

Analisa Hubungan Situasi Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja para Guru MI Al-Hidayah II Bandarlor Kecamatan Mojojoto Kota Kediri

Siti Khotijah

Institut Agama Islam Tribakti Kediri
ummatulkehoiriyah595@gmail.com

Siti Wahyuni

Institut Agama Islam Tribakti Kediri
sitiwahyunie@gmail.com

Abstract

The creation of good communication relationships in the school environment which is reflected in the atmosphere of a harmonious and conductive relationship between school principals, teachers and school employees. The goal is to facilitate the achievement of educational goals. The research method used in this research is descriptive quantitative method. The population in this study amounted to 18 people using the data collection technique is a questionnaire. The results of data analysis and statistical calculations using the help of the SPSS 22 program regarding the relationship of organizational communication with job satisfaction, it can be concluded that there is a significant relationship between organizational communication and job satisfaction at MI Al Hidayah II Bandar Lor, Kediri City. This can be seen from the size of r count = 0.684 which is greater than r table = 0.468. In addition, it can also be shown by the value of F count = 14.030 which is greater than F table = 2.021. The relationship between organizational communication and job satisfaction at MI Al Hidayah II Bandar Lor Kota Kediri is 46.7%, and the remaining 53.3% is caused by other factors which are not the focus of discussion in this study.

Keywords: *Communication, Organization, Satisfaction,*

Abstrak

Terciptanya hubungan komunikasi yang baik dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan konduktif antara kepala sekolah, guru dan pegawai sekolah. Tujuannya adalah mempermudah pencapaian tujuan pendidikan. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 18 orang dengan menggunakan teknik pengumpulan data adalah angket. Hasil analisis data dan perhitungan statistic dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 tentang hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja di MI Al Hidayah II Bandar Lor Kota Kediri. Hal tersebut dapat dilihat dari besar rhitung = 0.684 lebih besar dari pada rtabel = 0.468. Selain itu dapat juga ditunjukkan oleh besar nilai Fhitung = 14.030 lebih besar jika dibandingkan dengan Ftabel = 2.021. Adapun besar hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja di MI Al Hidayah II Bandar Lor Kota Kediri adalah sebesar 46.7%, dan sisa sebesar 53.3 % disebabkan oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Komunikasi, Organisasi, Kepuasan*

Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences

Volume 1, Nomor 3, November 2020

Pendahuluan

Memasuki abad ke-21, sistem pendidikan nasional menghadapi tantangan yang sangat kompleks dalam menyiapkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mampu bersaing di era global.¹ Upaya yang tepat untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan satu-satunya wadah yang dapat dipandang dan seyogyanya berfungsi sebagai alat untuk membangun SDM yang bermutu tinggi adalah pendidikan.

Pendidikan adalah salah satu bentuk perwujudan kebudayaan manusia yang dinamis dan sarat perkembangan.² Oleh karena itu, perubahan atau perkembangan pendidikan adalah hal yang memang seharusnya terjadi sejalan dengan perubahan budaya kehidupan. Perubahan dalam arti perbaikan pendidikan pada suatu tingkat perlu terus-menerus dilakukan sebagai antisipasi pada kepentingan masa depan.

Pendidikan sangat penting dalam kehidupan, baik itu dalam kehidupan keluarga maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Keberhasilan suatu pendidikan tentunya tidak akan lepas dari fungsi dan tujuan pendidikan itu sendiri. Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Pasal 3 Tahun 2003 disebutkan bahwa:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.³

Dari penjelasan diatas, maka dapat diketahui bahwa perlu adanya kerjasama antara komponen pendidikan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, misalnya: kepala sekolah, para guru, dan fasilitasnya. Oleh karena itu, sekolah membutuhkan seorang kepala sekolah yang mampu mengkoordinasi kegiatan para guru, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.

