

Kompetensi, Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dian Bangsa di Kabupaten Tangerang-Banten

¹Hendrian Yonata, ²Donna Sampaleng, ³Lasino J.W Putro

¹STAB Dharma Widya, ^{2,3}STT IKAT Jakarta

Alamat Surat

Email: hendrianyonatadecoco@gmail.com*, donnasmpaleng@sttikat.ac.id,
lasinoska.kdtk@sttikat.ac.id

Article History:

Diajukan: 15 Mei 2023; Direvisi: 23 Mei 2023; Accepted: 2 Juni 2023

ABSTRAK

Sebagai guru yang berkualitas dan profesional harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Peran penting komunikasi, kedisiplinan kerja, kompensasi serta kompetensi akan memberikan dampak kepuasan kerja. Adapun permasalahan dalam penelitian berfokus pada pengaruh kompetensi guru, komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru Sekolah Dian Bangsa Kabupaten Tangerang Banten. Kajian teoritik dalam penelitian secara konsep dari indikator variabel penelitian. Metode penelitian yang dalam penelitian ini metode deskriptif kuantitatif dengan alat pengujian SPSS 25. Responden penelitian diperoleh melalui kusioner 42 responden guru. Hasil dari penelitian ini semua variabel kompetensi, komunikasi interpersonal, disiplin kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dian Bangsa. Hasil penelitian mengenai kompetensi berpengaruh sebesar 21,9%, komunikasi interpersonal berpengaruh sebesar 26%, disiplin kerja sebesar 75,6%, dan kompensasi sebesar 29,4%, terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dian Bangsa dengan persamaan : $0,628 + 0,219X1 + 0,26X2 + 0,756X3 + 0,294X4 + e$

Kata kunci: *Kompetensi, Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

As a qualified and professional teacher, he must have four competencies, namely personality competence, pedagogical competence, professional competence and social competence. The important role of communication, work discipline and compensation will have an impact on job satisfaction. The problems in this research focus on the effect of teacher competence, interpersonal communication, work discipline, and compensation on job satisfaction of Dian Bangsa School Teachers, Tangerang Regency, Banten. Theoretical studies in research are conceptually based on research variable indicators. The research method in this study was a quantitative descriptive method with the SPSS 25 testing tool. The research respondents were obtained through a questionnaire of 42 teacher respondents. The results of this study all competency variables, interpersonal communication, work discipline, compensation affect the job satisfaction of Dian Bangsa School teachers. The results of the study regarding competence have an effect of 21.9%, interpersonal communication has an effect of 26%, work discipline has 75.6%, and compensation has 29.4%, on the work satisfaction of Dian Bangsa School teachers with the equation: $0,628 + 0,219X1 + 0,26X2 + 0,756X3 + 0,294X4 + e$.

Keywords: *Competence, Interpersonal Communication, Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Dalam proses mendidik dibutuhkan tenaga pendidik dan pendidik yang berkualitas serta profesional untuk tercapainya tujuan pendidikan. Menurut Rina F, Kualitas pendidik (guru) profesional sesuai dengan Undang-undang No 14 Thn 2005 mengenai Pendidik atau guru.(Febriana, 2019) Undang-undang ini memuat guru guru sebagai pendidik ditentukan kompetensi, kualifikasi pendidikan, sehat fisik dan jiwa, ketentuan dalam jenjang pendidik dan dosen. Sebagai guru yang berkualitas dan profesional harus memiliki 4 kompetensi yaitu kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial.(M. Anwar, 2018).

