

EDUSIANA: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam

Available online at: <http://ejournal.stainim.ac.id/index.php/edusiana>

||Volume||9||No||1||Hal|| 45-67||2022||

|P-ISSN: 2355-2743; E-ISSN: 2549-3612||

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI YAYASAN PONDOK PESANTREN DARUSSALAM

Faiq Fazaudin

Madrasah Aliyah Amanatullah Gambiran Banyuwangi

email: afa050494@gmail.com

Jl. Sriwijaya No. 12 Gambiran Kec. Gambiran Kab. Banyuwangi Jawa Timur

Muhammad Syarofi

Institut Agama Islam Al Falah As Sunniyyah Kencong Jember

email: syarofy94@gmail.com

Jl. Semeru No. 9 Kencong Jember, Jawa Timur Kode Pos: 68167

Article History:

Dikirim:

6 Januari 2022

Direvisi:

10 Februari 2022

Diterima:

25 Februari 2022

Korespondensi Penulis:

HP / WA :

Abstrak : Komunikasi organisasi yang baik merupakan salah satu faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi atau sekolah dalam menjalankan visi misi atau program sekolah. Akan tetapi pendistribusian kompensasi yang baik dan benar kepada dewan guru dan karyawan tidak kalah penting, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Dengan adanya komunikasi organisasi dan kompensasi yang baik didalam sekolah diharapkan para dewan guru dan karyawan mendapatkan kepuasan kerja seperti yang mereka harapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris apakah komunikasi organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi baik secara simultan dan parsial. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif *explanatory research* dengan metode positivistik berlandaskan filsafat positifisme. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode *Accidental Sampling* dan teknik *sampling* menggunakan *purposive sampling* dan ditentukan dengan rumus Isaac dan Michael yaitu sebanyak 146 yang dibagi secara proporsional dari setiap unit untuk diambil perwakilan. Pengujinya menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan bantuan software *Statistical Package for the Sciences* (SPSS) versi 22. Hasil analisis menunjukkan variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan (*Standardized Coefficients*) 0,240 dan Sig. sebesar $0,003 \leq 0,05$, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan (*Standardized Coefficients*) 0,422 dan Sig. Sebesar $0,003 \leq 0,05$. Sedangkan bersama-sama (simultan)

komunikasi organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan nilai F hitung sebesar $36,090 \geq F$ tabel 3,06 dan $Sig. 0,000 \leq 0,05$. Kemudian untuk uji R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,335 atau 33%, sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu tanggung jawab bersama antara guru, karyawan sekolah, dan orang tua, sekaligus pemerintah maupun masyarakat yang terdapat di Negara tersebut. Pemerintah sebagai penyelenggara harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan di sekolah, terutama yang menyangkut guru. Karena pada hakekatnya guru sebagai agen pembaharuan didalam pendidikan. Semakin baik pendidikan di suatu Negara tersebut maka semakin baik pula kualitas individu dilembaga tersebut. Karena tanpa pendidikan yang baik generasi kita tidak akan maju. Oleh karena itu, guru sebagai pengajar di tuntut untuk melakukan hal yang terbaik dalam memperbarui keilmuan murid sebagai generasi selanjutnya.¹

Guru sebagai salah satu komponen dalam proses kegiatan belajar mengajar, dimana komponen tersebut mempunyai peran penting dalam pengembangan intelektualitas dari siswa atau peserta didik. Ada 3 peran utama seorang guru kepada peserta didik, yaitu sebagai *transfer of knowledge* (transfer pengetahuan), *transfer of value* (transfer nilai), dan *transfer of skill* (transfer keterampilan). Dengan adanya ketiga peran tersebut, tugas guru dianggap sangatlah penting dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan dan mewujudkan peserta didik dalam mencapai cita-citanya.² Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003, tentang pendidikan Nasional Pasal 4, bahwasannya

Pendidikan Nasional yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia Seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang maha esa dan berbudi pakerti luhur, memiliki pengetahuan dan

¹ Ahmad Sukur, 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap kepuasan Kerja Guru di Sekolah Madrasah Aliyah Swasta Kota Sukabumi*, Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia.

² Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukasi*, (Jakarta: Bhineka Chipta, 2000),37.

keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.³

Apabila menelaah undang-undang tersebut tugas seorang guru dan tenaga kependidikan tidak hanya sekedar datang dan mengajarkan materi pelajaran kepada peserta didik, namun harus ada konsep yang dibangun melalui kinerja yang optimal dari seorang guru agar dapat tercapai seluruh cita-cita yang diharapkan oleh setiap peserta didik. Kinerja optimal seorang guru disebabkan adanya berbagai faktor, seorang guru akan maksimal dalam mengajar apabila lembaga organisasi tempat bekerja mampu memberikan dorongan serta arahan konsep belajar sekaligus kesejahteraan seorang guru yang diberikan oleh organisasi. Karena secara tidak langsung jerih payah dan jasa seorang guru juga perlu diperhatikan untuk keberlangsungan hidupnya dan lembaga pendidikan tempat mengajar.⁴

Adanya dorongan serta arahan konsep belajar diberikan melalui komunikasi organisasi dari beberapa pihak yang terdapat dalam lembaga organisasi tersebut. Komunikasi organisasi sebagai proses terciptanya komunikasi antar berbagai pihak saling bertukar pesan dalam suatu jaringan yang saling berhubungan dan saling bergantung satu sama lainnya untuk mengatasi persoalan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah dengan tujuan untuk membentuk rasa saling pengertian. Irena mengatakan bahwasannya komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang dilakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi baik yang dilakukan oleh bawahan dengan bawahan, atasan dengan atasan atau bawahan dengan atasan.⁵

Selain di perusahaan atau organisasi, komunikasi organisasi juga harus diterapkan dalam lembaga pendidikan dengan membangun hubungan kerja yang baik dan positif antara kepala sekolah dengan dewan guru, seorang guru dengan dewan guru lainnya, karyawan sekolah dengan staff sekolah dan yang lainnya. Dimana kesemuanya saling berkomunikasi aktif dan mampu berinteraksi antara satu dengan yang lainnya, dan bersama-sama untuk mensukseskan tujuan sekolah serta visi dan misi lembaga sekolah.⁶

³ Undang-undang Tentang Pendidikan Nasional (UURI No. 20 tahun 2003) dan peraturan pelaksanaannya, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), 4.

