



**PENGARUH KOMUNIKASI, GAJI DAN KONDISI  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU DI SD NEGERI 053974 PAYA  
MABAR STABAT**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**WIDYA PUTRI**  
**NPM 1615310170**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : WIDYA PUTRI  
NPM : 1615310170  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI, GAJI DAN  
KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA GURU DI SD NEGERI 053974 PAYA  
MABAR STABAT

MEDAN, APRIL 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)



**PEMBIMBING I**

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si, CHCM, CPHCM)

**PEMBIMBING II**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : WIDYA PUTRI  
NPM : 1615310170  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI, GAJI DAN  
KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA GURU DI SD NEGERI 053974 PAYA  
MABAR STABAT

MEDAN, APRIL 2021

**KETUA**

**ANGGOTA I**

(SAIMARA A. M. SEBAYANG, S.E., M.Si) (EMI WAKHYUNI, SE., M.Si, CHCM, CPHCM)

**ANGGOTA II**

**ANGGOTA III**

(DEWINURMASARI PANE, S.E., M.M)

(MIFTAH EL FIKRI, SE., M.Si)

**ANGGOTA IV**

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Widya Putri  
NPM : 1615310170  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2021



Widya Putri

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widya Putri  
Tempat/Tanggal Lahir : Stabat, 25 Agustus 1998  
NPM : 1615310170  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan S. Parman Gg melon, Stabat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2021  
Yang membuat pernyataan

  
  
Widya Putri



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: WIDYA PUTRI
Tgl. Lahir	: STABAT / 25 Agustus 1998
Nomor Mahasiswa	: 1615310170
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.39
Nomor Pendaftaran	: 08981800777
Permohonan mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

### Judul

Analisis pengaruh komunikasi, gaji dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat

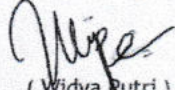
Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )  
 Rektor

Medan, 13 Januari 2021

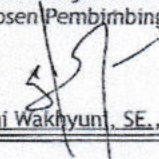
Pemohon,

  
 ( Widya Putri )

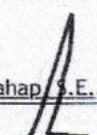
Tanggal : .....

  
 Disahkan oleh:  
 Dekan  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

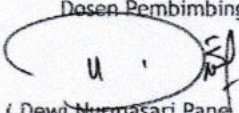
Tanggal : .....

  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing I :  
 ( Emi Wakhyuni, SE., M.Si )

Tanggal : .....

  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....

  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
 ( Dewi Nurmasari Pane, SE., MM. )



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. [061-30106057](tel:061-30106057) Fax. [061-4514808](tel:061-4514808)  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : **WIDYA PUTRI**  
NPM : [1615310170](https://www.pancabudi.ac.id/npmpdf/1615310170)  
Program Studi : **Manajemen**  
Jurusan : **Strata Satu**  
Dosen Pembimbing : **Emi Wakhyuni, SE., M.Si**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi, Gaji dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat**

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 September 2020	Acc sempro	Disetujui	
23 Desember 2020	Acc sidang	Disetujui	
13 April 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 15 Juli 2021  
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. [061-30106057](tel:061-30106057) Fax. [061-4514808](tel:061-4514808)

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WIDYA PUTRI

NPM : [1615310170](tel:1615310170)

Program Studi : Manajemen

Tingkat  
Pendidikan : Strata Satu

Dosen  
Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Gaji dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SD Negeri  
053974 Paya Mabar Stabat

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
11 September 2020	Acc sempro	Disetujui	
19 Desember 2020	Acc sidang	Disetujui	
18 Mei 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 15 Juli 2021  
Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM



Medan, 15 Juli 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WIDYA PUTRI  
 Tanggal Lahir : Stabat / 25 Agustus 1998  
 Orang Tua : M. Wahyu  
 No. HP : 1615310170  
 Prodi : SOSIAL SAINS  
 Jurusan : Manajemen  
 No. Telp : 08981800777  
 Alamat : jalan letjen s.parman gg melon

Mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Komunikasi, Gaji dan Kondisi Tempat Kepuasan Kerja Guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat**, Selanjutnya saya menyatakan :

- 1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Saya akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- 3. Saya telah tercap keterangan bebas pustaka
- 4. Melampirkan surat keterangan bebas laboratorium
- 5. Melampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- 6. Melampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- 7. Melampirkan pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 8. Jika sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- 9. Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- 10. Melampirkan surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- 11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- 12. Media melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : L

Dijetujui oleh :



Widya Putri, SH., M.Kn  
 Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



WIDYA PUTRI  
 1615310170

Permohonan ini sah dan berlaku bila ;  
 a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.  
 b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan  
 c. Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Prisni Muhandani Ritonga, BA., MSc

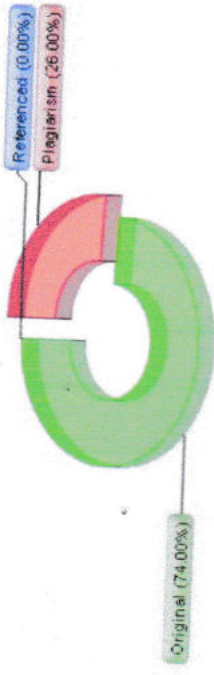
No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 28-Dec-20 09:01:12

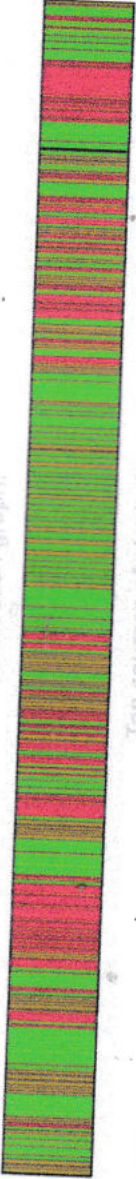
Analyzed document: WIDYA PUTRI\_1615310170\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- ↑ % 9 words: <https://hemuspenggetahuantukdika.blogspot.com/>  
7046
  - ↑ % 9 words: <https://hemuspenggetahuantukdika.blogspot.com>  
7046
  - ↑ % 9 words: <https://id.123dok.com/document/my415y1-pengaruh-komunikasi-motivasi-terhadap-ki>  
2672
- [Show other Sources]

Processed resources details:

72 - Ok / 10 - Failed

[Show other Sources]

Important notes:



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 3640/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: WIDYA PUTRI

: 1615310170

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 13 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 13 Februari 2021

Diketahui oleh,

Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Revisi : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015



Aa Sidang Meja Hijau  
K. M. W.

**PENGARUH KOMUNIKASI, GAJI DAN KONDISI  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU DI SD NEGERI 053974 PAYA  
MABAR STABAT**

Aa Sidang Meja Hijau  
K. M. W.  
Dewi N.P.

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**WIDYA PUTRI  
NPM 1613210170**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2021**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari komunikasi, gaji, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja guru honorer di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat. Populasi pada penelitian ini berjumlah 32 guru honorer. Jumlah sampel ambil juga sebanyak 32 orang guru sebagai responden. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Penelitian dilakukan dari bulan Oktober 2020 sampai April 2021. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, gaji, dan kondisi kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat. Komunikasi memiliki nilai regresi sebesar 0,323,  $t_{hitung}$  sebesar 3,086 dan nilai signifikan sebesar 0,005. Gaji memiliki nilai regresi sebesar 0,404,  $t_{hitung}$  sebesar 3,458 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Kondisi kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,241,  $t_{hitung}$  sebesar 2,975 dan nilai signifikan sebesar 0,006. Komunikasi, gaji, dan kondisi kerja secara simultan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 138,835. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel gaji dengan  $t_{hitung}$  terbesar yaitu 3,458. 93,7% kepuasan kerja guru dapat dijelaskan dan diperoleh dari komunikasi, gaji, dan kondisi kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Kepuasan kerja guru memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap komunikasi, gaji, dan kondisi kerja.

**Kata Kunci: Komunikasi, Gaji, Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja.**

## **ABSTRACT**

*his research was conducted to determine the effect of communication, salary, and working conditions on job satisfaction of honorary teachers at SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat. The population in this research amounted to 32 honorary teachers. The number of samples also took 32 teachers as respondents. This research used primary data, quantitative data collected through a questionnaire which was then processed with the SPSS version 24 application. The research was conducted from October 2020 to April 2021. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that communication, salary, and working conditions partially or simultaneously had a positive and significant effect on the job satisfaction of honorary teachers at SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat. Communication had a regression value of 0.323,  $t_{count}$  of 3.086 and a significant value of 0.005. The salary had a regression value of 0.404, a  $t_{count}$  of 3.458 and a significant value of 0.002. The working condition had a regression value of 0.241, a  $t_{count}$  of 2.975 and a significant value of 0.006. Communication, salary, and working conditions simultaneously had a significant value of 0,000 and an  $F_{count}$  of 138,835. The variable that most dominantly affects job satisfaction was the salary variable with the largest  $t_{count}$  of 3.458. 93.0% of teacher job satisfaction can be explained and obtained from communication, salary, and working conditions, while the rest is obtained from other factors. Teacher job satisfaction had a very strong relationship to communication, salaries, and working conditions.*

**Keywords: Communication, Salary, Working Conditions, Job Satisfaction.**

## KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya yang berjudul: Pengaruh Komunikasi, Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan proposal skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis proposal skripsi ini.
6. Kedua orang tua penulis dan keluarga serta saudara yang sudah memberikan doa serta semangat kepada penulis.
7. Para dosen dan staf Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
8. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.



Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. Di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, April 2021

Penulis

**Widya Putri**  
**NPM. 1615310170**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan dan Perumusan Masalah .....	9
1. Batasan Masalah .....	9
2. Perumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian .....	10
2. Manfaat Penelitian .....	10
E. Keaslian Penelitian .....	11
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	13
1. Kepuasan Kerja.....	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	14
c. Teori Kepuasan Kerja .....	17
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	19
2. Komunikasi.....	20
a. Pengertian Komunikasi .....	20
b. Tujuan Komunikasi.....	23
c. Proses Komunikasi.....	24
d. Saluran Komunikasi dalam Organisasi .....	26
e. Unsur-Unsur Komunikasi .....	28
f. Indikator Komunikasi .....	30
3. Gaji.....	31
a. Pengertian Gaji.....	31
b. Teori Pengupahan .....	32
c. Manfaat Gaji .....	35
d. Indikator Gaji .....	35

4. Kondisi Kerja.....	36
a. Pengertian Kondisi Kerja.....	36
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja.....	39
c. Indikator Kondisi Kerja .....	39
B. Penelitian Sebelumnya .....	40
C. Kerangka Konseptual .....	43
1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja .....	44
2. Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja .....	45
3. Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	45
4. Pengaruh Komunikasi, Gaji, dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	46
D. Hipotesis Penelitian .....	47
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
1. Lokasi Penelitian.....	49
2. Waktu Penelitian.....	49
C. Populasi dan Sampel.....	50
1. Populasi.....	50
2. Sampel .....	50
3. Jenis dan Sumber Data.....	50
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	51
1. Variabel Penelitian.....	51
a. Variabel Dependen (Y).....	51
b. Variabel Independen (X).....	51
2. Definisi Operasional .....	52
E. Skala Pengukuran Variabel .....	53
F. Teknik Pengumpulan Data .....	54
G. Teknik Analisa Data .....	55
1. Uji Kualitas Data .....	55
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	55
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	56
2. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Normalitas.....	57
b. Uji Multikolinearitas .....	60
c. Uji Heteroskedastisitas.....	61
3. Regresi Linear Berganda .....	63
4. Uji Hipotesis .....	64
a. Uji Simultan (Uji F) .....	64
b. Uji Parsial (Uji t).....	65
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	66
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>
A. Hasil Penelitian.....	68
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	68
a. Sejarah SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat .....	68

b. Struktur Organisasi SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.....	69
2. Frekuensi Karakteristik Responden .....	69
a. Jenis Kelamin Responden .....	69
b. Usia Responden.....	70
c. Pendidikan Terakhir Responden .....	71
d. Masa Bekerja Responden.....	71
e. Status Pernikahan Responden .....	72
3. Frekuensi Jawaban Responden .....	72
a. Komunikasi ( $X_1$ ) .....	73
1) Komunikasi Horizontal .....	73
2) Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah .....	75
3) Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas .....	76
4) Komunikasi Diagonal.....	78
b. Gaji ( $X_2$ ).....	80
1) Besar Gaji.....	80
2) Kesesuaian Gaji.....	82
3) Peningkatan Gaji .....	83
4) Ketepatan Waktu .....	85
c. Kondisi Kerja ( $X_3$ ) .....	86
1) Fasilitas.....	87
2) Pencahayaan .....	88
3) Suhu Udara .....	90
4) Tata Ruangan.....	91
d. Kepuasan Kerja (Y) .....	93
1) Menyenangi Pekerjaannya .....	93
2) Mencintai Pekerjaannya .....	95
3) Moral Kerja .....	96
4) Prestasi Kerja.....	98
4. Uji Kualitas Data .....	100
a. Uji Validitas .....	100
b. Uji Reliabilitas .....	103
5. Uji Asumsi Klasik.....	106
a. Uji Normalitas Data .....	106
1) Analisis Grafik .....	106
2) Analisis Statistik.....	108
b. Uji Multikolinearitas .....	109
c. Uji Heteroskedastisitas.....	110
6. Uji Regresi Linear Berganda .....	113
7. Uji Hipotesis .....	115
a. Uji Simultan (Uji F) .....	115
b. Uji Parsial (Uji t).....	117
8. Uji Determinasi.....	120
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	121
1. Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)..	121
2. Pengaruh Gaji ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	123

