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

8. Seluruh sahabat- sahabat seperjuangan MPI-2 Stambuk yang telah bersama-sama melaksanakan perkuliahan dari semester awal sampai akhir.
9. Teman-teman kos bidadari syurga yaitu Rosmiati ritonga, andini Pratiwi, Kholidah Permata, Susy Ariani Siregar. Dan para Sahabat yang berada di Basecamp MPI 2, Yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi.
10. Pengelolaan Perpustakaan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan yang telah melayani dengan ramah dan memberikan fasilitas buku- buku yang bermanfaat untuk kebutuhan penelitian dalam skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Untuk itu dengan yang tulus penulis sampaikan terimah kasih kepada semua pihak, semoga bantuan yang diberikan mendapat bahan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini kepada yang lebih baik lagi. Dan harapan penulisan mudah-mudahan skripsi ini dapat berguna bagi peneliti sendiri setelah menjalankan proses penelitian ini begitu juga seluruh pembaca.

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wabarokatuh .

Medan, 7 Oktober 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mega', with a stylized flourish below it.

MEGA ARIANI RITONGA

0307161031

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. LANDASAN TEORITIS.....	12
A. Kepuasan Kerja	12
1. Pengertian Kepuasan kerja	12
2. Factor- factor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
3. Teori- teori Tentang Kepuasan Kerja.....	16
4. Mengukur Kepuasan Kerja	19
B. Komunikasi Kepala Madrasah	21
1. Teori Komunikasi	21
2. Unsur- unsur Komunikasi	26
3. Ciri- ciri Komunikasi	27
4. Bentuk Komunikasi.....	28
5. Prinsip Komunikasi	28

6. Jaringan Komunikasi.....	29
7. Fungsi Komunikasi	30
C. Kerangka Fikir	31
D. Penelitian yang Relevan	32
E. Pengajuan Hipotesis	34
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Lokasi Penelitian	36
B. Populasi dan Sampel	36
C. Definisi Operasional	37
D. Instrument Pengumpulan Data	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Uji Coba Instrument	42
G. Teknik Analisis Data	49
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Data Penelitian	56
B. Uji Persyaratan Analisis	61
C. Pengujian Hipotesis	67
D. Pembahasan Hasil Penelitian	69
E. Keterbatasan Penelitian	72
BAB V. PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Implikasi	75
C. Saran-saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Komunikasi Kepala Madrasah	40
Tabel 3.2 Kisi-Kisi kepuasan kerja guru	41
Tabel 3.3 Skala likert.....	42
Tabel 3.4 Hasil uji validitas variabel komunikasi kepala madrasah (X).	44
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Guru(Y).....	46
Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X),	49
Tabel 3,7 Hasil Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	49
Tabel 4.1Rangkuman Deskriptif Data Komunikasi Kepala Madrasah (X) Dan Kepuasan Kerja Guru (Y)	57
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X)	58
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru(Y)	60
Tabel 4.Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian	63
Tabel 4.5 Uji linearitas Hubungan Komunikasi kepala Madrasah (X) Dengan Kepuasan Kerja Guru (Y).....	64
Tabel 4.6 Uji Homogenitas	65
Tabel 4.7 Uji Kecenderungan Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X)	66

Tabel 4.8 Hasil Uji Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja Guru(Y)	67
Tabel 4,9 Hasil Anaalisi Korelasi Sederhana Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X) Dengan Kepuasan Kerja Guru (Y).....	68
Tabel 4.10 Hail Uji T Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X) Dengan Kepuasan Kerja Guru(Y).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir Penelitian	33
Gambar 3.1 Hubungan antara variabel X dan Y	40
Gambar 4.1 Histogram Skor Komunikasi Kepala Madrasah.....	60
Gambar 4.2 Histogram Skor Keuasa Kerja Guru.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Perkembangan zaman yang semakin modern juga menuntut adanya peningkatan pendidikan yang sesuai dan sejalan dengan fungsi serta tujuan pendidikan nasional. Pendidikan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No 20 tahun 2003 bab II pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.¹

Madrasah/Sekolah sebagai wadah pendidikan sangat memerlukan pemimpin yang bertanggung jawab terhadap kepuasan kerja guru, karena kepuasan kerja guru merupakan bukti bahwa kepala sekolah mengelola madrasah dengan baik dan memperhatikan kesejahteraan guru untuk menunjang kelangsungan dunia pendidikan dengan baik. Adanya rasa kepuasan kerja maka guru diharapkan akan lebih semangat dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

¹ Undang-Undang No 20 tahun 2003 bab II pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Guru merupakan salah satu komponen yang memiliki peran utama dalam meningkatkan mutu pendidikan, oleh karena itu kepuasan kerja sangatlah penting

untuk diperhatikan bagi guru dimana hal tersebut mampu mempengaruhi cara guru dalam hal apapun yang mana dapat berpengaruh terhadap kualitas dan tujuan dari sekolah tersebut. Guru harus mampu menyusun dan menyajikan program dengan baik, serta mampu membangkitkan motivasi siswa untuk rajin belajar dengan tertib, teratur dan terarah, untuk itu guru sepantasnya diberi apresiasi yang baik, fasilitas yang cukup, kesejahteraan yang baik, dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalitasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi guru.²

Menurut Sinambela dalam Barnawi Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Itu artinya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.³

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Yang artinya bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.⁴

² Supardi, Kinerja Guru (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2013) hal. 23

³ Barnawi, Arifin M. *Kinerja Guru Profesional: Instru ment Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian.*(jakarta Ar-Ruzz Media.2012)

⁴ Wibowo,Manajemen Kinerja (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada,2017)hal415

Kepuasan kerja menurut Baron dalam Wibowo adalah yang dimana seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dari beberapa lainnya⁵

Kepuasan kerja berkaitan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada kualitas mengajar guru, prestasi guru, dan disiplin. Guru yang merasa puas akan pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah akan berdampak negatif terhadap mutu pendidikan. Misalnya guru yang malas mengajar, sering mengeluh, mogok kerja, membolos di kantin, terlambat datang kesekolah, mengajar tidak terencana dan lain sebagainya merupakan tanda dari rendahnya kepuasan kerja seorang guru.

Hal ini sejalan dengan pendapat wibowo yang menyatakan bahwasanya, pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Sehingga kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja yang lebih produktif.⁶

Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Greenberg yang mengatakan bahwa kepuasan kerja itu sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Namun pada kenyataannya, fakta membuktikan bahwa masih ada sebagian guru yang belum merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

⁵ *Ibid.*hal:416

⁶ Wibowo,Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta :RajaWali Pres,Hal.146

Menurut konsep *Value Theory* kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan semakin kurang puas. Teori ini memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai tanpa orang memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.⁷

Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sehingga perlu diteliti. Faktor internal diantaranya motivasi kerja, semangat mengajar, dan kecerdasan terhadap kinerja. Faktor Eksternal diantaranya sarana prasarana sekolah dan komunikasi kepemimpinan.

Hal ini juga sejalan dengan temuan penelitian oleh Schermerhorn, Jr. John R, James G. Hunt, Richard N. Osborn and Mary Uhl-Bien yang menunjukkan dalam studi global yang dilaporkan terdapat masalah kepuasan kerja : 1) ketidakpuasan dalam bayaran; 2) Jumlah jam kerja; 3) tidak mendapat liburan atau cuti; 4) kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja; 5) waktu diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja.⁸

⁷ *Ibid*, Manajemen Kinerja. hal 417

⁸ Wibowo, (2014), Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : Rajawali Pres, hal. 146

Colquitt, Lepine dan Wesson mengemukakan adanya beberapa faktor kepuasan kerja yaitu: 1) *Pay Satisfaction* yaitu mencerminkan perasaan pekerjaan tentang bayaran mereka. Artinya, ada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerjaan dengan yang mereka terima, 2) *Promotion satisfaction* yang mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, 3) *Supervision satisfaction* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, 4) *Coworker satisfaction* yang mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, 5) *Satisfaction with the work itself* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, 6) *Altruism* merupakan sikap suka membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas, 7) Status yaitu menyangkut *prestise*, mempunyai kekuasaan atas orang lain atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan disatu sisi menunjukkan peningkatan status, disisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai , 8) *Enviroment* yaitu lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman.⁹

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru :

- 1) Pekerjaan yang penuh tantangan
- 2) sistem penghargaan yang adil
- 3) kondisi kerja yang mendukung
- 4) sikap orang lain dalam organisasi.¹⁰

⁹ *Ibid*, 140

¹⁰ Daman Maret 2015, *Pengaruh Kerja Sama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Suangai Durian, Dinas Pendidikan Kotabaru, Kalimantan Selatan* , Vol.1no,2,Hal,285.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatan maupun pekerjaannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat guru, setiap guru hendaknya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Karena di dalam organisasi, komunikasi memegang peranan yang sangat penting, apabila komunikasi dalam suatu organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar, maka pekerjaan maupun hasil produksi pada perusahaan tersebut juga baik.

Lewis menyatakan bahwa “*communication is the of messages a degrees of shared meaning between a sender and receiver*”. Komunikasi merupakan pertukaran pesan yang menghasilkan pertukaran dalam seluruh dimensi pergaulan hidup manusia baik dalam konteks kehidupan sosial maupun dalam bentuk organisasi tertentu.

Komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru ketika jam kerja pun maupun diluar jam kerja akan menciptakan kenyamanan tersendiri bagi seorang guru, jika kenyamanan tersebut telah tercipta kepuasan akan datang dengan sendirinya. Dalam praktiknya, komunikasi yang efektif merupakan prasyarat dasar untuk mencapai strategi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, tetapi hal tersebut tetap menjadi salah satu masalah terbesar yang dihadapi manajemen modern.

Komunikasi yang efektif menurut teori ini dari *joseph de vito* yaitu: keterbukaan, empati, sikap memotivasi, sikap mendukung, sikap positif dan kesetiaan.¹¹

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Berta Mahariyanti, Neti Karnati, dan Diah Armeliza di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi yang berjudul “Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi” menyimpulkan terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru dengan menyatakan komunikasi interpersonal yang dimiliki guru sudah cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar guru mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau dikategori tingkat rata-rata sedang, yaitu diantara 133-167, sebanyak 58 guru atau sebesar 58%. Kepuasan kerja yang dimiliki guru sudah cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar guru mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau Dikategori tingkat rata-rata sedang, yaitu diantara 132-155 sebanyak 43 guru atau sebesar 72%.¹²

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada guru di MTs Hifzil Qur’an Yayasan Islamic Center Medan, yaitu Bapak Abdul Kadir, S.Sos.I yang dilakukan pada tanggal 05 Februari 2020 sekitar pukul 09:00 Wib. Sampai 10:15 Wib, beliau menjelaskan bahwa memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hal ini bisa dilihat dari fenomena sebagai berikut: 1) masih terdapat guru yang telat masuk

¹¹ Usus Sukmara, *hubungan dan kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Bogor, Vol.9 No.17,*

¹² Berta Mahariyanti, dkk. (2015). *hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.*

kedalam kelas saat pergantian jam pelajaran . 2) masih ada guru yang kurang puas terhadap gaji dengan apa yang diajarkan . 3) masih ada guru yang kurang nyaman terhadap lingkungan kerja yang kurang mendukung. 4) masih lemahnya jalinan kerjasama antara sesama teman sekantor, 5) masih lemahnya hubungan komunikasi kepala madrasah dengan guru- guru sehingga kurangnya meninjau kemajuan guru-guru, 6) masih lemahnya kepala madrasah dalam memberikan kontribusi dalam membangkitkan komunikasi yang baik dalam sekolah .¹³ Dan berdasarkan observasi awal di sekolah belum terdapat komunikasi dari kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji permasalahan dan melakukan penelitian dengan judul : **“Hubungan Komunikasi Kepala Madrasah Dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Hifzil Qur’an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Masih terdapat guru yang telat masuk kedalam kelas saat pergantian jam pelajaran.
2. Masih ada guru yang kurang puas terhadap gaji dengan apa yang diajarkan.
3. Masih ada guru yang kurang nyaman terhadap lingkungan kerja yang kurang mendukung.

¹³ Hasil Wawancara awal dengan Bapak Abdul Kadir, S.Sos.I selaku tata usaha di MTs Hifzil Qur’an Yayasan Islamic Center Medan, 05 Februari 2020

4. Masih lemahnya jalinan kerjasama antara sesama teman sekanor.
5. Masih lemahnya hubungan komunikasi kepala madrasah dengan guru- guru sehingga kurangnya meninjau kemajuan guru-guru.
6. Masih lemahnya kepala madrasah dalam memberikan kontribusi dalam membangkitkan komunikasi yang baik dalam sekolah.