⁴ Republika.co.id., *Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja Guru*, (28 November 2018), diakses 17 Januari 2021.

⁵ Irene Silviani, 2019, *Komunikasi Organisasi*, Surabaya : Scopindo, hlm, 94.

⁶ Brandley Setiyadi, 2015, *Supervisi Dalam Pendidikan*, Purwodadi: CV Sanur Untung, hlm, 86.

Komunikasi organisasi dalam lembaga sekolah dapat berjalan dengan baik serta mampu berjalan beriringan, apabila kesejahteraan dari masing-masing seorang kepala sekolah, guru, karyawan sekolah, pengelola tata usaha, sampai petugas kebersihan juga terpenuhi, sebagai ganti dari jerih payah dan jasa mereka dalam mengelola sekolah tersebut. Menurut Martono dalam bukunya Herlintati, kompensasi merupakan alat pengikat organisasi terhadap pegawainya, faktor penarik bagi calon pegawai dan faktor pendorong seseorang menjadi pegawai.⁷

Kedua faktor tersebut apabila dapat diberikan dan dilaksakan pada lembaga organisasi, perusahaan maupun lembaga pendidikan yaitu sekolah, maka konsep yang dibangun dan visi misi lembaga sekolah akan terealisasikan, sekaligus karyawan atau dewan guru akan merasa terpuaskan, karena kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan sikap kerja seorang guru yang diciptakan pada lingkungan sekolah agar guru dapat bekerja dengan norma yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi dan berdedikasi terhadap profesi guru yang diemban serta dapat meningkatkan loyalitas terhadap tugas dan wewenang tanggung jawabnya.⁸

Hoy dan Miskel mendefinisikan kepuasan kerja dalam bidang pendidikan bahwasannya, sikap saat ini atau masalah lalu yang dihasilkan ketika seorang pendidik menilai pekerjaan mereka. Dimana seorang guru akan merasakan kepuasan jika usahanya dalam proses belajar-mengajar berhasil yaitu dengan kelulusan peserta didiknya atau mempunyai budi pakerti yang baik, misalnya bisa membenahi akhlak siswa dan lainnya.⁹ Kepuasan kerja akan tercipta dan dimiliki oleh setiap tenaga pendidik atau guru, karena adanya komunikasi organisasi yang baik didalam lembaga tersebut dan adanya kompensasi kerja yang cukup memadai dari pekerjaannya.

Buchori Zainun mengatakan bahwasannya, komunikasi yang sangat baik akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, sekaligus adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan jabatannya, lingkungan kerja yang saling medukung dan pengembangan karier karyawan.¹⁰ Dalam penelitian Sastrohadiwiryo, apabila tenaga kerja menerima kurang dari yang seharusnya mereka terima, maka mereka tidak puas, begitu juga sebaliknya.¹¹

⁷ Herlintati, 2020, *Budaya Kerja dan Kompensasi Kinerja Tenaga Medis*, Yogyakarta: IGI DIY, hlm. 19.

⁸ A. Hussein Fattah, 2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Elmatera, hlm. 66.

⁹ Sopan Andrianto, 2019, *Penorika Kepemimpinan Sekola*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo, hlm 141.

¹⁰ Buchari Zainun, 2000, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta : Balai Aksara, hlm 67.

¹¹ Askolani, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : UPI Press.

Dengan adanya tingkat kepuasan yang tinggi maka pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.¹²

Persoalan guru akhir-akhir ini banyak menjadi pertimbangan dan memunculkan suara sumbang yang seolah-olah kinerja guru tidak maksimal dan kurang baik. Akan tetapi banyak orang yang tidak mengerti mengapa seperti itu. Banyak indikator tentang kinerja guru tidak maksimal, kesejahteraan guru kurang memadai, dan komunikasi yang tidak baik berpengaruh pada ketidakpuasan guru dan sekaligus akan berdampak pada kualitas kinerja dalam proses pendidikan dan pembelajaran.

Pentingnya kepuasan kerja guru tidak bisa dianggap remeh, karena kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, dimana kinerja akan datang ketika guru merasa puas. Kepuasan kerja yang positif, ketika dia melakukan pekerjaanya sendiri akan mampu bertahan dalam pekerjaanya tersebut. Menurut Munir (2010) keseluruhan perasaan guru yang berkenaan dengan berbagai aspek pekerjaan yang meliputi sumberdaya pendidikan, proses belajar mengajar, prestasi madrasah, penghasilan dan penghargaan serta kebebasan melakukan aktivitas.

Yayasan Pondok Pesantren Darussalam yang terletak di Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur, merupakan lembaga pendidikan keagamaan yang terus berupaya mengembangkan pendidikan dan kurikulumnya. Pesantren ini didirikan oleh KH. Mukhtar Syafaat Abdul Ghofur pada tahun 1951. Pada awalnya pondok pesantren Darussalam hanya menyediakan pendidikan keagamaan yang *pure* bersifat *tafaqquh fiddin* atau pendidikan diniyyah yang berkonsentrasi pada pembelajaran ilmu-ilmu agama saja, namun pada perkembangannya hingga saat ini Yayasan Pondok Pesantren Darussalam telah memiliki berbagai macam unit lembaga pendidikan mulai Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), TK Darussalam, SD Darussalam, SMP Plus Darussalam, Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah, SMA Darussalam, SMK Darussalam, Madrasah Al Amiriyyah sampai perguruan tinggi Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA). Namun dalam hal ini peneliti hanya berfokus pada lembaga pendidikan formal jenjang SLTP dan SLTA. Karena lembaga tersebut dianggap paling dominan tenaga pendidik atau dewan gurunya, adapun jumlah tenaga pendidik, sebagai berikut

¹² Ahmad Munir, 2012, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Yogyakarta : Ar Ruzz Media.