3. Pengaruh Kondisi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).	125
4. Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	127
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	129
B. Saran.....	129
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Komunikasi (X <sub>1</sub> ) .....	5
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Gaji (X <sub>2</sub> ).....	6
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kondisi Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	7
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian .....	49
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert .....	54
Tabel 3.4.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	67
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	69
Tabel 4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden .....	70
Tabel 4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	71
Tabel 4.4.	Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden .....	71
Tabel 4.5.	Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden.....	72
Tabel 4.6.	Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	73
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	73
Tabel 4.8.	Saya Memiliki Komunikasi Yang Baik Dengan Sesama Rekan Guru Lainnya Di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat (X <sub>11</sub> )....	74
Tabel 4.9.	Saya Sering Bertukar Pikiran Mengenai Cara Mengajar Yang Baik Dengan Rekan Guru Lainnya (X <sub>12</sub> ) .....	74
Tabel 4.10.	Saya Melihat Bahwa Kepala Sekolah Tidak Menegur Guru Yang Melakukan Kesalahan Dengan Kasar (X <sub>13</sub> ) .....	75
Tabel 4.11.	Saya Memahami Dengan Mudah Segala Perintah Dan Instruksi Yang Diberikan Pimpinan (X <sub>14</sub> ).....	76
Tabel 4.12.	Saya Diberikan Kesempatan Oleh Kepala Sekolah Untuk Memberikan Masukan, Ide, Atau Tanggapan Untuk Kemajuan Sekolah (X <sub>15</sub> ).....	77
Tabel 4.13.	Saya Dijinkan Untuk Berdiskusi Atau Bertanya Mengenai Pekerjaan Saya Kepada Kepala Sekolah Jika Saya Merasa Kurang Paham (X <sub>16</sub> ) .....	78
Tabel 4.14.	Saya Sering Berdiskusi Dengan Guru Kelas Lain Untuk Mengembangkan Kemampuan Mengajar Dan Membuat Laporan Administrasi (X <sub>17</sub> ) .....	79
Tabel 4.15.	Saya Sering Berkoordinasi Dengan Guru Bidang Pelajaran Atau Kelas Lain Dalam Upaya Mempermudah Pekerjaan (X <sub>18</sub> ).....	79
Tabel 4.16.	Saya Cukup Puas Dengan Gaji Yang Diberikan Sekolah (X <sub>21</sub> )....	80
Tabel 4.17.	Saya Memperoleh Gaji Dengan Besaran Yang Dapat Mencukupi Semua Kebutuhannya Sehari-Hari (X <sub>22</sub> ).....	81
Tabel 4.18.	Saya Diberikan Gaji Dengan Besaran Yang Telah Sesuai Dengan Kerja Keras Yang Telah Saya Lakukan (X <sub>23</sub> ).....	82
Tabel 4.19.	Sekolah Telah Memberikan Gaji Dengan Mengikuti Aturan Perundangan-Undangan Yang Berlaku (X <sub>24</sub> ).....	83
Tabel 4.20.	Saya Memiliki Skema Pengembangan Gaji Yang Jelas (X <sub>25</sub> ) .....	84

Tabel 4.21. Saya Dapat Menikmati Peningkatan Gaji Lebih Cepat Jika Terus Menunjukkan Kinerja Yang Baik (X <sub>26</sub> ) .....	84
Tabel 4.22. Saya Mendapatkan Gaji Dari Sekolah Dengan Tepat Waktu Setiap Bulannya (X <sub>27</sub> ) .....	85
Tabel 4.23. Saya Selalu Diberikan Informasi Jika Terjadi Keterlambatan Dalam Pemberian Gaji (X <sub>28</sub> ).....	86
Tabel 4.24. Saya Diberikan Fasilitas Yang Lengkap Untuk Menunjang Kegiatan Belajar Mengajar (X <sub>31</sub> ) .....	87
Tabel 4.25. Saya Diberikan Peralatan Yang Berfungsi Dengan Baik (X <sub>32</sub> ).....	88
Tabel 4.26. Saya Memiliki Ruang Kelas Dengan Pencahayaan Yang Sesuai Sehingga Membuat Ruang Kelas Menjadi Nyaman (X <sub>33</sub> ) .....	88
Tabel 4.27. Saya Memiliki Ruang Bekerja Yang Tidak Silau Dan Memiliki Pencahayaan Yang Cukup (X <sub>34</sub> ) .....	89
Tabel 4.28. Saya Memiliki Ruang Kelas Dengan Ventilasi Udara Yang Baik (X <sub>35</sub> ) .....	90
Tabel 4.29. Saya Memiliki Ruang Kerja Yang Memiliki Suhu Udara Yang Sejuk (X <sub>36</sub> ).....	91
Tabel 4.30. Saya Merasa Lingkungan Sekolah Termasuk Ruang Kelas, Ruang Guru, Dan Toilet Selalu Terjaga Kebersihannya (X <sub>37</sub> ).....	92
Tabel 4.31. Saya Melihat Bahwa Barang-Barang Dan Peralatan Sekolah Tertata Dan Tersusun Dengan Rapi Di Semua Bagian Sekolah (X <sub>38</sub> ) .....	92
Tabel 4.32. Saya Merasa Sangat Senang Mengajar SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat (Y <sub>1</sub> ).....	93
Tabel 4.33. Saya Betah Mengajar Di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat Dan Berencana Terus Mengajar Sekolah Ini Untuk Waktu Lama (Y <sub>2</sub> ) .....	94
Tabel 4.34. Saya Sangat Peduli Terhadap Kemajuan Siswa/Siswi Didik Saya Di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat (Y <sub>3</sub> ).....	95
Tabel 4.35. Saya Mencintai Pekerjaan Saya Di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat Sehingga Saya Mengajar Dengan Penuh Suka Cita (Y <sub>4</sub> ).....	96
Tabel 4.36. Saya Memiliki Rasa Semangat Kerja Yang Tinggi Dalam Mengajar Sehari-Hari Di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat (Y <sub>5</sub> ).....	97
Tabel 4.37. Saya Mengajar Dengan Penuh Rasa Semangat Sehingga Tidak Merasa Lelah (Y <sub>6</sub> ) .....	98
Tabel 4.38. Saya Mengajar Dengan Sungguh-Sungguh Sehingga Para Siswa/I Memahami Apa Yang Diajarkan Dengan Baik (Y <sub>7</sub> ).....	99
Tabel 4.39. Saya Selalu Mengerjakan Tugas-Tugas Saya Sebagai Guru Dengan Sangat Baik (Y <sub>8</sub> ) .....	100
Tabel 4.40. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi (X <sub>1</sub> ).....	101
Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Gaji (X <sub>2</sub> ) .....	101
Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kondisi Kerja (X <sub>3</sub> ).....	102
Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	102

Tabel 4.44. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi ( $X_1$ ).....	104
Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Gaji ( $X_2$ ) .....	104
Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kondisi Kerja ( $X_3$ ).....	105
Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	105
Tabel 4.48. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	108
Tabel 4.49. Hasil Uji Multikolinearitas.....	109
Tabel 4.50. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	112
Tabel 4.51. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	114
Tabel 4.52. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	116
Tabel 4.53. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	118
Tabel 4.54. Hasil Uji Determinasi.....	120
Tabel 4.55. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	121



## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	47
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat .....	69
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	107
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas .....	107
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	111

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No.</b>	<b>Judul Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1:	Biodata Penulis .....	135
Lampiran 2:	Kuesioner Penelitian .....	136
Lampiran 3:	Data Hasil Penyebaran Kuesioner .....	142
Lampiran 4:	Frekuensi Data .....	145
Lampiran 5:	Uji Kualitas Data .....	155
Lampiran 6:	Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Determinasi .....	161
Lampiran 7:	Uji Kolmogorov-Smirnov .....	166
Lampiran 8:	Uji Glejser .....	167

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas.

Purwanto (2016:14) menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja di perusahaan dan dengan atasan membuat jalannya pekerjaan karyawan menjadi lebih lancar, dan karyawan mampu memberikan berbagai saran dan pendapat atau aktualisasi diri terhadap pekerjaannya. Semua pekerjaan dan kebijakan menjadi transparan yang dapat diketahui karyawan karena terjadinya komunikasi kerja yang baik sehingga hal

ini memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah komunikasi kerja karyawan di perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paripurna (2013) dan Sukarja dan Machasin (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Pada dasarnya, karyawan bekerja untuk mengharapkan gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan memenuhi kebutuhan sekunder karyawan. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tidak akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut dan mulai mencari pekerjaan yang lainnya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh besaran gaji yang diterima karyawan, tanpa gaji yang dianggap pantas oleh karyawan, maka dapat dikatakan kepuasan kerja sangat sulit terbentuk. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujati (2013) dan Akmal dan Tamini (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nitisemito (2014:183) menjelaskan bahwa kondisi kerja atau yang dikenal juga dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya dengan dengan menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan lebih baik. Hal ini dikarenakan karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja yang didapatkan karyawan sesuai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah lingkungan kerja karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013) dan Supriyadi, Priadana, dan Setia (2017) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat merupakan salah satu Sekolah Dasar milik pemerintah daerah yang berdiri pada tahun 1975 dan terletak di Kecamatan Stabar Kabupaten Langkat. SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat saat ini memiliki peserta didik dengan jumlah yang cukup besar, yaitu berjumlah 381 peserta didik dengan jumlah guru baik guru berstatus Pegawai Negeri Sipil dan guru Honorer sebanyak 40 orang guru, sehingga rasio guru dengan peserta didik sekitar 1 berbanding 9,5.

Berdasarkan observasi dan wawancara singkat yang dilakukan terhadap beberapa guru yang mengajar di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat, ditemukan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru, terutama bagi guru yang berstatus guru honorer. Keterlambatan dan kecilnya gaji yang diterima, komunikasi yang kurang baik dengan guru PNS, dan kondisi kerja yang kurang memadai membuat cukup banyak guru honorer yang tidak merasa puas

dengan pekerjaannya saat ini. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 10 orang guru SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat juga menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja guru. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	Persen	Frek	Persen
1	Guru merasa sangat senang mengajar di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat	4	40%	6	60%
2	Guru sangat mencintai pekerjaannya di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat	2	20%	8	80%
3	Guru selalu mengajar dengan penuh rasa semangat	4	40%	6	60%
4	Guru mengajar dengan sungguh-sungguh sehingga para siswa/i memahami apa yang diajarkan dengan baik	3	30%	7	70%

*Sumber: Oleh Peneliti (2021)*

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 4 orang guru yang setuju bahwa mereka merasa sangat senang mengajar di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat. Lalu hanya 2 orang guru yang setuju bahwa mereka sangat mencintai pekerjaannya di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat. Selanjutnya, hanya 4 orang guru yang setuju bahwa mereka selalu mengajar dengan penuh rasa semangat. Terakhir, hanya 3 orang guru yang setuju bahwa mereka mengajar dengan sungguh-sungguh sehingga para siswa/i memahami apa yang diajarkan dengan baik. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat yang diidentifikasi dengan guru yang tidak mencintai pekerjaannya di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.

Secara komunikasi kerja, tidak terjadinya komunikasi yang cukup baik khususnya antara guru PNS dengan guru honorer, dimana guru honorer sering dianggap berstatus lebih rendah sehingga guru PNS tidak terlalu menjaga ucapan mereka. Hal ini membuat komunikasi mereka tidak terjalin dengan baik sehingga

masing-masing guru cenderung bekerja sendiri dan tidak berkeinginan berkoordinasi dengan guru lainnya untuk bertukar materi, bahan ajar, dan lainnya untuk mempermudah pekerjaan. Selain itu, guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat juga sulit mengutarakan ide dan masukan sehingga hubungan guru dengan atasan mereka juga kurang terjalin dengan baik. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 10 orang guru SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat juga menunjukkan adanya masalah pada komunikasi kerja guru. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	Persen	Frek	Persen
1	Guru memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan guru lainnya di sekolah	4	40%	6	60%
2	Guru memahami dengan mudah segala perintah dan instruksi yang diberikan pimpinan	5	50%	5	50%
3	Guru diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan sekolah	4	40%	6	60%
4	Guru sering berkoordinasi dengan guru bidang pelajaran atau kelas lain dalam upaya mempermudah pekerjaan	3	30%	7	70%

*Sumber: Oleh Peneliti (2021)*

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 4 orang guru yang setuju bahwa mereka memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan guru lainnya di sekolah. Lalu hanya 5 orang guru yang setuju bahwa mereka memahami dengan mudah segala perintah dan instruksi yang diberikan pimpinan. Selanjutnya, hanya 4 orang guru yang setuju bahwa mereka diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan sekolah. Terakhir, hanya 3 orang guru yang setuju bahwa mereka sering berkoordinasi dengan guru bidang pelajaran atau

kelas lain dalam upaya mempermudah pekerjaan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada komunikasi kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat yang diidentifikasi dengan guru yang tidak suka berkoordinasi dengan guru bidang pelajaran atau kelas lain dalam upaya mempermudah pekerjaan.