Kepala sekolah merupakan salah satu tenaga kependidikan yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di sekolah. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Pasal 12 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah menyatakan bahwa:

“Guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah dinilai kinerjanya secara berkala setiap tahun dan secara kumulatif selama 4 tahun yang akan dijadikan dasar bagi promosi atau demosi yang bersangkutan. Penilaian kinerja tersebut dilakukan berdasarkan implementasi tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sebagai kepala sekolah/madrasah. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, kepala sekolah/madrasah perlu diberikan buku kerja sebagai

¹ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 38

² Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, tt), h. 56

³ Undang-Undang Republik Indonesia Sisdiknas No. 20 Pasal 3 Tahun 2003, “*Sistem Pendidikan Nasional*”, (Bandung: Citra Umbara, tt), h. 7

acuan/pedoman sehingga pelaksanaan tupoksi tersebut dapat efektif, efisien, dan produktif.”⁴

Berdasarkan uraian di atas, kepala sekolah harus mempunyai kompetensi profesional, yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Kepala sekolah dituntut untuk mampu mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Guru sebagai pelaksana pendidikan nasional merupakan faktor kunci keberhasilan pendidikan di Indonesia. Terbitnya Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, maka semakin kuatlah alasan pemerintah dalam melibatkan masyarakat dan pemerintah daerah dalam pengelolaan lembaga pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Keterlibatan masyarakat dan pemerintah daerah tersebut mencakup beberapa aspek dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan, termasuk berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan.⁵ Oemar Hamalik berpendapat bahwa peranan guru yaitu sebagai penghubung, modernisator, dan pembangun.⁶

Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat dipahami bahwa peranan seorang guru tidak hanya sebagai pengajar, akan tetapi juga sebagai pendidik para siswanya, membimbing mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan baik. Ini berarti peranan seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap mutu dan kualitas pendidikan maupun lulusannya.

Hubungan komunikasi di sekolah/madrasah yang menyenangkan akan berdampak positif pada kinerja guru. Semakin baik hubungan komunikasi di sekolah akan semakin baik membawa kepuasan guru dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja guru. Salah satu faktor hubungan komunikasi organisasi adalah hubungan yang saling menguntungkan, dalam arti hubungan yang terjalin baik antar sesama manusia, baik itu antara pimpinan dan karyawan, maupun hubungan yang baik antar sesama karyawan.

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, dan mengoptimalkan kualitas. Sedangkan guru yang merasakan

⁴ Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan *Buku Kerja Kepala Sekolah*, (2011), .h. 1

⁵ Utami Munandar, *Pembangunan Kreativitas Anak Berbakat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 1

⁶ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 128

ketidakpuasan akan cenderung tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru sangatlah ditentukan oleh komunikasi organisasi yang ada di sekolah, oleh karena itu perlu adanya kerja keras agar hal yang tidak diinginkan tidak pernah terjadi. Untuk dapat menghadapi tantangan tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya berusaha sekuat tenaga untuk memberikan kepuasan yang baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, dengan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis terhadap para personilnya.⁷

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana hubungan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja para guru di MI Al-Hidayah II Bandar Lor Kecamatan Mojojoto Kota Kediri.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian jenis survey dengan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah jenis pendekatan yang bersifat numerikal. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Metode ini berupaya untuk menggambarkan ada tidaknya hubungan dari variabel satu (variabel terikat) terhadap variabel yang lain (variabel bebas). Penelitian ini menggunakan statistik sebagai pengolahan data yang dikumpulkan melalui instrument pengumpulan data penelitian.

Ada dua variabel yang peneliti ukur dalam penelitian ini: Variabel bebas (variabel X) adalah Komunikasi organisasi dan variabel terikat (variabel Y) adalah kepuasan kerja para guru. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh guru di MI Al-Hidayah II Bandar Lor Kecamatan Mojojoto Kota Kediri yang berjumlah 18 orang. Sedangkan sampel adalah "sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara tertentu".⁸ Arikunto mengatakan bahwa "sampel adalah bagian dari populasi".⁹ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil

⁷Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan, (Jakarta, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2006), h. 27

⁸ Basuki Wibawa, dkk *Metode Penelitian Pendidikan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), h. 11.3

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 102

dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).¹⁰ Berkaitan dengan pengambilan sampel, Arikunto mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka subyek kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.¹¹ Karena jumlah populasi hanya 18 orang, maka jumlah populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian atau biasa disebut penelitian populasi. Selanjutnya, data-data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan Rumus korelasi *Product moment* dengan angka kasar (r_{xy}).¹²

Pembahasan

Uji Validitas

Dalam uji validitas kepuasan kerja (X) dan kinerja guru (Y), dan tingkat hubungan penulis mengkorelasikan setiap butir pertanyaan dengan data jumlah seluruh butir pertanyaan tiap variabelnya dengan menggunakan uji korelasi *Pearson's Product Moment*, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X)