Tabel 1 : Jumlah Dewan Guru Tahun Ajaran 2020/2021

NO	KELAS	JUMLAH GURU	SAMPEL
1	SMP	44 Dewan Guru	29
2	MTs	48 Dewan Guru	13
3	MAA	44 Dewan Guru	29
4	SMA	45 Dewan Guru	30
5	SMK	72 Dewan Guru	45
	Total	253 Dewan Guru	146

Sumber: Data Skunder Yayasan Pondok Pesantren Darussalam

Semakin banyak unit lembaga pendidikan yang berkembang di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam, maka akan semakin banyak pula tenaga pendidik atau guru yang berkecimpung didalamnya. Dari beberapa guru yang memilih mengabdikan ilmunya sesuai dengan profesiya yaitu demi untuk kelangsungan unit lembaga pendidikan di sekolah tersebut. Juga memiliki pekerjaan lain selain mengajar di sekolah tersebut diantaranya bertani, bisnis *online*, membuka toko, berdagang dan lainnya. Hal ini akan membuat guru atau tenaga pendidik tidak fokus dalam proses belajar mengajar yang dijalankan di sekolah.

Tidak bisa dipungkiri pada sebagian lembaga sekolah lain dimana sebagai lembaga pendidikan dapat memberikan kompensasi yang cukup memadai. yaitu pada sekolah yang menarik Sumbangan Pembinaan Pendidikan (SPP) yang cukup tinggi, yang akan memberikan kompensasi lebih pada tenaga pendidik atau guru. Tetapi berbeda pada lembaga Yayasan yang dikelola oleh lembaga swasta biasa. Hal ini terkadang mereka masih bisa terus bertahan. Menganggap profesi tenaga pendidik atau guru yang digeluti menjadi pengabdian atau pengorbanan membela agama.¹³Dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan *research* mengenai pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

¹³ Ricu Sidiq, Najuah, Pristi Suhendro Lukitoyo dan Sherin, 2019, *Strategi Belajar Mengajar Sejarah : Menjadi Guru Sukses*, Jakarta : Yayasan Kita Menulis, hlm 14.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, populasi penelitian adalah seluruh dewan guru SMP Plus Darussalam, Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyah, SMA Darussalam, SMK Darussalam, Madrasah Al Amiriyah. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan teknik *purposive sampling* dengan rumus metode oleh Isaac dan Michael. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket (kuesioner) dengan instrumen penelitian skala likert yang kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Analisis data menggunakan uji Statistik Inferensial yang terdiri dari uji t (parsial), uji F (simultan), uji R² (Koefisien determinasi) dan uji Regresi Linier Berganda. Pengujian terakhir menggunakan uji Asumsi Klasik yang terdiri uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas.¹⁴

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengelola data dari hasil jawaban kuesioner (data primer), dilakukan uji validitas instrumen (butir pernyataan) agar dapat diketahui kelayakan dari penggunaan butir Pernyataan dalam penelitian. Dimana pengujinya menggunakan asumsi nilai korelasi dengan metode *Pearson product moment*, dikatakan valid apabila nilai koefisien signifikansinya $\leq 0,05$ atau nilai *Pearson Correlation* $\geq 0,3$. Pengujian instrumen tersebut dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.¹⁵

a. Uji validitas

Tabel 2 : Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

No	Variabel	Korelasi Item Pernyataan	Pearson coorelation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Komunikasi Kebawah (X _{1.1})	X1.1.1	0,557	0,000	Valid
2		X1.1.2	0,534	0,000	Valid
3		X1.1.3	0,535	0,000	Valid

¹⁴ Sugiyono, 2008, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D", edisi keempat (Bandung : Alfabeta), hlm 164.

¹⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods) (Bandung : Alfabeta), 174.

4	Komunikasi Keatas (X _{1.2})	X1.2.1	0,539	0,000	Valid
5		X1.2.2	0,518	0,000	Valid
6	Komunikasi Horizontal (X _{1.3})	X1.3.1	0,501	0,000	Valid
7		X1.3.2	0,559	0,000	Valid
8		X1.3.3	0,598	0,000	Valid
9	Komunikasi Lintas Saluran (X _{1.4})	X1.4.1	0,602	0,000	Valid
10		X1.4.2	0,630	0,000	Valid
11		X1.4.3	0,676	0,000	Valid
12	Komunikasi Informal, Pribadi, Saluran (X _{1.5})	X1.5.1	0,582	0,000	Valid
13		X1.5.2	0,548	0,000	Valid
14		X1.5.3	0,694	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 22 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Tabel 3 : Variabel Kompensasi (X2)