Secara gaji, banyak guru yang diberikan gaji jauh di bawah dari upah minimum (UMR) yang seharusnya diterima terutama bagi guru honorer. Hanya guru PNS yang memiliki besaran gaji yang cukup memadai untuk mereka. Selain itu, guru honorer juga sering mengalami keterlambatan gaji karena sumber gaji mereka yang tidak tetap setiap bulannya. Hal ini membuat sebagian besar guru honorer mengeluh tidak merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Mereka juga tidak memiliki perkembangan gaji yang memadai sehingga gaji mereka sulit meningkat. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 10 orang guru SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat juga menunjukkan adanya masalah pada gaji guru. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Gaji (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	Persen	Frek	Persen
1	Guru mendapatkan gaji dengan jumlah yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya	2	20%	8	80%
2	Guru diberikan gaji dengan jumlah yang sebanding dengan kerja keras yang telah guru lakukan	3	30%	7	70%
3	Guru memiliki skema peningkatan gaji yang jelas	3	30%	7	70%
4	Guru mendapatkan gaji dari sekolah dengan tepat waktu setiap bulannya.	5	50%	5	50%

*Sumber: Oleh Peneliti (2021)*

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 2 orang guru yang setuju bahwa mereka mendapatkan gaji dengan jumlah yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Lalu



hanya 3 orang guru yang setuju bahwa mereka diberikan gaji dengan jumlah yang sebanding dengan kerja keras yang telah guru lakukan. Selanjutnya, hanya 3 orang guru yang setuju bahwa mereka memiliki skema peningkatan gaji yang jelas. Terakhir, hanya 5 orang guru yang setuju bahwa mereka mendapatkan gaji dari sekolah dengan tepat waktu setiap bulannya. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada gaji guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat yang diidentifikasi dengan guru tidak memperoleh gaji dengan besaran yang dapat mencukupi semua kebutuhannya sehari-hari

Secara lingkungan kerja, beberapa guru mengeluhkan fasilitas yang tidak lengkap sehingga membuat guru kesulitan dalam mengajar. Selain itu, cukup banyak ruangan kelas yang tidak memiliki ventilasi udara yang baik serta tidak didukung dengan kipas angin atau pendingin ruangan sehingga membuat suhu udara di kelas tidak nyaman untuk kegiatan mengajar. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 10 orang guru SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat juga menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja guru. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kondisi Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	Persen	Frek	Persen
1	Guru diberikan peralatan dan fasilitas yang lengkap oleh sekolah	3	30%	7	70%
2	Guru memiliki ruangan kelas dengan pencahayaan yang sesuai	5	50%	5	50%
3	Guru memiliki ruangan kelas dengan ventilasi udara yang baik	4	40%	6	60%
4	Guru merasa lingkungan sekolah selalu terjaga kerapian dan kebersihannya	3	30%	7	70%

*Sumber: Oleh Peneliti (2021)*

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 3 orang guru yang setuju bahwa mereka diberikan peralatan dan fasilitas yang lengkap oleh sekolah. Lalu hanya 5 orang guru yang setuju bahwa mereka memiliki ruangan kelas dengan pencahayaan yang sesuai. Selanjutnya, hanya 4 orang guru yang setuju bahwa mereka memiliki ruangan kelas dengan ventilasi udara yang baik. Terakhir, hanya 3 orang guru yang setuju bahwa mereka merasa lingkungan sekolah selalu terjaga kerapian dan kebersihannya. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada lingkungan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat yang diidentifikasi dengan guru merasa lingkungan sekolah termasuk ruangan kelas, ruang guru, dan toilet tidak terjaga kerapian dan kebersihannya.

Berdasarkan fenomena yang berhasil dikumpulkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sebenarnya pengaruh dari komunikasi, gaji, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian adalah “*Pengaruh Komunikasi, Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat*”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Guru belum melakukan berkoordinasi yang baik dan maksimal dengan guru bidang pelajaran atau kelas lain dalam upaya mempermudah pekerjaannya.
2. Guru belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan ketentuan upah minimum untuk dapat mencukupi semua kebutuhannya sehari-hari.
3. Guru belum di-*support* dengan peralatan dan kondisi kerja yang memadai untuk dapat mempermudah pekerjaan guru.

4. Guru tidak mencintai pekerjaannya di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.

## **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus untuk mencari bagaimana pengaruh dari komunikasi, gaji, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat baik secara parsial maupun simultan.
- b. Guru yang diteliti pada penelitian ini adalah guru yang berstatus Honorer.
- c. Kondisi kerja pada penelitian ini berfokus pada kondisi kerja fisik.

### **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.
- b. Apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.
- c. Apakah kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.
- d. Apakah komunikasi, gaji, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang menjadi alasan penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.
- b. Untuk mengetahui apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.
- c. Untuk mengetahui apakah kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.
- d. Untuk mengetahui apakah komunikasi, gaji, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mampu untuk membantu SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat dalam upaya peningkatan kepuasan kerja guru melalui komunikasi, gaji, dan kondisi kerja guru di sekolah. Sehingga diharapkan penelitian ini mampu menyelesaikan masalah kepuasan kerja guru di sekolah.

**b. Bagi Universitas**

Meningkatkan minat para masyarakat yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia yang secara langsung akan meningkatkan kuantitas penelitian yang dilakukan oleh masyarakat dan secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas dari penelitian yang dilakukan masyarakat dari hari demi hari. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan kontribusi Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai sumber rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

**c. Bagi Penulis**

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan. Penulis mampu mencari jawaban atas suatu masalah melalui pendekatan penelitian yang dilakukan. Penulis mampu mengembangkan pengetahuan menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

**E. Keaslian Penelitian**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh H. Sujati pada tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Gaji, Pengalaman Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar”. Terdapat beberapa perbedaan yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa hal mendasar yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini sebagai berikut:

### **1. Variabel Penelitian**

Pada penelitian terdahulu, terdapat dua buah variabel bebas yang digunakan, yaitu Gaji ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Iklim Kerja ( $X_3$ ). Penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ). Pada penelitian yang penulis lakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikat yang digunakan tetap sama dengan penelitian terdahulu, yaitu: Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

### **2. Sampel dan Populasi**

Penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi sebesar 42 orang guru, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 42 orang guru sebagai responden dikarenakan jumlah populasi yang dimiliki pada penelitian terdahulu kurang dari 100 anggota. Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki populasi sebesar 32 orang guru honorer, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yang ada, yaitu 32 orang guru honorer sebagai responden.

### **3. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian terdahulu dilakukan di tahun 2013, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada di tahun 2020.

### **4. Tempat Penelitian**

Penelitian terdahulu dilakukan di Sekolah Dasar Bandung Raya Kota Bandung, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat yang terletak di Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat.

### **5. Objek Penelitian**

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan guru di Sekolah Dasar Bandung Raya, sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan guru honorer di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Menurut Robbins (2012:99) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sutrisno (2015:74) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang karyawan harapkan.

Handoko (2013:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan

kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan sehingga setiap faktor individu karyawan terkadang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda. Menurut Mangkunegara (2016:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

##### 1) Faktor Karyawan

Yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

##### 2) Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan teori lain menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2015:82-84) terdiri dari beberapa faktor sebagai berikut:



1) Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bayaran atas apa yang dia lakukan untuk perusahaan. Besaran gaji yang mampu mencukupi kebutuhan karyawan dan dianggap layak dengan apa yang karyawan lakukan untuk karyawan akan mendorong rasa puas terhadap pekerjaannya.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5) Pengawasan

Pengawasan yang buruk yang dilakukan perusahaan mendorong terjadinya tekanan yang menurunkan rasa puas karyawan dalam bekerja akibat terlalu terkekang.

6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

#### 7) Kondisi Kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, suhu udara, pencahayaan, tata ruang, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

#### 8) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

#### 9) Disiplin Kerja

Karyawan yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk berbagai kebijakan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan lebih mudah untuk mencapai kepuasan dalam bekerja karena dengan mudah mengikuti peraturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan sehingga mematuhi peraturan tidak menjadi beban.

#### 10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

Blum dalam As'ad (2015:115-119) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

#### 1) Faktor Kepuasan Finansial

Yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

#### 2) Faktor Kepuasan Fisik

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

#### 3) Faktor Kepuasan Sosial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

#### 4) Faktor Kepuasan Psikologi

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

### **c. Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016:117), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

#### 1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yuk yang mengatakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

#### 2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.

#### 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

#### 4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak

ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

#### 5) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg 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 memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah:

##### 1) Menyenangi Pekerjaannya

Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangkan apa yang dikerjakan di perusahaan.

##### 2) Mencintai Pekerjaannya

Karyawan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya

upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, di mana pun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

### 3) Moral Kerja

Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan yang ada.

### 4) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

## 2. Komunikasi

### a. Pengertian Komunikasi

Purwanto (2016:14) menjelaskan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Proses komunikasi itu sering dianggap sebagai akar dari semua persoalan-persoalan yang timbul di dalam berorganisasi. Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal.

Di dalam dunia praktis, juga mengenal komunikasi antar pribadi (*interpersonal communications*) dan komunikasi lintas budaya (*intercultural/cross-cultural communications*), selain komunikasi bisnis (*business communications*). Komunikasi bisnis, komunikasi antar pribadi maupun komunikasi lintas budaya merupakan bentuk komunikasi yang masing-masing memiliki karakter yang berbeda dari yang lainnya.

Komunikasi antar pribadi merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Peran antar pribadi menunjukkan bahwa seorang manajer harus mampu memerankan dirinya sebagai seorang tokoh figur (*figurehead role*), pemimpin (*leader role*), dan penghubung (*liaison role*). Komunikasi lintas budaya merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih, yang masing-masing memiliki budaya yang berbeda karena perbedaan geografis tempat tinggal. Komunikasi bisnis adalah komunikasi yang digunakan dalam dunia bisnis yang mencakup berbagai macam bentuk komunikasi, baik komunikasi verbal maupun komunikasi nonverbal untuk mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2016:15).

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan-ketrampilan tertentu (membaca, menulis,

mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti (Purwanto, 2016:13).

Arti atau makna simbol di sini tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan sehingga ada umpan balik (*feedback*) bagi komunikan setelah mendapatkan pesan. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai, apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol. Menurut Canggra (2015:4) komunikasi diartikan sebagai salah satu aktifitas yang fundamental dalam kehidupan umat manusia yang dimana merupakan penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun alat komunikasi.

Menurut Komala (2014:9) “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain “. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi seseorang mengirimkan dan menerima berita sangat tergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain).



Komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang biasa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi. (Purwanto, 2016:20).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi pada penelitian ini adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku/tindakan.

#### **b. Tujuan Komunikasi**

Tujuan komunikasi adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara dan sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Effendy (2016:27) ada tiga tujuan komunikasi yaitu:

- 1) Mengubah sikap (*to change the attitude*), yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
- 2) Mengubah pendapat atau opini (*to change the behavior*), yaitu perilaku individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima, sehingga informasi ini menjadi berpengaruh terhadap sikap dari individu tersebut.
- 3) Mengubah masyarakat (*to change the society*), yaitu tingkat sosial individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.

### c. Proses Komunikasi

Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas. Informasi harus dikomunikasikan kepada para manajer agar mereka mempunyai dasar perencanaan, rencana-rencana harus di komunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan. Pengarahan mengharuskan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Purwanto (2016:11), pada prinsipnya dalam proses komunikasi memiliki 6 (enam) tahapan yaitu:

#### 1) Pengiriman Mempunyai Satu Ide atau Gagasan

Sebelum proses penyampaian pesan dilakukan, maka pengirim pesan harus menyiapkan ide atau gagasan apa yang ingin di sampaikan pada pihak lain. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber, ide yang diolah dalam bentuk pengirim di saring dan disusun kedalam suatu memori dalam pikiran orang yang memiliki mental yang berbeda. Hal ini disebabkan karena penyerapan berbagai informasi dan pengalaman berbeda-beda pada setiap individu. Hal ini juga dapat mengakibatkan terjadinya perbedaan pemahaman dari masing-masing individu atas suatu ide atau gagasan yang diduplikatnya

#### 2) Pengirim Mengubah Ide Menjadi suatu Pesan

Pada proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Agar ide dapat diterima dan dimengerti dengan sempurna pengirim pesan harus memperhatikan subjek apa yang ingin disampaikan, maksud (tujuan), penerima pesan, gaya persona dan latar belakang budaya.

### 3) Pengirim Menyampaikan Pesan

Pada saat menyampaikan pesan dapat digunakan berbagai saluran. Biasanya rangkaian komunikasi yang dilakukan relatif pendek, namun ada juga yang cukup panjang. Hal ini akan berpengaruh terhadap efektifitas penyampaian pesan. Ketika penyampaian pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media tulis maupun lisan.

### 4) Penerima Menerima Pesan

Komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan suatu pesan dan penerima menerima pesan.

### 5) Penerima Menafsirkan Pesan

Setelah penerima menerima pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah di mengerti dan tersimpan dalam benak penerima pesan. Selanjutnya pesan baru bisa di tafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim.

### 6) Penerima Memberi Tanggapan dan Umpan Balik ke Pengirim

Setelah menerima pesan, penerima akan memberikan tanggapan dengan cara tertentu dan akan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan oleh penerima pesan beraneka ragam, hal ini tergantung pesan yang diterimanya. Umpan balik memegang peranan penting dalam proses komunikasi karena ia memberi kemungkinan bagi pengirim untuk menilai efektifitas suatu pesan. Di samping itu, adanya umpan balik dapat menunjukkan adanya penghambat komunikasi,

misalnya perbedaan latar belakang, atau perbedaan penafsiran kata-kata.

#### **d. Saluran Komunikasi Dalam Organisasi**

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arrah dasar gerakannya yang tampak dengan terbentuknya saluran-saluran komunikasi. Adapun saluran-saluran komunikasi formal yang biasa terdapat dalam organisasi adalah:

##### 1) Berdasarkan Arah Komunikasi

###### a) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai rantai perintah. Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*) di mulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai karyawan ini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/sasaran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi sehingga anggota organisasi secara bersama-sama dapat berusaha untuk menjalankan tugas tersebut dengan baik.