C. Batasan masalah

Agar penelitian ini dapat lebih terarah dan mencapai tujuan yang diharapkan serta keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi waktu dan biaya, metodologi serta kendala-kendala lainnya peneliti perlu memberikan batasan penelitian yakni hubungan komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana komunikasi kepala sekolah madrasah di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara ?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. bagaimana komunikasi kepala sekolah madrasah di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara
2. bagaimana tingkat kepuasan kerja guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.
3. hubungan yang signifikan antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

a. Untuk mengetahui pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan peneliti tentang kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di Mts Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.

b. Untuk mengetahui gambaran umum bagaimana kepuasan kerja guru sehari-hari di Mts Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.

2. Secara praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi sekolah, dapat dijadikan sebagai bahan masukan agar dapat mengembangkan komunikasi dengan kepuasan kerja guru di lembaga pendidikan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi kepala madrasah untuk mengetahui gambaran umum bagaimana kepuasan kerja guru sehari-hari di Mts Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.
- c. Sebagai bahan masukan bagi guru agar selalu berkomunikasi dengan kepala madrasah dalam peningkatan kepuasan kerja di Mts Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.

BAB II

KAJIAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa kepuasan kerja itu merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.¹⁴ Artinya, seseorang akan merasa senang jika kita bisa merasakan bagaimana tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Dengan kata lain, pekerjaan itu sesuai dengan keahlian yang kita miliki.

Menurut Robbins dalam Wibowo memberikan defenisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja, dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi tandar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.¹⁵

Greenberg dan Baron dalam Wibowo mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka¹⁶. Artinya, seseorang yang memiliki pekerjaan mempunyai pandangan

¹⁴ Sondang P.Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta:Bumi Aksara1996).hal 295

¹⁵ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2014) hal. 131.

¹⁶ Ibid,Wibowo. Hal 132

tersendiri yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang bagus yang dilakukan dengan ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita. menurut Veithzal Rivai kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak dalam bekerja.¹⁷ Artinya ,seseorang kepuasan dalam bekerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Menurut Waluyo Kepuasan Kerja merupakan hasil dari keseluruhan dari tingkat rasa suka atau tidak suka tenaga kerja dan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian dari individu yang sehat dari pihak karyawan (tenaga pendidik) terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi social,dan kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Hal ini berdasarkan masing-masing individu dengan sikap yang ditunjukkan pada pekerjaan, Kondisi dan sikap kerja yang baik yang ditemukan seorang bawahan, karyawan (tenaga pendidik) dalam instansi tersebut secara langsung dapat mempengaruhi besarnya upah untuk melakukan pekerjaan. Artinya, seorang akan merasa senang, jika kita

¹⁷ Veithzal Rivai .*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bperusahaan Edidi ke-2* (Jakarta .Rajawali Pers.2009) hal 856

bisa merasakan bagaimana tentang pekerjaan kita. Dengan kata lain sesuai dengan keahlian yang kita miliki.¹⁸

Handoko dalam Sutrisno mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan ataupun memandang pekerjaan mereka, Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala lingkungan yang dihadapi di lingkungan kerjanya.¹⁹

Salah satu surah yang menjelaskan tentang kepuasan kerja yaitu surah attaubah ayat 105.²⁰

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa kerja yang dilakukan akan memberikan hasil yang diinginkan oleh organisasi, dengan tanggung jawab akan menimbulkan komitmen sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang akan memunculkan

¹⁸ Waluyo Minto, (2013), *Psikologi industri*, Jakarta Akadeia Permata, hal,78

¹⁹ Sutrisno, Edy, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana , hal 75

²⁰ Al-Qur'an dan terjemahannya. 2008. Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro.

produktivitas dalam organisasi. Berdasarkan ayat diatas bahwasanya. Seorang muslim menunaikan seluruh hak dan kewajibannya, dan tidak lari darinya. Tidak mencari-cari alasan untuk menggugurkannya atau lepas darinya. Bahkan, agama dan imannya mengajarkan dia untuk menunaikan hak-hak dan setia dengan perjanjian dan kesepakatan.

Firman Allah dalam kaidah ini merupakan kaedah yang mengumpulkan antara muru'ah, amanah, agama dan kejujuran seseorang. Sebagaimana dikatakan dalam pepatah Arab : "Manusia diikat dengan ucapan lisannya, dan hewan diikat dengan tali". Jika seorang manusia mengucapkan satu kata perjanjian, dia wajib komitmen dengannya. Jika dia menetapkan atau menyepakati persyaratan tertentu pada saat ini, kemudian dia abaikan kemudian, maka yang seperti ini haram.

Kalau setiap manusia boleh seenaknya mengabaikan persyaratan-persyaratan yang dibuat atau disepakati antar mereka, niscaya tidak akan pernah tegak urusan-urusan kehidupan ini.²¹

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jeniskelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

²¹ Muhammad Fuad, *Al-lu'lu War Manjan (Mutata Hadist Shahih Bukhari dan Musli)*, Jakarta Timur: Ummul qura, H 154.

- 2) Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor:
- a. Balas jasa yang adil dan layak.
 - b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
 - c. Berat ringannya pekerjaan.
 - d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
 - e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
 - f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
 - g. Sikap pekerjaan monoton atau tidak.²²

c. Teori-Teori tentang Kepuasan Kerja

1) Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity. Wexley dan Yukl mengemukakan bahwa “input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job”. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job. (outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk

²² *Ibid*, hal.120

berprestasi atau mengekspresikan diri. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain (comparison person). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (equity) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (inequity) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu over compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan, sebaliknya under compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau comparison person).

2) Teori perbedaan atau (Discrepancy Theory)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas

pula pegawai tersebut. Begitu pula sebagainya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

- 4) Teori pandangan kelompok (Social Reference Group Theory) Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhannya yang diharapkan oleh kelompok acuan.
- 5) Teori Dua Faktor dari Herzberg Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (content analysis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (maintenance factors) dan faktor pemotivasian (motivational factors). Faktor pemeliharaan yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas,

hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi 46 kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian yang meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan, work it self, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

- 6) Teori Pengharapan (Exceptancy Theory) Teori penghargaan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lower Keith Davis mengemukakan “Vroom explains that motivation is a product oh how much one wants somethig and one”s estimate of the probability that a certain will lead to it. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.²³

d. Mengukur Kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan berbagai cara, baik dari segi analisis statistik maupun pengumpulan data. Dalam semua kasus, kepuasan kerja diukur dengan kuesioner laporan diri yang diisi oleh karyawan. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global, kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan, dan kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan, dan kepuasan kerja dilihat sebagai fungsi kebutuhan yang terpenuhi.

²³ Penelitian yang dilakukan Fatimah et.all, yang berjudul “Komunikasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie”, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.3, No.4, 2015, hal. 158.

1. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global. Konsep ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari satu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan kuessioner satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, diantaranya tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti oleh responden. Selain itu, cara ini tepat, mudah diadministrasikan, dan diberi nilai. Satu pertanyaan menyediakan ruang yang cukup banyak bagi penafsiran pribadi dari pertanyaan yang diajukan. Responden akan menjawab berdasarkan gaji, sifat pekerjaan, iklim sosial organisasi, dan sebagainya.

2. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan. Konsep ini menggunakan konsep facet (permukaan) atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda itu bervariasi secara bebas dan harus diukur secara terpisah. Diantara konsep facet yang dapat diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, status, dan prestise kerja. Kecocokan rekan kerja, kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktik manajemen, hubungan atasan bawahan, otonomi dan tanggung jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan ketrampilan, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.

3. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhi. Konsep ini merupakan suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua

orang memiliki perasaan yang sama mengenai aspek tertentu dari situasi kerja. Pendekatan ini dikembangkan oleh Porter dalam Umam. Dia mengajukan kuesioner yang didasarkan pada pendekatan teori kebutuhan akan kepuasan kerja. Kuesioner ini terdiri atas lima belas pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman, penghargaan otonomi, sosial, dan aktualisasi diri.

Robbins dalam Kaswan menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat faktor berikut ini :

- a. Pekerjaan yang menantang secara mental.
- b. Imbalan yang adil dan promosi.
- c. Kondisi kerja yang mendukung.
- d. Rekan kerja yang mendukung.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif seorang dalam bekerja. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil yang dilakukan seorang pekerja dalam bekerja dan menentukan kemajuan dari sebuah organisasi atau perusahaan.²⁴

2. Komunikasi Kepala Madrasah

a. Teori komunikasi

Membahas kata komunikasi, kata komunikasi banyak dapat kita temui oleh para ahli, dan berasal dari bahasa latin, "*communis*", yang berarti membuat

²⁴ S, Robbins, (2008), Prilaku Organisasi, jilid I dan II, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaja, Jakarta:Prehalindo, Hal,103

kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. *Communis* adalah “*communico*” yang artinya berbagi yang disebutkan komunikasi secara yang sama. Jadi, komunikasi dapat terjadi apabila adanya pemahaman yang sama antara penyampaian pesan dan penerima pesan.²⁵

Dalam kehidupan sehari –hari yang dimana komunikasi sangatlah berperan penting di dalam kehidupan manusia, dan juga karena adanya komunikasi di dalam kehidupan manusia dapat menghasilkan timbal balik untuk menghasilkan hubungan komunikasi.

Menurut Qomar komunikasi merupakan sarana untuk terjalinnya hubungan antar seseorang dengan orang lain, dengan adanya komunikasi maka terjadilah hubungan sosial, karena bahwa manusia adalah makhluk sosial, diantaranya sangat saling membutuhkan, sehingga terjadinya timbal balik, dan komunikasi juga terjalin dalam bentuk lisan, maupun tertulis dan juga dapat melalui dengan alat yang canggih.²⁶

Selanjutnya Onong Uchjana Effendy, menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu tolak ukur manusia untuk menimbulkan suatu hubungan dengan cara komunikasi yang lisan maupun tertulis, terhadap si pengirim pesan maupun penerima pesan.²⁷ Sedangkan Deddy Mulyana, istilah komunikasi yang merupakan akar dari kata latin yang mirip dengan komunikasi yang menyarankan bahwa suatu pikiran , suatu makna, atau suatu pesan yang dianut secara sama

²⁵ .Kaerul Umam, *Manajemen Organisasi*,(2012),Bandung:CV Pustaka setia, hal.157

²⁷Onong Uchjana Effendy, *Dinamika Komunikasi*,(Bandung PT.Remaja Rosdakarya.2008) h.4.

untuk menciptakan pemahaman yang sama antara penyampaian pesan dan penerima pesan.²⁸

Muhammad Rifai, menjelaskan bahwa komunikasi sebagai suatu sistem memiliki elemen-elemen yang terdiri dari pengirim pesan (*sender*), penerima pesan (*receiver*), pesan (*message*) saluran dan tujuan oleh karena itu proses komunikasi mengambil tempat di antara penerima dan pengirim pesan.²⁹

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus dimiliki dasar kepemimpinannya termasuk dalam bidang komunikasi yang kuat. Untuk itu kepala sekolah harus memahami kunci sukses kepemimpinannya, yang mencakup pentingnya kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam bidang komunikasi. Yang diaman masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah. Dimensi- dimensi tersebut harus dimiliki, dan menyatu pada setiap jiwa kepemimpinan kepala sekolah. Agar mampu melaksanakan peran kepala sekolah termasuk dalam bidang komunikasi untuk meningkatkan kualitas sekolah.

Disini dapat dipahami bahwa aktivitas komunikasi kepala sekolah yang dijalankan oleh kepala sekolah sangat penting adanya. Sebab efektivitas manajerial tidak dapat dijalankan tanpa didukung adanya pengetahuan dan keterampilan berkomunikasi yang dimiliki manajer. Sebab dengan berkomunikasi yang baik dia akan dapat bekerjasama dengan kelompok.³⁰

²⁸Deddy Mulyana, *Ilmu komunikasi Suatu Pengantar*,(Bandung.PT. Remaja Rosdakarya,2013) h.46

²⁹Muhammad Rifa'i, *Dasar-dasar manajemen* ,(Medan Perdana Publishing,2016) h 149.

³⁰ Muhammad Rifa'I dan Muhammad Fadhli ,*Manajemen Organisasi*,(Bandung:Citrapustaka Media Perintis,2013) h.125

Selain itu komunikasi secara umum dapat diartikan sebagai pengirim pesan dan penerima pesan, dengan banyak model dan unsur didalamnya ataupun dengan penerapan didalam al-quran juga terdapat cara berkomunikasi. Dalam perspektif islam, komunikasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita disertai dengan komunikasi.

Dalam alqur'an dengan sangat mudah menemukan contoh yang kongkrit bagaimana Allah Swt. Selalu berkomunikasi dengan hambanya melalui wahyu. Untuk menghindari kesalahan dalam menerima pesan melalui ayat- ayat tersebut , Allah juga memberikan kebebasan kepada Rasulullah saw, untuk meredaksi wahyu-nya melalui hadist. Baik hadis yang bersifat *Qouliyah* (perkataan), *fi'iliyah* (perbuatan), *Taqrir* (persetujuan) rasul, kemudian ditambah lagi dengan lahirnya ahli tafsir.

