

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU DI MTs. NEGERI 1 MEDAN**

TAHUN AJARAN 2018

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

KHAIRUNNISA HASIBUAN

NIM. 37.14.3.002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2018



**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU DI MTs. NEGERI 1 MEDAN**

TAHUN AJARAN 2018

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

KHAIRUNNISA HASIBUAN

NIM 37.14.3.002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd.
NIP. 19740407 200701 1 037

Drs. H. M. Yasin, MA.
NIP.19560203 197903 1 001

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2018



Nama : Khairunnisa Hasibuan
 Nim : 37.14.3.002
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan
 Keguruan
 Pembimbing : 1. Dr. H. Candra Wijaya,
 M.Pd.
 : 2. Drs.H. M. Yasin, MA.
 Judul : Hubungan Antara
 Komunikasi Kepala
 Madrasah Dengan Kepuasan
 Kerja Guru di MTs. Negeri 1
 Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs.N 1 Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran sebaran skor komunikasi kepala madrasah (X) sebanyak sebanyak 9 orang (32,13%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (35,71%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (32,14%) di atas rata-rata. Skor kepuasan kerja guru (Y) sebanyak 8 orang (29,5%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (27,%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (43,5%) di atas rata-rata. Variabel komunikasi kepala madrasah (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,149 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,034 yang memberikan makna bahwa budaya kerja (X) memberikan hubungan sedang sebesar $0,034 \times 100 \% = 0,34$ terhadap komitmen kerja (Y). Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (budaya kerja terhadap komitmen kerja) dapat dilihat melalui uji "t". melalui uji t yang telah di lakukan ternyata di peroleh $t_{hitung} = 4.876$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$ oleh karena $t_{hitung} (4.876) > t_{tabel} (2,048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 146,931 + 0,148x = 147,113$ satuan.

Kata kunci : Komunikasi kepala sekolah, kepuasan kerja guru.

Pembimbing I

Dr.H.Candra Wijaya, M.pd

NIP. 19740407 200701 1 037

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dan mengharapsyafa'atnya di yaumilakhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas-tugas dan dalam memenuhi syarat dalam pencapaian gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka penulis mengajukan skripsi berjudul “ Hubungan Komunikasi Kepala Madrasah Dengan Kepuasan Kerja Guru Di MTs. Negeri 1 Medan”.

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi Manajemen Pendidikan yang berfokus pada meningkatkan semangat kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Semoga Allah melimpahkan rahmatnya bagi kita semua.

Untuk itu dalam skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak rektor yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
2. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU dan Penasehat Akademik

penulis yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan perampungan skripsi.

3. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan bapak **Dr. M. Rifai, M. Pd** selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
4. Bapak **Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd** (Pembimbing I) yang telah sabar dalam membimbing penulis dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan untuk kesempurnaan skripsi ini, dan Bapak **Drs. H. M.Yasin, MA.** (Pembimbing II) yang telah mengarahkan dan memberi saran dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Serta Staf Pegawai Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
6. Kepala Sekolah MTS.Negeri 1 Model Medan, Pak Rashmat S.Ag, M.Ag. serta Guru-Guru yang telah memberikan bantuan data dan keterangan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Terutama dan Teristimewa Ayah dan Ibu tercinta dirumah yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik Penulis sampai saat ini, serta yang telah memberikan dukungan cinta, kasih sayang dan doa yang diberikan sepanjang waktu dan memberikan bantuan material kepada penulis, sehingga karya kecil ini penulis jadikan sebagai persembahan dan menjadi untuk kebanggaan keduanya. Tanpa Ridho keduanya mungkin perjalanan pendidikan ini tak sampai pada masa gelar Sarjana. Kini gadis kecil ayah bunda telah pada tahap pendidikan Sarjana dan semua ini tak akan terlewat

lika-likunya tanpa Do'a dan Motivasi yang diberikan keduanya. Terimah kasih juga My Beloved Sister (Nurholijah Hsb), Bang Edi, Kak Shofia, dan Kak Fitri. Begitu Juga terimah kasihku ku ucapkan buat kakak ipar dan abang ipar dan Seluruh Keluarga Besar yang telah memberikan dorongan dan Motivasi serta Bantuan sehingga Penulis dapat menyelesaikan Perkuliahan.

8. Sahabatku yang dari MTs. hingga masa kuliah yang tak pernah lost kontak, Nurdina Syafitri. semoga segera menjadi arsitek muda Indonesia.
9. Ayah Yusuf Mansur yang selalu memberi memotivasi kepada saya dan generasi muda untuk menghafal Al-Qur'an dan menjadi generasi Qur'ani Indonesia.
10. Terimah kasih juga Kepada Wirda Mansur telah membagi ilmunya tentang isi dan penulisan ketiga novelnya dan memperkenalkan produk PAYTREN kesaya sehingga saya dapat berpeluang berbisnis di masa perkuliahan.
11. Guru-Guruku Tercinta dari masa SD-SMA yang telah ikhlas membagi ilmunya tanpa pamrih.
12. Keluarga Besar Great Ambassador PAYTREN. khususon kang Asdin, mbak Susi , kak Yanti Selaku Leader-Leader yang selalu mendukungku dalam berbisnis.
13. Sahabat TRISADINDA MTs.Muallimin Univa Medan (Putri, Nisa, Dina, dan Nida)
14. Sahabat TRISARINDA MAN 2 MODEL MEDAN. (Putri, Nisa, Ririn, Dinda)
15. Sahabat HIJAB TRAVELLER MPI UIN_SU, Kak LAILAN, Kak LINA, FITRI TOBING, LESI, dan RINA yang selalu berbagi suka dan duka dalam

menjalani lika-liku perkuliahan hingga semester 8 ini. Semoga Ukhwah Kita Selalu Terjaga Hingga Maut Memisahkan.

16. Sahabat-Sahabat Seperjuangan MPI-2 Stambuk 2014.
17. Guru-Guru di MTs.3 Mentri Bingkat yang selalu welcome merima kedatangan kami ke sekolah tersebut. Khususon Pak Aris selaku kepala sekolah. Ibu Sila, Ibu Kiki, Ibu Ita, Pak Sugiman, Pak Narto, Buk Choir yang sudah dianggap sebagai orang tua angkat.
18. Sahabat Rohis yaitu Ukhti Ulfa dan Mas Fajar yang selalu menjadi tempat berbagi ketika senang dan sedih,tempat menumpahkan Kesalahan, selalu menemani dengan Tawa, yang selalu memberikan nasehat, dukungan dan semangat, sehingga dapat kembali tersenyum dalam mengerjakan Tugas akhir ini hingga selesai.
19. Sahabat-Sahabat HIMPUNAN PENGUSAHA MUDA INDONESIA PT.UINSU. Annida Hijab Store, Furqon Pin, Regar Production, dll.
20. Sahabat-Sahabat ABU NAWAS TRAVEL. Kak Multi, Bang Afri, Bang Wahfi, Beb Dewi, Dek Willi, Dek Uni, Bang Romadoni, dll.
21. Sahabat Dza.Store yang selalu berbagi suka dan dukanya dalam perjalanan bisnis dan menjemput jodoh.
22. Sahabat-Sahabat KKN 14 Desa Bingkat. Khususon Nangku Masta, Mak Jeje, Mawaddah, Anggi, Intan, Jannah, Shafira. Semoga persahabatan KKN yang dijalani 2 bulan di bingkat selalu terjaga hingga maut memisahkan kita.
23. Sahabat Wijah, Kak Anna, Desi, Ainun, Iklima, Desi Pohan, dan Kak Tia yang berjuang bersama-sama dalam penyelesaian skripsi.

24. Dan terakhir Terimah kasih Juga pada kosan Desi dan Kak Anna yang telah Sudi memberikan tumpangan untuk menyelesaikan skripsi saya bersama teman-teman kuanti seperjuangan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat di harapkan demi kesempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi agama, bangsa dan negara. Akhirnya pada Allah SWT jualah penulis berserah diri, semoga amal baik semua ini bernilai ibadah disisi Allah SWT dan Mudah-mudahan skripsi ini bermamfaat bagi penulis serta bagi pembaca pada umumnya. Amin ya Rabbal Alamin.

Medan, Juni 2018

Penulis

Khairunnisa Hasibuan

NIM. 37.14.3.002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Masalah.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Kerangka Teori	12
1.Komunikasi Kepala Madrasah	12
a.Pengertian komunikasi	12
b.Unsur-unsur komunikasi	15
c.Fungsi komunikasi.....	18
d.Jenis-jenis komunikasi	20
2.Kepuasan Kerja Guru	24
a.Pengertian kepuasan kerja	24

b. Faktor-faktor kepuasan kerja.....	27
c. Teori-teori Kepuasan kerja	28
d. Mengukur Kepuasan Kerja.....	31
B. Penelitian Relevan	33
C. Kerangka Berfikir	35
D. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	37
B. Populasi dan Sampel	37
C. Defenisi Operasional	39
D. Instrumen Pengumpulan Data	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Madrasah.....	53
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	56
C. Pengujian Persyaratan Analisis	61
D. Pengujian Hipotesi	65
E. Pembahasan Hasil Penelitian	66
F. Keterbatasan Penelitian	69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	70
B. Implikasi	71

C. Saran-saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	76
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	99

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Kricie Morgan.....	38
Tabel 3.2: Skala Likert.....	41
Tabel 3.3: Kisi-Kisi Uji Instrument Variabel Komunikasi Kepala Madrasah.....	41
Tabel 3.4: Kisi-Kisi Uji Instrument Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	42
Tabel 3.5: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X Komunikasi Kepala Sekolah.....	47
Tabel 3.6: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y Kepuasan Kerja Guru	49
Tabel 3.7: Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel X Dan Y	52
Tabel 4.1: Statistik Dasar	56
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Kepala Madrasah.....	57
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru.....	59
Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian	62
Tabel 4.5: Rangkuman Uji linearitas Budaya Kerja (X) Terhadap Komitmen Kerja(Y)	63
Tabel 4.6: Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y	64
Tabel 4.7: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Budaya Kerja (X) dengan Komitmen Kerja (Y)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar4.1: Histogram Komunikasi Kepala Madrasah	60
Gambar 4.2: Histogram Kepuasan Kerja Guru	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket.....	76
Lampiran 2: Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket.....	80
Lampiran 3: Hasil Uji Valid dan Reabel.....	83
Lampiran 4: Data Mentah	84
Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV	90
Lampiran 6: Daftar Riwayat Hidup.....	99
Lampiran 7: Surat Izin Riset dan Balasan dari Sekolah.....	-

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Madrasah/Sekolah sebagai wadah pendidikan sangat memerlukan pemimpin yang memperhatikan 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 tugas-tugasnya.

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.

Menurut *Colquitt, LePine, Wesson*, 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. 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.

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. 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* dan *Baron* 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.

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 kerja¹.

Colquitt, LePine dan Wesson mengemukakan adanya beberapa faktor kepuasan kerja yaitu: 1) *Pay Satisfaction* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka. Artinya, ada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja 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,

¹. Wibowo, (2014), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pres, hal. 146

atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan disatu sisi menunjukkan peningkatan status, disisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai, 8) *Environment* yaitu lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman².

