

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION TOWARD WORK MOTIVATION TEACHERS IN CATHOLIC SENIOR HIGH SCHOOLS AT WEST JAKARTA

AGNES DELVIANA SIMANGUNSONG

ABSTRACT

The objective of this research is to obtain information concerning the effect of organizational communication and job satisfaction toward work motivation in Catholic Senior High Schools at West Jakarta.

The research was conducted by using survey method with path analysis in testing hypothesis. In this research, 130 from 192 teachers had been selected randomly. The responders got involved by filling the questionnaires.

The results showed that: first, there are positive influences between organizational communication and work motivation. Secondly, there are positive influences between job satisfaction and work motivation. Thirdly, there are positive influences between organizational communication and job satisfaction.

Key words: work motivation, job satisfaction, organizational communication.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di Sekolah Menengah Atas Katolik di Jakarta Barat.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode survey analisis jalur. Dalam penelitian ini, 130 dari 192 guru telah dipilih secara acak.

Para responden terlibat dengan mengisi kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, ada pengaruh positif antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Kedua, ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja. Ketiga, ada pengaruh positif antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja.

Kata kunci: Motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi organisasi

RINGKASAN

Globalisasi dan MEA tidak dapat dihindari oleh Indonesia. Tantangan bagi Indonesia adalah bagaimana Indonesia dapat menanggapi perubahan, dapat bersaing dalam pasar bebas, dan dapat tetap mempertahankan kepribadian bangsa. Indonesia harus menghadapi tantangan tersebut agar Indonesia tidak tergilas dalam persaingan dan dampak negatif yang merugikan. Maka Indonesia perlu membentuk SDM yang berkualitas, yaitu yang cerdas, terampil, kreatif, inovatif, namun memiliki akar kepribadian bangsa yang kuat. Dalam upaya ini, dunia pendidikan sangat berperan; diperlukan guru-guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Bila komunikasi organisasi dan kepuasan kerja tinggi maka motivasi kerja akan tinggi. McShane and Glinow menjelaskan bahwa *“along with supporting a learning orientation and intrinsically motivating job, companies foster creativity through open communication and sufficient resources”*. Seiring dengan mendukung orientasi belajar dan secara intrinsik memotivasi pekerjaan, perusahaan menumbuhkan kreativitas melalui komunikasi terbuka dan sumber daya yang memadai. McShane dan Glinow juga mengatakan bahwa, *“job satisfaction influences employee motivation but doesn’t affect performance in jobs where employees have little control over their job output (such as assembly-line work)”*. Kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan, namun tidak mempengaruhi kinerja mereka dimana karyawan memiliki sedikit kontrol atas pekerjaan mereka (seperti pekerjaan perakitan). Selanjutnya Pradhan dan Chopra mengungkapkan bahwa, *“Communication is effective, it tends to encourage better performance and job satisfaction. People understand their jobs better and feel more involved in them...”*. Komunikasi efektif akan cenderung mendorong kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja. Orang memahami pekerjaan mereka lebih baik dan merasa lebih terlibat dalam organisasi.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif-kausal dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis pola hubungan variabel dengan

tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*. Setelah dilakukan uji coba instrumen, dari 40 butir pernyataan tentang motivasi kerja terdapat 39 pernyataan yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,96. Sementara itu dari 40 pernyataan tentang komunikasi organisasi, terdapat 38 pernyataan yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,96. Selanjutnya, dari 40 pernyataan tentang kepuasan kerja terdapat 39 pernyataan yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,95. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif. Pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan uji galat taksiran dengan menggunakan teknik *lilliefors* dan uji linearitas. Sementara itu, pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel *eksogen* terhadap *endogen* dapat dilihat dari koefisien jalur.

Hipotesis pertama penelitian ini adalah menduga bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil, koefisien korelasi (r_{13}) sebesar 0,250 dan koefisien jalur (p_{31}) sebesar 0,300. Dengan demikian komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hipotesis kedua penelitian ini adalah menduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil, koefisien korelasi (r_{23}) sebesar 0,278 dan koefisien jalur (p_{32}) sebesar 0,227. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hipotesis ketiga penelitian ini adalah menduga bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil, koefisien korelasi (r_{12}) sebesar 0,270 dan koefisien jalur (p_{21}) sebesar 0,270. Ini berarti komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, implikasi penelitian ini adalah upaya peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui upaya peningkatan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja.

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM MAGISTER**

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Matin, M.Pd.

Dr. Siti Rochanah, MM

Tanggal:

Tanggal:

Prof. Dr. Ilza Mayuni, M.A
(Ketua)¹

.....
(Tanda Tangan)

.....
(Tanggal)

Dr. Matin, M. Pd.
(Sekretaris)²

.....
(Tanda Tangan)

.....
(Tanggal)

Nama : Agnes Delviana Simangunsong
No. Registrasi : 7616131034
Tanggal Lulus :

1. Plt. Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
2. Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN			
ATAS HASIL PERBAIKAN TESIS			
No.	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Matin, M. Pd. (Koordinator Program Studi S2 Manajemen Pendidikan/ Pembimbing I		
2	Dr. Siti Rochanah, MM (Pembimbing II)		
3	Prof. Dr. Rugaiyah, M.Pd. (Penguji)		
4	Dr. Heru Santosa, M.Pd. (Penguji)		
5	Dr. Sugiarto, M.A (Penguji)		
<p>Nama : Agnes Delviana Simangunsong No. Registrasi : 7616131034 Angkatan : 2013/2014</p>			

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, 10 Januari 2019

Agnes Delviana Simangunsong

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMA se-Jakarta Barat”. Penelitian ini merupakan salah satu prasyarat memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Universitas Negeri Jakarta.