Al-qur'an menjelaskan cara berbicara yang efektif sebagaimana firman Allah dalam ³¹

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ

فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

1. QS.An Nisa-09 Artinya: *Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka.*

³¹ Al-Qur'an dan terjemahannya. 2008. Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro.

Oleh sebab itu hendaklah mereka bertaqwa kepada allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.(QS,An Nisa-09)

Dari arti ayat tersebut dapat kita tarik kesimpulan bahwa qoulan Layyina berarti pembicaraan yang lemah lembut, dengan suara yang enak didengar, dan penuh keramahan, sehingga dapat menyentuh hati maksudnya tidak mengeraskan suara , seperti membentak, meninggikan suara . siapapun tidak suka bila berbicara dengan orang-orang yang kasar. Rasulullah selalu bertutur kata dengan lemah lembut , hingga setiap kata yang beliau ucapkan sangat menyentuh hati siapapun yang mendengarkannya.

Dalam agama islam istilah mengucapkan kata Ah kepada kedua orang tua tidak lah dibenarkan oleh agama apalagi mengucapkan kata-kata yang kasar kepada mereka.

Dengan demikian dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok-kelompok untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan sehingga dapat mengubah prilaku orang yang pengirim pesan dan penerima pesan agar menghasilkan interaksi yang baik. Dengan kata lain komunikasi adalah kebutuhan setiap manusia.

Sebagaimana yang di kemukakan oleh John R.Werberug dan William W.Wilmot dalam Deddy Mulyana, terdapat kerangka berfikir terhadap pemahaman komunikasi yang dimana yaitu:

- 1). Komuniaksi tindakan satu arah,
- 2). Komunikasi sebagai interaksi,

3) dan komunikasi sebagai transaksi.³²

- a. Komunikasi sebagai tindakan satu arah ini dimana manusia berkomunikasi dengan mengisyaratkan penyampaian pesan maupun langsung atau tidak langsung. Yang dimana komunikasi dianggap suatu proses linier yang dimulai dengan sumber atau pengiriman dan berakhir pada penerima, sasaran ataupun tujuannya.
- b. Komunikasi sebagai interaksi merupakan proses sebab-akibat atau aksi reaksi, yang dimana arahnya bergantian,. Seseorang menyampaikan pesan baik verbal maupun non-verbal kemudian orang pertama bereaksi setelah menerima respon ataupun umpan balik dari orang kedua dan begitu seterusnya. Komunikasi interaksi dipandang sedikit lebih dinamis dari pada komunikasi satu arah. Namun pandangan , kedua ini masih membedakan para peserta pengiriman dan penerima pesan, karena itu masih tetap berorientasikan pada sumber.
- c. Komunikasi dinamakan sebagai salah satu interaksi dalam suatu hubungan berbicara suatu proses personal yang dimana makna atau pemahaman yang kita peroleh pada dasarnya bersifat pribadi.

Oleh karena itu kebanyakan pandangan terhadap komunikasi bersifat dinamis. Komunikasi tidak terbatas pada komunikasi yang bersifat dinamis. Yang dimana komunikasi ini tidak terlalu berharap untuk mengharapkan respon kembali.

Menurut Gondokusumo pada dasarnya komunikasi yang kurang lancar akan menyebabkan manusia untuk kesulitan dalam bekerja dan bekerja sama akan tetapi komunikasi yang kurang lancar dapat mempermudah manusia dengan adanya unsur-unsur komunikasi yang harus dipakai dan diterapkan dalam berkomunikasi.³³

³²Deddy Mulyana *.IlmuKomunikas* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2005) hal 61

³³Edy Sutrisno. *PrilakuOrganisasi*.(Jakarta :Kencana .2011) hal,42-43

b. Unsur-unsur Komunikasi

Selanjutnya dalam proses komunikasi tentunya memerlukan unsur-unsur komunikasi yaitu:

- a. Harus adanya suatu sumber, yaitu seorang komunikator yang mempunyai sejumlah kebutuhan, ide atau informasi untuk diberikan.
- b. Harus ada suatu maksud yang hendak dicapai, yang umumnya bias dinyatakan dalam kata-kata pembuatan yang oleh komunikasi diharapkan akan dicapai.
- c. Suatu berita dalam suatu bentuk untuk menyatakan fakta, perasaan, atau ide yang dimaksudkan untuk membangkitkan respon dipihak orang-orang kepad siapa berita itu ditujukan.
- d. Harus ada suatu saluran yang menghubungkan sumber berita dengan penerima berita.
- e. Harus ada penerima berita, akhirnya harus ada umpan balik atau respon dipihak penerima berita. Umpan balik memungkinkan sumber berita untuk menegtahui apakah berita ini telah diterima dan diintrestasikan dengan betul atau tidak.³⁴

Berdasarkan dari unsur-unsur terseut , jelaslah bahwa dalam kegiatan komunikasi itu di dalamnya unsur-unsur di dalam komunikasi, baik itu unsur sumber yang merupakan sebagai komunikator yang memilki informasi atau berita yang akan disampaikan terhadap penerima informasi dengan melalui atau

³⁴ Kaerul Umam, (2012), *Manajemen Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia, hal 58-160

menggunakan saluran atau media komunikasi, antar unsur satu dengan yang lainnya jelas sekali adanya suatu keterkaitan , dan apabila salah satu unsur tidak ada kemungkinan proses komunikasi akan mengalami hambatan.

c. Ciri- ciri Komunikasi

- a. Arus pesan dua arah : terjadinya pola penyebaran pesan mengikuti arus dua arah artinya komunikator dan komunikan dapat berganti peran secara cepat.
- b. Suasana Nonformal : komunikasi biasanya terjadi berlangsung dalam suasana nonformal.
- c. Umpan balik segera : oleh karena itu komunikasi biasanya memepertemukan para pelaku komunikasi secara bertatap muka, maka umpan balik dapat diketahui dengan segera , seorang komunikator dapat segera memperoleh balikan atas pesan yang disampaikan dari komunikan.
- d. Peserta komunikasi berada dalam jarak yang dekat.yaitu dalam arti fisik, artinya para pelaku saling bertatap muka, berada pada satu lokasi tempat tertentu.
- e. Peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun nonverbal. Yang diaman untuk meningkatkan keefektifan komunikasi.³⁵

d. Bentuk komunikasi

Komunikasi yang terjadi di setiap manusia termasuk kebutuhan Arni Muhammad membagi 3 bentuk dalam berkomunikasi yaitu :³⁶

³⁵Suranto Aw,*Komunikasi Interpersonal*,(Yogyakarta, Graha Ilmu, 2011) h.14-15

- a. Komunikasi verbal merupakan komunikasi yang menggunakan simbol simbol atau kata-kata, yang dinyatakan secara lisan maupun secara tulisan dan tidak bersifat formal?nonformal.
- b. Komunikasi non verbal merupakan penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vokal, yang bukan kata, kata, konyak mata, ekspresi muka dan sentuhan.
- c. Komunikasi *body language* yang merupakan komunikasi manusia yang bersifat kurang fisik, atau bisa juga disebut cacat,tuna rungu, komunikasi ini bisa berbentuk gerakan tubuh,agar lawan bicara dapat memahami komunikasi tersebut..

e. Prinsip Komunikasi

Prinsip komunikasi dibagi menjadi 4 Menurut Seiler dalam Arni Muhammad yaitu : suatu proses, suatu sistematis, intreraksi dan transaksi.³⁷

- a. Komunikasi adalah suatu proses: karena merupakan suatu seri kegiatan yang terus-menerus, yang tidak mempunyai permulaan atau akhir selalu berubah-ubah.
- b. Komunikasi adalah sistem: bahwa sanya komunikasi ini terdiri dari beberapa komponen dan masing-masing komponen tersebut mempunyai tugas masing-masing. Dan diaman tugas dari komponen tersebut sama-sama menghasilkan komunikasi dan mempunyai peran masing masing.
- c. komunikasi interaksi dan transaksi: yang dimaksud dengan komunikasi ini adalah saling bertukaran komunikasi, saling bertukaran informasi.

³⁶Arni Muhammad.*Komunikasi Organisasi*.(Jakarta:Bumi Aksara:2015) hal.95-130

³⁷*Ibid*.hal.19-20

- d. Komunikasi yang disengaja ataupun tidak disengaja: komunikasi yang bersifat disengaja apabila pesan yang mempunyai maksud tertentu dikirimkan kepada penerima yang dimaksudkan. Tetapi apabila pesan yang tidak dikirimkan atau tidak dimaksudkan untuk orang tertentu untuk menerimanya maka dinamakan komunikasi yang tidak disengaja.

f. Jaringan Komunikasi

Jaringan komunikasi diantaranya orang-orang ini saling terjadi pertukaran pesan, pertukaran pesa itu melalui jalan tertentu yang dinamakan jaringan komunikasi.³⁸

a. Komunikasi ke bawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan.

b. Komunikasi ke atas

Yang dimaksud dengan komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada yang lebih tinggi,

c. Komunikasi horizontal

Yang dimaksud dengan komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya biasanya berhubungan

³⁸*Ibid.* hal 107-121

dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian tugas dan konflik dan saling memberikan informasi.

g. Fungsi Komunikasi

Proses komunikasi merupakan bahagian integral dari perilaku organisasi untuk menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pimpinan, staf pimpinan, dan personil pegawai, *Kohler* Mengemukakan 2 fungsi komunikasi, yaitu:

1. Fungsi Informatif

Para pegawai dalam organisasi memerlukan sejumlah besar informasi untuk bekerja secara efisien dan efektif. Para manajer memerlukan informasi yang benar, tepat waktu dan diorganisasikan secara baik untuk mencapai keputusan dan mengatasi konflik. Begitu pula, melalui komunikasi saluran informasi untuk menyampaikan keputusan, perintah, kebijakan, teguran dan lain sebagainya, berlangsung dalam organisasi atau tempat lembaga pendidikan.

2. Fungsi Regulatif

Seorang manajer dituntut untuk mampu mengawasi dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dari organisasi. Fungsi dari regulatif ini ialah dimaksudkan sebagai proses yang dilakukan manajer pada dua arah, yaitu: pertama, manajer mengawasi pemindahan informasi. Kedua, pesan-pesan dan peraturan adalah secara mendasar merupakan orientasi kerja yang dipusatkan pada tugas yang penting diselesaikan pada kerja tertentu.

Fungsi diatas sama pentingnya bagi organisasi maupun lembaga pendidikan, tak ada satu fungsi pun yang bisa dikatakan lebih penting dari yang

lainnya. Sebab untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif, kelompok atau organisasi perlu mengontrol perilaku anggotanya, memotivasi, memwadahi ekspresi perasaan anggota, dan membuat keputusan.³⁹

C. Kerangka Pikir

Dengan berdasarkan kajian teori dari dua variabel penelitian Komunikasi Kepala madrasah dengan Kepuasan kerja Guru, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

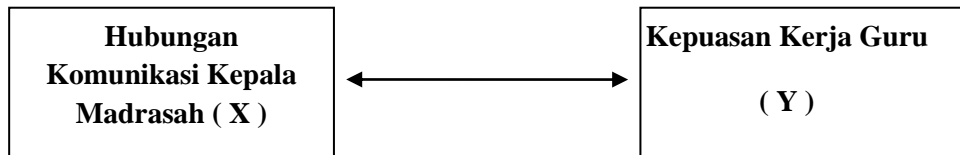
1. Komunikasi Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru

Seluruh rangkaian yang ada di sekolah merupakan upaya pemenuhan terhadap tercapainya tujuan sekolah, sehingga segala aktivitas organisasi sekolah hendaknya dikelola lebih optimal, demi mewujudkan tujuan tersebut, maka kualitas kerja guru perlu ditingkatkan. Dan oleh karena itu, diperlukan peranan dari kepala madrasah untuk mendorong guru-guru supaya bekerja lebih maksimal lagi. Salah satu tugas kepala madrasah adalah juru bicara jadi kepala madrasah harus pandai berkomunikasi. Jika kepala madrasah mampu berkomunikasi dengan baik maka kepala madrasah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Guru yang merasa puas dalam kerjanya akan semakin tekun, ulet, kreatif, dan sebagainya dalam melaksanakan setiap tugasnya/ pekerjaannya yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru.

³⁹ Dr.H. Candra Wijaya,M.Pd, *Prilaku Organisasi, (2017),medan : lembaga Pengembangan Pendidikan Indonesia, hal 91-92*

Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan bagan 1 tersebut, maka penelitian ini akan mendeskripsikan hubungan komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru.

D. Penelitian yang Relevan

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru. Beberapa penelitian mengenai pengaruh komunikasi kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru telah banyak dilakukan, diantaranya.