Sekolah sebagai satu sistem organisasi dikenal dengan sistem input-proses-output dan outcam. Keberhasilannya diukur berdasarkan pencapaian tujuan pendidikan dan moral atau sikap, dan kinerja yang dipakai tergantung sumber daya yang ada. Sumber daya manusia dalam hal ini guru memegang peranan sentral dalam mencapai tujuan pendidikan. Maka dari itu perlu diperhatikan kepuasan kerja guru. Tanpa kepuasan kerja guru sulit diharapkan guru yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi sekolah sehingga kinerja guru dapat semakin rendah atau menurun.

Kepuasan kerja guru sangat penting diperhatikan karena akan berdampak kepada produktivitas guru. Kepala madrasah seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja guru karena sekurangnya tiga alasan : 1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri, 2. Telah diperagakan bahwa guru yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang, 3. Kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan guru di luar pekerjaan.

Berdasarkan ketentuan dia atas maka dapat disebutkan bahwa kepuasan kerja seseorang tidak lepas dari kebutuhannya. Karena setiap manusia sesuai perkembangannya akan mengalami perkembangan kebutuhan. Oleh sebab itu

². *Ibid*, 140

manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehingga tercapai kepuasan bagi dirinya sendiri.

Kepuasan kerja seorang guru tidak lepas dari lingkungan kerjanya di lembaga sekolah, yang berkaitan dengan beberapa segi sebagaimana dikemukakan Moekijat *yakni* : (a) segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial), (b) segi sosial psikologis meliputi : kesempatan untuk maju, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antar guru dan atasan.

Selanjutnya seorang guru tidak lepas dari pimpinan yang mengawasi kinerjanya. Apabila kepala madrasah memiliki tipe pemimpin otoriter maka guru tidak akan memperoleh kepuasan dalam kerja. Oleh sebab itu kepala madrasah harus dapat menciptakan kepuasan kerja guru, mampu menciptakan keharmonisan antara sesama guru, staf sehingga timbul kerja sama yang baik dan pelaksanaan tugas masing-masing dapat berjalan dengan baik. Selanjutnya pimpinan harus menjalin komunikasi yang baik serta memberi peluang dan kesempatan kepada guru untuk berperan dalam menentukan efektivitas kerja organisasi maka timbullah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas - tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu. Disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang.

Pada saat ini bukanlah persoalan mudah menampilkan guru dengan peran dan fungsi yang diharapkan masa depan. Penampilan guru dimasa depan diharapkan menempati posisi lebih baik lagi, agar mampu melaksanakan tugas . dengan demikian besar tantangan, persoalan, tugas dan tanggung jawab sebagai guru maka harapan dimasa yang akan datang kondisi guru di menjadi lebih baik lagi.

Seorang guru perlu dibekali dengan peran berbagai pengetahuan dan ketrampilan serta sikap dalam bidang paedagogik maupun bidang pengembangan akademik. Fungsi dan peran guru secara mendalam harus terlibat dalam kegiatan –kegiatan menjelaskan , mendefenisikan, membuktikan, dan mengklasifikasi. Tugasnya sebagai pendidik bukan hanya mentransfer pengetahuan, ketrampilan, dan sikap, tetapi mempersiapkan generasi yang lebih baik di masa depan. Oleh karena itu guru harus memiliki kompetensi dalam membimbing siswa siap menghadapin tantangan globalisasi dan mampu memberikan teladan yang baik.

Faktor kepuasan kerja pada diri guru dapat dikatakan faktor yang cukup menentukan keberhasilan pendidikan. Selain itu kompensasi atau fasilitas yang diberikan oleh pemerintah kurang memadai, misalnya penghargaan terhadap

prestasi guru, fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan, dukungan untuk berkembang sesuai minat dan bakat, intensif atau kompensasi untuk menunjang kesejahteraan guru, keterlibatan guru dalam pengembangan sekolah, dukungan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dan kompetensi serta keharmonisan di lingkungan kerja.

Menurut konsep *value theor*, kepuasan kerja terjadi pada suatu tingkatan bahwa hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil maka akan semakin puas, dan sebaliknya. Teori ini memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan keinginan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menunjukkan 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.³

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.⁴

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatan maupun pekerjaannya. Dalam hal ini

³. Tokiyo, 2015, *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*, Jawa Tengah. hal.160.

⁴. Damam, Maret 2015, *Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Sungai Durian*, Dinas Pendidikan Kotabaru, Kalimantan Selatan, vol.1 No.2, hal. 285.

adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat dari 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 exchange of messages a degrees of shared meaning between a sender and receiver*”. Komunikasi merupakan pertukaran pesan yang menghasilkan pertukaran makna antara pengirim dan penerima pesan. Proses seperti ini berlangsung 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 ataupun 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 dari *Joseph de Vito* yaitu : keterbukaan, empati, sikap memotivasi, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan⁵.

⁵. Uus Sukmara , *Hubungan Komunikasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Bogor*, vol.9 No.17, hal.

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%.⁶

Namun secara praktis berdasarkan observasi awal peneliti menemukan data bahwa sebagian guru-guru di MTs.N 1 Medan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hal ini bisa dilihat dari fenomena 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 diajarkannya. 3) Masih ada guru yang kurang nyaman terhadap lingkungan kerja yang kurang mendukung. 4) Masih lemahnya jalinan kerjasama antara sesama teman seantor.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Hubungan Antara Komunikasi Kepala Madrasah Dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs.Negeri 1 Medan**”.

⁶ . Berta Mahariyanti, dkk. (2015). *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi*.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Masih ditemukan guru yang kurang disiplin dalam mengajar.
2. Masih ditemukan guru yang kurang puas terhadap hasil gaji yang diperoleh.
3. Masih ditemukan guru yang kurang nyaman dengan rekan kerjanya.

C. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan yang signifikan antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs.Negeri 1 Medan ?
2. Bagaimana kepuasan kerja guru di MTs.Negeri 1 Medan?
3. Bagaimana komunikasi kepala madrasah dengan guru di MTs.Negeri 1 Medan ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan:

1. Hubungan signifikan antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan guru di MTs.Negeri 1 Medan .
2. Kepuasan kerja guru di MTs.Negeri 1 Medan.
3. Komunikasi kepala madrasah di MTs.Negeri 1 Medan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

- a. Untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan peneliti tentang kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di MTs. Negeri 1 Medan.
- b. Sebagai bahan kajian dan bahan data bagi peneliti selanjutnya dengan bentuk dan kajian yang searah.

2. Secara praktis

- a. Untuk mencari jawaban dan pemecahan masalah tentang kemampuan komunikasi kepala madrasah dalam meningkatkan kepuasan kerjaguru di MTs.Negeri 1Medan.
- b. Untuk mengetahui gambaran umum bagaimana kepuasan kerja guru sehari-hari di MTs.Negeri 1 Medan.

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Kerangka Teori

1. Komunikasi Kepala Madrasah

a. Pengertian Komunikasi

Kata Komunikasi berasal dari bahasa latin *cum*, sebuah kata depan yang artinya *dengan* atau *bersama* , dan kata *units* sebuah kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio* yang dalam bahasa Inggris disebut *communion* yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk ber-*cummunio* diperlukan usaha dan kerja , kata itu dibuat kata kerja *communicate* yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar-menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman, jadi komunikasi berarti pemberitahuan pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran atau hubungan.⁷

Lewis menyatakan bahwa “ *communication is the exchange of messegesia a deggres of sharedbmeaning between a sender and receiver*”. Komunikasi merupakan pertukaran pesan yang menghasilkan pertukaran makna antara pengirim dan penerima pesan. Proses seperti ini berlangsung dalam seluruh dimensi pergaulan hidup manusia baik dalam konteks kehidupan sosial maupun dalam bentuk organisasi tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh *Gibson, Withey, dan Hotgetts* bahwa komunikasi adalah mengirim informasi dan pengetahuan diantara anggota organisasi untuk tujuan pencapaian efektivitas dan efesiensi organisasi. Di dalamnya berlangsung komunikasi individu, kelompok, dan pada semua level organisasi. Kemudian menurut *Robbins*

⁷. Kaerul Umam, *Manajemen Organisasi*, (2012), Bandung : CV Pustaka Setia, hal. 157

komunikasi adalah pemindahan dan pengertian terhadap makna. Komunikasi yang sempurna adalah jika sesuatu pesan mungkin eksis.⁸Dengan demikian menurut pemahaman saya dapat disimpulkan bahwa pada komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi yang didalamnya terdapat pesan atau informasi yang akan diterima oleh komunikan dan terpadat umpan bali dari isi pesan yang diterima.

Sebagai kepala madrasah yang baik hendaklah berkomunikasi kepada para karyawan dengan komunikasi yang sesuai dengan tuntutan Al-Qur'an dan Hadist agar terjalin keharmonisan dalam bekerja. Dalam dunia pendidikan komunikasi termasuk hal yang tidak terlepas dari kegiatan pembelajaran. Karena dengan adanya komunikasi kepala madrasah atau guru dapat membentuk karakter seseorang. Sebagaimana yang telah di tetapkan oleh diknas ada 18 nilai-nilai dalam pendidikan karakter yaitu :

- 1) Religius, yaitu sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain.
- 2) Jujur, yaitu perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan.
- 3) Toleransi, yaitu sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku, etnis, pendapat, sikap, dan tindakan org lain yang berbeda dari dirinya.
- 4) Disiplin, yaitu tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.
- 5) Kerja keras, yaitu tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.

⁸. Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam*, (2015), Medan : Perdana Publishing, hal. 99-100

- 6) Kreatif, yaitu berfikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimiliki.
- 7) Mandiri, yaitu sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.
- 8) Demokratis, yaitu cara berfikir, bersikap, dan bertindak, yang menilai sama hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.
- 9) Rasa ingin tahu, yaitu sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang dipelajarinya, dilihat, dan didengar.
- 10) Semangat kebangsaan, yaitu cara berfikir, bertindak, dan berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan kelompoknya.
- 11) Cinta tanah air, yaitu cara berfikir, bertindak, dan berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan kelompoknya.
- 12) Menghargai prestasi, yaitu sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui, serta menghormati keberhasilan orang lain.
- 13) Bersahabat/ Komunikatif, yaitu sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui, serta menghormati keberhasilan orang lain.
- 14) Cinta damai, yaitu sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui, serta menghormati keberhasilan orang lain.

- 15) Gemar membaca, yaitu kebiasaan menyediakan waktu untuk membaca berbagai bacaan yang memberikan kebajikan bagi dirinya.
- 16) Peduli lingkungan, yaitu sikap badan tindakan yang selalu berupaya mencegah kerusakan pada lingkungan alam di sekitarnya, dan mengembangkan upaya-upaya untuk memperbaiki kerusakan alam yang sudah terjadi.
- 17) Peduli sosial, yaitu sikap dan tindakan yang selalu ingin memberi bantuan pada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan.
- 18) Tanggung jawab, yaitu sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya) negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

Di dalam Al-Qur'an ayat yang menjelaskan tentang komunikasi terdapat dalam surah Al-Imran Ayat 159 yang berbunyi :

شَاوِرْهُمْ هُمْ وَأَسْتَغْفِرْ عَنْهُمْ فَاعْفُ حَوْلَكَ مِنْ لَا نَفْضُ وَالْقَلْبِ غَلِيظًا كُنْتَ وَلَوْ لَهُمْ لِنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فِيمَا

﴿١٥٩﴾ الْمُتَوَكِّلِينَ يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ فَتْوَكِّكَ لَعَزِيزٌ مُّذِئذٍ الْأَمْرِ فِي وَ

159. Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

b. Unsur-Unsur Komunikasi

Unsur sering juga disebut bagian, komponen, dan elemen. Kamus umum bahasa Indonesia mengartikan unsur sebagai bagian penting dalam suatu hal, sedangkan komponen atau elemen berarti bagian yang merupakan seutuhnya. Jadi, komponen atau unsur adalah bagian dari keseluruhan dalam suatu hal.

