

**Tadris MPI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam**

Vol. 1 No. 1 (2022) Mei 2022

|  |  |
| --- | --- |
| ***p-ISSN:*** | ***e-ISSN:***  |

PENINGKATAN KEPUASAN LEADERSHIP GURU MELALUI KOMUNIKASI HORIZONTAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL (EQ)

# Nurrahmaniah

Universitas Pamulang, Banten, Indonesia nia.firasany94@gmail.com

**Abstract:**

The research used is a quantitative approach. The data collection technique is using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression coefficients. It is known that the results of statistical calculations using SPSS 22 show that there is a significant positive effect between Communication (X1) and Teacher Job Satisfaction (Y), as evidenced by ryx1 = 0.465 > r table = 0.381. Likewise, there is a significant positive effect between Emotional Intelligence (X2) and Teacher Job Satisfaction (Y), as evidenced by ryx2 = 0.407 > r table = 0.381. And there is a positive influence between Communication (X1) and Emotional Intelligence (X2) simultaneously (together) and significantly with Teacher Job Satisfaction. It is proven by ry.x1x2 = 0,582 > r\_(table ) 0,381 and the coefficient of determination is 33.9%. While the remaining 66.1% affect other factors. Such as opportunities for advancement, job security, supervision, social aspects, facilities and others.

**Keywords:** *Teacher, Horizontal Communication, EQ*

**Abstrak:**

Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. adapun teknik pengumpulan data yakni menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan yaitu koefisien regresi linier ganda. Diketahui hasil penghitungan statistik dengan menggunakan SPSS 22 menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Komunikasi (X1) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y), terbukti dengan ryx1 = 0,465 > r tabel = 0,381. Begitu juga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kecerdasan Emosional (X2) dan Kepuasan Kerja Guru (Y), terbukti dengan ryx2 = 0,407 > r tabel = 0,381. Dan terdapat pengaruh positif antara Komunikasi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) secara simultan (bersama-sama) dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Guru. Terbukti dengan ry.x1x2 = 0,582 > rtabel 0,381 dan koefisiensi determinasinya sebesar 33,9%. Sedangkan sisanya 66,1% berpengaruh terhadap faktor lain. Seperti kesempatan untuk maju, keamanan kerja, pengawasan, aspek sosial,fasilitas dan lain-lain.

**Kata Kunci:** *Guru, Komunikasi Horizontal, EQ*

# PENDAHULUAN

Suatu Lembaga dibentuk tidak lain misi pertama adalah untuk mencapai tujuan bersama. Namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Sekolah adalah salah satu lembaga yang didalamnya terdapat sumber daya manusia yaitu guru yang mempunyai peranan penting dalam suatu sekolah karena kinerjanya memberikan kontribusi terhadap kemajuan sekolah. Sekolah harus mengelola guru secara tepat sesuai dengan kemampuannya sehingga akan mewujudkan kepuasan kerja terhadap guru disekolah tersebut. Oleh karena itu kebutuhan guru perlu mendapat perhatian. Guru juga perlu mendapatkan pembinaan dan fasilitas didalam bekerja sehingga segala kebutuhan guru dalam bekerja dapat terpenuhi.

Pada undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dinyatakan bahwa :

Pendidik merupakan tenaga profesional oleh karena itu guru sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. (Undang-undang Sisdiknas, 2012).

Oleh karena itu sekolah menuntut agar guru mempunyai semangat kerja yang tinggi, ulet dalam bekerja serta memiliki kecerdasan emosional dan dapat berkomunikasi dengan rekan kerja yang baik, namun sayang masih banyak sekolah yang belum memerhatikan bagaimana kepuasan kerja guru dalam suatu lembaga.

Kepuasaan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. indikasi tersebut antara lain adalah rendahnya produktivitas kerja, tingkat kedisiplinan guru, pengawasan, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. (Stephen P. Rpbbins, 2006)

Sedangkan Handoko menjelaskan sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang meyenangkan atau tidak meneyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasaan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Edy Sutrisno, 2012).

Wirawan juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya, bisa jadi perasaan positif bisa juga perasaan negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka dia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika guru bersikap negatif terhadap pekerjaanya maka dia akan merasa tidak puas. (Wirawan, 2013).