Kurangnya komunikasi interpersonal antara guru, peserta didik, atau pemangku kebijakan (stakeholder) dalam fungsinya, seperti; saat rapat guru kurang memberikan pendapat atau masukan, ada sebagian guru yang masih belum memahami penetapan aturan yang ditetapkan pemangku kebijakan, antar sesama guru yang kurang berkomunikasi, peserta didik yang kurang berkomunikasi dengan guru. Faktor penting dari kompensasi seperti; gaji, tunjangan, atau bonus yang diberikan oleh institusi sekolah negeri atau swasta bagi guru, baik guru tetap atau honorer yang terlalu rendah seringkali menyebabkan hambatan-hambatan dalam mencapai kepuasan kerja seorang guru sebagai pendidik

Dalam mendukung kegiatan proses belajar mengajar dibutuhkan disiplin dari guru dan siswa agar kertercapaian hasil proses pembelajaran sesuai dengan tujuan- atau capaian lulusan peserta didik. Kedisiplinan faktor penting dalam menjaga kualitas sumber daya manusia, karena dengan kedisiplinan seseorang mematuhi, melakukan sesuatu sesuai aturan, melaksanakan tata tertib atau pertaturan, menjunjung nilai-nilai yang berlaku, serta kaidah sesuai aturan dengan kesadaran diri tanpa paksaan. Dengan kedisiplinan diri yang tinggi maka sumber daya manusia akan berkualitas dan profesional.

Gaji sebagai bentuk kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen sekolah tempat guru bekerja merupakan hak yang diperoleh karena telah memenuhi kewajiban sebagai guru dalam proses belajar mengajar atau mendidik. Sehingga Kepuasan kerja yang belum sesuai dengan harapan para guru, kayak tengah memiliki sebagian guru yang merasakan pimpinan kurang memberikan pujian karena penerimaan kerjanya.

Dari masalah di atas tingkat kepuasan kerja yang terdapat di Sekolah Dian Bangsa masih belum optimal terlebih lagi pasca pandemic covid 19 baik siswa, guru, atau Yayasan baru bangkit kembali dari keterpurukan pembelajaran online ke pembelajaran hybrid, dan kini menuju pembelajaran tatap muka yang kesemuanya mempengaruhi kompetensi, kompensasi, disiplin dan komunikasi interpersonal. Adapun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja Guru Sekolah Dian Bangsa di Kabupaten Tangerang Banten?
2. Mengapa komunikasi interpersonal berpengaruh pada kepuasan pendidik Dian Bangsa School di Kabupaten Tangerang Banten?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja pendidik Sekolah Dian Bangsa di Kabupaten Tangerang Banten?
4. Mengapa kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja pendidik di Sekolah Dian Bangsa di Kab. Tangerang Banten?

Bagaimana dampak pengaruh kompetensi, komunikasi interpersonal, disiplin kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dian Bangsa di Kabupaten Tangerang Banten?

Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Menurut Rina Febriana, Kompetensi selaku hasil penerimaan dalam pembelajaran, yang melingkupi tiga penilaian ialah pemahaman, keahlian, serta perilaku fungsi yang menyatu serta sebagai watak perseorangan yang relatif serta sehat, mampu dipandang, dan diukur dari sikap perseorangan yang berkaitan di tempat fungsi alias dalam bermacam suasana.(Febriana, 2019). Menurut HM.Hatta HS, Kompetensi yakni keistimewaan dasar dari seorang yang membolehkan

karyawan menghasilkan kepuasan operasi superior dalam karirnya.(HS, 2018) sedangkan Menurut Muhammad Anwar HM, Kompetensi merupakan profesionalisme guru yang memiliki profesi mendidik, mengajar, dan melatih nilai-nilai hidup, pengetahuan, serta keterlampaian bagi kehidupan siswa.(M. H. Anwar, 2018). Kompetensi guru dari satuan pendidikan meliputi empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. kualifikasi guru berdasarkan alkitab 1 Tesalonika 2:7-12, yaitu: *memiliki keramahan, keteladanan kasih, melaksanakan perjuangan membimbing, dan memiliki keteladanan sebagai keluarga.*

Menurut Gultom Indikator pengukuran kompetensi guru, sebagai berikut (Gultom, 2021) : yaitu Kompetensi Pedagogik (pemahaman kepada kontestan bombing, perancangan serta penerapan penataran, evaluasi hasil berlatih), Kompetensi kepribadian (berinteraksi serta berinteraksi dengan pelajar, melaksanakan binaan berlatih, mengadakan administrasi sekolah), kompetensi profesional dari kualifikasi akademik, dan kompetensi bersosialisasi (keahlian respon dan interaksi antar sahabat maupun orangtua murid., kemampuan buat mengetahui serta memahami fungsi-fungsi tiap dewan kemasyarakatan. kemampuan buat menjalankan kerjasama bagus dengan cara tunggal distingtif atau dengan cara kalangan.