Berita-berita ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lain, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi. Dan manajemen seharusnya tidak memusatkan perhatiannya pada usaha komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

Komunikasi ke atas (*Upward Communication*) alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi, yaitu bagian pabrik, ke manajer produksi, dan akhirnya ke manajer umum. Tipe komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen atas.

b) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini:

- (1) Komunikasi di antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi
- (2) Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang untuk mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal, selain membantu koordinasi kegiatan-kegiatan horizontal, komunikasi tipe ini juga menghindarkan prosedur pemecahan yang lambat.

c) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering

terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia ini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

2) Berdasarkan Cara Penyampaiannya

a) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal ialah komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun tulisan. Komunikasi lisan adalah komunikasi melalui ucapan kata-kata atau kalimat meliputi apa yang dikatakan dan bagaimana mengatakannya yang bersifat tatap muka (*face to face communication*) atau tidak tatap muka. Komunikasi tertulis adalah komunikasi dengan mempergunakan rangkaian kata-kata atau kalimat, kode-kode (yang mengandung arti) tertulis yang dapat dimengerti pihak lain.

b) Komunikasi Non-Verbal

Komunikasi non-verbal ialah komunikasi yang diekspresikan dalam bentuk bahasa isyarat atau simbol. Media yang dipergunakan ialah ekspresi, gerak isyarat, gerak dan posisi badan, yang disebut dengan bahasa badan (*language body*) yang menyatakan sikap dan perasaan seseorang.

**e. Unsur-unsur Komunikasi**

Menurut Effendy (2016:10) komunikasi meliputi lima unsur sehingga dapat dilancarkan secara efektif, diantaranya:

### 1) Komunikator

Komunikator adalah seorang pencipta pesan sebagai suatu titik permulaan dan penginisiatifan dalam proses kegiatan komunikasi. Untuk melaksanakan komunikasi yang efektif terdapat dua faktor yang paling penting dalam diri komunikator yang harus diperhatikan, yaitu daya tarik komunikator (*source attractiveness*) dan kredibilitas sumber atau kepercayaan komunikan kepada komunikator.

### 2) Pesan Komunikasi

Pesan komunikasi merupakan suatu informasi/ isi pernyataan dalam bentuk bahasa, kode, maupun lambang. Pesan komunikasi terdiri atas isi pesan dan lambang/symbol. Isi pesan adalah materi atau bahan yang dipilih oleh sumber (komunikator) untuk menyampaikan maksudnya. Lambang pesan adalah simbol yang dipergunakan untuk menyampaikan isi komunikasi, diantaranya bahasa, gambar, dan warna.

### 3) Media Komunikasi

Media adalah alat untuk sarana yang dipergunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan berupa surat, papan pengumuman, telepon, surat kabar, majalah, film, fax, radio, email dan sebagainya. Dalam berkomunikasi antar hubungan manusia di suatu organisasi, terdapat dua pembagian media yang dapat dipergunakan, yaitu media pribadi dan media antar kelompok.

### 4) Media antar Pribadi

Media yang dapat digunakan untuk hubungan perorangan (antar pribadi) ialah sebagaimana media berkomunikasi seperti: telepon, surat

kabar, majalah, fax, email dan sebagainya. Akan tetap kurir (utusan) juga bisa dimasukkan kedalam salah satu media antar pribadi.

#### 5) Media Kelompok

Media kelompok pada aktivitas komunikasi yang melibatkan hubungan *audience* lebih dari 15 orang maka media komunikasi yang digunakan adalah media kelompok berupa rapat, brifing, seminar, dan konferensi pers.

#### 6) Komunikan

Komunikan adalah orang yang dituju, pihak penjawab atau penerima berita dari komunikator dengan berbagai tujuan.

#### 7) Efek

Pemberi tanggapan atau dampak yang ditimbulkan oleh komunikasi dimana berasal dari komunikan.

### **f. Indikator Komunikasi**

Pada penelitian ini indikator pengukuran komunikasi di ambil dari indikator yang digunakan oleh Purwanto (2016:18), dimana indikator-indikatornya sebagai berikut:

#### 1) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. Komunikasi yang terjadi dapat berupa pertukaran informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama, komunikasi pada rapat, atau koordinasi pada suatu pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama (simultan).



## 2) Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah

Komunikasi vertikal atas ke bawah adalah komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) yakni dapat berupa merupakan perintah dapat dimengerti, prosedur, teguran yang diberikan jelas, dan pujian.

## 3) Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah

Komunikasi vertikal bawah ke atas adalah komunikasi secara timbal balik dari bawah ke atas berupa jalur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer), yaitu dapat berupa saran yang dapat diterima, dan laporan pekerjaan.

## 4) Komunikasi Diagonal

Merupakan komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak memiliki kewenangan secara langsung. Komunikasi ini digunakan dalam hubungan kerja untuk koordinasi dan konsultasi kegiatan operasional dalam organisasi. Komunikasi ini dapat berupa informasi yang diterima dengan cepat, hubungan atau koordinasi antar divisi atau bagian lain.

# 3. Gaji

## a. Pengertian Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Umar (2015:34) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik

kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Senada dengan hal tersebut, Hariandja (2015:34), menjelaskan bahwa gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji yang diberikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

#### **b. Teori Pengupahan**

Teori pengupahan adalah suatu ilmu yang mempelajari cara penentuan dan perubahan bentuk upah yang ditetapkan. Para pakar mencoba menguraikan teori pengupahan dengan asumsinya masing-masing bahwa upah merupakan fungsi dari berbagai faktor untuk merumuskan sistem yang digunakan dalam suatu organisasi. Menurut Sihotang (2015:223-225) terdapat beberapa teori tentang pengupahan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu:

##### 1) Teori Pengupahan dengan Dasar Hukum Penawaran dan Permintaan

Adam Smith tahun 1723 – 1790 yang bertitik tolak dari hukum penawaran dan permintaan pada pasar sempurna dan mobilitas tenaga kerja secara sempurna. Dalam arti bila upah di sektor industri jauh lebih tinggi dari upah di sektor pertanian, maka sebagian pekerja akan pindah

dari pertanian ke sektor industri agar memperoleh upah yang lebih besar.

## 2) Teori Upah Substansi

Ricardo (1772-1823) seorang ahli ekonomi klasik dari Inggris menciptakan teori upah substansi dengan memanfaatkan teori hukum penawaran dan permintaan Adam Smith. Menurut Teori Ricardo, jika upah buruh/ pekerja suatu waktu cukup tinggi, maka para pekerja itu akan cenderung melakukan pesta pernikahan karena upahnya cukup untuk menyediakan mas kawin dan pesta perkawinan. Akibatnya semakin tinggi tingkat kelahiran dan selanjutnya semakin meningkat juga pertumbuhan angkatan kerja yang mencari lapangan pekerjaan dan bersedia kerja walaupun upahnya ditekan serendah mungkin oleh pengusaha sampai ke tingkat substansi.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa upah akan naik turun dan berkisar di atas dan di bawah upah substansi itu. Bahkan Ricardo telah sampai berani berkesimpulan bahwa sudah merupakan takdir Tuhan jika nasib pekerja itu tidak akan pernah jadi kaya karena mereka telah ditakdirkan hidup miskin di dunia ini, sedangkan majikan sudah takdir Tuhan juga menjadi majikan dan orang kaya selama hidup di dunia.

## 3) Teori Dana Tetap Untuk Upah

Seorang ahli ekonomi Inggris yang bernama John Stuard Mill (1803-1873) berpendapat bahwa pada setiap negara terdapat dana yang

terbatas untuk upah. Dana untuk upah merupakan bagian dari dana masyarakat yang dihimpun dari tabungan.

4) Teori Produktivitas Marginal

Teori ini didasarkan pada penurunan biaya marginal tenaga kerja, biaya tenaga kerja untuk produk marginal ke-10 lebih kecil dari biaya tenaga kerja untuk produk marginal ke-9, dan begitu seterusnya.

5) Teori Pengupahan dengan Pendistribusian Pendapatan Nasional

Teori Pendistribusian Pendapatan Nasional ini dikembangkan oleh David Ricardo beserta Robert Malthus pada tahun 1800 – 1830.

6) Teori Investasi Sumber Daya Manusia

Teori ini mendasarkan asumsinya bahwa setiap tambahan investasi terhadap sumber daya manusianya dalam pendidikan, pelatihan pengalaman kerja, gizi dan kesehatan akan menambah kemampuan berproduksi dari orang yang bersangkutan, sedangkan upah merupakan imbalan atas nilai produk yang dihasilkan oleh seseorang pekerja.

7) Teori Upah Kontekstual

Tingkat upah pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a) Kondisi perusahaan itu sendiri,
- b) Faktor sosial masyarakatnya,
- c) Kualitas produknya,
- d) Teknologi yang diterapkan di perusahaan, yang dipengaruhi oleh kualitas dan produktivitas sumber daya manusia,
- e) Tingkat upah di perusahaan lain yang sejenis,

- f) Manajemen pimpinan perusahaan lain yang sejenis,
- g) Tingkat manajemen pimpinan perusahaan, dan sebagainya.

Dari teori-teori tersebut di atas dapat kita ambil suatu kesimpulan bahwa tingkat upah di perusahaan – perusahaan ternyata tidak dapat kita sama ratakan secara keseluruhan.

### **c. Manfaat Gaji**

Menurut Moekijat (2012:87) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

- 1) Aspek Pemberi Kerja (Majikan) Adalah Manajer.

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

- 2) Aspek Penerima Kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

### **d. Indikator Gaji**

Handoko (2013:14) menjelaskan bahwa indikator pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur gaji adalah sebagai berikut:

1) Besar Gaji

Pendapat karyawan mengenai besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setiap satuan waktunya saat gajian.

2) Kesesuaian Gaji

Besar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga yang dikeluarkan karyawan serta sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

3) Peningkatan Gaji

Skema peningkatan atau kenaikan besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

4) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan pada karyawan setiap satuan waktu tertentu.

#### **4. Kondisi Kerja**

##### **a. Pengertian Kondisi Kerja**

Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja dan *output* perusahaan dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja buruk maka kepuasan karyawan akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan *output*-nya terhadap perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Komarudin (2001:87) bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa kondisi kerja adalah keadaan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kondisi kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, dan kejelasan tugas serta tanggung jawab.

Sarwoto (2015:18) menyatakan suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi (kondisi kerja) yang baik dan penting untuk didiskusikan secara bersama. Dengan demikian kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, dan kejelasan tugas serta tanggung jawab. Oleh karena itu, lingkungan kerja berkaitan erat dengan lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2014:183) kondisi kerja atau lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Tetapi kondisi kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembap dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kondisi kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.



## **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kondisi Kerja**

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya menurut Mangkunegara (2016:87) faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja, dapat dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu kondisi kerja yang menyangkut:

### 1) Kondisi Fisik Kerja

Yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan.

### 2) Kondisi Psikologis Kerja

Yang dimaksud adalah keadaan yang mempengaruhi psikologis karyawan, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja.

### 3) Kondisi temporer kerja

Yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shift kerja.

Menurut Ahyari (2011:63) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja adalah kegiatan pengaturan kerja yang mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan ditempat kerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan

## **c. Indikator Kondisi Kerja**

Menurut Nitisemito (2014:186), indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut:

## 1) Fasilitas

Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.

## 2) Pencahayaan

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.

## 3) Suhu Udara

Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

## 4) Tata Ruang

Tata ruang adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

## B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

**Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
1	Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri (2013)	Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin	Kondisi Kerja, Motivasi, Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kondisi kerja, variabel motivasi dan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sambungan Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
2	Moch. Fachri Supriyadi, Sidik Priadana, dan Bayu Indra Setia (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun	Kompensasi dan Kondisi Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil dari analisis verifikasi menunjukkan bahwa kompensasi dan kondisi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,9%. Secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 35,4% dan pengaruh kondisi kerja sebesar 31,5%.
3	Izaz Dany Afianto, Hamidah Nayati Utami. (2017).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)	Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja, (2) Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan kerja, (3) Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan kerja, (4) Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, (5) Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4	I Gede Diatmika Paripurna (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kepemimpinan, Kondisi Kerja Dan Komunikasi	Kepuasan Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kondisi kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sambungan Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
5	Rahmat Sukarja dan Machasin (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau	Kepemimpinan dan Komunikasi	Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, hasilnya adalah sebagai berikut, yaitu: bahwa faktor kepemimpinan dan komunikasi secara simultan dan parsial langsung dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut ditemukan bahwa faktor kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	H. Sujati (2013)	Pengaruh Gaji, Pengalaman Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar	Gaji, Pengalaman Kerja, dan Iklim Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sementara itu, tingkat gaji dan iklim kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru
7	Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini (2015)	Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan	Gaji	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari gaji terhadap kepuasan kerja karyawan Gaya Makmur Mobil Medan
8	Raja Devi Ramadanita dan Kasmiruddin (2018)	Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Gaji dan Kondisi Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

**Sambungan Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
9	Heru Kuncorowati dan Heru Noor Rokhmawati. (2018)	<i>The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Satisfaction (A Case Study of Employee Satisfaction of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia).</i>	<i>Communication and Work Discipline</i>	<i>Employee Satisfaction</i>	Regresi Linear Berganda	<i>According to the research result and the description of the displayed data, communication and work discipline had significant influence on employee performance both simultaneously and partially. Communication and work discipline simultaneously had significant influence on the employee performance</i>
10	Azadeh Tourani dan Sadegh Rast (2012)	<i>Effect of Employees' Communication and Participation on Employees' Job Satisfaction An Empirical Study on Airline Companies in Iran</i>	<i>Communication and Participation</i>	<i>Job Satisfaction:</i>	Regresi Linear Berganda	<i>employees' participation and communication have significant and positive effect on employees' job satisfaction. Finally the article gives some suggestions on how to improve employees' job satisfaction through participation and communication.</i>
11	Shuja Iqbal, Li Guohao and Shamim Akhtar (2017)	<i>Effects of Job Organizational Culture, Benefits, Salary on Job Satisfaction Ultimately Affecting Employee Retention</i>	<i>Job Organizational Culture, Benefits, Salary</i>	<i>Job Satisfaction</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Benefits and salary are also strong determinant of employee retention at organization. There is a significant relationship between rewards offered by a firm and employee satisfaction for the employees to work for the organizations for longer time duration.</i>

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2021)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel dalam penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel

terikat. Balitbangkes dalam Rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

### **1. Hubungan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Purwanto (2016:14) menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja di perusahaan dan dengan atasan membuat jalannya pekerjaan karyawan menjadi lebih lancar, dan karyawan mampu memberikan berbagai saran dan pendapat atau aktualisasi diri terhadap pekerjaannya. Semua pekerjaan dan kebijakan menjadi transparan yang dapat diketahui karyawan karena terjadinya komunikasi kerja yang baik sehingga hal ini memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah komunikasi kerja karyawan di perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paripurna (2013) dan Sukarja dan Machasin (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2. Hubungan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja**

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Pada dasarnya, karyawan bekerja untuk mengharapkan gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan memenuhi kebutuhan sekunder karyawan. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tidak akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut dan mulai mencari pekerjaan yang lainnya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh besaran gaji yang diterima karyawan, tanpa gaji yang dianggap pantas oleh karyawan, maka dapat dikatakan kepuasan kerja sangat sulit terbentuk. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujati (2013) dan Akmal dan Tamini (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **3. Hubungan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan kondisi kerja dapat memicu loyalitas

karyawan, dimana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan kondisi kerja mereka. Kondisi kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta kondisi kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti senyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain karena merasa puas telah bekerja di perusahaan.