Bila guru tidak merasa senang dengan situasi pekerjaaannya biasannya mereka mengatakan bahwa mereka tidak puas. Ada dua hal yang mungkin menyebabkan orang tidak puas dengan pekerjaannya ini. *pertama*, apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan

pekerjaannya *kedua*, apabila hubungan sesama teman sekerja kurang baik, atau dengan kata lain ketidakpuasaan kerja sangat berhubungan erat dengan masalah komunikasi.

Segala kegiatan yang terdapat dilingkungan sekolah guru dituntut untuk senantiasa berkomunikasi dengan sesama guru dan staf lainnya, komunikasi yang terjalin kurang baik antara guru dengan guru yang lainnya memungkinkan guru akan merasakan ketidaknyamanan berada dilingkungan sekolah, dan buruknya kualitas komunikasi antara sesama guru dengan pihak lain akan menimbulkan buruknya kondisi lingkungan disekolah yang secara tidak langsung dapat mengakibatkan kepuasaan kerja guru menurun. Pada hakikatnya kepuasan kerja sangat berperan penting bagi guru dan sekolah.

Berkenaan dengan persentase kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh stephen P.Robbins:

Pada penelitian independen yang dilakukan oleh para pekerja AS dalam 30 tahun terakhir menunjukan bahwa mereka puas. Namun penelitian serupa terhada para pekerja di kanada, meksiko, dan eropa menunjukan lebih banyak hasil positif dari pada negatif namun terdapat kecenderungan tidak mengembirakan bahwa adanya bukti yang menunjukan terjadi penurunan kepuasan sejak awal tahun 1990-an, Satu penelitian Conference Board mengungkapkan bahwa 58,6 % pekerja amerika puas dengan pekerjaan mereka pada 1995. Pada 2000, persentase tersebut turun menjadi 50,7% hal itu secara alamiah tampak mengejutkan karena lima tahun tersebut penurunan kepuasaan kerja lebih besar pada 2000 dibanding pada tahun 1995. (Stephen P.Robbins, 2006).

Hal ini membuktikan bahwa adanya penurunan kepuasaan kerja yang terjadi lembaga-lembaga berkembang menunjukan hasil yang tidak optimal. banyak faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kepuasaan kerja tersebut termasuk komunikasi horizontal dan kecerdasan emosional (EQ).Kepuasan kerja menunjukan bagaimana tingkat kemampuan pegawasan dalam mencapai hasil nya, terutama dilihat dari kualitas dan kuantitasnya menurut Gilmer sebagaimana di kutip oleh Edy Sutrisno bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru meliputi : kesempatan untuk maju, kemanan kerja, gaji, perusaahaan dan menejemen, pengawasan, faktor intrinsik, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Oleh karena itu kepuasan kerja setiap tenaga kependidikan atau pegawai lainnya berbeda-beda bisa tinggi, sedang bahkan bisa juga rendah tergantung pada tingkat kegigihannya dalam bekerja.

Sekolah hendaknya memperbaiki sistem pengelolaan guru secara tepat dan teratur sehingga segala kepuasan guru dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan dari awal berdirinya suatu lembaga dan mampu meningkatkan berbagai aspek dalam lembaga tersebut sehingga mampu menghadapi segala macam persaingan yang semakin kompetitif.

Tenaga pendidik yang berada di SMP Negeri 110 Jakarta masih ada beberapa kendala, sebagaimana diungkapkan oleh salah satu guru di SMP

Negeri 110 Jakarta yang merupakan lembaga pendidikan formal yang secara umum terdapat beberapa permasalahan yang ditemui berkaitan dengan pengaruh komunikasi horizontal dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru di SMP Negeri 110 Jakarta terdapat adanya permasalahan komunikasi yang kurang baik antara guru dengan guru, saling acuh tak acuh, dan terdapat guru yang tidak mengerti satu sama lain dan hanya mementingkan diri sendiri tanpa melihat kegiatan yang dilakukan guru lain dan begitupun dalam hal penyelesaian tugas dilakukan dengan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan bantuan dari guru yang lainnya dalam lingkungan pekerjaan dan kurangnya kecerdasan emosional guru dalam hal pengendalian diri ketika diberikan tugas baru dan semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga kepuasaan kerja belum maksimal. Karena terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan komunikasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guru dengan ini peneliti bermaksud untuk menggali atau meneliti lebih lanjut bagaimana peningkatan kepuasan kerja melalui komunikasi Horizontal dan kecerdasan emosional di SMP Negeri 110 Jakarta.