Komunikasi Interpersonal

Menurut Alo Liliweri, Komunikasi interpersonal melibatkan semua pikiran yang berbeda melalui gerak tubuh, kata-kata, postur, gaya berpakaian, dan postur wajah untuk menyampaikan ide, gagasan, pendapat, persaaan, dan keinginan kepada individu lain.(Liliweri, 2017) Menurut Ali Nurdin Komunikasi Interpersonal sebagai proses penciptaan sesuatu yang unik, dari berbagai makna yang berdampak pada pantulan visual pikiran seseorang.(Nurdin, 2020) Sedangkan menurut Ascharisa M Afrilia dan Anisa S Arifina Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi berlangsung dua arah antara dua orang dalam suatu hubungan dan bentuk komunikasinya bersifat komulatif dari waktu ke waktu.(Afrilia & Arifina, 2020). Menurut Naomi Sampe komunikasi interpersonal orang tua dengan anak-anaknya terdapat *Efesus 6:1 s.d 4, Hai Anak taatlah orangtuamu di dalam Tuhan, hargai ayahanda bundamu, yakni perintah yang jelas dari ijab biar bergendang serta jauh jiwa di bumi. serta kalian Bapa-bapa tak diperbolehkan bangkitkan kemarahan dalam batin anakmu, tapi didiklah mereka karena pengajaran Tuhan* (Sampe, 2019)

Dalam surat ini, Guru sebagai orang tua yang berkomunikasi, membimbing, dan mendidik kepada siswa-siwanya tidak boleh membangkitkan emosi karena hal ini sesuai ajaran dan nasihat Tuhan. Selain itu siswa juga terhadap gurunya harus hormat dan patuh, karena guru adalah ibarat orangtua kedua dalam kehidupannya

Menurut Siti Rahma, Komunikasi Interpersonal dalam riset ini hendak diukur dengan sebagian penunjuk ialah selaku selanjutnya (Rahma, 2021): transparansi keterbukaan, empati, Kerjasama, kepositifan, dan kesetaraan komunikasi.

Disiplin Kerja

Menurut M. Ali Rohmad, Sikap disiplin guru merupakan sarana yang berperan mencapai tujuan dengan kemampuan mengatur, menata, dan mengendalikan dirinya dengan baik serta bertanggung jawab (Rohmad, 2022) Sedangkan menurut RD. Partisius Woda F.T Disiplin Guru merupakan kesadaran hidup yang dibiasakan sesuai tatanan budaya hidup disiplin yang diingitkan, digali, dan disampaikan terus menerus agar membawa manfaat yang positif bagi dirinya (WFT, 2022). Dan Menurut Najelaa Shihab, Disiplin merupakan suatu karakter positif untuk mencapai tujuan yang bukan hanya sekedar mengikuti peraturan, tapi memunculkan kesadaran, pemahaman, dan pengendalian diri sepanjang hayat hidupnya. (Shihab, 2021). Dalam Alkitab Menurut Amsal 10:17, *Siapa mengindahkan didikan, menuju jalan kehidupan, tetapi siapa mengabaikan teguran, tersesat.* Pada prespektif ini disiplin merupakan didikan untuk mencapai tujuan, dengan aturan-aturan yang yang diberlakukan, dan apabila terjadi pelanggaran akan dikenakan sanksi-sanksi yang tegas.