No	Variabel	Korelasi Item Pernyataan	Pearson coorelation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Permintaan dan Penawaran (X _{2.1})	X2.1.1	0,514	0,000	Valid
2		X2.1.2	0,709	0,000	Valid
3	Kemampuan dan kesediaan perusahaan (X _{2.2})	X2.2.1	0,768	0,000	Valid
4		X2.2.2	0,677	0,000	Valid
5		X2.2.3	0,573	0,000	Valid
6	Serikat Buruh atau Organisasi (X _{2.3})	X2.3.1	0,525	0,000	Valid
7		X2.3.2	0,679	0,000	Valid
8	Produktivitas Kerja (X _{2.4})	X2.4.1	0,517	0,000	Valid
9		X2.4.2	0,894	0,000	Valid
10	Biaya Hidup (X _{2.5})	X2.5.1	0,662	0,000	Valid
11		X2.5.2	0,825	0,000	Valid
12		X2.5.3	0,821	0,000	Valid
13	Posisi atau Jabatan Karyawan (X _{2.6})	X2.6.1	0,694	0,000	Valid
14		X2.6.2	0,651	0,000	Valid
15		X2.6.3	0,680	0,000	Valid
16	Tingkat Pendidikan (X _{2.6})	X2.6.1	0,774	0,000	Valid
17		X2.6.2	0,695	0,000	Valid
18	Sektor Pemerintah (X _{2.6})	X2.6.1	0,762	0,000	Valid
19		X2.6.2	0,700	0,000	Valid
20		X2.6.3	0,509	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 22 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Tabel 4 : Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y1)

No	Variabel	Korelasi Item Pernyataan	Pearson coorelation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Pekerjaan itu Sendiri (X _{3.1})	X3.1.1	0,662	0,000	Valid
2		X3.1.2	0,708	0,000	Valid
3		X3.1.3	0,618	0,000	Valid

4	Kepenyeliaan (Supervisi) (X _{3.2})	X3.2.1	0,786	0,000	Valid
5		X3.2.2	0,683	0,000	Valid
6		X3.2.3	0,633	0,000	Valid
7	Pembayaran Upah atau Gaji (X _{3.3})	X3.3.1	0,594	0,000	Valid
8		X3.3.2	0,506	0,000	Valid
9	Promosi Jabatan (X _{3.4})	X3.4.1	0,742	0,000	Valid
10		X3.4.2	0,755	0,000	Valid
11		X3.4.3	0,634	0,000	Valid
12	Rekan Sekerja (X _{3.5})	X3.5.1	0,545	0,000	Valid
13		X3.5.2	0,747	0,000	Valid
14		X3.5.3	0,758	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 22 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Tabel 2 - 4 menunjukkan bahwa hasil perbandingan antara r_{hitung} yang merupakan koefisien korelasi dan $r_{ketetapan}$ menunjukkan bahwa semua item Pernyataan dapat dikatakan valid dan dapat diambil kesimpulan bahwa setiap item Pernyataan dalam kuesioner memiliki validitas kontrak atau disebut konsistensi internal, artinya variabel tersebut mampu mengukur aspek yang ingin diukur.

b. Uji reliabilitas

Pengujian uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha cronbach*, dengan nilai koefisien, dapat dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.¹⁶

Tabel 5 : Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai α	α . Ketetapan	Keterangan
1	Kinerja Organisasi	0,834	0,6	Reliabel
2	Kompensasi	0,937	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Guru	0,900	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS 22 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai α setiap variabel \geq dari nilai kritis reliabilitas. Variabel komunikasi organisasi (X1) $0,834 \geq 0,6$ variabel kompensasi (X2) $0,937 \geq 0,6$ dan variabel kepuasan kerja guru $0,900 \geq 0,6$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dapat dipercaya, karena hasil relatif konsisten, yang diberikan kepada 146 responden kepada dewan guru dan karyawan unit pendidikan MTs Al Amiriyyah, SMP Darussalam, SMA Darussalam, SMK Darussalam dan MA Al Amiriyyah pada Yayasan Pondok Pesantren Darussalam dapat digunakan untuk penelitian.

¹⁶ Sugiyono, 2014, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Albeta), 365

2. Analisis Data

a. Uji statistik inferensial

Perhitungan uji statistik inferensial dilakukan dengan *standarize regression* menggunakan *software SPSS for windows 22*, dan hasilnya :

1) Uji t (Parsial)

Tabel 6: Uji t atau (uji parsial)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	1.648E-15	.068	.000	1.000
	Zscore(X1R)	.240	.078	.240	.003
	Zscore(X2R)	.422	.078	.422	.000

a. Dependent Variable: Zscore(Y1R)

Sumber : Output SPSS 22 Uji t (Parsial).

Hasil pengujian uji t atau secara parsial tabel menunjukkan bahwa :

a) Uji t variabel komunikasi organisasi (X1)

Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,240 bernilai positif, dengan Sig. $0,003 \leq 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak artinya, bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap signifikan terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi secara parsial.

b) Uji t variabel kompensasi (X2)

Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,422 bernilai positif, dengan Sig. $0,000 \leq 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak artinya, bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap signifikan terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi secara parsial.

2) Uji F (Simultan)

Tabel 7 : Uji F atau (uji simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48.639	2	24.320	36.090	.000 ^a
Residual	96.361	143	.674		
Total	145.000	145			

a. Predictors: (Constant), Zscore(X2R), Zscore(X1R)

b. Dependent Variable: Zscore(Y1R)

Sumber : Output SPSS uji F (simultan).

Dari data tabel diatas hasil analisis uji F tabel sebesar 3,06 dengan derajat kebebasan df untuk pembilang/variabel (k) = 2 dan df untuk penyebut ($n-k$) = 146 - 2 adalah 144, dengan tingkat signifikansi 5%. Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwasanya nilai F hitung sebesar 36,090 lebih besar dibandingkan dengan F tabel 3,06 dan Sig. $0,000 \leq 0,000$, maka dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi organisasi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja guru (Y1) yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

3) Uji R² (Koefisien determinasi)

Nilai koefisien determinasi yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai presentase kontribusi variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, melalui *software SPSS for windows 22*, yaitu :

Tabel 8 : Uji R² (Koefisien determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.326	.82088520

a. Predictors: (Constant), Zscore(X2R), Zscore(X1R)

Sumber : Output SPSS 22 Koefisien determinasi

Tabel diatas menunjukkan bahwasannya nilai koefisien determinasi sebesar 0,335 atau dengan kata lain informasi yang terkandung didalam data sebesar 33% dapat dijelaskan oleh model tersebut, sedangkan sisanya sebesar 67% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat didalam model atau *error*. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja guru (Y1) yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi sebesar 33% dipengaruhi oleh

variabel komunikasi organisasi (X1), dan kompensasi (X2), sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis..

