

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU SMP NEGERI DI SUB RAYON BANGSRI KABUPATEN JEPARA****Rosita Pudjiastuti****SMP N 1 Bangsri Kabupaten, Jepara**  
email: [firdhapramita@yahoo.co.id](mailto:firdhapramita@yahoo.co.id)**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap produktivitas guru SMP Negeri di Sub Rayon Bangsri Kabupaten Jepara, 2) mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas guru SMP Negeri di Sub Rayon Bangsri Kabupaten Jepara, 3) mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas guru SMP Negeri di Sub Rayon Bangsri Kabupaten Jepara.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru PNS dari SMP Negeri di Sub Rayon Bangsri Kabupaten Jepara yang berjumlah 135 orang dan diperoleh sampel sebanyak 100 orang yang diambil menggunakan teknik proportional random sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan 1) analisis deskriptif, 2) uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas, 3) uji hipotesis yang meliputi uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa rata-rata variabel komunikasi sebesar 99,5 masuk dalam kategori tinggi, rata-rata kepuasan kerja sebesar 112,31 masuk dalam kategori tinggi, rata-rata produktivitas guru 101,11 masuk dalam kategori tinggi. Hasil uji prasyarat diketahui bahwa sampel berdistribusi normal, bersifat homogen dan linier. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas dengan persamaan regresi  $\hat{Y}=1,759 +0,998X_1$  dengan signifikansi model hubungan nilai F sebesar 66,885, kekuatan korelasi sebesar 0,637 dengan kontribusi sebesar 40,6%. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 44,529 +0,504X_2$  dengan signifikansi model hubungan nilai F sebesar 65,720, kekuatan korelasi sebesar 0,634 dengan kontribusi sebesar 40,1%. Komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 8,188 +0,600X_1+0,296X_2$  dengan signifikansi model hubungan nilai F sebesar 44,676, kekuatan korelasi sebesar 0,692 dengan kontribusi sebesar 46,9%.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa guru hendaknya berupaya meningkatkan produktivitasnya, kepala sekolah memberikan alokasi dana untuk meningkatkan produktivitas guru, instansi terkait menerbitkan jurnal pendidikan untuk publikasi karya ilmiah guru.

*Kata kunci: komunikasi, kepuasan kerja, produktivitas guru*

### Abstract

The purposes of this research are 1) to measure the influence of communication toward teachers' productivity 2) to measure the influence of job satisfaction toward teachers' productivity 3) to measure the influence of communication and job satisfaction toward teachers' productivity.

The population of this research is all State Junior High School teachers in Bangsri Sub District with the total number of 135 people, the sample is 100 people and taken by proportional random sampling technique.

The data collection method used in this research was by giving the questionnaires. The data were analyzed by 1) descriptive analyzes, 2) prerequisite tests that are normality test, homogeneity test, and linearity test, 3) hypothesis tests used simple linear regression and double linear regression.

It was found that the average score of communication variabel is 99, the average score of job satisfaction is 112,31, and the average score of teachers' productivity is 101,11. The result of prerequisite tests of samples is known as having normal distribution, homogeneous, and linear. From the result of the hypothesis test it is known that communication has significant influence toward teachers' productivity with the regression linear equation  $Y = 1,759 + 0,998X_1$ , with the F value of significance correlation model is 66,885, the strength of correlation is 0,637, and the contribution is 40,6%. Job satisfaction has significant influence toward teachers' productivity with the regression linear equation  $Y = 44,529 + 0,504X_2$ , with the F value of significance correlation model is 65,720, the strength of correlation is 0,634, and the contribution is 40,1%. Communication and job satisfaction has significant influence toward teachers' productivity with the regression linear equation  $Y = 8,188 + 0,600X_1 + 0,296X_2$ , with the F value of significance correlation model is 44,676, the strength of correlation is 0,692, and the contribution is 46,9%.

From this research it is recommended that the teachers should establish good communication with all elements in the school to improve their productivity; the headmaster allocates funds to make a research or training that can improve teachers's productivity, the forum of subject teachers publish a journal to publish teachers' articles.