Menurut Yuli P Maulani dan Kasmari, indikator dari disiplin kerja sebagai berikut: datang tepat waktu, pulang tepat waktu, loyalitas, kemanfaatan, dan tanggung jawab

Kompensasi

Menurut Edi Winata, imbalan hak pegawai sehabis memberikan daya, angan, dan durasi, serta dikasihkan perseroan berasas prosedur yang mampu pengaruhi kepuasan kerja selanjutnya.(Edi, 2022). Menurut Mahmudah Enny W, Secara umum restitusi sanggup didefinisikan selaku struktur balik servis yang diserahkan terhadap pegawai selaku struktur apresiasi pada peran serta serta profesi mereka terhadap perseroan, di mana apresiasi itu sanggup berbentuk keuangan yang langsung ataupun tidak langsung, dan juga apresiasi itu sanggup pula bertabiat tidak langsung (Enny, 2019). Kompensasi terdapat pada Alkitab Ulangan, 24 : 14 s.d 15, *tidak boleh kamu memperdayakan pekerja setiap hari yang berkekurangan serta mengidap, bagus beliau saudaramu ataupun seseorang tidak dikenal dinegrimu, diasalmu. Saat itu kamu melunasi bayarannya saat belum surya benam; beliau berharap, gara-gara beliau orang kekurangan; biar beliau janganlah berteriak terhadap TUHAN perihal kamu serta perihal itu jadi salah bagimu.*

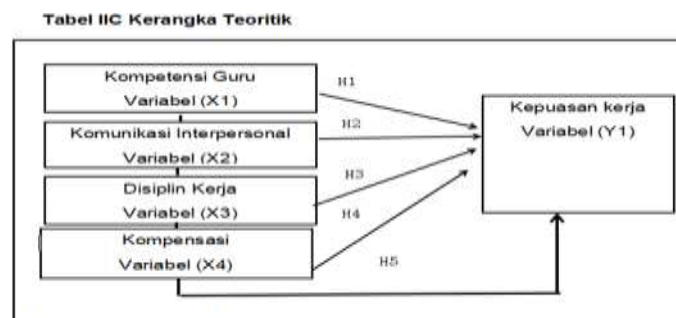
Indikator kompensasi menurut (Siti jurjanah, 2021) yaitu: kompensasi langsung (gaji, upah, tunjangan, insentif dan ekstra), kompensasi tidak langsung (pujian, penghargaan, hari cuti, asuransi, dan beasiswa Pendidikan).

Kepuasan Kerja

Menurut Fathorroman, Kepuasan Kerja, merupakan keadaan emosional yang menyenangkan bagi karyawan atas pencapaian kerjanya. (Fathorroman, 2023). Menurut Widdy H.F Rorimpandey Kepuasan kerja merupakan Kebutuhan-kebutuhan dalam pencapaian harga diri, dan aktualisasi diri yang mempunay dampak positif dan hasil yang diharapkan (Rorimpandey, 2020) dan Menurut penelitian jurnal oleh Mikha A Widiyanto dan I Putu Ayub Dharmawan, Kepuasan kerja guru tercapai bila dirinya menyukai pekerjaan yang dilakukan dan saat dilaksanakan memperlihatkan kinerja yang baik dari perilku tempatnya bekerja (Widiyanto, 2019). Dalam Alkitab Kepuasan Kerja menurut Yudha Nata Saputra terdapat pada *Pengkotbah 2:24-25; 5:18; 9:10, Semua kegiatan pekerjaan apapun yang kita lakukan harus dikerjakan dengan segenap hati, dan menikmati pekerjaan itu sebagai hikmat dan karunia Allah untuk menolong diri sendiri serta orang lain, sehingga kita menemui kenikmatan memuaskan dalam hidup, seperti bekerja untuk Tuhan* (Saputra, 2021).

Indikator kepuasan kerja (Meithiana, 2017), yaitu: kompensasi atau imbalan, supervisi, pekerjaan, hubungan Kerjasama, perubahan status, dan keamanan kerja.