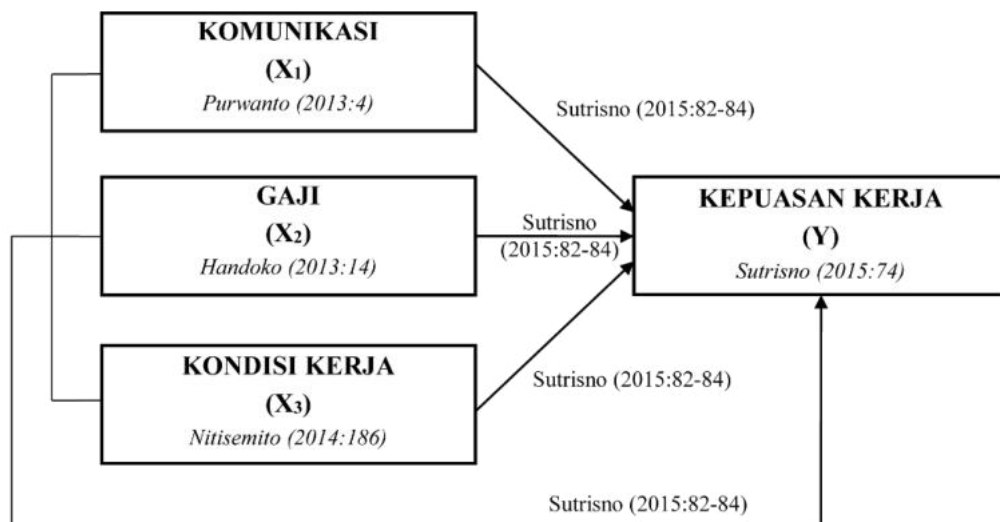
Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah keadaan atau kondisi kerja karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013) dan Supriyadi, Priadana, dan Setia (2017) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4. Hubungan Komunikasi, Gaji, dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2015:82-84) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas.



Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dan didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dibentuk hubungan antara komunikasi, gaji, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

*Sumber: Oleh Penulis (2021)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Manullang dan Pakpahan, 2014:61).

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian,

belum jawaban empirik. Hipotesis diambil berdasarkan analisis teori dan berbagai penelitian terkait yang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H<sub>1</sub> Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.
- H<sub>2</sub> Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.
- H<sub>3</sub> Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.
- H<sub>4</sub> Komunikasi, gaji, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat yang berlokasi di Jalan Paya Mabar Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat.

##### 2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan rencana kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Observasi Awal	■	■	■	■																						
2	Pengajuan Judul					■																					
3	Penulisan Proposal									■	■	■	■														
4	Seminar Proposal												■														
5	Persiapan instrumen penelitian												■														
6	Pengumpulan data												■	■													
7	Pengolahan data																■										
8	Analisis dan evaluasi																	■	■	■	■						
9	Penulisan laporan																					■	■	■	■		
10	Sidang Meja Hijau																										■

Sumber: Oleh Penulis (2021)

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Sugiyono (2016:115) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat memiliki komposisi guru sebanyak 21 orang guru PNS dan 32 orang guru honorer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru honorer yang bekerja di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat yang berjumlah 32 orang guru honorer.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:116) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2016:116) berpendapat bahwa penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dengan teknik *sampling* jenuh. Oleh karena itu, jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 32 orang guru honorer.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Skala yang digunakan dalam pengambilan jawaban responden menggunakan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan mengambil data

jenis primer dan menggunakan metode kuesioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiono, 2016:47).

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

#### **a. Variabel Dependen (Y)**

Manulang dan Pakpahan (2014:36) mengemukakan bahwa variabel terikat atau variabel dependen adalah yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Sehingga variabel terikat nilainya tergantung pada variabel lain, di mana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

#### **b. Variabel Independen (X)**

Manulang dan Pakpahan (2014:36) menjelaskan bahwa variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sehingga variabel bebas menjadi sesuatu yang mempengaruhi perubahan nilai dari variabel terikat. Karena variabel bebas mempengaruhi perubahan variabel terikat, maka variabel bebas dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Variabel independen (X) dalam penelitian ini:

- 1) Komunikasi ( $X_1$ )
- 2) Gaji ( $X_2$ )
- 3) Kondisi Kerja ( $X_3$ )

## 2. Definisi Operasional

Sugiyono (2016:134) menjelaskan definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di kondisi kerja.  Purwanto (2016:14)	1. Komunikasi Horizontal 2. Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah 3. Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas 4. Komunikasi Diagonal  Purwanto (2016:18)	1. Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. 2. Komunikasi vertikal atas ke bawah adalah komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) 3. Komunikasi vertikal bawah ke atas adalah komunikasi secara timbal balik dari bawah ke atas berupa jalur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah menuju ke atas. 4. Merupakan komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak memiliki kewenangan secara langsung.	Likert
2	Gaji (X <sub>3</sub> )	Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.  Handoko (2013:12)	1. Besar Gaji 2. Kesesuaian Gaji 3. Peningkatan Gaji 4. Ketepatan Waktu  Handoko (2013:14)	1. Pendapat karyawan mengenai besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan setiap satuan waktunya saat gajian. 2. Besar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga yang dikeluarkan karyawan serta sesuai dengan undang-undang yang berlaku. 3. Skema peningkatan atau kenaikan besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. 4. Ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan pada karyawan setiap satuan waktu tertentu.	Likert

**Sambungan Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
3	Kondisi Kerja ( $X_2$ )	Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.  Nitisemito (2014:183)	1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu udara 4. Tata ruangan  Nitisemito (2014:186)	1. Perusahaan tidak memberikan fasilitas yang benar-benar lengkap sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan. 2. Perusahaan tidak memiliki pencahayaan yang sesuai kebutuhan pegawai untuk setiap ruangan. 3. Perusahaan tidak memiliki pendingin ruangan yang mampu bekerja dengan baik di setiap ruangan. 4. Pegawai tidak memiliki tata ruangan yang benar-benar nyaman.	<i>Likert</i>
4	Kepuasan Kerja (Y)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.  Hasibuan (2017:199)	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Prestasi Kerja  Hasibuan (2017:202)	1. Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangkan apa yang dikerjakan di perusahaan. 2. Karyawan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas 3. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu	<i>Likert</i>

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2021)

### E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:168) mengemukakan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *Likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert***

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk



dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

## **G. Teknik Analisa Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Rusiadi (2016:106-107) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Sujarweni (2016:186) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir

pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Rusiadi (2016:113) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan membandingkan dengan  $r_{kritis}$  yang bernilai 0,30. Sehingga jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$  maka butir pertanyaan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{kritis}$  maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Rusiadi (2016:107) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) mengemukakan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70.

Tetapi Rusiadi (2016:115) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%. Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien yang dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

### **a. Uji Normalitas**

Rusiadi (2016:268) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang terdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghozali (2011:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Histogram

Rusiadi (2016:150) mengemukakan bahwa untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Jika grafik histogram menunjukkan kecembungan di tengah dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka data disimpulkan telah normal. Grafik histogram menempatkan gambar variabel bebas sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis histogram: Rusiadi (2016:150)

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal
- b) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal
- c) Jika garis berbentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal

## 2) Analisis *Normal Probability Plot* (P-P Plot)

Normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. *Normal probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari hasil distribusi normal. Distribusi digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke atas kanan. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*, Rusiadi (2016:151). Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi (2016:151)

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

## 3) Analisa Kolmogorov-Smirnov Test

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal,

- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah Multikolinearitas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154)

Sujarweni, 2016:230-231) menjelaskan uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolinieritas yaitu: (Rusiadi:2016:154)

- 1) *Tolerance value*  $< 0,1$  dan  $VIF > 10$  artinya memiliki masalah Multikolinearitas
- 2) *Tolerance value*  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$  artinya tidak memiliki masalah Multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana  $R_j^2$  = nilai determinasi dari regresi.

Nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left( \frac{1}{Tolerance} \right)$$

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau Homokedastisitas (Rusiadi, 2016:157).

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa deteksi Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala Heteroskedastisitas. Rusiadi (2016:287) mengemukakan bahwa heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual*

nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut Homoskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi Heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pendekatan statistik uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara memprediksi menggunakan uji Glejser. Menurut Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas, melalui metode park Glejser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur Heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi dari seluruh variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi seluruh variabel bebas



terhadap variabel terikat. Uji Glejser memiliki aturan pengambilan keputusan sebagai berikut: Rusiadi (2016:158)

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

### 3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:142)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel Terikat Kepuasan Kerja

$\alpha$  = Konstanta Variabel Terikat

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda Komunikasi

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda Gaji

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda Kondisi Kerja

$X_1$  = Variabel Bebas Komunikasi

$X_2$  = Variabel Bebas Gaji

$X_3$  = Variabel Bebas Kondisi Kerja

$\epsilon$  = *Error term*

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(k - 1)}{(1 - R^2)(n - k)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1)  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja ( $Y$ ).
- 2)  $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 5\%$ .
- 2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 5\%$ .

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

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

Keterangan :

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t$  tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2)  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- 1)  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t > 0,05$ .
- 2)  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t < 0,05$ .

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tetapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: Sugiyono (2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

$r^2$  = Koefisien Determinan

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi *product Moment* sebagai berikut: Sugiyono (2016:285)

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *product moment*

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi  $-1$  atau  $= -1$ , maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Cara untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan  $x$  terhadap  $y$ , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

**Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel  $X$  terhadap  $Y$ , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

$D$  = Nilai Koefisien Determinasi dalam persen (%)

$R^2$  = Koefisien Korelasi yang Dikuadratkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

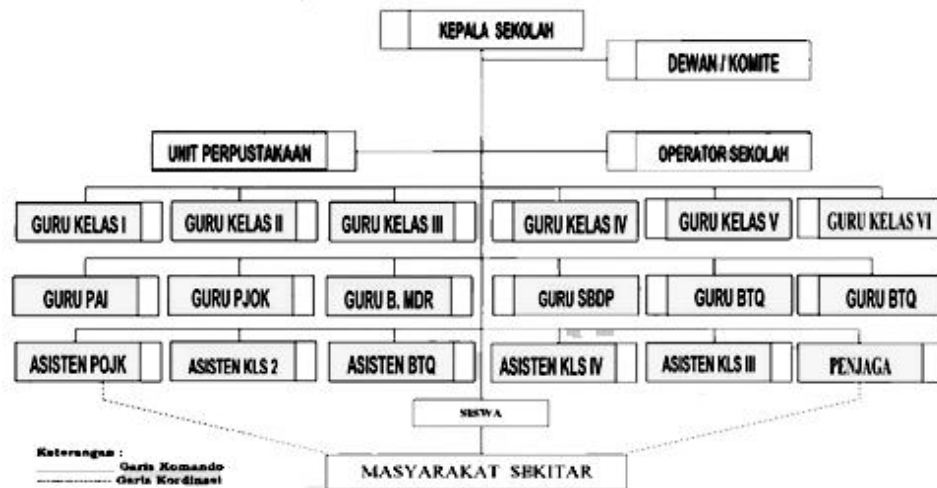
###### **a. Sejarah SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat**

SDN 053974 Paya Mabar adalah Sekolah Dasar (SD) Negeri yang berlokasi di Propinsi Sumatera Utara Kabupaten Kab. Langkat dengan alamat Paya Mabar Bantan. SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat merupakan salah satu Sekolah Dasar milik pemerintah daerah yang berdiri pada tahun 1975 dan terletak di Kecamatan Stabar Kabupaten Langkat. SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat saat ini memiliki peserta didik dengan jumlah yang cukup besar, yaitu berjumlah 381 peserta didik dengan jumlah guru baik guru berstatus Pegawai Negeri Sipil dan guru Honorer sebanyak 40 orang guru, sehingga rasio guru dengan peserta didik sekitar 1 berbanding 9,5.