**Key words:** communication, job satisfaction, teacher's productivity

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan nasib suatu bangsa, sebab pendidikan dapat digunakan sebagai indikator maju atau tidaknya suatu bangsa. Melalui pendidikan yang baik akan dapat menghasilkan sumber daya manusia sebagai generasi penerus bangsa yang berkualitas, baik dari segi spritual, intelegensi dan skill. Oleh karena itu peningkatan mutu pendidikan juga berpengaruh terhadap perkembangan suatu bangsa. Pendidikan merupakan suatu kebutuhan jangka panjang atau masa depan sehingga pendidikan tidak pernah berhenti tetapi berkelanjutan yang secara terus menerus akan mengalami perkembangan dan perbaikan untuk meningkatkan mutu.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan tempat yang sangat memungkinkan bagi guru untuk mengembangkan kreativitasnya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, dan untuk mengembangkan potensi guru tersebut harus didukung oleh sistem manajemen sekolah yang dapat menciptakan budaya dan iklim kreativitas di lingkungan sekolah. Banyak guru yang sebenarnya memiliki sikap dan pemikiran kritis, tetapi karena tidak adanya dukungan dari sekolah dan tidak adanya komunikasi yang baik antar sesama warga sekolah, pada akhirnya sikap tersebut tidak dapat berkembang secara wajar, sehingga akan mempengaruhi kualitas dan produktivitas kinerjanya.

Fenomena yang terjadi pada guru SMP di Sub Rayon Bangsri Kabupaten Jepara produktivitas guru masih rendah. Berdasarkan

survey yang telah dilakukan oleh Nurrofiq pada tahun 2010 guru PNS SMP Negeri di Sub Rayon Bangsri Kabupaten Jepara sebanyak 142 orang dan yang tertahan di golongan IV/a sebanyak 65 orang (45.8%) karena kesulitan melakukan penelitian tindakan kelas dan menyusun laporannya. Selain itu dengan adanya buku kerja siswa yang disusun oleh pengurus MGMP dan digunakan oleh semua sekolah menyebabkan kreativitas guru terhenti. Guru tidak ada kemauan untuk menyusun diktat atau modul sendiri yang disesuaikan dengan kondisi sekolah masing-masing tetapi langsung menggunakan buku kerja siswa yang sudah jadi. Keadaan tersebut terjadi karena jarang guru mengikuti pelatihan penulisan karya ilmiah, kurang efektifnya pelaksanaan MGMP sekolah yang merupakan sarana untuk saling tukar pendapat dan pengetahuan antar guru untuk meningkatkan pengetahuan dan kreativitasnya. Tidak adanya komunikasi intensif yang dapat membangun ide dan kreativitas dari guru itulah yang menyebabkan produktivitas guru rendah.

Banyak cara yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru antara lain melalui peningkatan jenjang pendidikan, penyediaan sarana dan prasarana, penyediaan anggaran yang memadai, penyempurnaan dan perbaikan kurikulum, perbaikan kesejahteraan guru, serta sistem pembinaan guru, tetapi cara tersebut belum menunjukkan hasil yang signifikan (Trimo: 2009:73). Peningkatan kesejahteraan guru dilakukan dengan memberikan tunjangan profesional bagi guru yang telah bersertifikasi. Pemerintah Daerah Kabupaten Jepara juga sudah berupaya memberikan tambahan penghasilan sebesar Rp. 250.00 per bulan bagi guru yang belum bersertifikasi, dengan tujuan agar memperkecil kesenjangan penghasilan bagi yang sudah dan yang belum bersertifikasi. Pemberian tunjangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas guru. Tetapi pada kenyataannya belum dapat mencapai tujuan

yang diharapkan karena banyak juga guru yang tidak memenuhi kewajibannya dalam mengajar (Sulismanto, 2012: 3). Meskipun kesejahteraan meningkat, tetapi masih ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh guru antara lain lingkungan kerja yang tidak kondusif, tidak ada komunikasi yang baik dengan kepala sekolah atau rekan kerja, tidak adanya penghargaan bagi guru yang telah mencapai prestasi tertentu, dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaannya yang dirasa monoton. Adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh guru, maka akan berpengaruh terhadap kualitas kinerjanya dan akan menurunkan produktivitas mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku padadirinya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya. Dan sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (As'ad dalam Muyanto dan Susilowati, 2009: 3). Kepuasan kerja karyawan akan memberikan dorongan besar dalam pencapaian tujuan organisasi, demikian pula bagi seorang guru, kepuasan akan memberikan dorongan dalam mengajar sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Produktivitas pada hakikatnya merupakan usaha dalam meningkatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya dengan menggunakan sumber daya yang sedikit. menurut (Mulyana, 2010:23) produktivitas adalah hasil kerja nyata atau produk yang dihasilkan seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan dapat digunakan sebagai tolok ukur kualitas kerja seseorang. Semakin banyak produk yang dihasilkan, maka kualitas kerja seseorang akan semakin baik. Produktivitas akan membantu

guru dalam menanamkan nilai-nilai pembaruan dan inovasi yang menunjang pertumbuhan serta perkembangan masyarakat. Tidak semua perubahan dan pembaruan yang terjadi di masyarakat selalu selaras dengan tujuan pendidikan, sehingga guru harus dapat mengembangkan sikap kritis, reflektif, memiliki keterbukaan, mau bekerja sama, dan mau belajar dari orang lain sehingga dapat membawa pada kemajuan dan profesionalismenya sebagai guru (Koesoema, 2009: 148).