Dalam proses komunikasi terdapat tiga unsur yang mutlak harus dipenuhi. Ketiga unsur komunikasi itu merupakan kesatuan yang utuh dan bulat. Apabila salah satu unsur tidak ada, komunikasi tidak akan terjadi. Dengan demikian, setiap unsur dalam komunikasi mempunyai hubungan yang sangat erat, dan saling ketergantungan satu sama lainnya. Artinya, keberhasilan komunikasi ditentukan oleh semua unsur tersebut. Ketiga unsur komunikasi itu adalah sebagai berikut :⁹

1) Komunikator (sender/pengirim)

Komunikator adalah orang yang menyampaikan isi pernyataannya kepada komunikan. Komunikator bisa perseorangan, kelompok, atau organisasi pengirim berita. Tanggung jawab utama dari seorang komunikator (sender/pengirim) adalah:

- a) Mengirim dengan jelas.
- b) Memilih saluran/ media atau chanel yang cocok untuk mengirim pesan.
- c) Meminta kejelasan bahwa pesan telah diterima dengan baik.

Untuk itu, komunikator dalam menyampaikan pesan/ informasi/ berita harus memperhatikan orang yang diajak berkomunikasi, hal yang akan disampaikan, dan cara

⁹. Kaerul Umam, (2012), *Manajemen Organisasi*, Bandung : CV Pustaka Setia, hal. 158-160

menyampaikannya. Dalam menyampaikan pesan, komunikator harus menyesuaikan dengan tingkat pengetahuan pihak penerima. Adapun pesan/informasi/ berita yang dikirim dapat berbentuk perintah/ intuksi, saran, usul, permintaan dan pengumuman.

2) Komunikasi (receiver/penerima)

Komunikasi/ penerima adalah partner/rekan dari komunikator dalam komunikasi. Sesuai dengan namanya, ia berperan sebagai penerima berita. Dalam komunikasi, peran pengirim dan penerima selalu bergantian sepanjang pembicaraan. Penerima mungkin mendengarkan pembicara atau menuliskan teks untuk menginterpretasikan pesan dengan berbagai cara. Tanggung jawab penerima pesan adalah :

- a) Berkonsentrasi pada pesan untuk mengerti dengan baik dan benar akan pesan yang diterima.
- b) Memberikan umpan balik pada pengirim untuk memastikan pembicara/ pengirim bahwa pesan telah diterima dengan dimengerti. Hal ini sangat penting, terutama pada pesan yang dikirim secara lisan.

Dengan diterimanya umpan balik dari pihak komunikasi, terjadi komunikasi dua arah (*two-way traffic atau two-way- flow of communication*). Apabila antara pengirim berita dan penerima berita mempunyai pemahaman yang sama, komunikasi dapat berjalan dengan lancar.

3) Channel (saluran/media)

Channel adalah saluran atau jalan yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikasi, atau jalan yang dilalui *feedback* komunikasi kepada komunikator yang digunakan oleh pengirim pesan. Pesan dapat berupa kata-kata atau tulisan, tiruan, gambaran atau perantara lain yang dapat digunakan untuk mengirim berbagai *channel*

yang berbeda, seperti telepon, televisi, faksimili, fotocopi, e-mail, sandi morse, sms, dan sebagainya. Menurut warsanto ada tiga macam bentuk berita, yaitu :

- a) Berita yang bersifat audible, yaitu berita yang dapat didengar, baik secara langsung maupun tidak langsung (telepon, radio, lonceng, serene).
- b) Berita yang bersifat visual, yaitu berita yang dapat dilihat, yang berbentuk tulisan, gambar, poster, bendera, dan sebagainya.
- c) Berita yang bersifat audio-visual, yaitu berita yang dapat didengar dan dilihat, baik melalui televisi, film, pameran maupun kesenian.

Dalam praktik komunikasi, *channel/* media tidak selalu diperlukan oleh komunikator. Artinya, komunikasi dapat dilakukan secara langsung tanpa medium, sehingga isi pesan komunikator sampai kepada komunikan tanpa melalui media dan *feedback* dari komunikan kepada komunikator juga tidak melalui media. Proses komunikasi seperti ini disebut sebagai komunikasi langsung atau *face to face*.

Pada era informasi saat ini, media komunikasi sebagai unsur yang sangat penting dalam menunjang kecepatan dan keakuratan penyampaian informasi, hendaknya dimanfaatkan secara optimal. Saat ini pesan melalui SMS merupakan media komunikasi yang paling disenangi masyarakat di Indonesia.

c. 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 4 fungsi komunikasi organisasi, yaitu

1) Fungsi Informatif

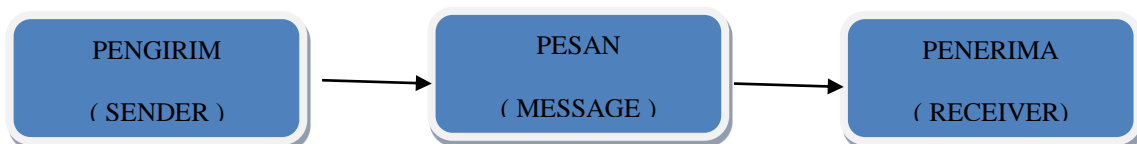
Para pegawai dalam organisasi memerlukan sejumlah besar informasi untuk bekerja secara efisien dan efektif. Para manajer memerlukan informasi yang benar, tepat waktu dan diorganisasikan secara baik untuk mencapai keputusan dan mengatasi konflik. Begitu pula, melalui komunikasi saluran informasi untuk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

Organisasi dapat dikatakan sebagai sistem proses informasi. Seorang administrator sekolah harus membuat keputusan mengenai mana pelajaran yang mesti disusun dalam semester tertentu berdasarkan informasi dari seluruh lingkungan pendidikan di sekolah, seperti jadwal pendaftaran, biaya pelajaran, dan kualifikasi pengajar yang semuanya bermuara pada kebutuhan informasi yang tepat waktu, benar dan memiliki validitas tinggi.

2) Fungsi Regulatif

Seorang manajer dituntut untuk mampu mengawasi dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dari organisasi. Alat-alat, kebijakan, catatan dan perintah-perintah dilahirkan dalam seluruh hirarki organisasi. Fungsi regulatif ini ialah dimaksudkan sebagai proses yang dilakukan manajer pada dua arah, yaitu : pertama, manajer mengawasi pemindahan informasi. Manajer mengirimkan pesan atau perintah kepada bawahan. Perintah-perintah tersebut harus dipahami bawahan sesuai dengan isi perintah itu sendiri secara tepat. Kedua, pesan-pesan dan peraturan adalah secara mendasar merupakan orientasi kerja yang dipusatkan pada tugas yang penting diselesaikan pada job tertentu. Para pegawai memerlukan informasi untuk mengetahui tentang hal-hal apa yang diharapkan pimpinan terhadap mereka.

Menurut Wibowo komunikasi menjalankan tiga fungsi utama dalam suatu kelompok atau organisasi yaitu : 1) fungsi kendali (*control*), komunikasi bertindak sebagai *control* : perilaku anggota dalam berbagai cara. Ketika karyawan pertama kali harus mengkomunikasikan segala keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan pada manajer terdekatnya atau mengikuti deskripsi pekerjaan, atau sesuai dengan kebijakan, komunikasi digunakan untuk mengontrol. 2) Fungsi motivasi, komunikasi mendorong motivasi dengan menjelaskan karyawan apa yang harus diselesaikan. Seberapa baik mereka melakukannya dan apa yang dapat dilakukannya untuk meningkatkan kinerja, jika kinerja tidak sejajar dengan tingkat yang diharapkan. Ketika karyawan menetapkan tujuan tertentu, bekerja untuk mencapai tujuan itu dan menerima umpan balik dari tujuan itu, maka komunikasi diperlukan. 3) Pengungkapan emosi, bagi banyak karyawan kelompok kerja mereka adalah sumber utama dari interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi didalam kelompok adalah mekanisme fundamental dimana anggotanya berbagi frustrasi dan rasa kepuasan. Oleh karena itu, komunikasi memberikan penyaluran perasaan bagi *ekspresi emosi* dan untuk memenuhi kebutuhan sosial. Akhirnya, individu dan kelompok memerlukan informasi untuk menyelenggarakan sesuatu dalam organisasi. Komunikasi menyediakan informasi tersebut.



Fungsi Komunikasi Sederhana

Ketiga fungsi di atas sama pentingnya bagi organisasi, 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, mewadahi ekspresi perasaan anggota, dan membuat keputusan.¹⁰

d. Jenis- Jenis Komunikasi

Menurut Sofyandi dan Gurniwa ada bermacam-macam cara pandangan yang dapat dipakai untuk membedakan berbagai bentuk komunikasi. Komunikasi dapat dibedakan dari lingkup organisasi, arah, tingkat/hirarki organisasi, sifat, dan media yang digunakan untuk mentransfer pesan-pesan komunikasi, secara singkat, beberapa macam jenis komunikasi yang dimaksud adalah sebagai berikut¹¹ :

1. Lingkup organisasi. Menurut lingkupnya dalam organisasi, komunikasi dapat dibedakan antara komunikasi *intern* dan komunikasi *ekstern*. Komunikasi *intern* adalah komunikasi yang terjadi antara orang-orang atau bagian-bagian yang ada atau berlangsung didalam organisasi. Misalnya, antara atasan dengan bawahan, antara pejabat yang setingkat atau antara bagian pemasaran dengan bagian produksi. Komunikasi *ekstern* adalah komunikasi yang terjadi atau berlangsung antara suatu organisasi dengan pihak luar. Misalnya, sebuah organisasi perusahaan dengan bank, kantor pemerintahan dan sebagainya.
2. Arah. Dari sudut arahnya, komunikasi dapat dibedakan antara komunikasi searah dan komunikasi dua arah. Komunikasi searah adalah komunikasi yang ditandai oleh adanya satu pihak yang aktif yaitu penyampaian informasi,

¹⁰. Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd, *Perilaku Organisasi*, (2017) , Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia , hal. 91-92

¹¹. *Ibid*, hal. 92-95

sedangkan pihak lainnya bersifat pasif dan menerima. Biasanya komunikasi antara atasan dengan bawahan, seperti intruksi yang harus dikerjakan. Komunikasi dua arah adalah komunikasi yang ditandai oleh peran aktif kedua pihak yang sama-sama sebagai pemberi dan penerima informasi. Misalnya, pertukaran pikiran dan pendapat dalam rapat atau diskusi yang sering kita lakukan.