SDN 053974 Paya Mabar didirikan berdasarkan kebutuhan sarana pendidikan di wilayah Kecamatan Stabar Kabupaten Langkat untuk anak-anak tingkat dasar yang pada waktu itu masih kurang. Hal ini membuat anak-anak menempuh pendidikan sekolah dasar dengan jarak yang sangat jauh. Dengan didirikannya SDN 053974 Paya Mabar anak-anak di sekitar sekolah tidak perlu lagi menempuh jarak yang jauh untuk melakukan aktifitas pembelajaran di sekolah. SDN 053974 Paya Mabar memiliki visi dan misi menjadi sekolah yang unggul dapat tercapaian dengan baik, efektif dan efisien.

## b. Struktur Organisasi SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat

Struktur Organisasi dari SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.2. Struktur Organisasi SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat**

*Sumber: SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat (2021)*

## 2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 32 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui Frekuensi dari responden yang terdiri dari:

### a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
Pria	9	28,1
Wanita	23	71,9
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100.0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 32 responden, 9 orang responden (28,1%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 23 orang responden (71,9%) adalah wanita. Sehingga mayoritas responden adalah berjenis kelamin wanita.

#### b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden**

Usia Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
≤ 20 Tahun	0	0,0
21-25 Tahun	11	34,4
26-30 Tahun	10	31,3
31-35 Tahun	6	18,8
36-40 Tahun	4	12,5
41-45 Tahun	1	3,1
46 - 50 Tahun	0	0,0
> 50 Tahun	0	0,0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100.0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 32 responden, tidak terdapat responden (0,0%) yang berusia kurang dari 21 tahun, 11 orang responden (34,4%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 10 orang responden (31,3%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 6 orang responden (18,8%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 4 orang responden (12,5%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, sisanya 1 orang responden (3,1%) berusia di antara 41-45 tahun, dan tidak seorangpun responden (0,0%) yang berusia di antara 46-50 tahun, dan di atas 50 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berusia di antara 21-25 tahun.



### c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden**

<b>Pendidikan Terakhir Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
SMA/SMK	7	21,9
D3	3	9,4
S1	22	68,8
S2	0	0,0
S3	0	0,0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100.0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 32 responden, 7 orang responden (21,9%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 3 orang responden (9,4%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 22 orang responden (68,8%) berpendidikan terakhir S1, dan tidak seorang pun responden yang berpendidikan terakhir S2 atau S3. Sehingga mayoritas dari responden berpendidikan terakhir S1. Adanya tamatan SMA/SMK karena sekolah mengizinkan mahasiswa yang tamatan SMA/SMK dan sedang kuliah jurusan pendidikan untuk menjadi guru honorer.

### d. Masa Bekerja Responden

Frekuensi data dari karakteristik masa bekerja responden di perusahaan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden**

<b>Masa Bekerja</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
< 1 Tahun	3	9,4
1 - 2 Tahun	9	28,1
2 - 3 Tahun	9	28,1
3 - 4 Tahun	5	15,6
4 - 5 Tahun	4	12,5
> 5 Tahun	2	6,3
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100.0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 32 responden, terdapat 3 orang responden (9,4%) telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, 9 orang responden (28,1%) telah bekerja selama 1 sampai 2 tahun, 9 orang responden (28,1%) telah bekerja selama 2 sampai 3 tahun, 5 orang responden (15,6%) telah bekerja selama 3 sampai 4 tahun, 4 orang responden (12,5%) telah bekerja selama 4 sampai 5 tahun, dan sisanya 2 orang responden (6,3%) telah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini telah bekerja selama 1-3 tahun.

#### e. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Frekuensi Status Pernikahan Responden**

Status Pernikahan		
Karakteristik	Frekuensi	%
Gadis/Lajang	13	40,6
Menikah	19	59,4
Janda/Duda	0	0,0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100.0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 32 responden, terdapat 13 orang responden (40,6%) yang berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 19 orang responden (59,4%) yang telah menikah, dan tidak seorang pun responden (0,0%) yang berstatus janda/duda. Sehingga sebagian besar responden pada penelitian ini telah menikah.

### 3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

**Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan**

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Ragu-ragu	(R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

Sedangkan untuk kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono (2016:216)*

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pertanyaan. Oleh karena itu, setiap pertanyaan memiliki frekuensi jawaban yang diperoleh dari responden. Berikut adalah Frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

**a. Komunikasi ( $X_1$ )**

Indikator dalam komunikasi terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: komunikasi horizontal, komunikasi vertikal atas ke bawah, komunikasi vertikal bawah ke atas, dan komunikasi diagonal.

**1) Komunikasi Horizontal**

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan  $X_{11}$ , dan pertanyaan  $X_{12}$ . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{31}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8. Saya Memiliki Komunikasi Yang Baik Dengan Sesama Rekan Guru Lainnya Di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat (X<sub>11</sub>)**

Pernyataan X <sub>11</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	6,3
	Ragu-Ragu	4	12,5	12,5	18,8
	Setuju	15	46,9	46,9	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0625</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>11</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0625 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan guru lainnya di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>12</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9. Saya Sering Bertukar Pikiran Mengenai Cara Mengajar Yang Baik Dengan Rekan Guru Lainnya (X<sub>12</sub>)**

Pernyataan X <sub>12</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Ragu-Ragu	5	15,6	15,6	18,8
	Setuju	14	43,8	43,8	62,5
	Sangat Setuju	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1563</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>12</sub> dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1563 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru sering bertukar pikiran mengenai cara mengajar yang baik dengan rekan guru lainnya.

## 2) Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X<sub>13</sub>, dan pertanyaan X<sub>14</sub>. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>13</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10. Saya Melihat Bahwa Kepala Sekolah Tidak Menegur Guru Yang Melakukan Kesalahan Dengan Kasar (X<sub>13</sub>)**

		Pernyataan X <sub>13</sub>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Ragu-Ragu	9	28,1	28,1	31,3
	Setuju	9	28,1	28,1	59,4
	Sangat Setuju	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0625</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 9 orang responden (28,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 13 orang responden (40,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>13</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0625 yang menunjukkan

jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru melihat bahwa kepala sekolah tidak menegur guru yang melakukan kesalahan dengan kasar.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{14}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11. Saya Memahami Dengan Mudah Segala Perintah Dan Instruksi Yang Diberikan Pimpinan ( $X_{14}$ )**

Pernyataan $X_{14}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Ragu-Ragu	3	9,4	9,4	18,8
	Setuju	15	46,9	46,9	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0313</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{14}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru memahami dengan mudah segala perintah dan instruksi yang diberikan pimpinan.

### 3) Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan  $X_{15}$  dan pertanyaan  $X_{16}$ . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden

yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{15}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12. Saya Diberikan Kesempatan Oleh Kepala Sekolah Untuk Memberikan Masukan, Ide, Atau Tanggapan Untuk Kemajuan Sekolah ( $X_{15}$ )**

		<b>Pernyataan <math>X_{15}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	12,5
	Ragu-Ragu	3	9,4	9,4	21,9
	Setuju	14	43,8	43,8	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9375</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{15}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru diberikan kesempatan oleh kepala sekolah untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan sekolah.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{16}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13. Saya Diizinkan Untuk Berdiskusi Atau Bertanya Mengenai Pekerjaan Saya Kepada Kepala Sekolah Jika Saya Merasa Kurang Paham (X<sub>16</sub>)**

Pernyataan X <sub>16</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Ragu-Ragu	1	3,1	3,1	3,1
	Setuju	15	46,9	46,9	50,0
	Sangat Setuju	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,4690</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 16 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>16</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4690 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan Saya diizinkan untuk berdiskusi atau bertanya mengenai pekerjaan saya kepada kepala sekolah jika saya merasa kurang paham.

#### 4) Komunikasi Diagonal

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X<sub>17</sub> dan pertanyaan X<sub>18</sub>. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>17</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.14. Saya Sering Berdiskusi Dengan Guru Kelas Lain Untuk Mengembangkan Kemampuan Mengajar Dan Membuat Laporan Administrasi (X<sub>17</sub>)**

Pernyataan X <sub>17</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Ragu-Ragu	4	12,5	12,5	18,8
	Setuju	17	53,1	53,1	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0313</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 17 orang responden (53,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 9 orang responden (28,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>17</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru sering berdiskusi dengan guru kelas lain untuk mengembangkan kemampuan mengajar dan membuat laporan administrasi.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>18</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15. Saya Sering Berkoordinasi Dengan Guru Bidang Pelajaran Atau Kelas Lain Dalam Upaya Mempermudah Pekerjaan (X<sub>18</sub>)**

Pernyataan X <sub>18</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Ragu-Ragu	5	15,6	15,6	18,8
	Setuju	21	65,6	65,6	84,4
	Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9375</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 21 orang responden (65,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 5 orang responden (15,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{18}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru sering berkoordinasi dengan guru bidang pelajaran atau kelas lain dalam upaya mempermudah pekerjaan.

#### b. Gaji ( $X_2$ )

Indikator dalam pengukuran gaji terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: besar gaji, kesesuaian gaji, peningkatan gaji, dan ketepatan waktu.

##### 1) Besar Gaji

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan  $X_{21}$  dan pertanyaan  $X_{22}$ . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{21}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16. Saya Cukup Puas Dengan Gaji Yang Diberikan Sekolah ( $X_{21}$ )**

		Pernyataan $X_{21}$			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Ragu-Ragu	4	12,5	12,5	15,6
	Setuju	15	46,9	46,9	62,5
	Sangat Setuju	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1875</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang

memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{21}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1875 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru cukup puas dengan gaji yang diberikan sekolah.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{22}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.17. Saya Memperoleh Gaji Dengan Besaran Yang Dapat Mencukupi Semua Kebutuhannya Sehari-Hari ( $X_{22}$ )**

		<b>Pernyataan <math>X_{22}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Ragu-Ragu	5	15,6	15,6	25,0
	Setuju	16	50,0	50,0	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,8750</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 16 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{22}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8750 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru memperoleh gaji dengan besaran yang dapat mencukupi semua kebutuhannya sehari-hari.

## 2) Kesesuaian Gaji

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X<sub>23</sub>, dan pertanyaan X<sub>24</sub>. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>23</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.18. Saya Diberikan Gaji Dengan Besaran Yang Telah Sesuai Dengan Kerja Keras Yang Telah Saya Lakukan (X<sub>23</sub>)**

		Pernyataan X <sub>23</sub>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Ragu-Ragu	6	18,8	18,8	25,0
	Setuju	13	40,6	40,6	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0313</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 13 orang responden (40,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>23</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru diberikan gaji dengan besaran yang telah sesuai dengan kerja keras yang telah saya lakukan.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>24</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.19. Sekolah Telah Memberikan Gaji Dengan Mengikuti Aturan Perundangan-Undangan Yang Berlaku (X<sub>24</sub>)**

		<b>Pernyataan X<sub>24</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Ragu-Ragu	5	15,6	15,6	21,9
	Setuju	18	56,3	56,3	78,1
	Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9375</b>			

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 18 orang responden (56,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 7 orang responden (21,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>24</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan sekolah telah memberikan gaji dengan mengikuti aturan perundangan-undangan yang berlaku.

### **3) Peningkatan Gaji**

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X<sub>35</sub> dan pertanyaan X<sub>26</sub>. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>25</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.20. Saya Memiliki Skema Pengembangan Gaji Yang Jelas (X<sub>25</sub>)**

Pernyataan X <sub>25</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Ragu-Ragu	4	12,5	12,5	15,6
	Setuju	16	50,0	50,0	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1563</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden terdapat 16 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>25</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1563 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru memiliki skema pengembangan gaji yang jelas.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>26</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.21. Saya Dapat Menikmati Peningkatan Gaji Lebih Cepat Jika Terus Menunjukkan Kinerja Yang Baik (X<sub>26</sub>)**

Pernyataan X <sub>26</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Ragu-Ragu	3	9,4	9,4	18,8
	Setuju	14	43,8	43,8	62,5
	Sangat Setuju	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0625</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>26</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0625 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru dapat menikmati peningkatan gaji lebih cepat jika terus menunjukkan kinerja yang baik.

#### 4) Ketepatan Waktu

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X<sub>27</sub> dan pertanyaan X<sub>28</sub>. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>27</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.22. Saya Mendapatkan Gaji Dari Sekolah Dengan Tepat Waktu Setiap Bulannya (X<sub>27</sub>)**

Pernyataan X <sub>27</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Ragu-Ragu	4	12,5	12,5	18,8
	Setuju	15	46,9	46,9	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0938</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>27</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0938 yang menunjukkan

jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru mendapatkan gaji dari sekolah dengan tepat waktu setiap bulannya.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{28}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.23. Saya Selalu Diberikan Informasi Jika Terjadi Keterlambatan Dalam Pemberian Gaji ( $X_{28}$ )**

		<b>Pernyataan <math>X_{28}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Ragu-Ragu	4	12,5	12,5	25,0
	Setuju	14	43,8	43,8	68,8
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9063</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{28}$  dengan pertanyaan  $X_{28}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9063 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru selalu diberikan informasi jika terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji.

**c. Kondisi Kerja ( $X_3$ )**

Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan.