# Kepuasan Kerja

Kepuasaan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dirinnya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek- aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, moral, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinnya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan dalam suatu pekerjaan. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013)

Emron Edison dkk menjelaskan, kepuasaan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang mereka dapat dalam hal ini dapat dijelaskankan sebagai keseluruhan perasaan terhadap berbagai aspek spesifik dalam suatu pekerjaan tersebut. (Emron Edision, 2016). Begitu juga Malayu menjelaskan bahwa Kepuasaan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja, prestasi kerja, semangat dalam kerja sesuai dengan aspek-aspek dalam suatu pekerjaan. (Malayu, 2012)

Kepuasaan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. (Stephen P. Robbins, 2004). Edy Sutrisno Menjelaskan terdapat dua pengertian tentang kepuasaan kerja, yang *pertama*, pengertian yang memandang kepuasaan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas- realitas yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang,perasaan puas dan perasaan tidak puas. *Kedua* adalah pengertian yang menyatakan bahwa kepuasaan kerja adalah

suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan imbalan yang diterima dalam kerja, imbalan yang diterima dalam kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Edy Sutrisno, 2013).

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasaan kerja adalah sikap emosional individu yang berwujud perasaan senang, puas terhadap suatu pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja dalam berbagai aspek, dan yang dapat diukur dengan indikator: gaji, keamanan, fasilitas, kerja sama antar guru dan pengakuan.

# Komunikasi Horizontal

Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia dan dengan adannya komunikasi yang baik maka suatu organisasi akan berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknnya apabila kurang atau tidak adannya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan. Selain itu Komunikasi merupakan suatu aktivitas yang, selalu dilakukan manusia, manusia tidak bisa tidak berkomunikasi. Jika manusia normal yang selalu membangun interaksi antara sesamannya. (Edi Sentoso, 2010).

Phil Astrid S. Purwanto mengemukakan beberapa pengertian mengenai komunikasi, Komunikasi merupakan penyebab dan pengakhir pertentangan, Komunikasi juga sebagian besar kegiatan dalam hidup manusia selama dia melakukan aktivitas dalam kegiatanya secara terus menerus akan terus berkomunikasi dan bersosialisasi dengan siapapun. (Phil Astrid S. Purwanto, 2014)

Sedangkan Saefullah mengungkap ada tiga aspek yang perlu diperhatikan dalam komunikasi yaitu. (Saefullah, 2010)

1. Komunikasi dipandang sebagai sebagai suatu proses. Ini berarti bahwa komunikasi merupakan suatu aliran informasi melalui serangkaian atau urutan beberapa tahap atau langkah yang bersifat dinamis.
2. Pengiriman informasi. Arti yang sesuai dengan definisi adalah pengiriman informasi. Informasi tidak hanya dikirim begitu saja, tetapi harus diterima dan dipahami.
3. Mencakup aspek manusia dan bukan manusia. Dalam pencapaian pesan atau informasi lainnnya dibutuhksn cara-cara yang tepat atau teknik komunikasi yang sesuai antara penyampaian pesan dan penerima pesan.

Dari paparan diatas bahwa Komunikasi adalah tindakan berkomunikasi untuk menyampaikan pesan atau informasi dalam hubungan sosial individu dalam pekerjannya, yang dapat diukur dengan indikator: faktor pengetahuan, pengalaman, faktor intellegensi, faktor kepribadian.

# Kecerdasan Emosional (EQ)

Daniel Golemane menjelaskan sebagai mana dikutip oleh Andri Yanuarita bahwa, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intellegensi, menjaga keselarasan emosi dan

pengungkapanya melalui keterampilan sosial. Menurutnya koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan soaial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati orang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkunganya.