4) Uji regresi linear berganda

Tabel 9 : Uji t atau (uji parsial)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	1.648E-15	.068	.000	1.000
	Zscore(X1R)	.240	.078	.240	.003
	Zscore(X2R)	.422	.078	.422	.000

a. Dependent Variable: Zscore(Y1R)

Sumber : Output SPSS 22 Uji t (Parsial).

Dari tabel diatas diketahui bahwa α atau konstanta sebesar 1,648 artinya ketiga variabel komunikasi organisasi (X1) dan kompensasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y1) di yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi sebesar 1,648. Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X1) sebesar 0,240 dan kompensasi (X2) sebesar 0,422, demikian model persamaan regresi berganda diperoleh:

$$Y = \alpha + b^1x^1 + b^2x^2 + ei$$

$$Y = 1,648 + 0,240 + 0,442 + ei$$

Dimana

Y : variabel dependen (kepuasan kerja guru)

X1 : variabel independen (komunikasi organisasi)

X2 : variabel independen (kompensasi)

ei : error

a) Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru

Hasil uji empiris komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, dimana nilai t hitung sebesar 3,069 dengan Sig. sebesar 0,003 dibawah alpha 5%. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel komunikasi organisasi sebesar 0,240. Artinya komunikasi organisasi dalam unit pendidikan MTs Al Amiriyyah, SMP Darussalam, SMA Darussalam, SMK Darussalam dan MA Al Amiriyyah pada Yayasan Pondok Pesantren Darussalam dianggap mempunyai pengaruh sangat baik dan kuat.

b) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

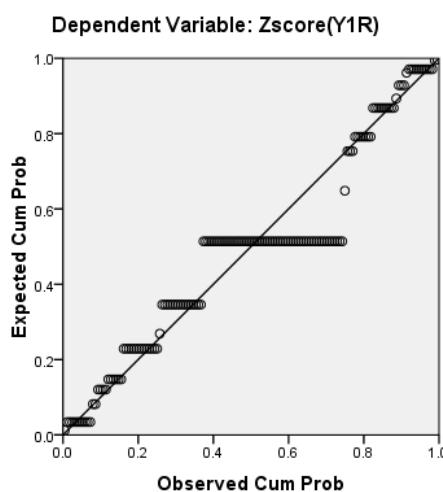
Hasil uji empiris kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, dimana nilai t hitung sebesar 5,386 dengan Sig. sebesar 0,000 dibawah alpha 5%. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel kompensasi sebesar 0,422. Artinya kompensasi dalam unit pendidikan MTs Al Amiriyyah, SMP Darussalam, SMA Darussalam, SMK Darussalam dan MA Al Amiriyyah pada Yayasan Pondok Pesantren Darussalam dianggap mempunyai pengaruh sangat baik dan kuat.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Model regresi Uji normalitas yang baik adalah model regresi yang residual datanya terdistribusi dengan normal. Uji statistik menggunakan *Uji Grafik Scatterplot* dengan menilai tingkat signifikan sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 : Hasil Uji Normalitas

Grafik histogramnya memberikan pola distribusi yang melenceng kekanan artinya data berdistribusi normal, dan gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti

dan mendekati garis diagonalnya sehingga disimpulkan bahwa model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.¹⁷

2) Uji multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah terbebas dari gejala asumsi klasik. Nilai yang dilihat adalah VIF dengan ketentuan apabila nilai $VIF \leq 10$ maka model regresi terbebas dari asumsi multikolonieritas dan sebaliknya jika nilai $VIF \geq 0,1$. maka model regresi terdapat gangguan multikolonieritas.

Tabel 9 : Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	Keterangan	Tolerance	Keterangan
X1	1,319	Nilai ≤ 10	0,758	Nilai Tolerance $\geq 0,1$
X2	1,319	Nilai ≤ 10	0,758	Nilai Tolerance $\geq 0,1$

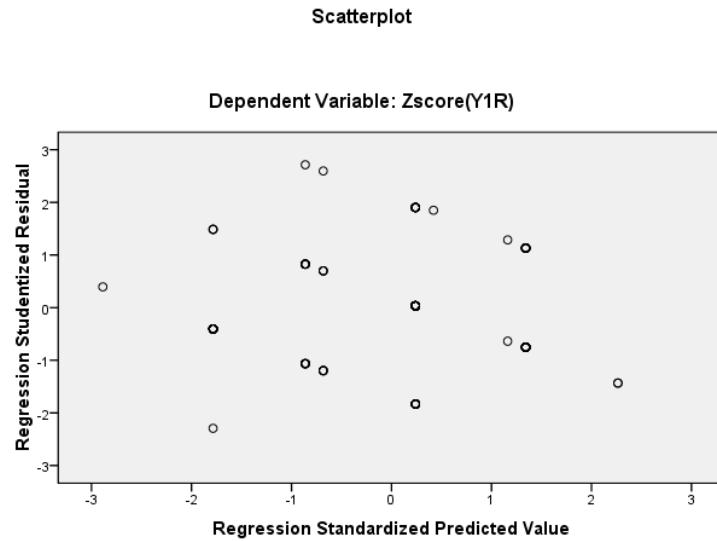
Sumber : Output SPSS 22 Uji Multikolonieritas

Tabel diatas menunjukkan untuk jalur menunjukkan nilai VIF variabel ($X1 = 1,319 \leq 10$), ($X2 = 1,319 \leq 10$) sedangkan untuk nilai Tolerance ($X1 = 0,758 \geq 0,1$) dan nilai ($X2 = 0,758 \geq 0,1$), sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas dan memenuhi uji asumsi klasik multikolonieritas.