1. Penelitian yang dilakukan Sri Rahayu yang berjudul “Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama” menyimpulkan komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan.⁴⁰

34. Sri Rahayu, “Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah

2. Penelitian yang dilakukan Tukiyo, “Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten” menyimpulkan sebagian besar guru SD di kabupaten Klaten (65, 625%) memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang. Sebagian besar guru SD di kabupaten Klaten (48,44%) memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang. Tidak ada perbedaan motivasi kerja guru SD di kabupaten Klaten ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru.⁴¹
3. Penelitian yang dilakukan Damam yang berjudul “Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Sungai Durian” menyimpulkan kerjasama mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SD di kecamatan Sungai Durian. Oleh karena itu, kepala sekolah dalam hal ini pimpinan dalam suatu organisasi sekolah harus terus meningkatkan kerjasama di dalam tim sehingga kepuasan kerja jadi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Sungai Durian⁴².
4. Penelitian yang dilakukan fatimah et all, yang berjudul “*Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie*” menyimpulkan komunikasi kepala sekolah

Menengah Pertama”, Jurnal Manajemen Pendidikan p-ISSN : 1907-4034, Vol.12, No.1, Januari 2017, hal. 83.

⁴¹ Tukiyo, “Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten”, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan UNS dan ISPI Jawa Tengah 2015, hal. 166.

⁴² Damam, Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Sunai Durian, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol.1 No.2,2015, Hal, 285.

dalam meningkatkan disiplin guru yaitu dengan menggunakan peraturan sekolah dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan guru-guru dan bahannya akan membuat kepala ekolah lebih bertanggung jawab.⁴³

5. Penelitian yang dilakukan Uus Sukrama yang berjudul “ Hubungan Antara Komunikasi Dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Bogor” menyimpulkan faktor komunikasi antara kepala se kkolah dengan guru koefisien korelasi (r) sebesar 0,221 dan tingkat sig nifikan (p) 0,003 dengan asumsi faktor lain terkontrol.⁴⁴

E.Pengajuan Hipotesis

Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.⁴⁵ Maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru di MTS HIFZIL QUR'AN YAYASAN ISLAMIC CENTER SUMATERA UTARA

H_a: Terdapat hubungan yang signifikan Antara Komunikasi Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru di MTS HIFZIL QUR'AN YAYASAN ISLAMIC CENTER SUMATERA UTARA

⁴³ Fatimah Et All, Yang Berjudul “*Komunikasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie*”, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.3, No 4, 2015, Hal.158

⁴⁴ Uus Sukrawa, “ Hubungan Antara Komunikasi Dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMK Kota Bogor”, Jurnal Manajerial , Vol,9 No 17, 2010, Hal 17.

⁴⁵ Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabet CV, hal. 159

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: artinya H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: artinya H_0 diterima, H_a ditolak.

Ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan (db) = $n-2$

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

penelitian ini dilakukan di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Medan yang berada di Jl. Selamat Ketaren, Medan Estate, Kec, Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, penelitian lebih memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi penelitian dekat peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu dan juga keterbatasan dana. Waktu penelitian ini mulai dari membuat proposal bulan Desember 2019.- februari 2020. Pada bulan Maret 2020 mengolah data dan pada juli penyiapan data dalam bentuk laporan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁴⁶. Populasi adalah keseluruhan objek yang akan atau ingin diteliti⁴⁷. Jadi, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang berupa data kuantitatif mengukur dan menghitung. Dalam penelitian ini, populasi yang dipakai adalah Guru yang sedang melakukan kegiatan pembelajaran tahun ajar 2019/2020 di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Medan . Dari data yang didapat tercatat populasi tersebut sebesar 48 guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Medan .

⁴⁶Indra Jaya dan Ardat, (2013), *Penerapan Statistik untuk Pendidika*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, hlm. 20.

⁴⁷Syahrum dan Salim, (2014), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cita Pustaka Media, hlm. 113.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁴⁸. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto mengemukakan bahwa jika populasi jumlahnya jauh lebih kecil atau kurang dari 100 maka digunakan sampel populasi (*Sampel Total Sampling*), artinya semua populasi dijadikan sampel⁴⁹. Berdasarkan pendapat tersebut, maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 48 orang guru.

C. Defenisi Operasional

1. Variabel komunikasi kepala madrasah (X)

Komunikasi kepala madrasah merupakan cara/kemampuan yang dimiliki oleh kepala madrasah tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seorang kepala madrasah dalam melaksanakan pekerjaannya dan untuk itulah seorang kepala madrasah harus mempunyai komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan sekolah.

Adapun Indikator – indikator komunikasi kepala madrasah yaitu :

- a) keterbukaan
- b) Empati
- c) Sikap Memotivasi

⁴⁸ Sugiono, 2015, *Metedologi Penelitian Kombinasi (Mixed Metgots)* Bandung:Alfabet, hal.120.

⁴⁹ Suharsimi Arikunto. 2013. *Penerimaan Statistik Untuk Pendidikan.* Bandung : CitaPustaka Media Perintis, hal, 32.

d) Sikap Mendukung

e) Sikap Positif, dan

f) Sikap Kesetaraan

2. Variabel kepuasan kerja guru

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaan mereka yang melibatkan pada aspek-aspek pekerjaannya yang berpengaruh terhadap sikapnya dalam pekerjaan tersebut.

Adapun indikator kepuasan kerja yaitu :

a) Gaji yang diterima,

b) Promosi Jabatan,

c) Hubungan dengan atasan/pimpinan,

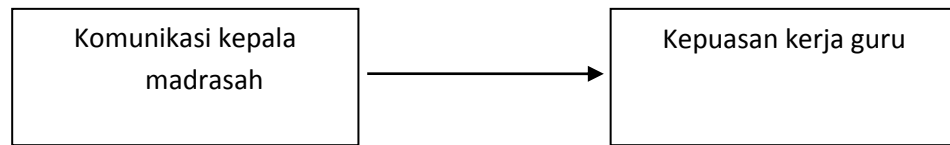
d) Hubungan dengan rekan kerja,

e) Pekerjaan Itu Sendiri

f) Altruism (sifat suka membantu),

g) Status, dan h) Lingkungan Kerja.

Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai hubungan komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru. Sebagaimana terdapat dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan antara variabel X dan Y

D. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, seorang peneliti harus menggunakan sebuah alat ukur yang baik, yang biasanya disebut dengan instrument penelitian. Instrument penelitian itu sendiri adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrument untuk mengukur komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru dengan menggunakan instrument angket/kuesioner yang dibagikan kepada sasaran dalam penelitian, serta pedoman dokumentasi untuk memperoleh data pendukung.

Adapun kisi-kisi instrument angket/koesioner untuk mengukur variabel komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru yaitu:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Variabel komunikasi Kepala Madrasah. (X)

Variabel (X)	Indikator	Item	Jumlah item
Komunikasi kepala madrasah (Teori Josep de vito)	1. Keterbukaan	1,2,3,4,5,6	6 item
	2. Empati	7,8,9,10	4 item
	3. Sikap memotivasi	11,12,13,14,15,16	6 item
	4. Sikap mendukung	17,18,19,20	4 item
	5. Sikap positif	21,22,23,24,25	5 item
	6. Kesetaraan	26,27,28,29,30	5 item
			30 item

Tabel 3.2 Kisi-kisi variabel kepuasan kerja guru. (Y)

Variabel (Y)	Indikator	Item	Jumlah item
Kepuasan kerja (Qalquit)	1. Gaji	1,2,3,4,5	5 item
	2. Promosi jabatan	6,7,8,9,10	5 item
	3. Hubungan dengan atasan	11,12,13	3 item
	4. Hubungan dengan rekan kerja	14,15,16,17	4 item
	5. Pekerjaan itu sendiri	18,19,20	3 item
	6. <i>Altruism</i> (sifat suka membantu)	21,22,23	3 item
	7. Status	24,25,26	3 item
	8. Lingkungan kerja	27,28,29,30	4 item

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik dan instrumen pengumpulan data informasi lapangan ditempuh dengan teknik angket dan studi dokumentasi, berikut penjelasannya.

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Creswel mengatakan bahwa angket (Kuesioner) yaitu, *Question maires*,

are form used in a survey design that participant in a study complete and return to the researcher. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.⁵⁰

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode angket (kuesioner). Dalam penelitian ini, data yang diperoleh melalui angket merupakan data primer. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir-butir pernyataan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel kualitas layanan administrasi kesiswaan dan kepuasan peserta didik. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam angket penelitian ini yaitu dengan skala *Likert*, dengan kladifikasi sebagai berikut:

Table,3.3 Skala Likert

1	Sangat Setuju	5 Skor
2	Setuju	4 Skor
3	Kurang Setuju	3 Skor
4	Tidak Setuju	2 Skor
5	Sangat Tidak Setuju	1 Skor

⁵⁰ *Ibid*, Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, hal.192

F. Uji Coba Instrument

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrument penelitian. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang tepat adalah dengan menyebarkan angket kepada guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara. Yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 48 guru.

1. Uji validitas

Uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi produk moment dengan taraf signifikan 5%. Adapun rumus yang digunakan diantaranya:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi variabel x dan variabel y

N : jumlah subjek yang diteliti.

$\sum X$: jumlah nilai variabel x

$\sum Y$: jumlah nilai variabel y

$\sum X^2$: jumlah populasi

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat nilai setiap butir

$\sum XY$: jumlah kuadrat nilai total

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah mempunyai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$, pada taraf signifikan 0,05. Artinya butir dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjarang data penelitian.

Dengan membandingkan r_{hit} untuk N 30 Responden pada taraf signifikan $\alpha=0,05$ didapat $r_{tab} = 0.349$. soalnya dinyatakan valid jika $r_{hit} > r_{tab}$ dan tidak dinyatakan valid apabila $r_{hit} > r_{tab}$. Berikutnya hasil uji validitas Komunikasi dan Kepuasan kerja guru.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X)

Item-Total Statistics			
	r_{hitung}	r_{tabel}	STATUS
Btr_1	.513	0.349	VALID
Btr_2	.614	0.349	VALID
Btr_3	.619	0.349	VALID
Btr_4	.620	0.349	VALID
Btr_5	.731	0.349	VALID
Btr_6	.357	0.349	VALID
Btr_7	.649	0.349	VALID
Btr_8	.497	0.349	VALID
Btr_9	.597	0.349	VALID
Btr_10	.501	0.349	VALID

Btr_11	.220	0.349	TIDAK VALID
Btr_12	.388	0.349	VALID
Btr_13	.190	0.349	TIDAK VALID
Btr_14	.269	0.349	TIDAK VALID
Btr_15	.281	0.349	TIDAK VALID
Btr_16	.427	0.349	VALID
Btr_17	.533	0.349	VALID
Btr_18	.284	0.349	TIDAK VALID
Btr_19	.275	0.349	TIDAK VALID
Btr_20	.366	0.349	VALID
Btr_21	.513	0.349	VALID
Btr_22	.614	0.349	VALID
Btr_23	.619	0.349	VALID
Btr_24	.620	0.349	VALID
Btr_25	.731	0.349	VALID
Btr_26	.357	0.349	VALID
Btr_27	.649	0.349	VALID
Btr_28	.497	0.349	VALID
Btr_29	.597	0.349	VALID
Btr_30	.597	0.349	VALID

Berdasarkan hasil tabel di atas, dari 30 butir Variabel X Komunikasi Kepala Madrasah terdapat 24 butir instrument yang valid 1,2,3,4,5 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 6 butir yaitu 11,13,14,15,18,19.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.4 tentang Komunikasi Kepala Madrasah (X) maka instrument yang digunakan untuk variabel X Komunikasi Kepala Madrasah dalam penelitian ini selanjutnya sebanyak 24 butir.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Item-Total Statistics			
	r_{hitung}	r_{tabel}	STATUS
Btr_1	.333	0.349	TIDAK VALID
Btr_2	.393	0.349	VALID
Btr_3	.222	0.349	TIDAK VALID
Btr_4	.420	0.349	VALID
Btr_5	.372	0.349	VALID
Btr_6	.281	0.349	TIDAK VALID
Btr_7	.630	0.349	VALID
Btr_8	.553	0.349	VALID
Btr_9	.478	0.349	VALID
Btr_10	.599	0.349	VALID
Btr_11	.695	0.349	VALID
Btr_12	.696	0.349	VALID
Btr_13	.610	0.349	VALID
Btr_14	.539	0.349	VALID
Btr_15	.549	0.349	VALID
Btr_16	.331	0.349	TIDAK VALID

Btr_17	.292	0.349	TIDAK VALID
Btr_18	.630	0.349	VALID
Btr_19	.553	0.349	VALID
Btr_20	.478	0.349	VALID
Btr_21	.599	0.349	VALID
Btr_22	.695	0.349	VALID
Btr_23	.696	0.349	VALID
Btr_24	.610	0.349	VALID
Btr_25	.539	0.349	VALID
Btr_26	.549	0.349	VALID
Btr_27	.331	0.349	TIDAK VALID
Btr_28	.553	0.349	VALID
Btr_29	.478	0.349	VALID
Btr_30	.599	0.349	VALID

Berdasarkan hasil tabel di atas, dari 30 butir Variabel Y Kepuasan Kerja Guru terdapat 24 butir instrument yang valid 2,4,5,7 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 6 butir yaitu 1,3,6,16,17,27.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.5. tentang rangkuman uji validitas untuk variabel Y Kepuasan Kerja Guru diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel Y Kepuasan Kerja Guru dalam penelitian selanjutnya sebanyak 24 butir.