Ary Ginanjar Agustin mengemukan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kemampuan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusia. (Andri Yunuarita, 2001). Sedangkan Syamsu Yusuf megemukakan bahwa kecerdasan emosional merupakan warna afektif yang menyertai setiap keadaan atau perilaku individu dalam setiap kegiatan yang dialami dengan sejumlah orang yang ada di sekitarnnya. (Syamsu Yusuf LN, 2014)

Dengan demikian bahwa Kecerdasan Emosional (EQ) adalah Perilaku seorang individu untuk mengenali emosi diri, mengenali emosi orang lain, memotivasi diri dan berusaha bersosialisasi dengan orang lain.

# METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara-cara menerapkan prinsip-prinsip logis terhadap penemuaan, pengesahan dan penjelasan kebenaran atau cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmu guna untuk memecahkan masalah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sumber data yg digunakan untuk mengukur satu atau lebih variabel dalam bentuk angka-angka dengan rumus statistik. Menggunakan teknik korelasi regresi ganda, yaitu untuk mencari pengaruh komunikasi horizontal guru Variabel (X1) dan kecerdasan emosional atau EQ (X2) terhadap kepuasan kerja guru Variabel (Y). (Sukandar Rumidu, 2004).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yaitu dua variabel bebas (X1) dan (X2 ) dan satu vatiabel tak bebas (Y) yang akan digunakan uji statistik dengan metode korelasi dan regresi berganda .Pengaruh dua variabel bebas yang memengaruhi satu variabel tak bebas dapat diilustrasikan pada gambar berikut ini:

**Desain Penelitian**

X1

Y

Gambar : Dua variabel bebas mempengaruhi satu variabel tak bebas

1. Variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Guru yang dilambangkan dengan huruf Y (variabel Y).
2. Variabel bebas pertama yaitu Komunikasi horizontal yang dilambangkan X1 (variabel X1).
3. Variabel bebas kedua yaitu Kecerdasan Emosional yang dilambangkan X2 ( variabel X2)

# HASIL DAN PEMBAHASAN

**Pengujian Persyaratan Analisis Data**

# Uji Normalitas (X1), (X2) dan (Y)

* + 1. **Uji Normalitas Kepuasan Kerja Guru (Y)**

# Tests of Normality Kepuasan Kerja Guru (y)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Kolmogorov-Smirnova | Shapiro-Wilk |
| Statistic | Df | Sig. | Statistic | Df | Sig. |
| Kepuasan KerjaGuru | ,117 | 27 | ,200\* | ,953 | 27 | ,254 |

\*. This is a lower bound of the true significance.

* + - 1. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa pada tabel *Tests of Normality* kolom *Kolmogorov-Smirnova* pada bagian *Sig.* (signifikan) 0,200, α = 0,5 yang berarti 0,200 > 0,05 berarti data berdistribusi normal.

# Uji Normalitas Komunikasi Horizontal (X1)

**Tests of Normality Komunikasi Horizontal (X1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Kolmogorov-Smirnova | Shapiro-Wilk |
| Statistic | Df | Sig. | Statistic | Df | Sig. |
| Komunikasi | ,111 | 27 | ,200\* | ,949 | 27 | ,204 |

\*. This is a lower bound of the true significance.

* + - * 1. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa pada tabel *Tests of Normality* kolom *Kolmogorov-Smirnova* pada bagian *Sig.* (signifikan) 0,200, α = 0,5 yang berarti 0,200 > 0,05 berarti data berdistribusi normal.

# Uji Normalitas Kecerdasan Emosional (X2)

**Tests of Normality Kecerdasan Emosional (X2)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Kolmogorov-Smirnova | Shapiro-Wilk |
| Statistic | Df | Sig. | Statistic | Df | Sig. |
| KecerdasanEmosional | ,147 | 27 | ,140 | ,920 | 27 | ,040 |

* + - * 1. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa pada tabel *Tests of Normality* kolom *Kolmogorov-Smirnova* pada bagian *Sig.* (signifikan) 0,140, α = 0,5 yang berarti 0,140 > 0,05 berarti data berdistribusi normal.