No. Butir soal	r hitung	r tabel	Keterangan
X01	0,694	0,468	Valid
X02	0,674	0,468	Valid
X03	0,533	0,468	Valid
X04	0,482	0,468	Valid
X05	0,651	0,468	Valid
X06	0,691	0,468	Valid
X07	0,627	0,468	Valid
X08	0,741	0,468	Valid
X09	0,764	0,468	Valid
X10	0,495	0,468	Valid
X11	0,470	0,468	Valid
X12	0,743	0,468	Valid
X13	0,595	0,468	Valid
X14	0,372	0,468	Valid
X15	0,510	0,468	Valid
X16	0,517	0,468	Valid
X17	0,512	0,468	Valid
X18	0,714	0,468	Valid
X19	0,482	0,468	Valid
X20	0,471	0,468	Valid

Sumber: Data Olab SPSS 22

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.

¹¹ Suharsimi Arikunto, h. 127

¹² Duwi Priyanti, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta: PT. Buku Kita, 2008), h. 60

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No. Butir soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Y01	0,493	0,468	Valid
Y02	0,451	0,468	Valid
Y03	0,489	0,468	Valid
Y04	0,497	0,468	Valid
Y05	0,707	0,468	Valid
Y06	0,539	0,468	Valid
Y07	0,798	0,468	Valid
Y08	0,640	0,468	Valid
Y09	0,738	0,468	Valid
Y10	0,468	0,468	Valid
Y11	0,688	0,468	Valid
Y12	0,557	0,468	Valid
Y13	0,642	0,468	Valid
Y14	0,658	0,468	Valid
Y15	0,511	0,468	Valid
Y16	0,715	0,468	Valid
Y17	0,486	0,468	Valid
Y18	0,707	0,468	Valid
Y19	0,571	0,468	Valid
Y20	0,684	0,468	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 22

Dari hasil uji validitas diatas ternyata koefisien korelasi semua butir pernyataan lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,468. Maka dengan demikian semua item pernyataan tentang komunikasi organisasi dan kepuasan kerja sudah valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* dalam SPSS 22. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrument penelitian dapat diterima bila memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 3
Hasil uji realibilitas Komunikasi Organisasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	20

Sumber: Data primer, diolah SPSS 22

Tabel 4
Hasil uji realibilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	20

Dari hasil uji reliabilitas diatas nilai alpha Komunikasi Organisasi (X) sebesar 0,895 dan nilai *alpha* untuk Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,895 dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena hasil nilai *alpha* > 0,60. Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.¹³

Sedangkan koefisien korelasi dicari untuk menguji hipotesis dengan melihat seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menggunakan program SPSS 22, didapatkan hasil koefisien korelasi antara X dengan Y sebesar 0,684.¹⁴ Nilai korelasi tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*
Correlations

		Komunikasi Organisasi	Kepuasan Kerja
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	.684**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	18	18
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	18	18

¹³ Rini dan Rasto, Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Role Of Job Satisfaction In Improving The Performance Of Employees),” Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol.1, No. 2, 2018

¹⁴ Reinelda Rani Rosalina, Matin, dan Kamaludin, Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Guru SMKS Cikarang Utara, Jurnal SAP Vol. 2 No. 3, 2018

Dari hasil perhitungan table diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 14.030$ sedangkan $F_{tabel} = 2.021$ dengan kata lain $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan diperoleh nilai signifikan 0.001 lebih kecil daripada 0.05.

Adapun kriteria H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. H_0 dengan nilai *alpha* 0.05 (5%) dengan nilai $14.030 > 2.021$. maka untuk model regresi sederhana ini dapat diartikan bahwa H_a terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja di MI Al Hidayah II Bandar Lor Kota Kediri Diterima, dan dengan itu konsekuensi H_0 Ditolak.

Uji regresi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan masing-masing variable adalah hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja di MI Al Hidayah II Bandar Lor Kota Kediri menggunakan persamaan regresi.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0.684 dan nilai konstanta sebesar 22.810, Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja dalam bentuk persamaan regresi $Y = 22.810 + 0.684 X$. Dapat diartikan jika komunikasi organisasi meningkat satu point maka kepuasan kerja akan meningkat 0.684 point pada konstanta 22.810. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat.