3) Uji heterokesdastisitas

Pengujian heterokesdastisitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut Homos kedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas:

¹⁷ Imam Ghazali, 2011, *Applikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang : Badan Penerbit UNDIP, 161-163.



Gambar 2 : Hasil Uji Heterokesdasititas

Gambar diatas menunjukkan bahwa jalur tersebut memiliki titik-titik yang tersebar acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik Heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot*.

3. Pengujian Hipotesis

- a. Ha1: Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru

Tabel 10 : Pengujian Hipotesis Ha1

Variabel Independen	Variabel Dependen	Coefisien Standardlize	t- hitung	R ²	P-value/sig.	Keterangan
Komunikasi organisasi	Kepuasan kerja guru	0,240	3,069	0,33	0,003	Signifikan

Dari hasil perhitungan menunjukkan untuk nilai (*Standardized Coefficients*) sebesar 0,240 dengan Sig. sebesar $0,003 \leq 0,05$ sedangkan $t_{hitung} = 3,069 \leq t_{tabel} = 1,654$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya hipotesis Ha1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

- b. Ha2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru

Tabel 11 : Pengujian Hipotesis Ha2

Variabel Independen	Variabel Dependental	Coefisien Standardlize	t- hitung	R ²	P-value/sig.	Keterangan
Etika bisnis	Persaingan entrepreneur	0,422	5,386	0,33	0,000	Signifikan

Dari hasil perhitungan menunjukkan untuk nilai (*Standardized Coefficients*) sebesar 0,422 dengan Sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$ sedangkan $t_{hitung} = 5,386 \geq t_{tabel} = 1,678$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya hipotesis Ha2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru.

c. Hipotesis Ha3 : Komunikasi organisasi dan kompensasi secara simultan (bersama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Tabel 12 : Pengujian Hipotesis Ha3

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.026	15.675	724.101	^{.000^b}
	Residual	.974	.022		
	Total	48.000			

a. Dependent Variable: Zscore(Y1R)

b. Predictors: (Constant), Zscore(X3R), Zscore(X1R), Zscore(X2R)

Sumber : SPSS 22 Uji Statistik Inferensial

Dari hasil perhitungan menunjukkan untuk nilai F hitung $\geq F$ tabel sebesar $36,090 \geq 3,06$ dengan Sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$, untuk derajat kebebasan df (n-k) yaitu $146 - 2 = 144$, dengan tingkat signifikansi 5%. Maka Ha3 diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya komunikasi organisasi dan kompensasi secara simultan (bersama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

PEMBAHASAN

1. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, dalam hipotesis pertama yang telah disebutkan, menghasilkan temuan bahwasannya komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan pada unit pendidikan MTs Al Amiriyyah, SMP Darussalam, SMA Darussalam, SMK Darussalam dan MA Al Amiriyyah di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam, dan dianggap mempunyai pengaruh sangat baik dan kuat. Hal ini disebabkan karena aliran komunikasi dalam unit

pendidikan di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam seperti halnya komunikasi kebawah, komunikasi keatas, komunikasi horizontal, komunikasi lintas saluran dan komunikasi secara informal, pribadi dan slentingan dapat diterapkan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan (*Standardized Coefficients*) beta bernilai positif sebesar 0,240, dengan $\text{Sig. } 0,003 \leq 0,05$, maka hipotesis kesatu yang menyatakan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru adalah diterima.

Seorang pimpinan organisasi atau unit pendidikan dalam menyampaikan suatu keputusan kepada dewan guru atau karyawan sekolah dengan menjandikannya keputusan itu dalam bentuk kata-kata yang diucapkan langsung kepada dewan guru dan karyawan, dimana mereka mendengar kata-kata tersebut menginterpretasikan artinya atau maksudnya merespons terhadap keputusan yang disampaikan.

Komunikasi dalam penelitian ini merupakan proses pertukaran informasi yang bertujuan untuk mengirimkan dan menerima berbagai pesan dari kepala sekolah atau madrasah kepada karyawan dan dewan guru, dari karyawan atau dewan guru ke sesama, dan dari karyawan atau dewan guru ke kepala sekolah atau madrasah, ataupun komunikasi antar unit pendidikan yang ada didalam naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam.

Komunikasi organisasi yang dibangun pada unit pendidikan MTs Al Amiriyyah, SMP Darussalam, SMA Darussalam, SMK Darussalam dan MA Al Amiriyyah di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam sudah dapat dikatakan sangat baik dan terus ditingkatkan, dimana dalam hal ini komunikasi organisasi terbangun secara formal melalui forum rapat bulanan antar dewan guru dan karyawan yang dihadir langsung oleh pihak Yayasan Pondok Pesantren Darussalam, rapat mingguan yang dilaksanakan oleh setiap unit pendidikan, rapat triwulan antar setiap kepala sekolah, kegiatan upacara hari senin dengan seluruh siswa-siswi di setiap unit pendidikan, melalui briefing pagi sebelum kegiatan belajar mengajar (KBM).

Adapun bentuk komunikasi organisasi yang terbangun secara non formal seperti halnya bentuk komunikasi pada jam kosong atau ketika istirahat dengan tanpa adanya batasan, apabila bertemu di jalan dengan saling menyapa antar setiap dewan guru dengan karyawan, dalam acara tertentu seperti anjangsana atau dalam forum shilaturahmi,

dan melalui media telepon/WA dan secara intnesif dengan memanggil lanmgsung pihak yang bersangkutan.