3. Tingkat organisasi. Di dalam struktur organisasi dikenal adanya tingkat-tingkat, karenanya akan ikut menentukan corak komunikasi yang berlangsung didalamnya. Berdasarkan tingkat organisasi, komunikasi dapat dibedakan menjadi komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang berlangsung antara bawahan dengan atasan didalam hirarki organisasi. Sedangkan komunikasi horizontal adalah komunikasi yang berlangsung diantara pejabat sederajat. Komunikasi vertikal dari atas dapat berupa perintah, arahan, dan petunjuk, sedangkan komunikasi vertikal dari bawah dapat berupa pemberian usulan, laporan, masukan, dan memohon petunjuk. Komunikasi horizontal, karena terjadinya diantara pejabat yang sederajat, biasanya dapat berupa koordinasi, konsultasi atau konfirmasi.
4. Sifat formal dan nonformal. Dari segi sifatnya, komunikasi formal adalah komunikasi yang melalui jalur atau saluran organisasi dan berkaitan dengan urusan-urusan organisasi yang resmi. Di lain pihak, komunikasi informal adalah komunikasi yang berlangsung tidak melalui saluran organisasi yang resmi atau menyangkut urusan-urusan di luar organisasi. Komunikasi informal adalah komunikasi yang jalurnya disebut tersembunyi, sebab tidak tergambar dalam

- struktur organisasi. Untuk memetakan pola komunikasi informal, bisa dilakukan dengan bantuan sosiometri. Hasil pemetaannya biasa disebut sebagai sosiogram.
5. Pola komunikasi kelompok. Pendapat *Hammer*, mengatakan bahwa ada lima pola komunikasi kelompok, yaitu : pola lingkaran (*circle*), pola Y, pola roda (*wheel*), pola rantai (*Chain*), dan pola seluruh saluran (*all-Channel*). Pola lingkaran, serta pola seluruh saluran, dimasukkan kedalam pola terbesar.
 6. Mengenai pengaruh pola komunikasi tersebut terhadap perilaku manusia, para ahli menyimpulkan bahwa seorang yang berada pada posisi sentral, dalam arti dapat berkomunikasi dengan semua anggota kelompok akan mempunyai kepuasan yang terbesar dibanding dengan yang lainnya. Kepuasan kelompok secara keseluruhan akan lebih tinggi dalam pola terbesar Leavitt, mengatakan bahwa pola baik untuk memecahkan persoalan. Pola lingkaran kurang efisien, karena memerlukan waktu, membutuhkan banyak informasi, dan memperbesar kemungkinan kesalahan. Beberapa pandangan para ahli tersebut makin meyakinkan kita bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara pola komunikasi dengan perilaku dalam kelompok.
 7. Media atau alat yang digunakan untuk mengirim pesan, dikenal dengan adanya komunikasi *visual*, *audial*, *audio-visual*. Komunikasi yang menggunakan alat tertentu untuk mengirim pesan yang dapat ditangkap oleh indera penglihatan (mata), misalnya memo poster, surat kabar, gambar, dan sebagainya. Komunikasi *audial*, adalah komunikasi yang menggunakan alat tertentu yang dapat ditangkap oleh indera pendengaran (telinga), misalnya radio, telephone, dll. Komunikasi *audiu-visual* adalah komunikasi yang menggunakan alat

tertentu yang pesannya ditangkap oleh penglihatan dan pendengaran secara bersamaan, misalnya termasuk didalamnya video, flim, dll.

8. Cara penyampaian komunikasi terbagi dua yaitu *verbal* dan *nonverbal*. Yang pertama cara penyampaian *verbal* adalah komunikasi yang pesan-pesannya disampaikan dengan menggunakan kata-kata yang dapat dimengerti oleh kebanyakan orang, baik melalui media tulis maupun lisan. Contoh dari komunikasi *verbal* , penyiar televisi atau radio yang pesannya dapat diterima dan difahami oleh seorang pendengar. Cara penyampaian *nonverbal* disebut juga dengan komunikasi tanpa kata, yaitu komunikasi yang pesannya disampaikan melalui sesuatu symbol, isyarat, atau perilaku tertentu yang bukan dengan kata-kata. Biasanya komunikasi seperti ini dapat difahami oleh kalangan yang terbatas, tergantung dari pengalaman, pendidikan, latar belakang budaya dan adat istiadat, dll. Misalnya atasan yang marah kepada bawahannya karena tidak puas dengan hasil kerjanya, yang ditulis dengan tinta merah , orang yang berdiam diri diluar yaitu orang yang sering mengalami kesedihan/ masalah dengan berdiam diri.

Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi yang yang dilakukan seorang pengirim pesan kepada penerima pesan dan memiliki fatback dari pertukaran informasi tersebut sehingga terjadi hubungan komunikasi yang baik.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Colquitt, Lepine, dan Wesson menyatakan bahwa: “kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja”. 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. *Robbins* dan *Judge* memberikan definisi 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 standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya¹².

Greenberg dan *Baron* mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, *Vecchio* menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada dikemukakan oleh *Gibson* yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut memberikan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang bagus yang dilakukan dengan ketekunan, kecermatan akan

¹². Wibowo, (2014), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pres, hal. 131.

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.

Keith Davis mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*". (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Sejalan dengan itu, *Wexley* dan *Yukl* juga mendefenisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*".(adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Berdasarkan pendapat *Keith Davis*, *wexley*, dan *yukl* tersebut diatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan diriya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.¹³

Salah satu surah yang menjelaskan tentang kepuasan kerjayaitu surah at-taubah ayat 105.

¹³. A.A Anwar Prabumangkunegara, (2013), *Manejemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, hal. 117.

يُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةَ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَىٰ وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُل

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا ف

105. 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 diberitakan-Nya 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 produktivitas dalam organisasi.

Diantara hadits yang sangat penting dalam perkara ini adalah hadits yang diriwayatkan ‘Amr bin ‘Auf al-Muzani *radhiyallahu ‘anhu*, ia berkata : Bersabda Nabi *shallallahu ‘alaihi wasallam*,

المسلمون على شروطهم، إلا شرطا حرم حلالا أو أحل حراما

“Kaum muslimin wajib menunaikan persyaratan yang telah disepakati. Kecuali persyaratan yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.” (HR. Abu Dawud dan at-Tirmidzi)

Sabda beliau : “Kaum muslimin wajib menunaikan persyaratan yang telah disepakati”, yaitu komitmen di atasnya dan tidak mangkir darinya. 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. Sabda beliau tersebut 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.¹⁴

Nabi SAW jugabersabda :

إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا
أُسْنِدَ الْأَمْرِ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya : Apa bila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancuran. (Waktu itu) adaseorang sahabat yang bertanya, apaindikasi menya-nyikan amanah itu ya Rasulullah? Beliau menjawab : “Apabila suatu perkara orang yang bukan ahlinya makatunggulah saat kehancurannya”. (HR. Bukhori, Muslim)

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

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

b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat(golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan

¹⁴. Muhammad Fuad, *Al-lu'lu War Marjan (Mutata Hadits Shahih Bukhari dan Muslim)*, Jakarta Timur: Ummul qura, h. 154

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.¹⁵

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 berprestasi atau mengekspresikan diri. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan

¹⁵.*Ibid*, hal.120

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

kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasi yang meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

6) Teori Pengharapan (*Expectancy 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 of how much one wants something 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.

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.

- 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 kuesioner 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 :

- 1) Pekerjaan yang menantang secara mental.
- 2) Imbalan yang adil dan promosi.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung.
- 4) 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.

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang hampir sama dengan penelitian ini diringkaskan 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 $< \alpha$ atau $(0,000 < 0,05)$.¹⁶

¹⁶.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.

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 ketagori sedang. Tidak ada perbedaan motivasi kerja guru SD di kabupaten Klaten ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru.¹⁷
3. 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 bawahannya akan membuat kepala sekolah lebih bertanggung jawab.¹⁸
4. 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 dalama hal ini pimpinan dalam suatu organisasi sekolah harus terus meningkatkan kerjasama di dalam tim sehingga kepuasan kerja

¹⁷ . Tukiyo, "*Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*", Prosiding Seminar Nasional Pendidikan UNS dan ISPI Jawa Tengah 2015, hal. 166.

¹⁸ . 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.

dapat tercapai. Jadi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Sungai Durian.¹⁹

5. Penelitian yang dilakukan Uus Sukmara yang berjudul “Hubungan Antara Komunikasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Bogor” menyimpulkan faktor komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dengan guru memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,221 dan tingkat signifikan (p) 0,003 dengan asumsi faktor lain terkontrol.²⁰

C. Kerangka Berfikir

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

¹⁹ .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, hal. 285.

²⁰ . Uus Sukmara, “Hubungan Antara Komunikasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Kota Bogor”, Jurnal Manajerial, Vol.9, No.17, 2010, hal. 17.

tersebut, dapat dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru.

Hubungan antara variabel dapat dilihat dalam bentuk seperti berikut :



D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dari hasil penelitian, sebelum penelitian dilakukan. Untuk menguji ada atau tidak adanya pengaruh antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs Negeri 1 Medan, maka dapat dirumuskan dengan dipotesis terdapat hubungan signifikan antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs Negeri 1 Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs.Negeri 1 Medan yang berlokasi di jalan Pertahanan Patumbak, Kelurahan Timbang Deli, Medan Amplas, Sumatera Utara, Indonesia, Telp : (061) 7864757, Kode Pos : 13610. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 2 Mei – 31 Mei 2018.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah 30 guru di MTs. Negeri 1 Medan yang melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2018.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi

populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Menurut jaya, untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan table *Krejcei Morgan* berdasarkan atas kesalahan 5% jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi²¹. Dalam tabel yang dikembangkan oleh *Krejcie* dengan populasi sebesar 30 orang maka di dapat jumlah sampel sebesar 28 orang.

Tabel 3.1
Tabel Krejcei Morgan

Banyaknya Populasi (N) dan Ukuran Sampel (S)					
N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	292
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	.1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	.2600	335
70	59	380	191	2800	338

²¹ . Indra Jaya, (2010), *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung : CitaPustaka Media Perintis, hal. 28.

75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361

C. Defenisi Operasional

Definisi operasional untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. 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, d) Sikap Mendukung, e) Sikap Positif, dan f) Sikap Kesetaraan.
2. 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.

D. Instrument Pengumpulan Data

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang berada diluar populasi namun masih memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Hal ini peneliti memilih MTs.Negeri 1 Medan yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 guru diluar sampel.