2. Uji reabilitas

Angket yang digunakan haruslah sah dan handal. Butir yang diuji kehandalannya hanya butir yang valid saja, oleh karena itu kehandalan angket akan dianalisis dengan teknik Alpha Cranbach, yaitu:

$$r_h = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_1}{S_t} \right)$$

Dimana:

r_h : reabilitas instrument

$\sum S_1$: jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t : jumlah varians total

k : jumlah item

Adapun koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reabilitas sebagai berikut:

0,00 – 0,19 : sangat rendah

0,20 – 0,39 : rendah

0,40 – 0,59 : sedang

0,60 – 0,79 : kuat

0,80 – 1,00 : sangat kuat⁵¹.

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas

⁵¹ Anas Sudjana, (1994), *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 180

dengan menggunakan SPSS versi 16,0. Uji reliabilitas dengan nilai dari *Cronbach's alpha* dari SPSS versi 16,0. Digunakan untuk mengukur keandalan indikator-indikator dalam kuesioner penelitian. Tingkat keandalan *Cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	30

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat bahwa variabel Komunikasi Kepala Madrasah diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,911. Selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam Eko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurangnya 0,70.⁵² Dengan demikian angket Komunikasi Kepala Madrasah adalah reliabel.

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	30

Berdasarkan tabel 3.7 terlihat bahwa variabel kepuasan kerja guru diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,918. Selanjutnya dengan merujuk

⁵²S. Eko. Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), H. 165.

pendapat Kaplan dalam Eko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurangnya 0,70.⁵³ Dengan demikian angket kepuasan kerja guru adalah sangat reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan pengelolaan data penelitian untuk memperoleh gambaran yang obyektif dari subjek penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik inferensial. Statistik inferensial (sering disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.⁵⁴

1. Uji Deskripsi data

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan suatu statistik hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (generalisasi atau inferensi).⁵⁵ Dalam analisis deskriptif penulis menggunakan tabel deskriptif statistik dengan bantuan program SPSS untuk setiap variabel yang diteliti, termasuk *Mean*, *Minumum*, *Maximum* dan semacamnya. Yaitu mengukur kualitas layanan administrasi kesiswaan sebagai variabel X, dan kepuasan peserta didik sebagai variabel Y.

⁵³S. Eko. Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), H. 165.

⁵⁴ Sugiyono, (2015), *Metodologi Penelitian Kombinasi (Mixed Metgods)*, Bandung: Alfabeta, hal. 148

⁵⁵ Abdul Muhid, (2012), *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS for Window*, Sidoarjo: Zitama, hal. 1

a. Mean

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

$$M = \frac{\sum f_i x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

Untuk menafsirkan hasil perhitungan dengan nilai rata-rata (*Mean*), peneliti menggunakan skala berikut:

5,00 = Sangat tinggi

4,00 = Tinggi

3,00 = Sedang

2,00 = Rendah

1,00 = Sangat rendah

b. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus berikut:

$$Me = b + f \left(\frac{\frac{1}{2}n - f}{f} \right)$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas median, ialah kelas dimana akan terletak

p = panjang kelas median

n = ukuran sampel atau banyak data

F = jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari
tanda kelas median

f = frekuensi kelas median

c. Modus (Mo)

Untuk mendapatkan nilai modus digunakan rumus sebagai berikut:

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modal

b_1 = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal

b_2 = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal

d. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum f_i x_i - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel

2. Uji persyaratan analisis

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dengan menggunakan bantuan dari program *SPSS 16.0 for windows*. Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan prasyarat analisis yaitu uji normalitas dan uji linearitasnya.

a. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan uji statistik menggunakan analisis regresi, maka perlu diketahui apakah sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Menurut Singgih Susanto, dasar pengambilan keputusan distribusi itu normal atau tidak, dapat dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu⁵⁶:

- 1) Jika probabilitas, 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas, 0.05 maka populasi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak.

⁵⁶ Singgih Susanto, (2002), *Mengelola Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo, hal. 393

Untuk penelitian ini menggunakan pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus uji F, karena dengan uji ini dapat diketahui apakah data ini homogen. Berikut rumus yang digunakan⁵⁷

$$f = \frac{\sigma \text{ terbesar}}{\sigma \text{ terkecil}}$$

dengan σ = varians

Kriteria pengujian: jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}(0,05)$, maka tidak homogen

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}(0,05)$, maka data homogen

c. Uji Linearitas

Teknik analisis data yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis adalah regresi linear, maka sebelum melakukan penolakan data menggunakan analisis regresi linear maka terlebih dahulu akan dilakukan uji linearitas hubungan antar variabel.⁵⁸

Kriteria pengujian linearitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari 0.05, pada taraf signifikansi 5%. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan : F_{reg} = harga bilangan F untuk garis regresi

RK_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = rerata kuadrat residu⁵⁹

⁵⁷ Arikunto, Suharsimi. 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

⁵⁸ Subagyo, Pangestu dan Djarwanto. 2005. *Statiska Induktif*. BPFE. Yogyakarta

⁵⁹ Sutrisno Hadi, (2000), *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset, hal. 13

3. Analisis korelasi

Analisis korelasi adalah suatu analisis statistik yang mengukur tingkat asosiasi atau hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*).⁶⁰ Uji korelasi ini menggunakan rumus korelasi product moment. Korelasi produk moment (*product moment correlation*) adalah salah satu teknik korelasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel.⁶¹

Indra Jaya menyatakan bahwa untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak maka dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standart deviasi dari distribusi t tabel (tabel t)

r^2 : koefisien

n : jumlah responden

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}(0,05)$, maka tidak homogen

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}(0,05)$, maka data homogen

Selanjutnya Indra Jaya menyatakan bahwa untuk menentukan besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y maka dilakukan koefisien penentu atau koefisien determinan dengan menggunakan rumus:

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

⁶⁰ Rusydi Ananda dan Muhammad Fadhli, (2018), *Statistik Pendidikan: Teori dan Praktik dalam Pendidikan*, Medan: Pusdikra Advertising, hal. 198

⁶¹ *Ibid*, Rusydi Ananda dan Muhammad Fadhli, hal. 202

Dimana:

Kp: koefisien penentu atau koefisien determinasi

r : koefisien korelasi⁶²

⁶² *Ibid*, Indra Jaya, hal 124

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X)

Berdasarkan hasil perhitungan total skor terhadap angket penelitian tentang Komunikasi Kepala Madrasah di MTS Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara dapat dikemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah sebesar 120 dan skor terendah adalah sebesar 87. Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel Komunikasi Kepala Madrasah di MTS Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara dapat dikemukakan:

Tabel 4.1 Rangkuman Deskripsi Data Komunikasi Kepala Madrasah (X) dan Kepuasan Kerja Guru (Y)

		Statistics	
		Komunikaasi Kepala Madrasah (X)	Kepuasan Kerja Guru (Y)
N	Valid	48	48
	Missing	0	0
Mean		102.75	84.42
Median		103.00	88.00
Mode		105	95
Std. Deviation		6.625	14.747
Variance		43.894	217.482
Range		33	61
Minimum		87	50

Maximum	120	111
Sum	4932	4052

Dari hasil pengelolaan data table 4.1 diperoleh data skor Komunikasi Kepala Madrasah (X) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 120 dan skor terendah adalah sebesar 87. Nilai rata-rata (*Mean*) = 102.75 , standar deviasi (*Std. Deviation*) =6.625 , modus (*Modus*) = 105 dan median (*Median*) = 103.00.

Sedangkan pada variabel kepuasan kerja guru (Y), diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 84,42, nilai tengah (*median*) sebesar 88,00; nilai yang sering muncul (*modus*) 95; simpangan baku (*Std, Deviation*) sebesar 14,747; varians (*variance*) sebesar 217,482; data terendah (*minimum*) sebesar 50; data tertinggi (*maximum*) sebesar 111.

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing-masing variabel diatas kedalam uraian berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X)

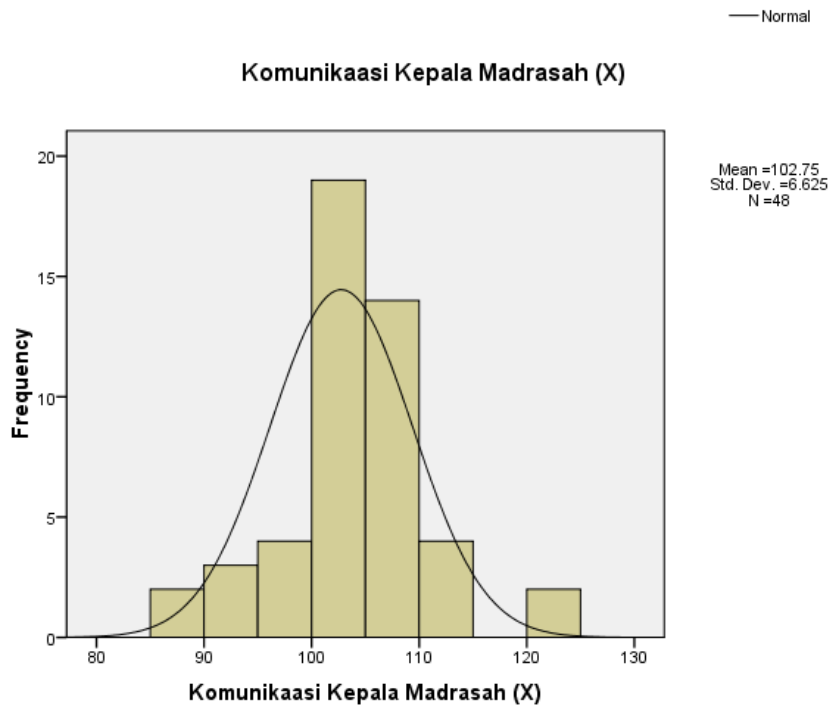
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	87-92	5	10.4	10.4	10.4
	93-98	4	8.3	8.3	18.8
	99-104	19	39.6	39.6	58.3
	105-110	17	35.4	35.4	93.8
	111-116	1	2.1	2.1	95.8

117-120	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Tabel 4.2 di atas menunjukkan sebaran skor komunikasi kepala madrasah (X) sebanyak 9 orang (18,7%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 19 orang (39,6%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (41.7%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka komunikasi kepala madrasah umumnya berada di atas rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data Komunikasi Kepala Madrasah (X) di atas, dapat ditampilkan sebaran datanya sebagai berikut:

Gambar 4.1 Histogram Variabel Komunikasi Kepala Madrasah

(X)



Berdasarkan gambar Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Kepala Madrasah terlihat bahwa nilai mean, median dan modus relative sama. Dan nilai median dan modus berasal dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Data variabel komunikasi kepala madrasah tersebut condong kesebelah kiri.

2. Variabel Kepuasan kerja Guru (Y)

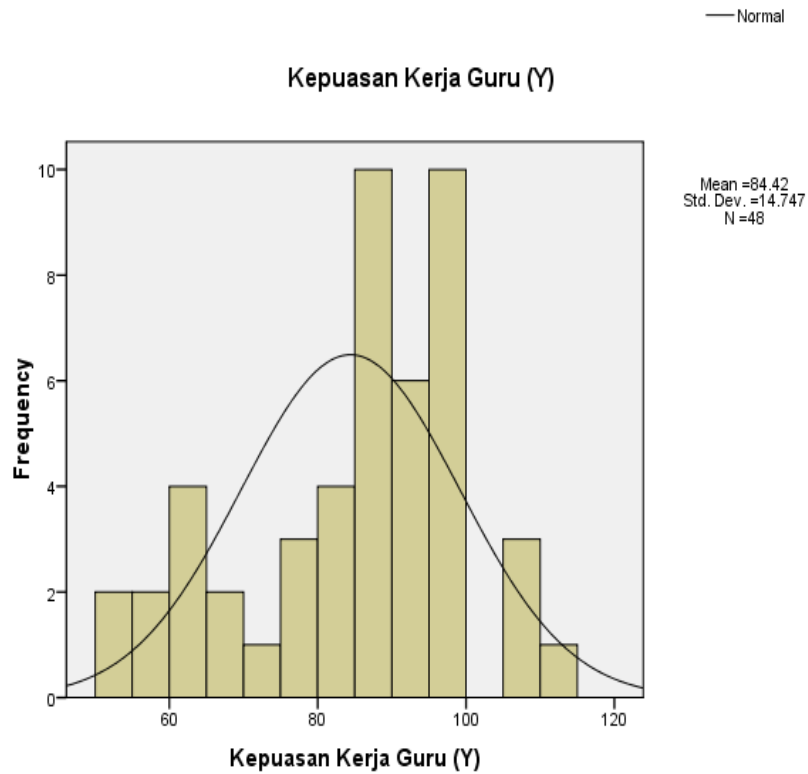
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Kepuasan Kerja Guru (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50-60	4	8.3	8.3	8.3
	61-71	7	14.6	14.6	22.9
	72-82	7	14.6	14.6	37.5
	83-93	15	31.2	31.2	68.8
	94-104	11	22.9	22.9	91.7
	105-111	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Tabel 4.3 di atas menunjukkan sebaran skor Kepuasan Kerja Guru (Y) sebanyak 18 orang (37,5%) berada di bawah rata-rata kelas, 15 orang (31,2%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 15 orang (38,2%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogram disajikan seperti pada gambar berikut:

Gambar 4.2 Histogram Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)



Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan variable kepuasan kerja guru terlihat bahwa nilai *mean*, *median*, dan *modus* relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel kepuasan kerja guru condong ke kiri.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Jemmyy mengatakan bahwa Data dari setiap variabel dikatakan normal apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.⁶³

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini.