Menurut Alo Liliweri (2004), bahwasannya komunikasi lisan merupakan cara berkomunikasi tatap muka yang biasa dilakukan dalam organisasi misalnya melalui komunikasi antarpribadi, komunikasi kelompok baik dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi (*task*) maupun dalam pertemuan formal (rapat), penyampaian laporan organisasi hingga kepertemuan informal.¹⁸ Stephen P. Robbins juga menjelaskan bahwasanya media yang utama penyampaian pesan adalah lisan, dapat melalui pidato-pidato, diskusi formal perorangan atau kelompok, gosip dan isu-isu internal, itu semua adalah bentuk populer dari komunikasi lisan.¹⁹

Hal ini sesuai *study empirik* sejumlah peneliti yang dilakukan oleh Arni Muhammad, karena sama menyebutkan komunikasi lisan untuk memberikan pemahaman kepada orang yang diajak bicara, namun pada temuan penelitian terfokus pada bentuk-bentuk dari komunikasi lisan yang dilakukan oleh kepala madrasah. Makarawung Seidy, Adolfina, dan ferdy Roring pernah melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) yang berkantor dikota Manado, dan menghasilkan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado.²⁰

2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, dalam hipotesis kedua yang telah disebutkan, menghasilkan temuan bahwasannya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan pada unit pendidikan MTs Al Amiriyyah, SMP Darussalam, SMA Darussalam, SMK Darussalam dan MA Al Amiriyyah di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam, dan dianggap mempunyai pengaruh sangat baik dan kuat. Hal ini disebabkan karena faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan oleh unit pendidikan di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam dapat terpenuhi dengan baik oleh dewan guru dan karyawan sepertihalnya

¹⁸ Alo Liliweri, *Wacana Komunikasi Organisasi* (Bandung: Mandar Maju, 2004), 93

¹⁹ Stephen P. Robbins, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2002), 149

²⁰ Makarawung Seidy, Adolfina, Ferdy Roring, *Communication And Compensation Effect On Employee Satisfaction Of Rri Manado Office Manado*. (Jurnal EMBA Vol.6 No.4 ISSN 2303-1174)

adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja dengan terstruktur, kemampuan lembaga dalam memberikan gaji kepada karyawan, terbentuknya hubungan dan serikat buruh antar dewan guru dan karyawan, produktivitas dan prestasi kerja yang semakin meningkat, terpenuhinya biaya hidup dari masing-masing karyawan, besaran nominal gaji yang sesuai dengan posisi atau jabatan, tingkat pendidikan yang sesuai profesi, serta adanya campur tangan dari pihak pemerintah dan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam, dalam hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan (*Standardized Coefficients*) beta bernilai positif sebesar 0,422, dengan $0,000 \leq 0,05$, maka hipotesis kedua yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru adalah diterima.

Kompensasi yang diberikan kepada dewan guru dan karyawan pada unit pendidikan MTs Al Amiriyyah, SMP Darussalam, SMA Darussalam, SMK Darussalam dan MA Al Amiriyyah di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam sudah dapat dikatakan sangat baik dan terus ditingkatkan, dimana dalam hal ini kompensasi yang berikan adanya oleh Yayasan Pondok Pesantren Darussalam dalam bentuk materi dan non materi, adapun dalam hal materi sepertihalnya gaji atau bisyaroh yang selalu diberikan setiap satu bulan sekali melalui adanya rapat bulanan, kemudian tunjangan sertifikasi guru yang sudah mempunyai NUPTK, kemudian upah tambah apabila adanya tugas tambahan sepertihalnya pembuatan soal ujian, koreksi jawaban ujian siswa dan yang lainnya, sedangkan kompensasi yang berbentuk non materi sepertihalnya pemberian perlengkapan mandi dan perlengkapan dapur, pembuatan seragam mengajar dan tugas dan yang lainnya.

Bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh Yayasan Pondok Pesantren Darussalam tersebut sebagai wujud kepedulian lembaga untuk mensejahterahkan seluruh dewan guru dan karyawan yang ikut membantu dalam hal fikiran dan tenaga dalam memajukan sekolahnya, dari masing-masing unit pendidikan tempat mereka bekerja, karena pada dasarnya lembaga pendidikan di sekolah harus selalu memberikan kepuasan dari tenaga pendidik tersebut, karena apa yang sudah mereka kerjakan akan mendapatkan hasil yang baik dan maksimal sehingga mereka tidak sia-sia melaksanakan pembelajaran.

Menurut Martoyo menyatakan : Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa

karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.²¹ Sedangkan menurut Elvina Sari, kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Dimana bentuk dari kompensasi itu sendiri bermacam-macam, tidak hanya berupa gaji atau upah tetapi juga dapat berbentuk bonusan, insentif, lemburan, fasilitas kantor, tunjangan-tunjangan, dan masih banyak lagi yang lainnya.²²

Hal ini sesuai *study empirik* sejumlah peneliti yang dilakukan oleh I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, dan Desak Ketut Sintaasih, hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari *stanardized coeficients beta* sebesar 0,350. Ini berarti bahwa semakin baik tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.²³

3. Komunikasi organisasi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, dalam hipotesis ketiga disebutkan, menghasilkan temuan bahwasannya komunikasi organisasi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Hal ini disebabkan karena indikator dari kepuasan kerja guru, selaras dengan teorinya Kendaall dan Hulin dengan diukur berdasarkan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu, pekerjaan itu sendiri dalam hal ini mereka bekerja sesuai dengan profesionalitas masing-masing, supervisi atau penyelia yaitu pimpinan sekolah yang selalu mengarahkan bawahannya, bentuk upah atau gaji sesuai dengan porsinya, adanya promosi jabatan untuk meningkatkan kreatifitas dalam bekerja, dan rekan kerja yang mendukung untuk maju dan berkembang, kelima indikator dapat terpenuhi dan diterima oleh setiap dewan guru

²¹ Martoyo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Bpfe, hlm 156.