1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisi validitas. Instrument variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 20. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument penelitian menunjukkan bahwa suatu instrument layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data. Uji realibilitas dengan SPSS verrsi 20.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum data dikumpulkan, terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pernyataan diukur melalui *Skala Likert*, *Skala Likert* adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Instrument untuk variabel X dan Y dengan 5 pilihan alternatif yaitu Sangat Setuju = (SS), Setuju = (S), Kurang Setuju = (KS), Tidak Setuju = (TS), Sangat Tidak Setuju = (STS). Selanjutnya pemberian Skor terhadap pernyataan yang ada pada angket, Adapun pemberian skor untuk setiap jawaban, sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

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

Tabel. 3.3

Kisi-Kisi Instrument Variabel Komunikasi Kepala Sekolah (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
--	---------------	----------------	--------

Tabel 3.4

Kisi-Kisi Instrument Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Variabel (Y)	Teori	Indikator	Item	Jumlah Item
Kepuasan Kerja	Qalquitt	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	4 item
		8. Lingkungan Kerja	27, 28,29,30	4 item

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus, dan standar deviasi, kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai menurut sudjana adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi (SD). Adapun statistic yang digunakan untuk pengujian deskriptif skripsi data, antara lain adalah:

a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

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

Keterangan :

F = frekuensi kelas median

X = nilai tengah kelas interval

b. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = \frac{\frac{1}{2}n - F}{f}$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal

p = panjang kelas median

n = ukuran sampel atau banyak data

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

c. Modus (Mo)

Untuk menghitung modus menggunakan 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

b₁ = frekuensi kelas modal dikurangi kelas interval dengan kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal.

b₂ = 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 berikut:

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

Keterangan :

f = frekuensi kelas media

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel.

2. Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 20.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

1) Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan *SPSS 20*.

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : \rho_{YX} \leq 0$

2. $H_a : \rho_{YX} > 0$

Keterangan:

ρ_{YX} = Koefisien korelasi antara komunikasi kepala madrasah (X) dengan kepuasan kerja guru (Y) di MTs Negeri 1 Medan.

G. Uji Coba Instrument

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut²².

Menurut Ancok dalam Singarimbun dan Effendi validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Apabila peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitiannya, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurinya. Untuk itu dipergunakanlah validitas konstruk yaitu rerangka dari suatu konsep dengan cara mencari apa saja yang merupakan konsep tersebut dan menentukan tolak ukurnya. Uji validitas umumnya dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan/pernyataan di ujivaliditasnya.

Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} , dimana untuk mencari r_{tabel} adalah mencari derajat kebebasan $df = n-2$ dengan signifikansi 5% dan tingkat kepercayaan 95% menggunakan uji satu sisi (*one tail*). Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Cara mengukur variabel konstruk yaitu mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment*, sebagai berikut:

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

²²Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. hal. 145.

Keterangan :

- r_{yx} = Koefisien korelasi
 N = Jumlah anggota sampel
 $\sum X$ = Jumlah skor butir item
 $\sum Y$ = Jumlah skor total
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total
 $\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Dalam program SPSS digunakan *Pearson Product Momen Correlation–Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r_{tabel} . Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak dalam program SPSS²³:

Berdasarkan nilai korelasi :

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan valid.
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan signifikansi:

- Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka item dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka item dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel X persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala madrasah terangkum dalam tabel 3.4 berikut ini:

²³Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta. Hal. 101.

Tabel 3.5

Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrument Untuk Variabel Kemampuan Tabel.

3.2 Komunikasi Kepala Madrasah

No.	Butir Instrument	r _{hitung}	r _{table}	Kesimpulan
1	Butir1	0,733	0,444	Valid
2	Butir2	0,509	0,444	Valid
3	Butir3	0,535	0,444	Valid
4	Butir4	0,717	0,444	Valid
5	Butir5	0,407	0,444	Tidak Valid
6	Butir6	0,578	0,444	Valid
7	Butir7	0,482	0,444	Valid
8	Butir8	0,718	0,444	Valid
9	Butir9	0,651	0,444	Valid
10	Butir10	0,161	0,444	Tidak Valid
11	Butir11	0,155	0,444	Tidak Valid
12	Butir12	0,057	0,444	Valid
13	Butir13	0,307	0,444	Tidak Valid
14	Butir14	0,605	0,444	Valid
15	Butir15	0,157	0,444	Tidak Valid
16	Butir16	0,138	0,444	Valid
17	Butir17	0,056	0,444	Valid

18	Butir18	0,584	0,444	Valid
19	Butir19	0,093	0,444	Tidak Valid
20	Butir20	0,168	0,444	Tidak Valid
21	Butir21	0,490	0,444	Valid
22	Butir22	-,247	0,444	Tidak Valid
23	Butir23	0,587	0,444	Valid
24	Butir24	0,224	0,444	Tidak Valid
25	Butir25	0,206	0,444	Tidak Valid
26	Butir26	-0,049	0,444	Tidak Valid
27	Butir27	0,468	0,444	Valid
28	Butir28	0,644	0,444	Valid
29	Butir29	0,191	0,444	Tidak Valid
30	Butir30	0,428	0,444	Tidak Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel X komunikasi kepala madrasah terdapat 17 butir instrument yang valid. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 13. Penerimaan butir valid atau tidak mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan) = $n-2$, dengan begitu $dk = 20-2 = 18$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh $r_{tabel} 0,444$.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X persepsi guru tentang komunikasi kepala madrasah diatas, maka instrument komunikasi kepala madrasah dalam penelitian selanjutnya sebanyak 30 butir dengan menggantikan pernyataan yang tidak valid dengan pernyataan yang

baru.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y kepuasan kerja guru, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.6

Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrument Untuk Variabel Y tentang Motivasi Kerja Guru

No	Butir Instrument	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Butir1	0,532	0,444	Valid
2	Butir2	0,485	0,444	Valid
3	Butir3	0,382	0,444	Tidak Valid
4	Butir4	0,493	0,444	Valid
5	Butir5	0,424	0,444	Tidak Valid
6	Butir6	0,391	0,444	Tidak Valid
7	Butir7	0,379	0,444	Valid
8	Butir8	0,503	0,444	Valid
9	Butir9	0,355	0,444	Tidak Valid
10	Butir10	0,282	0,444	Tidak Valid
11	Butir11	0,627	0,444	Valid
12	Butir12	0,276	0,444	Tidak Valid
13	Butir113	0,273	0,444	Tidak Valid
14	Butir14	0,453	0,444	Valid
15	Butir15	0,285	0,444	Tidak Valid

16	Butir16	0,543	0,444	Valid
17	Butir17	0,327	0,444	Tidak Valid
18	Butir18	0,564	0,444	Valid
19	Butir19	0,686	0,444	Valid
20	Butir20	0,484	0,444	Tidak Valid
21	Butir21	0,148	0,444	Tidak Valid
22	Butir22	0,448	0,444	Valid
23	Butir23	0,575	0,444	Valid
24	Butir24	0,207	0,444	Tidak Valid
25	Butir25	0,506	0,444	Valid
26	Butir26	0,528	0,444	Valid
27	Butir27	0,208	0,444	Tidak Valid
28	Butir28	0,288	0,444	Tidak Valid
29	Butir29	0,214	0,444	Tidak Valid
30	Butir30	0,482	0,444	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel Y Kepuasan Kerja Guru terdapat 15 butir instrument yang valid. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 15. Penentuan butir valid atau tidak mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan) = $n-2$, dengan begitu $dk = 20-2 = 18$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh $r_{tabel} 0,444$.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.5 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel Y kepuasan kerja guru diatas, maka instrument kepuasan kerja

dalam penelitian selanjutnya sebanyak 30 butir dengan menggantikan pernyataan yang tidak valid dengan pernyataan yang baru.

b. Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat. Sebagai ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Instrumen dalam variabel peneltian dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila alat pengumpul data yang dibuat oleh peneliti mempunyai taraf konsistensi dalam mengukurapa yang hendak diukur²⁴. Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada instrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpul data karena intrumen sudah dinyatakan sudah baik. Sebagaimana yang diungkap oleh Arikunto bahwa instrumen yang dinyatakan baik dan reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga²⁵.

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi alat ukur yang akan digunakan apabila alat ukur tersebut akurat, stabil, dan konsisten. Teknik yang digunakan adalah koefisien *alpha cronbach* dengan rumus²⁶:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

k = Jumlah soal

²⁴Sukandarrumidi. 2004. *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. hlm. 127.

²⁵ Suharsimi Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, hlm. 178.

²⁶Sugiyono, Dr, Prof. 2007. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. Hal.365

$\Sigma\sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Jumlah varians total

Reliabilitas suatu instrument dapat diterima jika memenuhi koefisien *alpha cronbach* minimal 0,06 yang berarti bahwa instrument tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul datayang handal yaitu hasil pengukuran relative konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows* yang dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 3.7

Ringkasan Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Alpha	Kriteria Nunnally	Keterangan
Komunikas Kepala Madrasah (X)	0,739	0,06	Reliabel
KepuasanKerja Guru (Y)	0,701	0,06	Reliabel

Dari hasil uji validitas dan realibilitas, maka dapat disimpulkan bahwa angket komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Profil Madrasah

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan yang beralamat di Jalan Pertahanan Kecamatan Patumbak, Kabupaten Deli Provinsi Sumatera Utara. Madrasah ini dikepalai oleh Bapak Rasmal S.Ag, M.A, dan telah memiliki status akreditasi “A”.

Visi MTs. Negeri 1 Medan adalah Mewujudkan Insan Cendekia yang Bertaqwa dan Berbudaya Lingkungan.

Misi MTs. Negeri 1 Medan adalah sebagai berikut :

1. Membentuk siswa menguasai, mengamalkan IMTAQ dan IPTEK dengan sistem PAIKEM.
2. Meningkatkan mutu lulusan yang berdaya saing .
3. Meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.
4. Menciptakan madrasah berprestasi berskala regional dan nasional.
5. Memupuk generasi bangsa yang mampu melestarikan fungsi lingkungan .
6. Mengembangkan perilaku hidup sehat dan bersih melalui program berwawasan lingkungan.
7. Membina generasi bangsa yang mampu mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan.

8. Meningkatkan ketrampilan siswa melalui kegiatan produktif dan ekstrakurikuler.
9. Meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran berkualitas secara berkesinambungan..

Adapun tujuan MTs. Negeri 1 Medan adalah sebagai berikut :

1. Memenuhi standar isi dan standar proses.
2. Meningkatkan pengalaman di bidang IMTAQ 100 % untuk semua warga madrasah.
3. Meningkatkan kecerdasan intelektual di bidang IPTEK.
4. Mengembangkan PAIKEM untuk semua mata pelajaran.
5. Memiliki tim olimpiade mata pelajaran yang mampu berprestasi minimal di tingkat provinsi.
6. Memiliki tenaga pendidik dan kependidikan berstandar Nasional.
7. Mampu berprestasi di bidang akademik dan non akademik pada skala lokal, regional, dan nasional.
8. Mewujudkan perilaku hidup bersih dan sehat dan peduli lingkungan.
9. Melengkapi sarana dan prasarana yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.
10. Mampu menjalin hubungan sosial yang harmonis baik di madrasah maupun masyarakat.

b. Data Guru MTs.Negeri 1 Medan

Adapun data guru di MTs. Negeri 1 Medan Tahun Pelajaran 2017/2018 seperti diuraikan pada tabel berikut ini :

Data Guru MTs. Negeri 1 Medan

Jumlah Guru			PNS		NON PNS	
LK	PR	Jlh	LK	PR	LK	PR
17	55	72	12	58	5	7

Sarana dan Prasana Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan.