⁶³Jemmy Rumengan, (2010), *Metodologi Penelitian Dengan Spss*, Batam: UNIBA Pres, Hal. 86.

Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.59416807
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.075
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.915
Asymp. Sig. (2-tailed)		.372
a. Test distribution is Normal.		

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov tentang data itu mendekati atau merupakan distribusi normal dapat dilihat dari:

- a. Nilai Sig. Atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai Sig. Atau signifikan probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.⁶⁴

Pada tabel 4.3 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu $0,372 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut yakni X dan Y. dengan pengajuan hipotesis Sig.

⁶⁴ Ibid

Linearity lebih kecil dari Sig. 0,05 maka mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil pengujian linieritas yang dilakukan menggunakan SPSS Versi 16 dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5 Uji linearitas Hubungan Komunikasi Kepala Madrasah (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan	Between Groups	(Combined)	4325.258	17	254.427	1.294	.261
Kerja Guru		Linearity	211.149	1	211.149	1.074	.308
(Y) *		Deviation from					
Komunikasi		Linearity	4114.110	16	257.132	1.308	.255
Kepala	Within Groups		5896.408	30	196.547		
Madrasah							
(X)	Total		10221.667	47			

Berdasarkan tabel di atas, maka Sig linearity sebesar $0,451 > 0,05$ sehingga variabel X dan variabel Y memiliki model regresi linieritas.

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian homogenitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Uji Homogenitas.

Test of Homogeneity of Variances

Kepuasan Kerja Guru (Y)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.049	11	30	.059

Pedoman pengambilan keputusan homogenitas yaitu:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka variansi setiap sampel sama (homogen).
- b. Jika signifikansi $< 0,05$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen).

Dari hasil diatas dapat diketahui signifikansi sebesar 0,59 karena signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian di atas homogen.

4. Uji Kecenderungan Data Komunikasi Kepala Madrasah (X)

$$Mi = \frac{120 + 87}{2} = 103,5$$

$$Sdi = \frac{120 - 87}{6} = 5,5$$

Sehingga diperoleh :

- a. Kategori tinggi = $(Mi + 1,5 Di)$ sampai dengan ke atas $= 103,5 + 1,5 (5,5) = > 111,7$
- b. Kategori Sedang = (Mi) sampai dengan $(Mi + 1,5 Di) = 103,5$ sampai 111,7

- c. Kategori Rendah = $(Mi - 1,5 Di)$ Sampai dengan $(Mi) = 103,5 - 1,5$
 $(5,5)$
 $= 103,4 - 8,25$
 $= 95,25$ sampai $103,5$
- d. Kategori Kurang = $(Mi - 1,5 Di)$ sampai dengan ke bawah = $103,5 - 8,2$
 $= < 95,2$

Berdasarkan hasil dari harga-harga Mi dan Sdi di peroleh tingkat kecenderungan variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X) Sebagai berikut:

Tabel 4,7 Uji Kecenderungan Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X)

Kelompok	frek. Observasi	rek. Relatif (%)	Kategori
>111	3	6,2%	Tinggi
103 – 111	23	48%	Sedang
95 – 103	17	35,4%	Rendah
< 95	5	10,4%	Kurang
jumlah	48	100%	

Hasil dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwa varibel Komunikasi Kepala Madrasah termasuk kedalam kategori sedang sebanyak 23 Responden 48%.

5. Uji Kecenderungan Data Kepuasan Kerja Guru

$$Mi = \frac{111+50}{2} = 80,5$$

$$Sdi = \frac{111+50}{6} = 10,1$$

Sehingga diperoleh :

- a. Kategori Tinggi = $(Mi + 1,5 Di)$ sampai dengan ke atas = $95,6 = > 95,6 = 96$
- b. Kategori sedang = (Mi) sampai dengan $(Mi + 1,5 Di) = 80,5 +$ sampai $95,6$
- c. Kategori rendah = $(Mi - 1,5 Di)$ sampai dengan $(Mi) = 80,5 - 1,5(10,1) = 65,4$ sampai $80,5$
- d. Kategori kurang = $(Mi - 1,5 Di)$ sampai dengan ke bawah = $< 80,5 - 15,1 = < 65,4$.

Berdasarkan hasil dari harga-harga Mid an Sdi diperoleh tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) Sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja Guru(Y)

Kelompok	Frek. Observasi	rek. Relatif (%)	Kategori
> 96	7	15%	Tinggi
80 – 96	27	56,2%	Sedang
65 – 80	6	12,5%	Rendah
< 65	8	17%	Kurang
Jumlah	48	100%	

Hasil dari tabel diatas dijelaskan bahwa variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) Termasuk Dalam Kategori Sedang Sebanyak 27 responden 56,2%

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis: Hubungan Komunikasi Kepala Madrasah Dengan Kepuasan Kerja Guru.

1. Uji Korelasi

Untuk menguji hipotesis yakni Komunikasi Kepala Madrasah secara signifikan dengan kepuasan Kerja Guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y).

Correlations			
		Komunikasi Kepala Madrasah (X)	Kepuasan Kerja Guru (Y)
Komunikasi Kepala Madrasah (X)	Pearson Correlation	1	-.144
	Sig. (2-tailed)		.330
	N	48	48
Kepuasan Kerja Guru (Y)	Pearson Correlation	-.144	1
	Sig. (2-tailed)	.330	
	N	48	48

** . Corellation is significant

Berdasarkan table diatas diperoleh nilai $r_{(xy)}$ sebesar 0,144, sedangkan nilai r_{tabel} dengan $N= 48$, maka signifikan 0,05 Sebesar 2,010. Oleh karena itu, $r_{hitung} (0,144) > r_{tabel} (0,284)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan

dengan taraf sedang antara variabel Komunikasi Kepala Madrasah dengan Kepuasan kerja Guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.

2. Uji Keberartian Korelasi (T)

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan antara keduanya variabel yaitu (komunikasi kepala madrasah (X) dengan kepuasan kerja guru (Y)) dapat dilihat melalui uji "T". Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16.

Tabel 4.10 Hasil Uji T Variabel Komunikasi kepala madrasah (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-132.887	10.540		-12.608	.000
	Komunikasi Kepala Madrasah (X)	2.115	.102	.950	20.660	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat melalui uji "t" yang telah dilakukan ternyata diperoleh nilai thitung adalah 12,608 Sedangkan nilai tTabel dengan Responden N= 48, maka signifikan 0,05 adalah 2.010. Oleh karena itu thitung (12,608) > tTabel (2.010). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti dan signifikan antara variabel komunikasi

kepala madrasah dengan Kepuasan kerja Guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.

D.Pembahasan Hasil Penelitian.

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan skor pada yang berada pada variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X) Sebanyak 9 orang (18,7%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 19 orang (39,6%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (41,7%) di atas rata-rata. Interval.

Sebaran skor menunjukkan Kepuasan Kerja Guru (Y) sebanyak 18 orang (37,5%) berada di bawah rata-rata kelas, 15 orang (31,2%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 15 orang (38,2%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja guru umumnya berada di atas rata-rata kelas Interval.

Kemudian untuk mengetahui hubungan kedua Variabel dapat dilakukan dengan analisis korelasi sederhana. diperoleh nilai $r_{(xy)}$ sebesar 0,144, sedangkan nilai r_{tabel} dengan $N= 48$, maka signifikan 0,05 Sebesar 2,010. Oleh karena itu, $r_{hitung} (0,144) > r_{tabel} (0,284)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan taraf sedang antara variabel Komunikasi Kepala Madrasah dengan Kepuasan kerja Guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.

Selanjutnya untuk nilai signifikan antara kedua variabel dapat dilihat melalui uji “t, dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,608 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $N = 48$, maka signifikan 0,05 adalah sebesar 2,010. Oleh karena itu $t_{hitung} (12,608) > t_{tabel} (2,010)$. Artinya terdapat hubungan yang cukup berarti dan signifikan antara variabel Komunikasi Kepala Madrasah Dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Hifzil Qur’an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan teori yang telah dijelaskan pada bab terdahulu dan juga sesuai dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan Sri Rahayu yang berjudul “Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama” menyimpulkan komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan.⁶⁵
2. Penelitian yang dilakukan Tukiyo, “Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten” menyimpulkan sebagian besar guru SD di kabupaten Klaten (65, 625%) memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang. Sebagian besar guru SD di kabupaten Klaten (48,44%) memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang. Tidak ada perbedaan motivasi kerja

34. Sri Rahayu, “Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama”, Jurnal Manajemen Pendidikan p-ISSN : 1907-4034, Vol.12, No.1, Januari 2017, hal. 83.

guru SD di kabupaten Klaten ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru.⁶⁶

3. Penelitian yang dilakukan Damam yang berjudul “Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Sungai Durian” menyimpulkan kerjasama mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SD di kecamatan Sungai Durian. Oleh karena itu, kepala sekolah dalam hal ini pimpinan dalam suatu organisasi sekolah harus terus meningkatkan kerjasama di dalam tim sehingga kepuasan kerja Jadi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Sungai Durian⁶⁷.
4. Penelitian yang dilakukan fatimah et all, yang berjudul “*Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie*” menyimpulkan komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu dengan menggunakan peraturan sekolah dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan guru-guru dan bahannya akan membuat kepala ekolah lebih bertanggung jawab.⁶⁸
5. Penelitian yang dilakukan Uus Sukrama yang berjudul “ Hubungan Antara Komunikasi Dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja

⁶⁶ Tukiyo, “Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten”, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan UNS dan ISPI Jawa Tengah 2015, hal. 166.

⁶⁷ Damam, Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Sunai Durian, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol.1 No.2,2015, Hal, 285.

⁶⁸ Fatimah Et All, Yang Berjudul “*Komunikasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie*”, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.3,No 4,2015,Hal.158

Guru Di SMK Negeri Kota Bogor” menyimpulkan faktor komunikasi antara kepala se kkolah dengan guru koefisien korelasi (r) sebesar 0,221 dan tingkat sig nifikan (p) 0,003 dengan asumsi faktor lain terkontrol.⁶⁹

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan bahwa komunikasi kepala madrasah sangat di berhubungan dengan kepuasan kerja guru.

E.Keterbatasan Penelitian

Pada prinsipnya pelaksanaan penelitian telah diupayakan sebaik-baik dan sesempurnah mungkin dengan menggunkana prosedur penelitian ilmiah untuk mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan penelitian. Akan tetapi pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kendala yang tentunya mempengaruhi hasil akhir penelitian. Oleh karena itu peneliti menyadari bahwa tidak luput dari kesilapan dalam penelitian ini. Perlu diungkapkan beberapa keterbatasan yang mempengaruhi hasil akhir dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Penelitian ini diperoleh melalui angket/kuesioner yang disebarkan kepada responden (peserta didik) berbentuk pernyataan. Walaupun responden telah dihimbau memberikan jawaban dengan sejujurnya sesuai fakta yang dialami, tetapi berlaku menutup kemungkinan adanya responden penelitian yang tidak

⁶⁹ Uus Sukrawa, “ Hubungan Antara Komunikasi Dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMK Kota Bogor”, Jurnal Manajerial , Vol,9 No 17,2010, Hal 17.

berlaku jujur dalam mengisi tes angket yang diajukan, sehingga dapat mengakibatkan jawaban responden tidak sesuai fakta yang sebenarnya.