²² Elvieria sari. indicates that compensation and organizational climate strongly affect the job satisfactions. (Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Volume 16, Nomor 1 ISSN 0854-3844) hlm. 20

²³ I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, Desak Ketut Sintaasih, *Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (STUDI PADA PT. BPR SRI ARTHA LESTARI DENPASAR)*. (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.2 ISBN 2337-3067 hal. 353)

dan karyawan dari setiap unit pendidikan di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur uji regresi berganda pada nilai F hitung $\geq F$ tabel sebesar $36,090 \geq 3,06$ dengan $Sig.$ sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka hipotesis ketiga yang menyatakan komunikasi organisasi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru adalah diterima.

Kepuasan kerja guru merupakan sikap emosional antara senang dan tidak senang yang dirasakan oleh masing-masing dewan guru dan karyawan terkait dengan pekerjaanya. Seorang karyawan atau guru membutuhkan alasan untuk mereka dapat puas terhadap apa yang mereka kerjakan. Dalam hal ini unit pendidikan yang dikelola dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam mampu menciptakan tingkat kepuasan dari setiap dewan guru dan karyawan, dimana dalam hal ini para dewan guru dan karyawan mereka bekerja tidak hanya untuk keperluan material saja, namun juga mengarah pada hal non material, mereka berkerja agar mampu memaplikasikan kelimuan yang pernah mereka belajar untuk disalurkan kepada peserta didik yang berasal dari seluruh Indonesia, selain itu mereka mengajar sebagai bentuk pengabdian kepada Pondok Pesantren Darussalam yang dulu mereka tempati untuk belajar, kemudian adanya unsur spiritual yang tertanam dari masing-masing dewan guru dan karyawan, dimana mereka berkerja agar mendapatkan manfaat dan barokah dari pendiri Pondok Pesantren Darussalam, sehingga besaran kompensasi yang mereka dapatkan tidak akan mensurutkan semangat mereka untuk terus mengabdi, mengajar dan menjadi karyawan pada unit pendidikan yang dikelola oleh yayasan Pondok Pesantren Darussalam.

Menurut Sutrisni bahwasannya kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang bersangkutan pada faktor fisik dan psikologis.²⁴ Hasil dari penelitian Makarawung Seidy, Adolfina, dan Ferdy Roring menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.²⁵ Hal ini disebabkan karena karyawan atau guru akan memiliki kepuasan kerja jika hal-hal penunjangnya

²⁴Sutrisno. E. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, hlm 75.

²⁵ Makarawung Seidy, Adolfina, Ferdy Roring, *Communication And Compensation Effect On Employee Satisfaction Of RRI Manado Office Manado*. (Jurnal EMBA Vol.6 No.4 ISSN 2303-1174)

terpenuhi, diantaranya yaitu komunikasi organisasi dan kompensasi. Meskipun masih banyak pula faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan atau guru diluar variabel yang kita sebut diatas.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, uji R² dan uji regresi linear berganda, sekaligus uji asumsi klasik, dan pembahasan pada bab yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kesatu yang menyatakan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru adalah diterima.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru adalah diterima.
3. Komunikasi organisasi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan komunikasi organisasi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru adalah diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hussein Fattah, 2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatera).
- Ahmad Munir, 2012, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Yogyakarta : Ar Ruzz Media).
- Ahmad Sukur, 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap kepuasan Kerja Guru di Sekolah Madrasah Aliyah Swasta Kota Sukabumi*, Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Alo Liliweri, *Wacana Komunikasi Organisasi* (Bandung: Mandar Maju, 2004).

Faiq Fazaudin, Muhammad Syarofi, Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam

Askolani, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : UPI Press).

Brandley Setiyadi, 2015, *Supervisi Dalam Pendidikan*, (Purwodadi: CV Sanur Untung).

Buchari Zainun, 2000, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta : Balai Aksara).

Elviera sari. *indicates that compensation and organizational climate strongly affect the job satisfactions.* (Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Volume 16, Nomor 1 ISSN 0854-3844)

Herlintati, 2020, *Budaya Kerja dan Kompensasi Kinerja Tenaga Medis*, (Yogyakarta: IGI DIY).

I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, Desak Ketut Sintaasih, *Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (STUDI PADA PT. BPR SRI ARTHA LESTARI DENPASAR)*. (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.2 ISSN 2337-3067)

Imam Ghozali, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang : Badan Penerbit UNDIP).

Irene Silviani, 2019, *Komunikasi Organisasi*, (Surabaya : Scopindo).

Makarawung Seidy, Adolfina, Ferdy Roring, *Communication And Compensation Effect On Employee Satisfaction Of Rri Manado Office Manado*. (Jurnal EMBA Vol.6 No.4 ISSN 2303-1174)

Martoyo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Bpfe).

Republika.co.id., *Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja Guru*, (28 November 2018), diakses 17 Januari 2021.

Ricu Sidiq, Najuah, Pristi Suhendro Lukitoyo dan Sherin, 2019, *Strategi Belajar Mengajar Sejarah : Menjadi Guru Sukses*, (Jakarta : Yayasan Kita Menulis).

Sopan Andrianto, 2019, *Penorika Kepemimpinan Sekola*, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo).

Stephen P. Robbins, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2002).

Sugiyono, 2008, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, edisi keempat (Bandung : Alfabeta).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung : Alfabeta).

Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukasi*, (Jakarta: Bhineka Chipta, 2000).

Undang-undang Tentang Pendidikan Nasional (UURI No. 20 tahun 2003) dan peraturan pelaksanaannya, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003).

Sutrisno. E. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.