Seperti diuraikan di dalam tabel berikut :

Sarana dan Prasarana MTs.Negeri 1 Medan

No.	Sarana	Jumlah
1.	Ruang Kepala Madrasah	1
2.	Ruang KTU/Pegawai	1
3.	Ruang Guru	1
4.	Ruang Bk	1
5.	Ruang Ketrampilan	1
6.	Ruang Komputer	1
7.	Ruang Belajar	30
8.	Lab Bahasa	1
9..	Ruang Tata Boga	1
10.	Lab IPA	1
11.	Aula	1
12.	Arena Daur Ulang	1
13.	Pentas Al-Fairuz	1
14.	Kamar Mandi Kepala Madrasah	1
15.	Kamar Mandi Guru	2
16.	Kamar Madi TU	1
17.	Kamar Mandi Pustaka	1
18.	Kamar Mandi Siswa	30
19.	Perpustakaan	1
20.	Kantin	4
21.	Green Haose	2
22.	Lapangan	2
23.	Asrama	1
24.	Mushalla	1
25.	Ruang OSIS	1
26..	Koperasi	1

27.	Gudang	1
28.	Arena Parkir Mobil	1
29.	Arena Parkir Kreta	1

B. Deskripsi Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel komunikasi kepala madrasah (X), variabel kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

Tabel 4.1: Statistik Dasar

		Komunikasi Kepala Madrasah	Kepuasan Kerja Guru
<i>N</i>	<i>Valid</i>	30	30
	<i>Missing</i>	0	0
<i>Mean</i>		122,80	130,23
<i>Std. Error of Mean</i>		1,189	,845
<i>Median</i>		121,00	131,00
<i>Mode</i>		121	134
<i>Std. Deviation</i>		4,627	6,511
<i>Variance</i>		21,407	42,392
<i>Range</i>		28	17
<i>Minimum</i>		117	116

<i>Maximum</i>	135	144
<i>Sum</i>	3684	3907

1. Analisa Deskriptif

a. Deskripsi Data Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X)

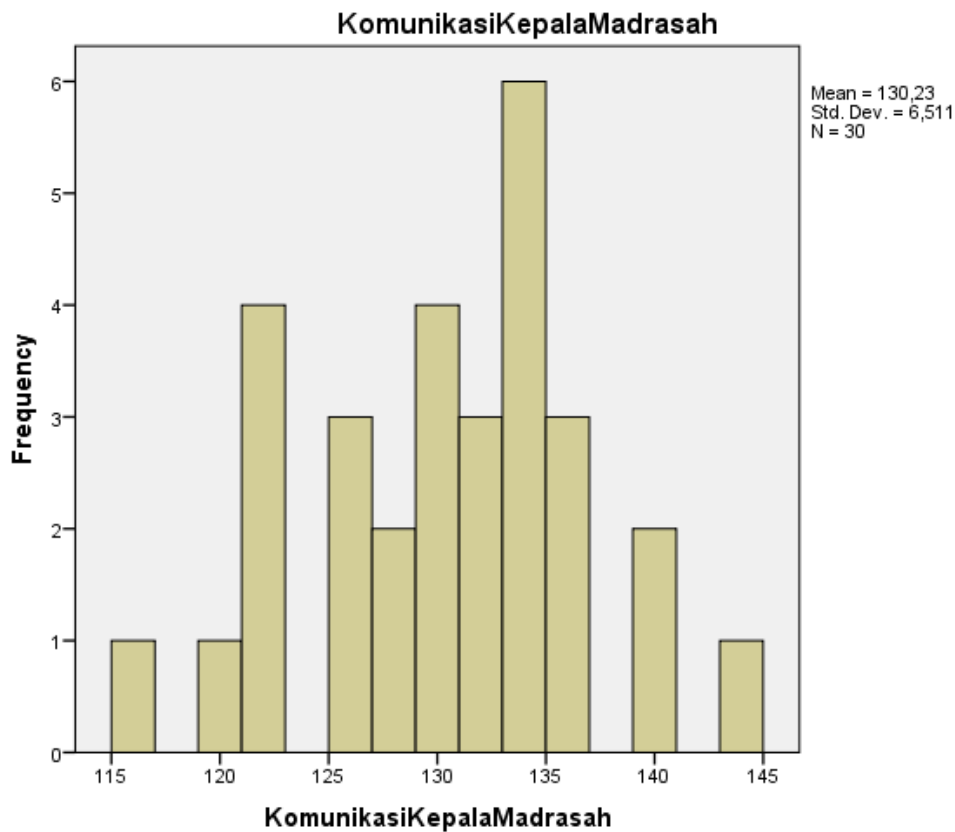
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel komunikasi kepala madrasah dari data yang diperoleh skor terendah adalah 117 dan yang tertinggi adalah 131. Rata-rata 122,80, simpangan baku 1,189, median 121,00 dan modus 121. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel komunikasi kepala madrasah dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Kepala Madrasah

No.	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1.	116-120	5	15 %
2.	121-125	5	15 %
3.	126-127	2	13,3 %
4.	128-131	4	20 %
5.	132-134	3	16,2 %
6.	135-139	5	10,5 %
7.	140-144	5	10%
Jumlah		30	100%

Tabel 4.2 diatas menunjukkan sebaran skor komunikasi kepala madraasah (X) sebanyak sebanyak 10 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas, 9 orang (49,5%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (20,5%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya kerja umumnya berada di atas rata-rata selanjutnya grafik di atas histogramnya disajikan seperti pada gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.2: Histogram komunikasi kepala madrasah



Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel komunikasi kepala madrasah 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 variable persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah condong kekanan.

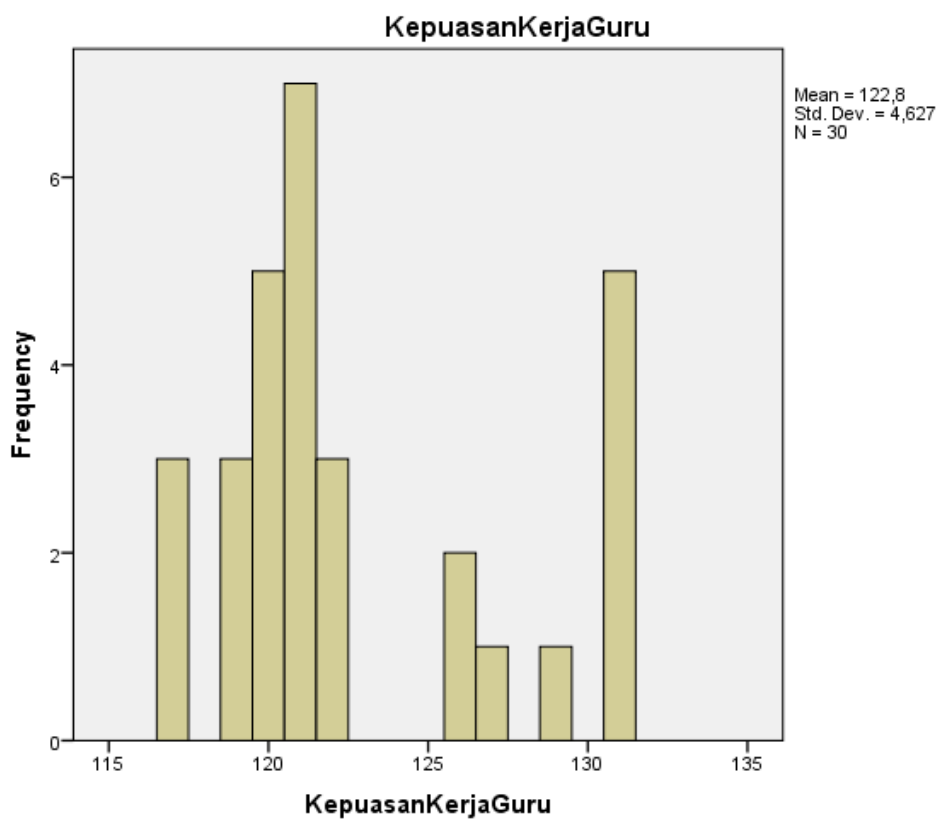
b. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 116 dan yang tertinggi adalah 144. Rata-rata 130,23, simpangan baku 845, median 131,00 dan modus 134. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan guru

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	117-120	6	21, 5 %
2	121-122	2	8,0 %
3	123-126	5	13,5 %
4	127-129	5	13,5%
5	130-131	7	30 %
6	132-135	5	13,5%
Jumlah		30	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor kepuasan kerja guru (Y) sebanyak 8 orang (29,5%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (27,%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (43,5%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kepuasan kerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2: Histogram Kepuasan Kerja Guru

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 kanan.

C. 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. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distrubusi data normal.

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

**Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Komunikasi Kepala Madrasah	Kepuasan Kerja Guru
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	130,23	122,80
	Std. Deviation	6,511	4,627
Most Extreme Differences	Absolute	,119	,269
	Positive	,097	,269
	Negative	-,119	-,128
Kolmogorov-Smirnov Z		,652	1,471
Asymp. Sig. (2-tailed)		,789	,026

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X1,471 sebesar nilai probabilitas Y sebesar ,625. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signifikansi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran > dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- a. H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- b. H_a : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} .

b. Terima H_a : Jika nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X), terhadap variabel terikat Kinerja guru (Y) terangkum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Komunikasi Kepala Madrasah (X) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,499	1	30,499	,712	,406 ^b
	Residual	1198,868	28	42,817		
	Total	1229,367	29			

a. Dependent Variable: KomunikasiKepalaMadrasah

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaGuru

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X) dengan variabel Kinerja guru (Y) diperoleh angka $F_h = 0,721 < F_t = 2,449$ pada signifikansi $,406 > 0.05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan $\hat{Y} = 146,931 + 0,219X$.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- a. H_0 : data populasi homogeny
- b. H_a : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai chi kuadrat hitung $<$ chi kuadrat table
- b. Terima H_a : Jika nilai chi kuadrat hitung $>$ chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini

Tabel 4.6: Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Komunikasi Kepala Madrasah	13,867 ^a	,383	Homogenitas
Kepuasan Kerja	9,600 ^b	,294	Homogenitas

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel budaya kerja (X) di peroleh besaran chi kuadrat 13,867 sedangkan chi kuadrat tabel dengan di peroleh besaran ,383 dengan demikian H_0 untuk variabel komunikasi kepala madrasah (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel kepuasan kerja diperoleh besaran chi kuadrat hitung 9, 600 sedangkan chi kuadrat table ,294 dengan demikian H_0 untuk variabel

independensi dapat di terima karena chi kuadrat hitung < dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Dengan demikian H_0 untuk variabel Independensi dapat diterima karena chi kuadrat hitung < dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis korelasi telah terpenuhi.

D. Pengujian Hipotesis

Untuk meguji hipotesis yakni komunikasi kepala madrasah berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di gunakan analisis korelasi sederhana.

Hasil ananlisis dan perhitungannya dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7: Rangkuman Hasil Ananlisis Korelasi Sederhana Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Model Summary

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.149 ^a	.034	-.004	18.809

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefesien korelasi antara variabel komunikasi kepala madrasah (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,149 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,034 yang memberikan makna bahwa budaya kerja (X) memberikan hubungan sedang sebesar $0,034 \times 100 \% = 0,34$ terhadap komitmen kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (budaya kerja terhadap komitmen kerja) dapat dilihat melalui uji “t”.melalui uji t yang telah di lakukan ternyata di peroleh $t_{hitung} = 4.876$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$ oleh karena $t_{hitung} (4. 876) > t_{tabel} (2,048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 146,931 + 0, 148 = 147, 113$ satuan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran sebaran skor komunikasi kepala madrasah (X) sebanyak sebanyak 9 orang (32,13%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (35,71%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (32,14%) di atas rata-rata.