# Uji Linearitas

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardize dCoefficients | T | Sig. |
| B | Std.Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -4,951 | 29,903 |  | -,166 | ,870 |
|  | Komunikasi Horizontal | ,433 | ,173 | ,420 | 2,510 | ,019 |
|  | KecerdasanEmosional | ,653 | ,309 | ,353 | 2,111 | ,045 |

* + 1. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan tabel coefficiensts di atas, menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan Kepuasan kerja guru yang dipengaruhi oleh komunikasi horizontal dan kecerdasan emosional adalah Ŷ = -4,951 + 0,433X1 + 0,653X2

Koefisien regresi berganda sebesar 0,433 dan 0,653 mengindikasikan besaran penambahan tingkat kepuasan kerja guru. setiap pertambahan jawaban responden untuk variabel komunikasi horizontal dan kecerdasan emosional

Persamaan regresi berganda Ŷ = -4,951 + 0,433X1 + 0,653X2 yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan tingkat Kepuasan kerja guru yang dipengaruhi oleh komunikasi horizontal dan kecerdasan emosional Untuk di uji apakah valid untuk digunakan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada bagian komunikasi horizontal terdapat nilai konstanta (a) = -4,951 dan beta = 0,433 serta harga t hitung dan tingkat signifikansi = 0,05. Dari tabel diatas diperoleh persamaan perhitungannya adalah Ŷ = -4,951 + 0,433X1.

Koefisien regresi sebesar 0,433 menyatakan bahwa setiap

penambahan 1 skor komunikasi horizontal akan meningkat kepuasan kerja guru. Dan sebaliknya, jika komunikasi menurun satu skor (-1), maka kepuasan kerja guru diprediksi akan menurun atau rendah sebesar 0,433 . Jadi tanda + menyatakan hubungan searah. Kenaikan atau penurunan kualitas komunikasi horizontal (X1) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan terhadap kepuasan kerja guru (Y).

# Uji Infensial

**Correlations**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Komunikasi | KecerdasanEmosional | KepuasanKerja Guru |
| Komunikasi | Pearson Correlation | 1 | ,128 | ,465\* |
|  | Sig. (2-tailed) |  | ,524 | ,014 |
|  | N | 27 | 27 | 27 |
| KecerdasanEmosional | PearsonCorrelation | ,128 | 1 | ,407\* |
|  | Sig. (2-tailed) | ,524 |  | ,035 |
|  | N | 27 | 27 | 27 |
| Kepuasan Kerja Guru | Pearson Correlation | ,465\* | ,407\* | 1 |
|  | Sig. (2-tailed) | ,014 | ,035 |  |
|  | N | 27 | 27 | 27 |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan *Tabel correlations* di atas, dapat diketahui bahwa: terdapat hubungan yang kuat positif antara variabel komunikasi horizontal (X1) dengan kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,465. Sedangkan variabel kecerdasan emosional (X2) dengan (Y) terdapat hubungan yang kuat positif sebesar 0,407. Untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas (X1 dan X2) dan variabel terikat (Y), maka dilakukan uji sebagai berikut:

1. Uji signifikansi korelasi untuk X1 dengan Y

Hipotesi penelitian yang di uji hipotesis statistik berikut: Ho : rx1.y = 0

Ha : rx1.y ≠ 0

Berdasarkan *tabel correlations* di atas, dapat diperoleh variabel komunikasi horizontal dengan kepuasan kerja guru dengan metode dua sisi (sig.[2-tailed]) dari output nilai sig. Sebesar 0,014, dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata [0,014 < 0,05], maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan. Terbukti bahwa komunikasi horizontal terdapat hubungan positif secara signifikan dengan kepuasan kerja guru.

1. Uji signifikansi korelasi untuk X2 dengan Y

Hipotesis penelitian yang diuji hipotesis statistik berikut: Ha : rx2.y ≠ 0

Ho : rx2.y = 0

Berdasarkan tabel *correlations* di atas, dapat diperoleh variabel komunikasi horizontal terhadap kepuasan kerja guru dengan metode dua sisi (sig.[2-tailed]) dari output nilai sig. Sebesar 0,035, dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata [0,035 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan. Terbukti bahwa kecerdasan emosional terdapat hubungan positif secara signifikan dengan kepuasan kerja guru.