2. Instrument yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara. , Sehingga penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada sekolah yang memiliki karakteristik sama dengan sampel.
4. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian diatas, dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi Kepala madrasah di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 102.75 dengan kecenderungan data pada frekuensi observasi sebanyak 48 responden dan persentase sebesar 48%. Artinya bahwa Komunikasi Kepala Madrasah di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara termasuk dalam kategori sedang.
2. Kepuasan Kerja Guru MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara memiliki rata-rata (mean) sebanyak 82,42 dengan kecenderungan data pada frekuensi observasi sebanyak 48 responden dan presentase sebesar 56,2%. Artinya bahwa Kepuasan Kerja Guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara termasuk dalam kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara dengan perolehan nilai $r_{(xy)} = 0,144$, pada taraf $\alpha = 0,05$ N = 48, $r_{tabel} = 2,010$. Artinya $r_{hitung} (0,144) > r_{tabel} (0,284)$, bahwa hubungan antara variabel X dan Y memiliki Hubungan dengan Taraf Sedang.

B. Implikasi

Implikasi pada penelitian ini menekankan pada upaya meningkatkan komunikasi kepala madrasah agar lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga tujuan sekolah mensejahterakan guru tercapai. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini maka ada beberapa implikasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

Hasil penelitian mengenai variabel komunikasi kepala madrasah yang diduga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru ternyata menunjukkan hubungan yang signifikan, dimana variabel komunikasi kepala madrasah memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut dalam hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya komunikasi kepala madrasah yang ada baik dan bertanggung jawab terciptalah kepuasan kerja guru dan mensejahterakan kehidupan para guru dan berdampak pada cara mengajar yang lebih baik.

C. Saran- saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Kepala Madrasah

Kepala madrasah di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara. diharapkan lebih memberikan motivasi kerja yang lebih sering agar para guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kepuasan dalam bekerja.

2. Bagi Guru- guru

Kepada guru-guru diharapkan untuk selalu bekerja sama dan menyesuaikan diri dalam melaksanakan tugas sehingga merasakan suatu kenyamanan dalam bekerja dan saling berinteraksi dengan para-para guru lainnya dan selalu menjalin hubungan yang baik.

3. Bagi peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti yang lain dapat meneliti hal ini di sekolah-sekolah lainnya pada pokok bahasan yang sama agar dapat dijadikan suatu perbandingan sehingga memeperluas pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabumangkunegar, 2013 *Manejemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya
- Abdul Muhid, 2012, *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisi Praktis Dengan Spss For Windows*, Sidorjo:Zitama
- Al-Qur'an dan terjemahannya. 2008. Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro.
- Anas Sudjana,1994, *Pengantar Statistika Pendidikan* , Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Arni Muhammad, 2015 *Komunikasi Organisasi* , Jakarta:Bumi Aksara
- Berta Mahariyanti,Dkk. 2015,Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Balelun Kabupaten Bekasi.
- Barnawi,Arifin,2012, *Manajemen Kinerja Guru Profesional: Instrument Peningkatan Dan Penilaian*, Jakarta,Ar Ruzz, Media.
- Candra Wijaya, 2017, *Prilaku Organisasi*, Medan, Lembaga Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Deddy Mulyana, 2005 , *IlmuKomunikas*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Deddy Mulyana,2013 ,*Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*: Pt Remaja Rosdakarya.
- Damam, “pengaruh kerjasama, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru pada sekolah dasar di kecamatan sungai durian, jurnal ilmiah ekonomi bisnis, vol.1 no 2, 2015.
- Edy Sutrisno. 2011, *PrilakuOrganisasi*. Jakarta :Kencana.
- Hasil Wawancara awal dengan Bapak Abdul Kadir, S.Sos.I selaku tata usaha di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Medan, 05 Februari 2020

Indra Jaya Dan Ardat, 2013, Penerapan Statistika Untuk Pendidikan, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.

Jemmy Rumengan, (2010), *Metodologi Penelitian Dengan Spss*, Batam: UNIBA Pres.

Kaerul Umam, *Manajemen Organisasi*,(2012),Bandung:CV Pustaka setia.

Muhammad Fuad, *Al-Lu'lu War Manjan*, Penerapan Hadist Sahih Bukhari Dan Musli: Jakarta Timu, Ummul Qura.

Muhammad Rifa'i, dan Candra Wijaya,2016, *Dasar-dasar manajemen* ,Medan Perdana Publishing.

Muhammad Rifa'I dan Muhammad Fadhli, *Manajemen Organisasi*,(Bandung:Citrapustaka Media Perintis,2013)

Onong Uchjana, Effendy, 2008 *Dinamika Komunikasi*, Bandung PT.Remaja Rosdakarya

Rusydi Ananda Dan Muhammad Fadhli , 2018, Statistik Pendidikan: Teori Dan Praktik Dalam Pendidikan, Medan: Pusdikra Advertising,

Fatimah et.all, "Komunikasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie", Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.3, No.4, 2015.

S. Eko. Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012).

Sri Rahayu, "Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama", Jurnal Manajemen Pendidikan p-ISSN : 1907-4034, Vol.12, No.1, Januari 2017.

S, Robbins, (2008), Prilaku Organisasi,jilid I dan II, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaja, Jakarta:Prehalindo.

Singgih Susanto, 2020, Mengelola Data Statistik Secara Operasional, Jakarta: Pt Alex Media Komputindo.

Sondang P.Siagian, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta Bumi Aksara.

Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Bandung, Alfabeta.

Sugiyono, 2015, Statistika Untuk Penelitian Bandung: Alfabeta.

Sugiono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D: Bandung Alfabeta.

Suharsimi Arikunto, 2013, Manajemen Penelitian, Jakarta:Rineka Cipta.

Supardi, 2013, Kinerja Guru Jakarta: PT Grafindo Persada,

Suranto Aw, 2011, *Komunikasi Interpersonal*, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Sutrisno Hadi, 2000, Analisa Regresi, Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno Hadi, (2000), *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset.

Syahrum Dan Salim,2014, Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung Cita Pustaka Media.

Tukiyo, "Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten

Klaten", Prosiding Seminar Nasional Pendidikan UNS dan ISPI Jawa Tengah 2015.

Undang-Undang No 20 tahun 2003 bab II pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Uus sukrawa" hubungan antara komunikasi dan kemampuan manajerial kepala madrasah sekolah dengan kinerja guru di SMK kota bogor', jurnal manajerial vol.9,no 17,2010.

Wibowo, 2014, Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : Rajawali Pres.

Wibowo, 2017, Manajemen Kinerja, Jakarta :Pt Grafindo Pres.

Lampiran 1

Instrument Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas da Reabilitas

INSTRUMEN PENELITIAN

a. Komunikasi Kepala Madrasah (X)

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Kepala madrasah menciptakan hubungan komunikasi yang terbuka dan wajar terhadap guru-guru.					
2.	Kepala madrasah memberikan intruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahanya.					
3.	Kepala madrasah melakukan musyawarah dalam setiap hal yang ingin dibahas.					
4.	Kepala madrasah melakukan musyawarah dalam setiap hal yang ingin dibahas.					
5.	Kepala madrasah melakukan laporan pertanggung jawaban dihadapan para guru.					
6.	Kepala madrasah membantu guru yang terkena musibah.					
7.	Kepala madrasah megikuti pengajian bulanan sekolah.					
8.	Kepala madrasah membantu kesulitan guru yang sudah tua dalam mengajar.					
9.	Kepala madrasah mampu menghibur guru yang kehilangan saudaranya.					
10.	Kepala madrasah mampu meciptakan suasana kerja yang menyenangkan disekolah.					
11.	Kepala madrasah mengajak guru-guru refreshing untuk memotivasi kinerja guru.					
12.	Kepala madrasah menaikan jabatan bagi guru-guru yang memiliki kinerja baik.					
13.	Kepala madrasah memberikan hadiah bagi guru favorite tiap tahunnya.					

14.	Kepala madrasah memberikan penghargaan bagi guru yang mampu menerbitkan buku setiap tahunnya.					
15.	Kepala madrasah mampu memberikan gagasan baru dalam kemajuan sekolah.					
16.	Dalam memutuskan sesuatu kepala madrasah bermusyawarah dengan para guru.					
17.	Kepala madrasah mampu memberikan inovasi baru untuk kemajuan sekolah.					
18.	Kepala madrasah mampu mengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan dan kemajuan sekolah.					
19.	Dalam memutuskan sesuatu kepala madrasah memiliki kesabaran dan ketenangan.					
20.	Kepala madrasah mampu menggerakkan pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik.					
21.	Dalam menciptakan suasana sekolah yang sejuk kepala madrasah membuat taman sekolah dan melakukan penanaman pohon-pohonan.					
22.	Kepala madrasah memfasilitasi alat-alat pembelajaran guru yang lengkap.					
23.	Kepala madrasah mendengar masukan dan saran dari guru-guru.					
24.	Untuk membangun kepuasan kerja guru kepala madrasah bersikap adil kepada semua guru.					
25.	Kepala madrasah konsisten dalam member hukuman bagi guru yang melanggar aturan tata tertib mengajar.					
26.	Kepala madrasah tidak pilih kasih dalam memotivasi guru-guru.					
27.	Kepala madrasah tidak mendukung program pembelajaran guru.					
28.	Kepala madrasah tidak melibatkan guru dalam penyusunan perencanaan program.					
29.	Kepala madrasah memberikan penilaian kepada bawahan secara objektif.					

30.	Kepala madrasah tidak mendapat dukungan dari bawahan.					
-----	---	--	--	--	--	--

b. Kepuasan Kerja

Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Sebagai guru, besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan yang hasil saya berikan kepada madrasah.					
2.	Sebagai guru, saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.					
3.	Saya merasa gaji tambahan yang diterima pada setiap kegiatan tambahannya besarnya sudah sesuai					
4.	Saya akan tetap bekerja dengan ikhlas meskipun profesi guru gajinya pas-pasan.					
5.	Saya merasa penerimaan gaji guru dari pemerintah belum memenuhi harapan.					
6.	Sebagai guru, promosi jabatan yang dilakukan oleh pihak madrasah memberikan motivasi kepada saya untuk lebih berkembang dan maju.					
7.	Sebagai guru, kebijakan promosi yang dilakukan oleh pihak madrasah tidak objektif.					
8.	Saya berpendapat pimpinan sangat mendukung guru yang mengikuti seleksi calon kepala madrasah.					
9.	Saya merasa promosi jabatan dilingkungan kerja saya cukup adil, dan transparan.					
10.	Saya sangat kecewa saat tidak diusulkan sebagai calon kepala madrasah.					
11.	Sebagai guru, komunikasi antara saya dan kepala madrasah terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah.					

12.	Kepala madrasaah selalu memberikan pengarahan kepada para guru dalam rapat.					
13.	Sebagai guru, saya diberi kebebasan oleh kepala madrasaah dalam mengerjakan pekerjaan.					
14.	Saya menghormati dan menghargai teman sejawat.					
15.	Sebagai guru saya menemui kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya.					
16.	Teman kerja saya menggantikan pekerjaan saya saat tidak hadir.					
17.	Saya merasa guru adalah profesi terbaik.					
18.	Sebagai guru saya menghargai pekerjaan saya.					
19.	Saya mencintai pekerjaan saya sebagai guru.					
20.	Sebagai guru, saya membantu guru lain yang membutuhkan pertolonga saya.					
21.	Saya membatu guru yang terkena musibah besar atau kecil.					
22.	Saya kurang peka terhadap rekan kerja saya yang membutuhkan pertolongan saya..					
23.	Status sebagai guru adalah profesi yang menyenangkan bagi saya.					
24.	Sebagai guru, saya bangga dengan profesi saya.					
25.	Sebagai guru, saya harus professional dalam mengajar.					
26.	Sebagai guru saya merasa dihormatin					
27.	Lingkungan kerja disekolah mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
28.	Fasilitas yang disediakan oleh pihak sekolah sudah lengkap dan layak.					
29.	Kebersihan diruangan kerja sudah cukup baik.					
30.	Saya merasa mendapat perlindungan keamanan dan keselamatan saat di tempat kerja.					

Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas

Hubungan Komunikasi Kepala Madrasah Dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara.

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah instrument penelitian ini dengan seksama.
2. Jawablah dengan jujur dan seobjektif mungkin, agar jawaban yang bapak/ibu memberikan informasi yang memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini.
3. Data dan informasi yang diberikan sangat rahasia, hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata dan tidak ada maksud lainnya.
4. Beri tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai.
5. Terima kasih atas partisipasi bapak/ ibu dalam mengisi koesioner ini, semoga bermanfaat.

B. Pernyataan Insturmen Penelitian

a. Komunikasi Kepala Madrsah

Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Kepala madrasah menciptakan hubungan komunikasi yang terbuka dan wajar terhadap guru-guru.					
2.	Kepala madrasah memberikan intruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahanya.					