Skor kepuasan kerja guru (Y)sebanyak 8 orang (29,5%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (27,%) berada pada rata-rata kelas intervaldan sebanyak 12 orang (43,5%) di atas rata-rata.

Variabel komunikasi kepala madrasah (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,149 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,034 yang memberikan makna bahwa budaya kerja (X) memberikan hubungan sedang sebesar $0,034 \times 100 \% = 0,34$ terhadap komitmen kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (budaya kerja terhadap komitmen kerja) dapat dilihat melalui uji “t”.melalui uji t yang telah di lakukan ternyata di peroleh $t_{hitung} = 4.876$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$ oleh karena $t_{hitung} (4. 876) > t_{tabel} (2,048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan

antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 146,931 + 0,148x = 147,113$ satuan.

Setiap Madrasah selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja gurunya. Timbul pertanyaan bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja yang baik. Untuk itu disini akan di coba untuk memberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan komunikasi dan keterlibatan dalam tim, sementara itu juga membantu staf untuk merasa sejahtera dan kepuasan kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian yang di laksanakan oleh:

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 $< \alpha$ atau $(0,000 < 0,05)$.²⁷
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.²⁸

²⁷.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.

²⁸ .Tukiyo, "*Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*", Prosiding Seminar Nasional Pendidikan UNS dan ISPI Jawa Tengah 2015, hal. 166.

3. 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 bawahannya akan membuat kepala sekolah lebih bertanggung jawab.²⁹
4. 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 dapat tercapai. Jadi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Sungai Durian.³⁰
5. Penelitian yang dilakukan Uus Sukmara yang berjudul *“Hubungan Antara Komunikasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Bogor”* menyimpulkan faktor komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dengan guru memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap

²⁹ . 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.

³⁰ .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, hal. 285.

kinerja guru dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,221 dan tingkat signifikan (p) 0,003 dengan asumsi faktor lain terkontrol.³¹

F. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu alat pengumpul data hanya menggunakan angket.
2. Instrumen yang di rancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang belum di harapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, di mungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang di harapkan dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

³¹. Uus Sukmara, "Hubungan Antara Komunikasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Kota Bogor", Jurnal Manajerial, Vol.9, No.17, 2010, hal. 17.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs.Negeri 1 Medan, yaitu :

1. Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran sebaran skor budaya kerja (X) sebanyak sebanyak 9 orang (32,13%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (35,71%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (32,14%) di atas rata-rata.
2. Skor kepuasan kerja guru (Y) sebanyak 8 orang (29,5%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (27,%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (43,5%) di atas rata-rata.
3. Variabel komunikasi kepala madrasah (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,149 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,034 yang memberikan makna bahwa budaya kerja (X) memberikan hubungan sedang sebesar $0,034 \times 100 \% = 0,34$ terhadap komitmen kerja (Y).
4. Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (budaya kerja terhadap komitmen kerja) dapat dilihat melalui uji "t". melalui uji t yang telah di lakukan ternyata di peroleh $t_{hitung} = 4.876$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$ oleh karena $t_{hitung} (4. 876) > t_{tabel} (2,048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 146,931 + 0,148X = 147,113$ satuan.

B. Implikasi

Implikasi pada penelitian ini menekankan pada upaya meningkatkan komunikasi kepala madrasah agar lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga tujuan sekolah mensejahterahkan 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 maka 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. Kepala madrasah di MTs. Negeri 1 Medan diharapkan lebih memberikan motivasi kerja yang lebih sering agar para guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kepuasan dalam bekerja.
2. 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 guru lainnya dan selalu menjalin hubungan yang baik.

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

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto Suharsimi, 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*
Jakarta: Rineka Cipta.

Berta Mahariyanti, dkk. 2015. *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi*.

Damam, Maret 2015, *Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Sungai Durian, Dinas Pendidikan Kotabaru, Kalimantan Selatan*, vol.1 No.2.

Deddy Mulyana dan Jalaluddin Rakhmat, 1993, *Komunikasi Antar Budaya*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

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.

Fuad Muhammad, *Al-lu’lu War Marjan (Mutata Hadits Shahih Bukhari dan Muslim)*, Jakarta Timur: Ummul qura.

Jaya Indra, 2010, *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung : CitaPustaka Media Perintis.

Lajnah Pentashih al-Qur’an Depertemen Agama RI. *Al-Qur’an Tajwid*. Jakarta: Maghfirah Pustaka.

Mesiono, 2015, *Manajemen dan Organisasi*, Bandung : Citapustaka Media.

Prabumangkunegara Anwar A.A , 2013, *Manejemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta.

Rahayu Sri , “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.

Rumengan Jimmy , 2010, *.Metodologi Penelitian Dengan Menggunakan SPSS* Batam : Uniba Press

Sukandarrumidi. 2004. *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge, 2015, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta : Salemba Empat.

Sutrisno Edi, 2013, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kombinasi* Bandung: CV. Alfabeta, Cet. 1.

Supriyanto Triyo, 2008, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung : PT. Refika Aditama

Syafaruddin dan Asrul , 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung : Citapustaka Media.

Syafaruddin, 2015, *Manajemen Organisasi Pendidikan (Perspektif Sains dan Islam)*, Medan : Perdana Publishing.

Syahrum, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung : Citapustaka Media.

Syakur Nasrul, 2011, *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka

Tokiyo, 2015, *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*, Jawa Tengah..

Turmudi dan Harsini Sri , 2008, *Metode Statistika*, Malang : UIN Malang Press.

Umam Kaerul , 2012, *Manajemen Organisas*, Bandung : CV Pustaka Setia

Uus Sukmara , *Hubungan Komunikasi dan Kemampuan Manejerial Kepala Sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Bogor*, vol.9 No.17.

Wayne R dan Faules Don Pace , 2010, *Komunikasi Oraganisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

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

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

Wijaya Candra, 2016, *Perilaku Organisasi*, Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

Lampiran 1: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan

Reabilitas

a. Komunikasi kepala madrasah

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 bawahannya.					
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 menciptakan suasana kerja yang menyenangkan disekolah.					
11.	Kepala madrasah mengajak guru-guru refreshing untuk memotivasi kinerja guru.					
12.	Kepala madrasah menaikkan 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 madrasah selalu memberikan pengarahan kepada para guru dalam rapat.					
13.	Sebagai guru, saya diberi kebebasan oleh kepala madrasah 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 pertolongan saya.					
21.	Saya membantu 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 ANTARA KOMUNIKASI KEPALA MADRSAH DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU DI MTs.Negeri 1 Medan**

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 Madrasah.

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 membantu guru					

	yang terkena musibah.					
6.	Kepala madrasah mengikuti pengajian bulanan sekolah.					
7.	Kepala madrasah membantu kesulitan guru yang sudah tua dalam mengajar.					
8.	Kepala madrasah mampu menghibur guru yang kehilangan saudaranya.					
9.	Kepala madrasah menaikan jabatan bagi guru-guru yang memiliki kinerja baik.					
10.	Kepala madrasah memberikan penghargaan bagi guru yang mampu menerbitkan buku setiap tahunnya.					
11.	Dalam memutuskan sesuatu kepala madrasah bermusyawarah denga para guru.					
12.	Kepala madrasah mampu memberikan inovasi baru untuk kemajuan sekolah.					
13.	Kepala madrasah mampu mengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan dan kemajuan sekolah.					
14.	Dalam menciptakan suasana sekolah yag sejuk kepala madrasah membuat taman sekolah dan melakukan penanaman pohon-pohonan.					
15.	Kepala madrasah mendengar masukan dan saran dari guru-guru.					
16.	Kepala madrasah tidak mendukung program pembelajaran guru.					
17.	Kepala madrasah tidak melibatkan guru dalam penyusunan perencanaan program.					
18.	Kepala madrasah tidak mendapat dukungan dari bawahan.					

b.Kepuasan Kerja

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 akan tetap bekerja dengan ikhlas meskipun profesi guru gajinya pas-pasan.					
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.	Sebagai guru, komunikasi antara saya dan kepala madrasah terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah.					
7.	Saya menghormati dan menghargai teman sejawat.					
8.	Teman kerja saya menggantikan pekerjaan saya saat tidak hadir.					
9.	Sebagai guru saya menghargai pekerjaan saya.					
10.	Saya mencintai pekerjaan saya sebagai guru.					
11.	Saya kurang peka terhadap rekan kerja saya yang membutuhkan pertolongan saya..					
12.	Status sebagai guru adalah profesi yang menyenangkan bagi saya.					
13.	Sebagai guru, saya harus professional dalam mengajar.					
14.	Sebagai guru saya merasa dihormatin					
15.	Saya merasa mendapat perlindungan keamanan dan keselamatan saat di tempat kerja.					

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a. Komunikasi Kepala Madrasah

No.	Butir Instrument	r_{hitung}	r_{table}	Kesimpulan
1	Butir1	0,733	0,444	Valid
2	Butir2	0,509	0,444	Valid
3	Butir3	0,535	0,444	Valid
4	Butir4	0,717	0,444	Valid
5	Butir5	0,407	0,444	Tidak Valid
6	Butir6	0,578	0,444	Valid
7	Butir7	0,482	0,444	Valid
8	Butir8	0,718	0,444	Valid
9	Butir9	0,651	0,444	Valid
10	Butir10	0,161	0,444	Tidak Valid
11	Butir11	0,155	0,444	Tidak Valid
12	Butir12	0,057	0,444	Valid
13	Butir13	0,307	0,444	Tidak Valid
14	Butir14	0,605	0,444	Valid
15	Butir15	0,157	0,444	Tidak Valid
16	Butir16	0,138	0,444	Valid
17	Butir17	0,056	0,444	Valid
18	Butir18	0,584	0,444	Valid
19	Butir19	0,093	0,444	Tidak Valid
20	Butir20	0,168	0,444	Tidak Valid
21	Butir21	0,490	0,444	Valid

22	Butir22	-,247	0,444	Tidak Valid
23	Butir23	0,587	0,444	Valid
24	Butir24	0,224	0,444	Tidak Valid
25	Butir25	0,206	0,444	Tidak Valid
26	Butir26	-0,049	0,444	Tidak Valid
27	Butir27	0,468	0,444	Valid
28	Butir28	0,644	0,444	Valid
29	Butir29	0,191	0,444	Tidak Valid
30	Butir30	0,428	0,444	Tidak Valid

b. Kepuasan Kerja Guru

No	Butir Instrument	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Butir1	0,532	0,444	Valid
2	Butir2	0,485	0,444	Valid
3	Butir3	0,382	0,444	Tidak Valid
4	Butir4	0,493	0,444	Valid
5	Butir5	0,424	0,444	Tidak Valid
6	Butir6	0,391	0,444	Tidak Valid
7	Butir7	0,379	0,444	Valid
8	Butir8	0,503	0,444	Valid
9	Butir9	0,355	0,444	Tidak Valid
10	Butir10	0,282	0,444	Tidak Valid
11	Butir11	0,627	0,444	Valid