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Intan Ahmad, Ph.D selaku Plt. Rektor Universitas Negeri Jakarta
2. Prof. Dr. Ilza Mayuni, MA selaku Plt. Direktur Pascasarjana
3. Dr. Matin, M.Pd selaku Koordinator Program Studi S2 Manajemen Pendidikan dan pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dengan setia, murah hati, dan sabar.
4. Dr. Siti Rochanah, MM selaku pembimbing II yang di tengah kesibukannya berkenan meluangkan waktu serta memberikan masukan dan saran bagi peneliti.
5. Para dosen dan staf S2 Manajemen Pendidikan UNJ yang telah memberikan bimbingan dan pelayanan yang murah hati.

6. Rekan-rekan mahasiswa S2 Manajemen Pendidikan yang telah berkenan berbagi dengan peneliti.
7. Sr. M. Aquina FSGM, Sr. M. Marian FSGM, dan para suster yang memberikan kepercayaan dan dukungan selama proses studi dan penyelesaian penelitian ini.
8. Manajemen Yayasan Ricci beserta para guru dan karyawan yang telah banyak memberikan dukungan.
9. Kepala SMA Katolik se-Jakarta Barat yang berkenan memberikan informasi dan data-data yang diperlukan.
10. Semua sahabat yang dengan caranya masing-masing telah membantu peneliti.

Akhirnya penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan keilmuan, terlebih di bidang manajemen pendidikan.

Jakarta, 10 Januari 2019

Agnes Delviana Simangunsong

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iii
PERSETUJUAN PANITIA UJIAN	v
LEMBAR PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRANxvi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Kegunaan Hasil Penelitian	8

BAB II. KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual	
1. Motivasi Kerja	10
2. Komunikasi Organisasi	17
3. Kepuasan Kerja	27
B. Hasil Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Teoretik	
1. Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja	32
2. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja	37
3. Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja	40
D. Hipotesis Penelitian	45

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian	46
C. Metode Penelitian	47
D. Populasi dan Sampel.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data	49
1. Motivasi Kerja	50
2. Komunikasi Organisasi	56
3. Kepuasan Kerja	62

F. Teknik Analisis Data	68
G. Hipotesis Statistik	69

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	70
1. Motivasi Kerja	70
2. Komunikasi Organisasi	72
3. Kepuasan Kerja	74
B. Pengujian Persyaratan Analisis	76
1. Uji Normalitas	77
2. Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi	80
C. Pengujian Hipotesis	89
D. Pembahasan Hasil Penelitian	94

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan	104
B. Implikasi	104
C. Saran	108

DAFTAR PUSTAKA	111
----------------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	115
------------------------	-----

RIWAYAT HIDUP	313
---------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja	51
Tabel 3.2	Hasil Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja	54
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Komunikasi Organisasi	57
Tabel 3.4	Hasil Uji Coba Instrumen Komunikasi Organisasi	60
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja	63
Tabel 3.6	Hasil Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja	66
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	71
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Organisasi.....	73
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja	75
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi.....	76
Tabel 4.5	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 39,95 + 0,73X_1$	82
Tabel 4.6	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 91,73 + 0,38X_2$	84
Tabel 4.7	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 122,28 + 0,20X_1$	87
Tabel 4.8	Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi	89
Tabel 4.9	Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel	89
Tabel 4.10	Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_3	91

Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh X_2 terhadap X_3 92

Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_2 93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Jalur Komunikasi pada Suatu Organisasi.....	23
Gambar 2.2 Komunikasi Organisasi ke Bawah, ke Atas, Melintang.....	24
Gambar 2.3 Pengaruh Komunikasi Tim terhadap Motivasi	34
Gambar 2.4 Pengaruh Kepuasan terhadap Motivasi	38
Gambar 2.5 Pengaruh Komunikasi Tim terhadap Kepuasan Kerja	42
Gambar 3.1 Model Hipotetik Pengaruh Antar Variabel	44
Gambar 4.1 Histogram Data Motivasi Kerja	72
Gambar 4.2 Histogram Data Komunikasi Organisasi	74
Gambar 4.3 Histogram Data Kepuasan Kerja	76
Gambar 4.4 Diagram Persamaan Regresi $X_3 = 39,95 + 0,73X_1$	83
Gambar 4.5 Diagram Persamaan Regresi $X_3 = 91,73 + 0,38X_2$	85
Gambar 4.6 Diagram Persamaan Regresi $X_2 = 122,28 + 0,20X_1$	88
Gambar 4.7 Model Empiris Antar Variabel	94
Gambar 4.8 Pengaruh Komunikasi Tim terhadap Motivasi	96
Gambar 4.9 Pengaruh Kepuasan terhadap Motivasi	98
Gambar 4.10 Pengaruh Komunikasi Tim terhadap Kepuasan Kerja	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Uji Coba Penelitian	116
Lampiran 2	Data Hasil Uji Coba	140
Lampiran 3	Kisi-kisi Akhir dan Instrumen Penelitian Final	159
Lampiran 4	Data Hasil Penelitian	186
Lampiran 5	Persyaratan Analisis	202
Lampiran 6	Hasil Perhitungan	264
Lampiran 7	Pengujian Hipotesis	271
Lampiran 8	Analisis Jalur & Hipotesis Penelitian	277
Lampiran 9	Surat-surat	282