1. Uji signifikansi korelasi secara keseluruhan

# Model Summary

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Mode l | R | RSqu are | Adjuste d R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,582a | ,339 | ,284 | 10,928 | ,339 | 6,158 | 2 | 24 | ,007 |

1. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Komunikasi
2. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan tabel *model summary* di atas dapat diperoleh besarnya hubungan antara komunikasi horizontal dan kecerdasan emosional secara simultan (bersama-sama) dengan kepuasan kerja guru adalah 0,582 atau (ryx1.x2 = 0,582) hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat. Sedangkan kontribusi secara simultan variabel X1 dan X2 terhadap Y = R2 x 100% atau 0,5822 x 100% = 33,9% sedangkan sisanya 66,1% berhubungan dengan faktor lain yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, pengawasan, fasilitas dan lain-lain.

Pada regresi ganda, angka korelasi (0,582) yang akan dijelaskan saat membahas R, adalah juga angka Standardized.

* 1. Berdasarkan hasil pengujian korelasi dengan menggunakan korelasi *product moment,* dapat diketahui bahwa harga korelasi (ryx1) = 0,465 dengan nilai probabilitas (sig. F change ) = 0,007. Karena nilai sig. F change

<0,05, maka keputusannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi horizontal berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung teori Gilmer sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah komunikasi. Diantara faktor-faktor yang lain yang meliputi kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, gaji, perusaan dan manajeman, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, dan fasilitas. (Edy Sutrisno, 2013).

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Christifora

Rahawarin bahwa terdapat pengaruh komunikasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. (Christifora Rahawirin, 2015).

* 1. Berdasarkan hasil pengujian korelasi dengan menggunakan korelasi *product moment,* dapat diketahui bahwa harga korelasi (ryx2) = 0,407 dengan nilai probabilitas (sig. F change ) = 0,007. Karena nilai sig. F change

< 0,05, maka keputusannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung teori Handoko menjelaskan sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka dan kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorrang terhadap pekerjaannya yang dihadapi dilingkungan kerja. (Edy Sutrisno, 2013).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Dyda Halimatussa’diyah tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pendidik dan didapatkan koefisien determinasi sebanyak 64,3 %. (Dyda Halimatussa’diyah, 2014).

* 1. Berdasarkan hasil pengujian korelasi dengan menggunakan korelasi *product moment,* dapat diketahui bahwa harga korelasi (ryx1x2) = 0,582 dengan nilai probabilitas (sig. F change ) = 0,007. Karena nilai sig. F change

< 0,05, maka keputusannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi horizontal dan kecerdasanemosional berhubungan positif secara simultan (bersama- sama) dan signifikan dengan kepuasan kerja guru. kontribusi secara simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y = R2 x 100% atau 0,5822 x 100% = 33,9% sedangkan sisanya 66,1% berhubungan dengan faktor lain seperti kesempatan untuk maju, keamanan kerja, pengawasan, fasilitas dan lain-lain.

Hasil penelitian antara variabel X1 dan X2 terhadap Y mendukung teori Edy Sutrisno dan teori gilmer bahwa komunikasi dan kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan kerja guru.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwa peningkatan kepuasan guru melalui komunikasi horizontal adalah berpengaruh positif dan signifikan. Peningkatan kepuasan guru terhadap kecerdasan emosional (EQ) adalah positif dan signifikan. Dan secara bersama- sama peningkatan kepuasan guru terhadap komunikasi horizontal dan kecerdasan emosional (EQ).

# DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2013). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 2.* Jakarta: Bumi Aksara. Edision, E. D. (2016). *Manajeman Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Golemane, D. (2012). *Emosional Intellegence.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Iskandar. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial.* Jakarta: Gaung

Parsada Press.

LN, Syamsul. Yusuf. (2014). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja.* Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.

Malayu. (2012). *Manajeman Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara. Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajeman Sumber Daya Manusia Perusahaan .*

Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT INdeks Klaten Gramedia. Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana.

Sisdiknas, U.-u. (2012). *Pendidik dan tenaga Kependidikan.* Bandung: Fokusindo

Mandiri.

Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Bandung: Alfabeta.

Susanto, P. (1974). *Komunikasi dalam Teori dan Praktek.* Bina Cipta. Sutrisno, E. (2012). *Manajeman Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana. Wibowo. (2016). *Manajeman Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.

Yanuarita, A. (2014). *Rahasia Otak dan Kecerdasan Anak.* Yogyakarta: CV Solusi

Distribusi.