### 1) Fasilitas

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X<sub>31</sub>, dan pertanyaan X<sub>32</sub>. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>11</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.24. Saya Diberikan Fasilitas Yang Lengkap Untuk Menunjang Kegiatan Belajar Mengajar (X<sub>31</sub>)**

Pernyataan X <sub>31</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Ragu-Ragu	4	12,5	12,5	21,9
	Setuju	11	34,4	34,4	56,3
	Sangat Setuju	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1250</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>31</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1250 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru diberikan fasilitas yang lengkap untuk menunjang kegiatan belajar mengajar.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>32</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.25. Saya Diberikan Peralatan Yang Berfungsi Dengan Baik (X<sub>32</sub>)**

Pernyataan X <sub>32</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Ragu-Ragu	6	18,8	18,8	25,0
	Setuju	11	34,4	34,4	59,4
	Sangat Setuju	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0938</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 13 orang responden (40,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>32</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0938 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru diberikan peralatan yang berfungsi dengan baik.

## 2) Pencahayaan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X<sub>33</sub>, dan pertanyaan X<sub>34</sub>. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>33</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.26. Saya Memiliki Ruang Kelas Dengan Pencahayaan Yang Sesuai Sehingga Membuat Ruang Kelas Menjadi Nyaman (X<sub>33</sub>)**

Pernyataan X <sub>33</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Ragu-Ragu	10	31,3	31,3	34,4
	Setuju	12	37,5	37,5	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9063</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban setuju dan 9 orang responden (28,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>33</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9063 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru memiliki ruangan kelas dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat ruangan kelas menjadi nyaman.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>34</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.27. Saya Memiliki Ruang Bekerja Yang Tidak Silau Dan Memiliki Pencahayaan Yang Cukup (X<sub>34</sub>)**

Pernyataan X <sub>34</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Ragu-Ragu	5	15,6	15,6	25,0
	Setuju	14	43,8	43,8	68,8
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9375</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>34</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan

jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru memiliki ruangan bekerja yang tidak silau dan memiliki pencahayaan yang cukup.

### 3) Suhu Udara

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X<sub>35</sub>, dan pertanyaan X<sub>36</sub>. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>35</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.28. Saya Memiliki Ruang Kelas Dengan Ventilasi Udara Yang Baik (X<sub>35</sub>)**

Pernyataan X <sub>35</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	6,3
	Ragu-Ragu	10	31,3	31,3	37,5
	Setuju	12	37,5	37,5	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,7813</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>35</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7813 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru memiliki ruangan kelas dengan ventilasi udara yang baik.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>36</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.29. Saya Memiliki Ruang Kerja Yang Memiliki Suhu Udara Yang Sejuk (X<sub>36</sub>)**

		<b>Pernyataan X<sub>36</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Ragu-Ragu	3	9,4	9,4	15,6
	Setuju	19	59,4	59,4	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0313</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 19 orang responden (59,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>36</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru memiliki ruang kerja yang memiliki suhu udara yang sejuk.

#### 4) Tata Ruangan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X<sub>37</sub> dan X<sub>38</sub>. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>37</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.30. Saya Merasa Lingkungan Sekolah Termasuk Ruang Kelas, Ruang Guru, Dan Toilet Selalu Terjaga Kebersihannya (X<sub>37</sub>)**

Pernyataan X <sub>37</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Ragu-Ragu	7	21,9	21,9	34,4
	Setuju	10	31,3	31,3	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,8438</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 10 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>37</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8438 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru merasa lingkungan sekolah termasuk ruangan kelas, ruang guru, dan toilet selalu terjaga kebersihannya.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>38</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.31. Saya Melihat Bahwa Barang-Barang Dan Peralatan Sekolah Tertata Dan Tersusun Dengan Rapi Di Semua Bagian Sekolah (X<sub>38</sub>)**

Pernyataan X <sub>38</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Ragu-Ragu	6	18,8	18,8	28,1
	Setuju	16	50,0	50,0	78,1
	Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,8438</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 16 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 7 orang responden (21,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>38</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8438 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru melihat bahwa barang-barang dan peralatan sekolah tertata dan tersusun dengan rapi di semua bagian sekolah.

#### d. Kepuasan Kerja (Y)

Indikator dalam pengukuran kepuasan kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan prestasi kerja.

##### 1) Menyenangi Pekerjaannya

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan Y<sub>1</sub> dan pertanyaan Y<sub>2</sub>. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>1</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.32. Saya Merasa Sangat Senang Mengajar SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat (Y<sub>1</sub>)**

		<b>Pernyataan Y<sub>1</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Ragu-Ragu	4	12,5	12,5	18,8
	Setuju	12	37,5	37,5	56,3
	Sangat Setuju	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1875</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>1</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1875 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru merasa sangat senang mengajar SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>2</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.33. Saya Betah Mengajar Di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat Dan Berencana Terus Mengajar Sekolah Ini Untuk Waktu Lama (Y<sub>2</sub>)**

		<b>Pernyataan Y<sub>2</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Ragu-Ragu	5	15,6	15,6	21,9
	Setuju	11	34,4	34,4	56,3
	Sangat Setuju	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1563</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>2</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1563 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru betah mengajar di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat dan berencana terus mengajar sekolah ini untuk waktu lama.



## 2) Mencintai Pekerjaannya

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y<sub>3</sub> dan pertanyaan Y<sub>4</sub>. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>3</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.34. Saya Sangat Peduli Terhadap Kemajuan Siswa/Siswi Didik Saya Di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat (Y<sub>3</sub>)**

		Pernyataan Y <sub>3</sub>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Ragu-Ragu	11	34,4	34,4	40,6
	Setuju	11	34,4	34,4	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,7813</b>			

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>3</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7813 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru sangat peduli terhadap kemajuan siswa/siswi didik saya di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>4</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.35. Saya Mencintai Pekerjaan Saya Di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat Sehingga Saya Mengajar Dengan Penuh Suka Cita (Y<sub>4</sub>)**

Pernyataan Y <sub>4</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Ragu-Ragu	4	12,5	12,5	12,5
	Setuju	20	62,5	62,5	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1250</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 20 orang responden (62,5%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>4</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1250 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru mencintai pekerjaan saya di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat sehingga saya mengajar dengan penuh suka cita.

### 3) Moral Kerja

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y<sub>5</sub> dan pertanyaan Y<sub>6</sub>. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>5</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.36. Saya Memiliki Rasa Semangat Kerja Yang Tinggi Dalam Mengajar Sehari-Hari Di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat (Y<sub>5</sub>)**

Pernyataan Y <sub>5</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	6,3
	Ragu-Ragu	8	25,0	25,0	31,3
	Setuju	10	31,3	31,3	62,5
	Sangat Setuju	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9688</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 10 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>5</sub> terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9688 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam mengajar sehari-hari di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>6</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.37. Saya Mengajar Dengan Penuh Rasa Semangat Sehingga Tidak Merasa Lelah (Y<sub>6</sub>)**

Pernyataan Y <sub>6</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Ragu-Ragu	5	15,6	15,6	18,8
	Setuju	18	56,3	56,3	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0313</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 18 orang responden (56,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>6</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru mengajar dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah.

#### 4) Prestasi Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y<sub>7</sub> dan pertanyaan Y<sub>8</sub>. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>7</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.38. Saya Mengajar Dengan Sungguh-Sungguh Sehingga Para Siswa/I Memahami Apa Yang Diajarkan Dengan Baik (Y<sub>7</sub>)**

Pernyataan Y <sub>7</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Ragu-Ragu	3	9,4	9,4	21,9
	Setuju	8	25,0	25,0	46,9
	Sangat Setuju	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1563</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 17 orang responden (53,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>7</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1563 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru mengajar dengan sungguh-sungguh sehingga para siswa/i memahami apa yang diajarkan dengan baik.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>8</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.39. Saya Selalu Mengerjakan Tugas-Tugas Saya Sebagai Guru Dengan Sangat Baik (Y<sub>8</sub>)**

Pernyataan Y <sub>8</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Ragu-Ragu	5	15,6	15,6	21,9
	Setuju	17	53,1	53,1	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9688</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 17 orang responden (53,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>8</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9688 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan guru selalu mengerjakan tugas-tugas saya sebagai guru dengan sangat baik.

#### 4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

##### a. Uji Validitas

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$  yang bernilai 0,3, di mana: Manullang dan Pakpahan (2014:95)

- 1) Bila  $r_{hitung} > 0,3$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{hitung} < 0,3$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

$r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS pada lampiran. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.40. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>11</sub>	0,713	0,3	Valid
2	X <sub>12</sub>	0,394	0,3	Valid
3	X <sub>13</sub>	0,782	0,3	Valid
4	X <sub>14</sub>	0,819	0,3	Valid
5	X <sub>15</sub>	0,863	0,3	Valid
6	X <sub>16</sub>	0,389	0,3	Valid
7	X <sub>17</sub>	0,890	0,3	Valid
8	X <sub>18</sub>	0,875	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.40 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel kondisi kerja (X<sub>1</sub>) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

**Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Gaji (X<sub>2</sub>)**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>21</sub>	0,706	0,3	Valid
2	X <sub>22</sub>	0,368	0,3	Valid
3	X <sub>23</sub>	0,418	0,3	Valid
4	X <sub>24</sub>	0,818	0,3	Valid
5	X <sub>25</sub>	0,384	0,3	Valid
6	X <sub>26</sub>	0,716	0,3	Valid
7	X <sub>27</sub>	0,798	0,3	Valid
8	X <sub>28</sub>	0,405	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.41 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Gaji (X<sub>2</sub>) lebih besar dari 0,3.

Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

**Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kondisi Kerja ( $X_3$ )**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{31}$	0,816	0,3	Valid
2	$X_{32}$	0,480	0,3	Valid
3	$X_{33}$	0,379	0,3	Valid
4	$X_{34}$	0,855	0,3	Valid
5	$X_{35}$	0,488	0,3	Valid
6	$X_{36}$	0,556	0,3	Valid
7	$X_{37}$	0,319	0,3	Valid
8	$X_{38}$	0,871	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.42 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel komunikasi ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

**Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_1$	0,833	0,3	Valid
2	$Y_2$	0,574	0,3	Valid
3	$Y_3$	0,432	0,3	Valid
4	$Y_4$	0,584	0,3	Valid
5	$Y_5$	0,431	0,3	Valid
6	$Y_6$	0,773	0,3	Valid
7	$Y_7$	0,340	0,3	Valid
8	$Y_8$	0,833	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)



Hasil pengujian validitas Tabel 4.43 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Manullang dan Pakpahan (2014:32) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir

pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal (Sujarweni, 2016: 239).

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 4.44. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,910</b>	<b>8</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.44 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,910. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

**Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Gaji (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,834</b>	<b>8</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.45 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,834. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga

hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Gaji ( $X_2$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

**Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kondisi Kerja ( $X_3$ )**

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,847</b>	<b>8</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.46 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,847. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kondisi kerja ( $X_3$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

**Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,839</b>	<b>8</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.47 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,839. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik. Setiap item pertanyaan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7

sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan pada penelitian ini.

## **5. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

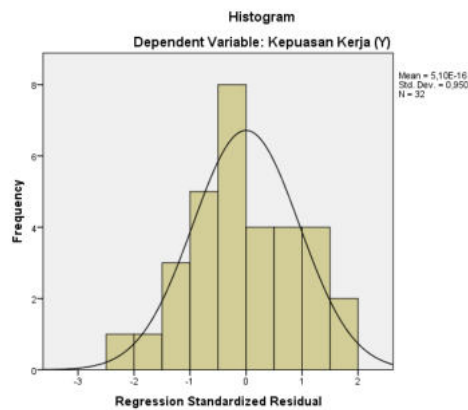
### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Historgam dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

#### **1) Analisis Grafik**

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

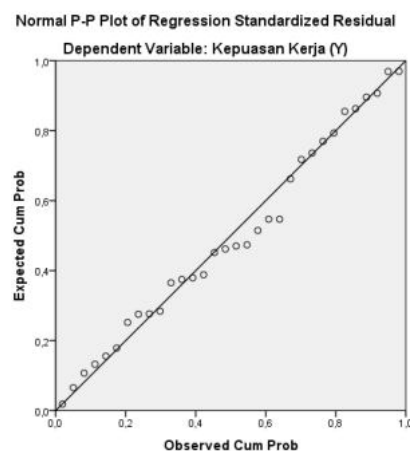


**Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas sebagai berikut:



**Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 32 buah untuk variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

## 2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov ketentuan sebagai berikut: Rusiadi (2016:153)

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

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.48. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		32
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,23408685
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,107
	<i>Positive</i>	0,107
	<i>Negative</i>	-0,055
<i>Test Statistic</i>		0,107
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.48 menunjukkan bahwa nilai signifikan yang di peroleh sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

#### b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.49. Hasil Uji Multikolinearitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	<b>0,166</b>	<b>6,033</b>
	Gaji (X <sub>2</sub> )	<b>0,167</b>	<b>6,002</b>
	Kondisi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,301</b>	<b>3,323</b>
<b><i>a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)</i></b>			

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.49 di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas, yaitu:

- 1) Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,166 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Komunikasi (X<sub>1</sub>)

memiliki nilai VIF sebesar 6,033 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi ( $X_1$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