Kerangka teoritika:



Sumber : Kerangka Berpikir Peneliti

2. METODE PENELITIAN

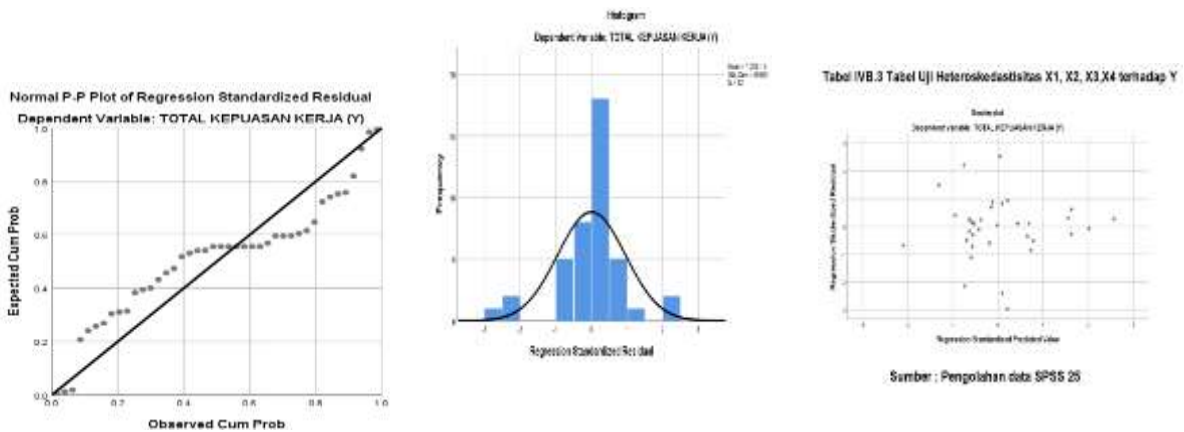
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif korelasional, dengan jumlah sampel 42 Guru Sekolah Dian Bangsa, dan dilakukan penyebaran angket serta interview kepada kepala sekolah, siswa, dan yayasan. Dan pengolaha Jawaban angket dengan SPSS 25 diujikan Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji P-Plot normalitas, Uji Heteroskedisitas, Uji Smirnov Kolmogrov, dan Uji Multikolineratitas), Uji Regresi berganda (F) dan Uji Regresi parsial (t), serta Uji Koefisein Detrminasi.

Desain Prosedur Penelitian
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada pengujian Validitas untuk Variabel X1 Kompetensi dari P1 s.d P10 dinyatakan Valid (0,812**, 0,663*, 0,786**, 0,888**, 0,704*, 0,849**, 0,850**, 0,598*, 0,623*, 0,628) . dengan Reliablitas (Cronbach’s Alpha 0,907). Variabel X2 Komunikasi Interpersonal dari P11 s.d P19 dinyatakan Valid (0,733*, 0,705*, 0,862**, 0,837**, o,716*, 0,740*, 0,802**, 0,673*, 0,812**) dengan Reliabilitas (Cronbach’s Alpha, 0,906) Variabel X3 Disiplin Kerja dari P20 s.d P26 dinyatakan Valid (0,717*, 0,577*, 0,897**, 0,864**, 0,620*, 0,916**, 0,828**) dengan Reliabilitas (Cronbach’s Alpha , 0,890). Variabel X4 Kompensasi dari P27 s.d P36 dinyatakan Valid (0,738*, 0,551*, 0,760**, 0,862**, 0,742*, 0,839**, 0,895**, 0,682*, 0,869**, 0,822**) dengan Reliabilitas (Cronbach,s Alpha, 0,927). Variabel Y Kepuasan Kerja dari P37 s.d P49 (0, 658*, 0,493*, 0,728*, 626*, 0,711*, 0,719*, 0,676*, 0,783**, 0,754**, 0,398*, 0,634*, 0,444*, 0,679*) dengan Reliablitas (Cronbach’s Alpha, 0,868).

Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Heteroskedisitas, Smirnov Kolmogrov, Multikolinearitas)

Untuk uji Normalitas terlihat data normal titik titik linear sepanjang garis dan tidak menyebar, sedangkan P-Plot membentuk curve gunung > 0,05. Dan Uji Heteroskesdisitas titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 artinya bisa dilanjutkan ke uji regersi. Sebagai berikut:



Hasil Uji Smirnov Kolmogrov nilai 0,200 > 0,005 untuk taraf signifikasinya artinya data berdistribusi normal. Dan Uji Multikolioneritas Nilai VIF Hal ini berarti data tidak terjadi gejala multikolinearitas atau data berdistribusi normal dengan nilai VIF untuk X1 (kompetensi guru) 1,557 < 10 dan nilai tolerance yaitu ,642 > 0,1 . X2 (komunikasi interpersonal) nilai VIF 1,554 < 10, value tolerance ,644 < ,1. untuk X3 (disiplin kerja) nilai VIF 1,554 < 10 dan tolarance ,632 < 0,1. Dan untuk X4 (kompensasi) VIF 1.587 < 10, toleraance ,630 < 0,1. Maka tidak terjadi multikolinearitas dan data berdistribusi normal untuk variabel Kompetensi guru (X1), komunikasi interpersonal (X2), disiplin kerja (X3), kompensasi (X4) terhadap kepuasan kerja (Y1).

Tabel IVB.1 Uji Smirnov Kolmogrov sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	5.13417316
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.079
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Pengolahan SPSS 25.

Tabel IVB.2 Tabel Uji Multikolneartas X1, X2, X3, X4 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	620	4.840		127	.000		
	TOTAL KOMPETENSI (X1)	.294	.120	.239	2.487	.021	.642	1.557
	TOTAL KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)	.260	.112	.231	2.330	.028	.644	1.554
	TOTAL DISIPLIN KERJA (X3)	.266	.104	.252	2.579	.019	.632	1.554
	TOTAL KOMPENSASI (X4)	.279	.105	.272	2.725	.011	.630	1.587

Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Hipotesis Uji Regresi Berganda (F) dan Regresi Sederhana (t)

Untuk mengetahui Uji Regresi dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel IVC. 1 Analisa persamaan regresi berganda X1, X2, X3, X4 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.628	4.940		.127	.900
	TOTAL KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)	.260	.112	.231	2.330	.025
	TOTAL DISIPLIN KERJA (X3)	.756	.164	.462	4.619	.000
	TOTAL KOMPENSASI (X4)	.219	.103	.212	2.123	.041
	TOTAL KOMPETENSI (X1)	.294	.122	.239	2.407	.021

a. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25.

Hasil Uji Regersi Berganda (F)

Persamaan : $Y = ,628 + ,219X1 + ,260X2 + ,756X3 + ,294 X4 + e$

Artinya : Varibel X1 (Kompetensi), X2 (Komunikasi Interpersonal), X3 (Displin Kerja), X4 (Kompensasi) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja Guru Sekolah Dian Bangsa.**Hasil Uji Regresi Sederhan (t)**

- a) Variabel Kompetensi Guru (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)
 Dengan persamaan $Y = 0,628 + 0,219X + e$, artinya Hipotesis 1 (H1) Diterima dan H0 ditolak, Kepuasan (Y) dipengaruhi (X1) kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebesar 0,219 (21,9%).
- b) Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Dengan persamaan $Y = 0,260 + 0,260X2 + e$, artinya Hiptesis 2 (H2) diterima dan H0 ditolak, komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan (Y) sebesar 0,260 atau sebesar 26% dari komunikasi rekan kerja, komunikasi siswa, komunikasi atasan, dan komunikasi orang tua.
- c) Variabel Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)
 Dengan persamaan $Y = 0,628 + 756X3 + e$, artinya Hipotesis 3 (H3) = Diterima, Ho Ditolak (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan (Y) sebesar 0,756 atau sebesar 75,6% dari disiplin kedatangan, ketepatan waktu, dan sikap teladan.
- d) Variabel Kompensasi (X4) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)
 Dengan persamaan $Y = 0,628 + 0,294 X4 + e$, artinya Hipotesis 4 (H4) Diterima dan kompensasi (X4) pada Kepuasan (Y) sebesar 0,294 atau sebesar 29,4 % dari gaji, bonus dan penghargaan kerajinan.

Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil uji koefisien determinasi nilai sebesar 0,875 atau 87,5%, artinya Kompetensi (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kompensasi (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dian Bangsa, sedangkan sisanya12,5% dipegaruhi faktor lain yang di laur penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel IVC.4 Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Dubin-Watson
1	.875 ^a	.766	.741	2.364	1.506

a. Predictors: (Constant), TOTAL KOMPETENSI (X1), TOTAL KOMPENSASI (X4), TOTAL KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2), TOTAL DISIPLIN KERJA (X3)

b. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS 25

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Interprestasi Hasil Penelitian

1. Bagaimana kompetensi (X1) mempegaruhi kepuasan kerja guru (Y) di Dian Bangsa ?
Melalui angket, dan pengolahan SPSS 25 didapatkan hasil 21,9 % kompetensi guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena guru menggunakan Teknologi informasi dalam mengajar yaitu dengan mencari bahan, presentasi, dan melakukan literasi digital. Hal ini terbukti saat wawancara dengan murid mengatakan bahwa guru di sekolah Dian Bangsa dalam pembelajaran sudah gunakan Teknologi. *Dalam Alkitab Kor 9:27 : Tetapi aku melatih tubuhku dan menguasai seluruhnya, supaya sesudah memberitakan injil kepada orang lain, jangan aku sendiri ditolak.* Artinya “ seorang guru harus mengasah kemampuannya agar menjadi profesional dengan mau mengikuti berbagai kegiatan yang mendukung kariernya dan juga bisa memberikan contoh teladan bagi rekan kerjanya, atau siswa sebagai guru yang update dan uograde pengetahuan”.
2. Mengapa komunikasi interpersonal (X2) mempengaruhi kepuasan kerja guru (Y) Dian Bangsa?
Karena melalui pengolahan angket SPSS 25 didapatkan hasil 26%. Guru sering berkomunikasi dengan menempatkan dirinya pada saat di luar pembelajaran sebagai orangtua yang membimbing, teman curhat yang bisa diajak bercerita permasalahan karena guru dianggap oleh siswa ada banyak pengalaman dan adanya Gorup w.a Orangtua dan Siswa. *Dalam Alkitab Yakobus 5:16 : Juga karena itu hendaklah kamu saling mengaku odsamu dan saling mendoakan, supaya kamu sembuh. Serta dalam doa orang yang benar, bila dengan yakin didoakan, sangat besar kuasaNya.* Komunikasi interpersonal diterapkan yaitu model komunikasi transaksional dengan suatu reaksi keterbukaan, sikap positi, dan empati.
3. Apakah disilipin kerja(X3) mempengaruhi kepuasan kerja guru (Y) Dian Bangsa?
Melalui pengolahan SPSS 25 didapatkan hasil 75,6%, hal ini terbukti tidak ada guru yang telambat datang kesekolah dengan tepat waktu yaitu 6.45 Wib, karena siswa memulai pembelajaran jam 07.00, sejalan dengan wawancara kepada siswa belum pernah ada melihat guru datang terlambat kesekolah. Hanya saja ada guru yang masih telat untuk masuk kelas saat jam mengajar tiba. *Dalam Alkitab Amsal 10:17 yaitu siapa mengindahkan didikan, menuju jalan kehidupa, tetapi siapa megnabaikan teguran tersesat.* Model disiplin yang diterapkan sekolah yaitu tata tertib yang berisi poin, terakumulasi menjadi reward atau funishment berdasar tingkat pelanggarannya.
4. Mengapa kompensasi (X4) berpengaruh pada kepuasan kerja (Y) guru Dian Bangsa?
Melalui pengolahan melalu SPSS 25 ada pengaruh didapatkan hasil 29,4%. Yang artinya Guru sekolah Dian Bangsa masih ada beberapa dari gajinya belum memenuhi yang diharapkan layaknya pekerja kantoran yang sesuai UMR, karena Guru gajinya berada di bawah buruh. Tetapi tugas mulia guru ini dapat diberikan dan diperhatikan oleh yayasan dengan adanya uang insentif Ujian praktek, ujian sekolah, lesan, eskul, bahkan setiap tahun ajaran baru ada gathering bersama ke luar daerah. Sebagai jaminan kesehatan guru belum berjalannya program BPJS Kesehatan, tetapi sudah ada jamsostek untuk guru. *Dalam Alkitab pada Ulangan, 24:14-15, yang dikerjakan kompesasi wajib diberikan kepada para pekerja, yang sudah melakukan pekerjaannya, yang sudah menajdi haknya wajib diberikan agar pekerja tidak menderita dan tidak menimbulkan dosa.* Dengan kompensasi yang tercukupi sesuai kebutuhan, dan kesejahteraan diharapkan kepuasan guru tercapai.
5. Bagaimana dampak pengaruh kompetensi Guru (X1), Komunikasi interpersonal (X2), disiplin kerja, dan kompensasi (X4) terhadap kepuasan kerja (Y) Guru Sekolah Dian Bangsa? Dampak pengaruh variabel X1, X2, X3, X4 terhadap Y terdapat pada hasil angket melalui pengolahan SPSS 25 dan dengan hasil persamaan regresi $Y = 4.940 + 0,219X1 + 0,260X2 + 756X3 + 0,294 X4 + e$. Dan dampak pengaruh kepuasan guru tecapai saat guru merasa diperhatikan, diberikan kepercayaan dan tanggung jawab, dihargai hasil