3.	Kepala madrasah melakukan musyawarah dalam setiap hal yang ingin dibahas.					
4.	Kepala madrasah melakukan musyawarah dalam setiap hal yang ingin dibahas.					
5.	Kepala madrasah melakukan laporan pertanggung jawaban dihadapan para guru.					
6.	Kepala madrasah membantu guru yang terkena musibah.					
7.	Kepala madrasah mengikuti pengajian bulanan sekolah.					
8.	Kepala madrasah membantu kesulitan guru yang sudah tua dalam mengajar.					
9.	Kepala madrasah mampu menghibur guru yang kehilangan saudaranya.					
10.	Kepala madrasah mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan disekolah.					
11.	Kepala madrasah menaikan jabatan bagi guru-guru yang memiliki kinerja baik.					
12.	. Kepala madrasah memberikan penghargaan bagi guru yang mampu menerbitkan buku setiap tahunnya					
13.	Dalam memutuskan sesuatu kepala madrasah bermusyawarah denga para guru.					
14.	Kepala madrasah mampu memberikan inovasi baru untuk kemajuan sekolah					
15.	Dalam memutuskan sesuatu kepala madrasah memiliki kesabaran dan Ketenangan					
16.	Kepala madrasah mampu meggerakkan pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik					
17.	Dalam menciptakan suasana sekolah yag sejuk kepala madrasah membuat taman sekolah dan melakukan penanaman pohon-pohonan					
18.	Kepala madrasah memfasilitasi alat-alat pembelajaran guru yang lengkap					

19.	Kepala madrasah mendengar masukan dan saran dari guru-guru.					
20.	Untuk membangun kepuasan kerja guru kepala madrasah bersikap adil kepada semua guru.					
21.	. Kepala madrasah konsisten dalam member hukuman bagi guru yang melanggar aturan tata tertib mengajar					
22.	. Kepala madrasah tidak pilih kasih dalam memotivasi guru-guru					
23.	Kepala madrasah tidak mendukung program pembelajaran guru.					
24.	Kepala madrasah tidak melibatkan guru dalam penyusunan perencanaan program.					

b.Kepuasan Kerja Guru

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	. Sebagai guru, saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2.	. Saya akan tetap bekerja dengan ikhlas meskipun profesi guru gajinya pas-pasan					
3.	Saya merasa penerimaan gaji guru dari pemerintah belum memenuhi harapan.					
4.	Sebagai guru, kebijakan promosi yang dilakukan oleh pihak madrasah tidak objektif					
5.	. Saya berpendapat pimpinan sangat mendukung guru yang mengikuti seleksi calon kepala madrasah					
6.	Saya merasa promosi jabatan dilingkungan kerja saya cukup adil, dan transparan					
7.	Saya sangat kecewa saat tidak diusulkan sebagai calon kepala madrasah					
8.	Sebagai guru, komunikasi antara saya dan kepala madrasah terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah..					

9.	. Kepala madrasaah selalu memberikan pengarahan kepada para guru dalam rapat					
10.	. Sebagai guru, saya diberi kebebasan oleh kepala madrasaah dalam mengerjakan pekerjaan					
11.	Saya menghormati dan menghargai teman sejawar					
12.	. Sebagai guru saya menemui kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya.					
13.	. Sebagai guru saya menghargai pekerjaan saya					
14.	Saya mencintai pekerjaan saya sebagai guru.					
15.	Sebagai guru, saya membantu guru lain yang membutuhkan pertolonga saya.					
16.	Sebagai guru, saya membantu guru lain yang membutuhkan pertolonga saya.					
17.	Saya membatu guru yang terkena musibah besar atau kecil.					
18.	Saya kurang peka terhadap rekan kerja saya yang membutuhkan pertolongan saya					
19.	Status sebagai guru adalah profesi yang menyenangkan bagi saya.					
20.	Sebagai guru, saya bangga dengan profesi saya.					
21.	Sebagai guru, saya harus professional dalam mengajar.					
22.	Sebagai guru saya merasa dihormatin					
23.	Fasilitas yang disediakan oleh pihak sekolah sudah lengkap dan layak.					
24.	Kebersihan diruangan kerja sudah cukup baik.					
25.	. Saya merasa mendapat perlindungan keamanan dan keselamatan saat di tempat kerja.					

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X)

Item-Total Statistics

	r_{hitung}	r_{tabel}	STATUS
Btr_1	.513	0.349	VALID
Btr_2	.614	0.349	VALID
Btr_3	.619	0.349	VALID
Btr_4	.620	0.349	VALID
Btr_5	.731	0.349	VALID
Btr_6	.357	0.349	VALID
Btr_7	.649	0.349	VALID
Btr_8	.497	0.349	VALID
Btr_9	.597	0.349	VALID
Btr_10	.501	0.349	VALID
Btr_11	.220	0.349	TIDAK VALID
Btr_12	.388	0.349	VALID
Btr_13	.190	0.349	TIDAK VALID
Btr_14	.269	0.349	TIDAK VALID
Btr_15	.281	0.349	TIDAK VALID
Btr_16	.427	0.349	VALID
Btr_17	.533	0.349	VALID
Btr_18	.284	0.349	TIDAK VALID
Btr_19	.275	0.349	TIDAK VALID
Btr_20	.366	0.349	VALID
Btr_21	.513	0.349	VALID
Btr_22	.614	0.349	VALID

Btr_23	.619	0.349	VALID
Btr_24	.620	0.349	VALID
Btr_25	.731	0.349	VALID
Btr_26	.357	0.349	VALID
Btr_27	.649	0.349	VALID
Btr_28	.497	0.349	VALID
Btr_29	.597	0.349	VALID
Btr_30	.597	0.349	VALID

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Item-Total Statistics

	r_{hitung}	r_{tabel}	STATUS
Btr_1	.333	0.349	TIDAK VALID
Btr_2	.393	0.349	VALID
Btr_3	.222	0.349	TIDAK VALID
Btr_4	.420	0.349	VALID
Btr_5	.372	0.349	VALID
Btr_6	.281	0.349	TIDAK VALID
Btr_7	.630	0.349	VALID
Btr_8	.553	0.349	VALID
Btr_9	.478	0.349	VALID
Btr_10	.599	0.349	VALID
Btr_11	.695	0.349	VALID
Btr_12	.696	0.349	VALID
Btr_13	.610	0.349	VALID
Btr_14	.539	0.349	VALID
Btr_15	.549	0.349	VALID
Btr_16	.331	0.349	TIDAK VALID
Btr_17	.292	0.349	TIDAK VALID
Btr_18	.630	0.349	VALID
Btr_19	.553	0.349	VALID
Btr_20	.478	0.349	VALID
Btr_21	.599	0.349	VALID

Btr_22	.695	0.349	VALID
Btr_23	.696	0.349	VALID
Btr_24	.610	0.349	VALID
Btr_25	.539	0.349	VALID
Btr_26	.549	0.349	VALID
Btr_27	.331	0.349	TIDAK VALID
Btr_28	.553	0.349	VALID
Btr_29	.478	0.349	VALID
Btr_30	.599	0.349	VALID

Lampiran 4

Uji Reliabilitas Komunikasi Kepala Madrasah (X)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Btr_1	103.37	284.240	.513	.909
Btr_2	103.73	273.375	.614	.906
Btr_3	103.97	275.137	.619	.906
Btr_4	104.00	272.276	.620	.906
Btr_5	103.97	270.723	.731	.904
Btr_6	103.97	284.171	.357	.910
Btr_7	103.93	275.857	.649	.906
Btr_8	104.07	275.651	.497	.908
Btr_9	104.07	273.099	.597	.906
Btr_10	104.03	275.482	.501	.908
Btr_11	104.07	285.651	.220	.913
Btr_12	104.13	280.809	.388	.910
Btr_13	104.40	288.731	.190	.913
Btr_14	104.00	285.172	.269	.912
Btr_15	103.90	283.472	.281	.912
Btr_16	104.03	278.792	.427	.909
Btr_17	103.93	273.237	.533	.907
Btr_18	103.80	285.269	.284	.911
Btr_19	104.17	285.385	.275	.912
Btr_20	103.80	281.890	.366	.910
Btr_21	103.37	284.240	.513	.909
Btr_22	103.73	273.375	.614	.906
Btr_23	103.97	275.137	.619	.906
Btr_24	104.00	272.276	.620	.906
Btr_25	103.97	270.723	.731	.904
Btr_26	103.97	284.171	.357	.910
Btr_27	103.93	275.857	.649	.906

Btr_28	104.07	275.651	.497	.908
Btr_29	104.07	273.099	.597	.906
Btr_30	104.07	273.099	.597	.906

Uji Reabilitasi Kepuasan Kerja Guru (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Btr_1	123.23	103.357	.333	.917
Btr_2	123.83	102.695	.393	.917
Btr_3	123.70	105.114	.222	.918
Btr_4	123.47	101.775	.420	.916
Btr_5	123.77	103.564	.372	.917
Btr_6	123.80	103.752	.281	.918
Btr_7	123.73	100.754	.630	.914
Btr_8	123.67	100.299	.553	.914
Btr_9	123.77	100.116	.478	.916
Btr_10	123.67	100.506	.599	.914
Btr_11	123.33	99.195	.695	.913
Btr_12	123.57	97.289	.696	.912
Btr_13	123.50	99.569	.610	.914
Btr_14	123.67	94.368	.539	.917
Btr_15	123.57	102.047	.549	.915
Btr_16	123.33	103.264	.331	.917
Btr_17	123.63	104.171	.292	.918
Btr_18	123.73	100.754	.630	.914
Btr_19	123.67	100.299	.553	.914
Btr_20	123.77	100.116	.478	.916
Btr_21	123.67	100.506	.599	.914
Btr_22	123.33	99.195	.695	.913
Btr_23	123.57	97.289	.696	.912
Btr_24	123.50	99.569	.610	.914

Btr_25	123.67	94.368	.539	.917
Btr_26	123.57	102.047	.549	.915
Btr_27	123.33	103.264	.331	.917
Btr_28	123.67	100.299	.553	.914
Btr_29	123.77	100.116	.478	.916
Btr_30	123.67	100.506	.599	.914

Lampiran 5

Hasil Deskriptif Data Komunikasi Kepala Madrasah (X)

Komunikaasi Kepala Madrasah (X)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	87	1	2.1	2.1	2.1
	88	1	2.1	2.1	4.2
	90	1	2.1	2.1	6.2
	92	2	4.2	4.2	10.4
	95	1	2.1	2.1	12.5
	96	1	2.1	2.1	14.6
	98	2	4.2	4.2	18.8
	100	5	10.4	10.4	29.2
	101	4	8.3	8.3	37.5
	102	4	8.3	8.3	45.8
	103	3	6.2	6.2	52.1
	104	3	6.2	6.2	58.3
	105	8	16.7	16.7	75.0
	106	4	8.3	8.3	83.3
	108	2	4.2	4.2	87.5
	110	3	6.2	6.2	93.8
	113	1	2.1	2.1	95.8
	120	2	4.2	4.2	100.0
Total		48	100.0	100.0	

Hasil Deskriptif Data Kepuasan Kerja Guru (Y)

Kepuasan Kerja Guru (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50	2	4.2	4.2	4.2
	59	2	4.2	4.2	8.3
	64	4	8.3	8.3	16.7
	69	2	4.2	4.2	20.8
	71	1	2.1	2.1	22.9
	75	1	2.1	2.1	25.0
	77	2	4.2	4.2	29.2
	82	4	8.3	8.3	37.5
	86	5	10.4	10.4	47.9
	87	1	2.1	2.1	50.0
	89	4	8.3	8.3	58.3
	90	1	2.1	2.1	60.4
	91	3	6.2	6.2	66.7
	93	1	2.1	2.1	68.8
	94	1	2.1	2.1	70.8
	95	7	14.6	14.6	85.4
	96	2	4.2	4.2	89.6
	97	1	2.1	2.1	91.7
	108	3	6.2	6.2	97.9
	111	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Lampiran 6

Hasil Uji Linearitas

Report

Kepuasan Kerja Guru (Y)

Komunikasi Kepala Madrasah (X)	Mean	N	Std. Deviation
87	93.00	1	.
88	111.00	1	.
90	95.00	1	.
92	92.00	2	4.243
95	95.00	1	.
96	86.00	1	.
98	86.50	2	6.364
100	81.60	5	5.320
101	66.00	4	14.877
102	80.25	4	14.221
103	84.67	3	2.309
104	87.67	3	22.189
105	87.88	8	18.146
106	85.25	4	14.569
108	59.50	2	13.435
110	93.00	3	3.464
113	96.00	1	.
120	83.50	2	17.678
Total	84.42	48	14.747

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.59416807
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.075
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.915
Asymp. Sig. (2-tailed)		.372
a. Test distribution is Normal.		

Hasil Uji Homogenitas

ANOVA

Kepuasan Kerja Guru (Y)

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4325.258	17	254.427	1.294	.261
Within Groups	5896.408	30	196.547		
Total	10221.667	47			