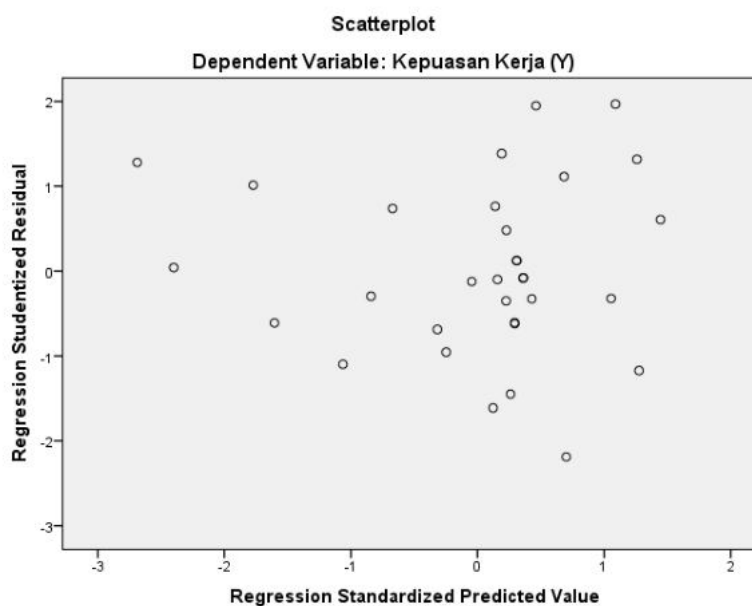
- 2) Variabel Gaji ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,167 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Gaji ( $X_2$ ) memiliki nilai VIF sebesar 6,002 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji ( $X_2$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Kondisi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,301 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Semangat kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai VIF sebesar 3,323 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kondisi Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:132) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:





**Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 32 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

Berdasarkan grafik *Scatterplot* disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini

bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.50. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>			
	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	( <i>Constant</i> )	0,014	0,989
	Komunikasi ( $X_1$ )	0,132	<b>0,896</b>
	Gaji ( $X_2$ )	0,737	<b>0,467</b>
	Kondisi Kerja ( $X_3$ )	-0,625	<b>0,537</b>
<b>a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi Heteroskedastisitas pada tabel 4.50 di ketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,896, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Komunikasi ( $X_1$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

- 2) Nilai signifikansi dari variabel Gaji ( $X_2$ ) sebesar 0,467, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Gaji ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Kondisi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,537, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kondisi Kerja ( $X_3$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Berdasarkan Grafik Scatterplot dan uji Glejser, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, gaji, dan kondisi kerja telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.51. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	<b>1,199</b>	1,577	
	Komunikasi ( $X_1$ )	<b>0,323</b>	0,105	0,359
	Gaji ( $X_2$ )	<b>0,404</b>	0,117	0,402
	Kondisi Kerja ( $X_3$ )	<b>0,241</b>	0,081	0,257
<b>a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)</b>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.51 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,199 + 0,323X_1 + 0,404X_2 + 0,241X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ), maka Kepuasan Kerja (Y) telah ada yaitu sebesar 1,199 .
- Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,323 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin meningkat komunikasi kerja guru maka kepuasan kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika menurunnya komunikasi kerja guru maka kepuasan kerja juga akan menurun
- Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Gaji ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,404 satuan. Hal

ini mengindikasikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan gaji guru yang terjadi akan meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya penurunan gaji guru yang terjadi akan menurunkan kepuasan kerja.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kondisi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,241 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik kondisi kerja guru, maka akan meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya semakin buruk kondisi kerja guru akan menurunkan kepuasan kerja.

## 7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pengambilan keputusan selain menggunakan nilai signifikan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dimana:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.52 di berikut:

**Tabel 4.52. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702,288	3	234,096	<b>138,835</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	Residual	47,212	28	1,686		
	Total	749,500	31			
<b>a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X<sub>1</sub>), Gaji (X<sub>2</sub>), Kondisi Kerja (X<sub>3</sub>)</b>						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ . Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka terlebih dahulu dicari nilai  $F_{tabel}$ . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai  $df_1$  sebesar 3 dan nilai  $df_2$  sebesar 28. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;3;28) akan menghasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,947. Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 138,835.

Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,947. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima dan tolak  $H_a$ .
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  maka  $H_a$  diterima dan Tolak  $H_o$ .

Dimana:

- 1)  $H_o$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.32:

**Tabel 4.32. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	0,760	0,453
	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	<b>3,086</b>	<b>0,005</b>
	Gaji (X <sub>2</sub> )	<b>3,458</b>	<b>0,002</b>
	Kondisi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>2,975</b>	<b>0,006</b>
<b>a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

$t_{\text{tabel}}$  dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 28. Dengan mengetikkan  $=\text{tinv}(0,05;28)$  pada Ms. Excel maka didapatkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,048. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

### 1) Pengaruh Komunikasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  yang dimiliki untuk variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) sebesar 3,086, dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,048 maka diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Maka terima Ha dan tolak Ho. Nilai signifikan t dari variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,005, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima Ha dan tolak Ho.

Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial.

### 2) Pengaruh Gaji (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  yang dimiliki untuk variabel Gaji (X<sub>2</sub>) sebesar 3,458, dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,048 maka diketahui



bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan  $t$  dari variabel Gaji ( $X_2$ ) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaji ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara parsial.

### **3) Pengaruh Kondisi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kondisi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,975, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan  $t$  dari variabel Kondisi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,006, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kondisi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara parsial.

Hasil uji  $t$  tersebut menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah variabel Gaji ( $X_2$ ) karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar yaitu sebesar 3,458, lalu diikuti oleh variabel Komunikasi ( $X_1$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,086, dan yang memiliki pengaruh paling sedikit adalah Kondisi Kerja ( $X_3$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar sebesar 2,975.

## 8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Uji determinasi selain itu juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

**Tabel 4.32. Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	<b>0,968<sup>a</sup></b>	<b>0,937</b>	0,930	1,29852
<b>a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X<sub>1</sub>), Gaji (X<sub>2</sub>), Kondisi Kerja (X<sub>3</sub>)</b>				
<b>b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)</b>				

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Hasil uji determinasi pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* yang didapatkan dari hasil uji determinasi sebesar 0,937 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 93,7% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komunikasi, gaji, dan kondisi kerja, sedangkan sisanya sebesar 7,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya pengembangan karir, insentif, motivasi, keadilan organisasi, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai *R* yang dimiliki sebesar 0,968. Nilai *R* menunjukkan hubungan antara Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai

R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99, sehingga semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut:

**Tabel 4.54. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi**

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
<b>0,8 – 0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

*Sumber: Sugiyono (2016: 287)*

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hipotesis  $H_1$  yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Komunikasi ( $X_1$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,323 yang mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan komunikasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru tersebut, sebaliknya menurunnya komunikasi kerja guru akan menurunkan kepuasan kerja guru tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 3,086, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,005, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ .

Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis  $H_1$  yang diajukan, oleh karena itu hipotesis  $H_1$  yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat yang telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah komunikasi kerja karyawan di perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paripurna (2013) dan Sukarja dan Machasin (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Purwanto (2016:14) menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja di perusahaan dan dengan atasan membuat jalannya pekerjaan karyawan menjadi lebih lancar,

dan karyawan mampu memberikan berbagai saran dan pendapat atau aktualisasi diri terhadap pekerjaannya. Semua pekerjaan dan kebijakan menjadi transparan yang dapat diketahui karyawan karena terjadinya komunikasi kerja yang baik sehingga hal ini memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.

## **2. Pengaruh Gaji ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hipotesis  $H_2$  yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat Medan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Gaji ( $X_2$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,404 yang mengindikasikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin besar gaji yang diberikan sekolah kepada guru, maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kecil gaji yang diberikan sekolah kepada guru, maka semakin menurun kepuasan kerja guru.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Gaji ( $X_2$ ) sebesar 3,458, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Gaji ( $X_2$ ) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaji ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan, oleh karena itu hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H<sub>a</sub> dan tolak H<sub>o</sub>).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat yang telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujati (2013) dan Akmal dan Tamini (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Pada dasarnya, karyawan bekerja untuk mengharapkan gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan memenuhi kebutuhan sekunder karyawan. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tidak akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut dan mulai mencari pekerjaan yang lainnya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh besaran gaji yang diterima karyawan, tanpa gaji yang dianggap pantas oleh karyawan, maka dapat dikatakan kepuasan kerja sangat sulit terbentuk.

### 3. Pengaruh Kondisi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis  $H_3$  yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat Medan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kondisi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,241 yang mengindikasikan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik kondisi kerja guru maka kepuasan kerja tersebut akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya semakin buruk kondisi kerja guru maka semakin buruk kepuasan kerja yang dihasilkan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kondisi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,975, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Kondisi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,006, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kondisi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis  $H_3$  yang diajukan, oleh karena itu hipotesis  $H_3$  yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya adalah keadaan atau kondisi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013) dan Supriyadi, Priadana, dan Setia (2017) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan kondisi kerja dapat memicu loyalitas karyawan, dimana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan kondisi kerja mereka. Kondisi kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta kondisi kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain karena merasa puas telah bekerja di perusahaan.



#### **4. Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Hipotesis  $H_4$  yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: komunikasi, gaji, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat Medan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Gaji ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) komunikasi, gaji, dan kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 138,835. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,947. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga kondisi kerja, gaji, dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, gaji, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis  $H_4$  yang diajukan, maka Hipotesis  $H_4$  dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah komunikasi, gaji, dan kondisi kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat yang telah terlaksana Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat dengan nilai regresi sebesar 0,323,  $t_{hitung}$  sebesar 3,086 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048, dan nilai signifikan sebesar 0,005.
2. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat dengan nilai regresi sebesar 0,404,  $t_{hitung}$  sebesar 3,458 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048, dan nilai signifikan sebesar 0,002.
3. Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat dengan nilai regresi sebesar 0,241,  $t_{hitung}$  sebesar 2,975 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048, dan nilai signifikan sebesar 0,006.
4. Komunikasi, gaji, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 138,835 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,947.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat untuk mempertahankan komunikasi kerja yang saat ini telah berjalan baik antar guru di sekolah dan selanjutnya agar memperhatikan komunikasi yang terjadi guru dengan pimpinan agar memberikan kesempatan bagi guru untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan sekolah. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan tidak menganaktirikan guru honorer, mengajak guru honorer untuk ikut serta berdiskusi mengenai berbagai permasalahan atau target yang ingin dicapai perusahaan dan meminta guru honorer untuk mengajukan pendapat, saran, atau ide untuk kemajuan sekolah dan agar tidak adanya sekat pemisah antara guru honorer dengan guru PNS maupun dengan pimpinan.
2. Disarankan bagi manajemen SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat untuk memberikan gaji dengan tetap mengikuti aturan perundangan-undangan yang berlaku dan selanjutnya agar memperhatikan besaran gaji yang guru honorer terima namun tidak dapat mencukupi semua kebutuhan guru honorer sehari-hari. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan besaran gaji guru honorer minimal sebesar upah minimum yang berlaku dan memberikan berbagai insentif berdasarkan kinerja agar kesejahteraan dan daya beli guru honorer dapat lebih stabil dan terjamin. Pimpinan dapat mengikutsertakan guru honorer dalam berbagai kegiatan yang memiliki insentif, sehingga penghasilan guru honorer lebih meningkat.
3. Disarankan bagi manajemen SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat untuk mempertahankan dan meningkatkan kerapian dan kebersihan lingkungan

sekolah dan selanjutnya agar memperhatikan kondisi setiap kelas di sekolah dari segi pencahayaan, dan sirkulasi udara yang terjadi. Solusi yang dapat dilakukan adalah membuat form yang dapat diisi oleh guru baik guru honorer maupun guru PNS perihal kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru sehingga pihak sekolah dapat melakukan perbaikan kondisi kerja guru secara lebih terarah sesuai dengan apa yang dirasakan atau dikeluhkan oleh guru. Sekolah dapat mempekerjakan pegawai baru yang bertanggungjawab terhadap kebersihan dan kerapian dari sekolah.

4. Disarankan bagi manajemen SD Negeri 053974 Paya Mabar Stabat untuk mempertahankan guru yang sangat peduli terhadap kemajuan sekolah dan selanjutnya agar memperhatikan guru yang merasa kurang senang selama ini mengajar di sekolah. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan men-survei apa saja keinginan para guru di sekolah sehingga perusahaan dapat lebih memahami keinginan dan kebutuhan guru honorer serta mendengarkan berbagai aspirasi yang disampaikan oleh guru honorer.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)[Vol. 50 No. 6 September 2017.
- Ahyari, D. (2011). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). *Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan*. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015, 59-68.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Canggra, H. (2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Effendy, O. U. (2016). *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hariandja, M. T. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, S., Guohao, L., & Akhtar, S. (2017). Effects of job organizational culture, benefits, salary on job satisfaction ultimately affecting employee retention. Review Pub Administration Manag, 5 (229), 2.
- Komala, L. (2014). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Komarudin. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Kuncorowati, H., & Rokhmawati, H. N. (2018). *The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Satisfaction (A Case Study of Employee Satisfaction of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia)*. International Refereed Research Journal Vol.– IX, Issue – 2, April 2018.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Moekijat. (2012). *Administrasi kepegawaian Negara Indonesia*. Jakarta: Mandar Maju
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, J. (2016). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Paripurna, I. G. D. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, 2(5).
- Pramono, C. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dalam Pertukaran Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 152-160.
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin. (2018). *Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 5 No. 1 – April 2018.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sarwoto, B. W. (2015). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.

- Sihotang, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramitha
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.
- Sujati, H. (2013). *Pengaruh Gaji, Pengalaman Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar*. E-Jurnal Manajemen, 2(5). Diakses dari <https://journal.uny.ac.id/index.php/didaktika/article/view/2994> pada tanggal 12 Agustus 2020.
- Sukarja, R., & Machasin .(2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 7(2), 270-284.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoenng Daun*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM) Volume 10, No 2, Agustus 2017, Hal. 24-33.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Tourani, A., & Rast, S. (2012). *Effect of Employees' Communication and Participation on Employees' Job Satisfaction: An Empirical Study on Airline Companies in Iran*. 2012 2nd International Conference on Economics, Trade and Development IPEDR vol.36 (2012) © (2012) IACSIT Press, Singapore.
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.
- Umar, H. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Yunus, A., & Bachri, A.A. (2013). *Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013.