Sedangkan hasil perhitungan output computer dapat dilihat bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0.467. Hal ini berarti bahwa variable komunikasi organisasi berhubungan pada kepuasan kerja sebesar 46.7 % dan pengaruh faktor lain sebesar 53.3 % bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Dalam konteks, penelitian ini, komunikasi bertujuan untuk memberi dan menerima informasi, untuk mempengaruhi orang lain, membantu orang lain, menyelesaikan masalah, membuat keputusan, dan mengevaluasi perilaku secara efektif.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi perusahaan dengan nilai balas jasa yang diharapkan. Hubungan komunikasi yang dikelola dengan efektif akan berpengaruh positif bagi peningkatan kepuasan kerja. Pengaruh positif akan terlihat pada peningkatan kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi.

Dari hasil uji validitas, diketahui bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja sudah valid. Hal itu ditunjukkan pada hasil koefisien korelasi semua butir pernyataan lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,468. Dari hasil uji reliabilitas diatas nilai *alpha* Komunikasi Organisasi (X) sebesar 0,895 dan nilai *alpha* untuk Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,895 dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena hasil nilai *alpha* $> 0,60$. Dari hasil normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,328 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data komunikasi organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y) berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikan ($0,731 > 0,05$). Ini berarti terdapat hubungan linear antara variabel komunikasi organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y). Pada hasil uji Analisis Korelasi Pearson Product Moment terlihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,684 > 0,468$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja di MI Al Hidayah II Bandar Lor Kota Kediri Diterima, dan dengan itu konsekuensi H_0 Ditolak.

Hasil Uji Regresi didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0.684 dan nilai konstanta sebesar 22.810, Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja dalam bentuk persamaan regresi $Y = 22.810 + 0.684 X$. Dapat diartikan jika komunikasi organisasi meningkat satu point maka kepuasan kerja akan meningkat 0.684 point pada konstanta 22.810. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat. Berdasarkan hasil perhitungan output computer diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0.467. Hal ini berarti bahwa variable komunikasi organisasi berhubungan pada kepuasan kerja sebesar 46.7 % dan pengaruh faktor lain sebesar 53.3 % bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang berbunyi "Terdapat hubungan antara Komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja para guru di MI Al-Hidayah II Bandar Lor Kecamatan Mojojoto Kota Kediri dapat diterima". Komunikasi organisasi di MI Al-Hidayah II Bandar Lor Kecamatan Mojojoto Kota Kediri memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya semakin baik komunikasi organisasi maka akan baik pula kepuasan kerja guru.

Sebaliknya semakin jelek komunikasi organisasi maka akan jelek pula kepuasan kerja guru.¹⁵ Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dimungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet atau berantakan. Begitu juga dalam suatu sekolah, informasi yang baik antara sesama guru dapat menjadikan sekolah berfungsi sebagaimana mestinya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistic maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja di MI Al Hidayah II Bandar Lor Kota Kediri. Hal tersebut dapat dilihat dari besar $r_{hitung} = 0.684$ lebih besar dari pada $r_{tabel} = 0.468$. Selain itu

¹⁵ Rini dan Rasto, Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Role Of Job Satisfaction In Improving The Performance Of Employees)," Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol.1, No. 2, 2018

dapat juga ditunjukkan oleh besar nilai $F_{hitung} = 14.030$ lebih besar jika dibandingkan dengan $F_{tabel} = 2.021$. Adapun besar hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja di MI Al Hidayah II Bandar Lor Kota Kediri adalah sebesar 46.7%, dan sisa sebesar 53.3 % disebabkan oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015
- Munandar, Utami. *Pembangunan Kreativitas Anak Berbakat*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003
- Priyanti, Duwi. *Mandiri Belajar SPSS*, Jakarta: PT. Buku Kita, 2008
- Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan *Buku Kerja Kepala Sekolah*, 2011
- Rini dan Rasto, Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Role Of Job Satisfaction In Improving The Performance Of Employees),” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol.1, No. 2, 2018
- Rini dan Rasto, Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Role Of Job Satisfaction In Improving The Performance Of Employees),” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol.1, No. 2, 2018
- Rosalina, Reinelda Rani, Matin, dan Kamaludin, Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Guru SMKS Cikarang Utara, *Jurnal SAP Vol. 2 No. 3*, 2018
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, tt.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016
- Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, Jakarta, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2006
- Undang-Undang Republik Indonesia Sisdiknas No. 20 Pasal 3 Tahun 2003, “*Sistem Pendidikan Nasional*”, Bandung: Citra Umbara
- Wibawa, Basuki. *dkk Metode Penelitian Pendidikan*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014