12	Butir12	0,276	0,444	Tidak Valid
13	Butir113	0,273	0,444	Tidak Valid
14	Butir14	0,453	0,444	Valid
15	Butir15	0,285	0,444	Tidak Valid
16	Butir16	0,543	0,444	Valid
17	Butir17	0,327	0,444	Tidak Valid
18	Butir18	0,564	0,444	Valid
19	Butir19	0,686	0,444	Valid
20	Butir20	0,484	0,444	Tidak Valid
21	Butir21	0,148	0,444	Tidak Valid
22	Butir22	0,448	0,444	Valid
23	Butir23	0,575	0,444	Valid
24	Butir24	0,207	0,444	Tidak Valid
25	Butir25	0,506	0,444	Valid
26	Butir26	0,528	0,444	Valid
27	Butir27	0,208	0,444	Tidak Valid
28	Butir28	0,288	0,444	Tidak Valid
29	Butir29	0,214	0,444	Tidak Valid
30	Butir30	0,482	0,444	Valid

Lampiran 4:

a. Komunikasi kepala Madrasah

No.	No. Item Komunikasi Kepala Madrasah																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	5	4	5	2	4	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	3	2	5	2	4	5	4	1
2	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	4	3	5	3	3	5	3	1
3	5	5	4	5	2	4	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	3	2	5	2	4	5	4	1
4	1	5	3	4	1	3	4	3	5	1	5	5	5	3	5	3	5	1	4	1	3	5	3	1
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	3	4	5	1	2	5	2	5	4	5	1
6	4	5	1	3	1	1	3	1	4	1	5	5	5	5	5	1	5	1	3	1	1	5	1	3
7	4	5	2	3	1	2	3	2	4	1	5	3	5	3	3	2	1	1	3	1	2	3	2	3
8	5	4	5	3	1	5	3	5	4	1	4	3	5	4	3	5	1	1	3	1	5	3	5	2
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3
10	5	5	3	5	2	3	5	3	5	2	5	5	5	5	5	3	3	2	5	2	3	5	3	2
11	4	5	3	2	3	3	2	3	4	3	4	5	5	4	5	3	1	3	2	3	3	5	3	1
12	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	2	5	3	2	4	1	3	5	3	4	2	4	2
13	5	5	3	5	2	3	5	3	5	2	5	5	5	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	2
14	5	4	3	2	2	3	2	3	5	2	5	5	5	3	5	3	4	2	2	2	3	5	3	2
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	2	5	1	5	5	5	5	2	5	3
16	4	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	5	5	3	5	3	3
17	5	5	3	5	2	3	5	3	3	2	5	5	5	3	5	3	4	2	5	2	3	5	3	2
18	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4
19	3	5	3	4	2	3	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	1	2	4	2	3	4	3	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4
22	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4

18	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
19	5	4	2	5	5	2	5	4	2	5	2	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
22	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
23	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
24	5	4	4	5	5	4	3	5	2	5	2	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5
25	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
26	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	3	5
27	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
28	5	4	4	4	5	4	5	5	2	5	2	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5

Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Statistika Dasar

Statistics

	Komunikasi KepalaMadra sah	KepuasanKer jaGuru
N		
Valid	30	30
Missing	0	0
Mean	130,23	122,80
Std. Error of Mean	1,189	,845
Median	131,00	121,00
Mode	134	121
Std. Deviation	6,511	4,627
Variance	42,392	21,407
Range	28	14
Minimum	116	117
Maximum	144	131
Sum	3907	3684

2. Frekuensi Komunikasi Kepala Madrasah

KomunikasiKepalaMadrasah

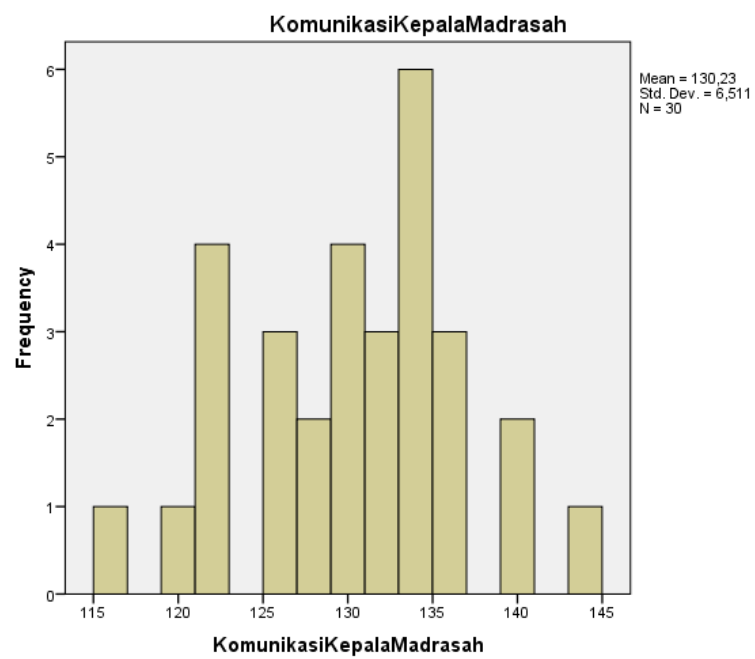
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
116	1	3,3	3,3	3,3
120	1	3,3	3,3	6,7
121	1	3,3	3,3	10,0
122	3	10,0	10,0	20,0
126	3	10,0	10,0	30,0
127	1	3,3	3,3	33,3
128	1	3,3	3,3	36,7
Valid 130	4	13,3	13,3	50,0
132	3	10,0	10,0	60,0
134	6	20,0	20,0	80,0
135	1	3,3	3,3	83,3
136	2	6,7	6,7	90,0
140	2	6,7	6,7	96,7
144	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

3. Frekuensi Kepuasan Kerja

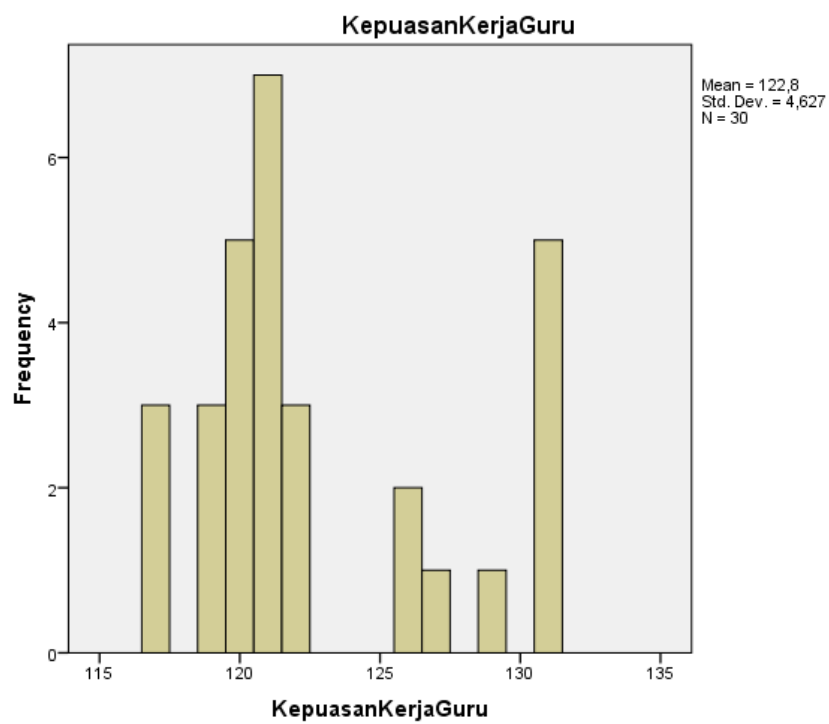
KepuasanKerjaGuru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
117	3	10,0	10,0	10,0
119	3	10,0	10,0	20,0
120	5	16,7	16,7	36,7
121	7	23,3	23,3	60,0
122	3	10,0	10,0	70,0
126	2	6,7	6,7	76,7
127	1	3,3	3,3	80,0
129	1	3,3	3,3	83,3
131	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

4. Histogram Komunikasi Kepala Madrasah



5. Histogram Kepuasan Kerja



B. Penguji Persyaratan Analisis.

1. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi Kepala Madrasah	Kepuasan Kerja Guru
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	130,23	122,80
	Std. Deviation	6,511	4,627
Most Extreme Differences	Absolute	,119	,269
	Positive	,097	,269
	Negative	-,119	-,128
Kolmogorov-Smirnov Z		,652	1,471
Asymp. Sig. (2-tailed)		,789	,026

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,499	1	30,499	,712	,406 ^b
	Residual	1198,868	28	42,817		
	Total	1229,367	29			

a. Dependent Variable: Komunikasi Kepala Madrasah

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	157,452	32,272		4,879	,000
1 Kepuasan Kerja Guru	-,222	,263	-,158	-,844	,406

a. Dependent Variable: KomunikasiKepalaMadrasah

3. Uji Homogenitas Data

a. Frekuensi Komunikasi Kepala Madrasah

KomunikasiKepalaMadrasah

	Observed N	Expected N	Residual
116	1	2,1	-1,1
120	1	2,1	-1,1
121	1	2,1	-1,1
122	3	2,1	,9
126	3	2,1	,9
127	1	2,1	-1,1
128	1	2,1	-1,1
130	4	2,1	1,9
132	3	2,1	,9
134	6	2,1	3,9
135	1	2,1	-1,1
136	2	2,1	-,1
140	2	2,1	-,1
144	1	2,1	-1,1
Total	30		

b. Frekuensi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Guru

	Observed N	Expected N	Residual
117	3	3,3	-,3
119	3	3,3	-,3
120	5	3,3	1,7
121	7	3,3	3,7
122	3	3,3	-,3
126	2	3,3	-1,3
127	1	3,3	-2,3
129	1	3,3	-2,3
131	5	3,3	1,7
Total	30		

c. Tets Statistica

Test Statistics

	Komunikasi Kepala Madrasah	Kepuasan Kerja Guru
Chi-Square	13.867 ^a	11.785 ^b
Df	13	11
Asymp. Sig.	.383	.298

C. Penguji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.182 ^a	.033	-.004	18.809

Lampiran 7

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Diri

Nama : Khairunnisa Hasibuan
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 02 Mei 1996
Alamat : Jl. Balai Desa Gg. Ikhlas 1. Amplas
Nama Ayah : Khairuddin Hasibuan
Nama Ibu : Siti Raya Pohan
Alamat Orang Tua : Jl. Balai Desa Gg. Ikhlas 1. Amplas
Anak ke dari : 5 dari 5 bersaudara
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Karyawan Swasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga

II. Pendidikan

- a. Sekolah SD NEGERI NO 104212 (2002– 2008)
- b. Sekolah MTS.MUALLIMIN UNIVA MEDAN (2008 – 2011)
- c. Sekolah MAN 2 MODEL MEDAN (2011 – 2014)
- d. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2014 – 2018)

Demikian riwayat hidup ini saya perbuat dengan penuh rasa tanggung jawab.

Penulis

Khairunnisa Hasibuan

NIM. 37.14.3.002