pekerjaanya, mendapatkan promosi dan juga dianggap sebagai tenaga profesional.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi (X1) memiliki pengaruh sebesar 21,9%, Komunikasi Interpersonal (X2) sebesar 26%, Disiplin Kerja (X3) sebesar 75,6%, Kompensasi (X4) sebesar 29,4% terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dian Bangsa. Artinya guru Sekolah Dian Bangsa terpuaskan saat merasa diperhatikan, diberikan kepercayaan, tanggung jawab, dihargai hasil kerjanya, ada promosi dan diakui keprofesionalitasnya.

Saran

Jika sudah memutuskan menjadi guru berkomitmen untuk menjadi guru profesional dengan mengembangkan empat kompetensi, komunikasi interpersonal yang sudah terbangun perlu dipertahankan dan ditingkatkan, penerpaan reward dan punishment yang sudah ada untuk guru perlu dipertahankan, kompensasi yang diberikan Yayasan harus disyukuri sebagai anugerah.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2001. *Strategi Mengajar*. Jakarta; Rineka Cipta
- Aqib, Zainal. 2006. *Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: C.V. Yuama Widya.
- Djamarah, 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mulyasa, 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosda.
- Maryati, 2003. *Upaya Peningkatan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Biologi Melalui Metode Resitasi*, Jurnal Penelitian dan Pendidikan Tahun VI Edisi 8, Lembaga Penelitian IKIP Negeri Gorontalo.
- Roestiyah, 2008. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana, 2005. *Cara Belajar Aktif Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Suryosubroto. 2002. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutikno, Sobry. 2013. *Belajar dan Pembelajaran*. Lombok: Holistica Lombok.
- Wardani, I.G.K. dkk. 2015. *Penelitian Tindakan kelas*. Jakarta: Pusat Penerbitan UnVIersitas Terbuka.