Selain itu menurut Sumardi (2007: 184) produktivitas seorang guru berkaitan erat dengan daya kreativitas yang dimiliki, semakin kreatif seorang guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas pembelajarannya, maka produktivitasnya akan meningkat. Produktivitas seorang guru dapat diukur melalui produk penunjang pendidikan yang dihasilkannya, misalnya media pembelajaran, lembar kegiatan siswa, diktat, buku ajar, dan artikel yang dipublikasikan di media massa. Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Dikdasmen Departemen Pendidikan Nasional merumuskan standar kompetensi guru SMP dan Madrasah Tsanawiyah yang dapat dijadikan indikator produktivitas mengajar yaitu : 1) menyusun perencanaan pembelajaran, meliputi tahapan a)mampu menentukan tujuan dan mengorganisasikan bahan pembelajaran, b)mampu menetapkan rencana pengelolaan pembelajaran, dan c)mampu menetapkan rencana penilaian pembelajaran;2) melaksanakan interaksi kegiatan pembelajaran, meliputi tahapan: a)mampu membuka pelajaran, b) Mampu melaksanakan interaksi belajar mengajar, c)mampu menutup pembelajaran; dan 3) melakukan penilaian prestasi belajar siswa, dengan tahapan-tahapan, yaitu : a) mampu mempersiapkan perangkat penilaian, b) mampu melaksanakan penilaian, dan c) mampu mengolah hasil penilaian.

Guru merupakan jabatan profesional sehingga guru merupakan tenaga yang terdidik

dan terlatih. Pada waktu menjalankan tugasnya guru harus mampu mengelola proses belajar mengajar sebaik mungkin sehingga dapat m, encapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Seorang guru harus aktif, kreatif, dan inovatif meskipun berada dalam keterbatasan fasilitas. Justru dengan terbatasnya fasilitas dan media pembelajaran akan dapat merangsang kreatifitas guru untuk mentransfer ilmu, misalnya membuat media pembelajaran sendiri dengan memanfaatkan bahan yang ada, menyusun lembar kerja siswa sendiri, atau memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar (Kusdaryani dan Trimo, 2009:98). Selama proses pembelajaran, guru juga dapat bertindak sebagai peneliti, yaitu mencatat semua kejadian nyata yang dialami di kelas, menganalisis masalah yang timbul, mencoba mencari penyelesaian masalah dan menyusunnya menjadi sebuah laporan penelitian tindakan kelas. Kegiatan penelitian yang dilakukan oleh guru merupakan aktualisasi nyata keberadaan guru sebagai pelaku perubahan Hasil atau laporan penelitian yang telah disusun dapat disimpan atau bahkan dapat diakses oleh guru lain sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih luas. Selain itu juga diusahakan dapat diterbitkan di jurnal atau media massa lain sehingga dapat bermanfaat bagi guru yang bersangkutan terutama dalam hal kenaikan pangkat.

Etos kerja guru sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan, dengan etos kerja yang tinggi akan dihasilkan produktivitas yang tinggi pula. Menurut Mulyana (2010: 23) guru harus mempunyai semangat, kemauan, inovasi, dan kreativitas yang tinggi sehingga mampu mewujudkan etos kerja yang baik. Dalam menjalankan tugasnya, guru mempunyai tanggung jawab profesional, antara lain: 1) guru seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa, 2) guru menyiapkan materi pembelajaran dengan baik mulai dari rencana program pembelajara (RPP), materi yang diajarkan, media pembelajaran, dan

alat evaluasi sehingga target kurikulum tercapai, 3) mengembangkan kompetensinya melalui seminar, workshop, lokakarya, semiloka, atau diklat, dan 4) membangun jaringan dan komunikasi dengan sesama guru, organisasi keguruan, atau pelaku pendidikan lain.

Pada institusi pendidikan atau sekolah, untuk bisa melaksanakan fungsinya dengan baik diperlukan kerja sama di antara semua unsur, sebab kerja tim akan dapat meningkatkan kepercayaan diri, komunikasi, dan mengembangkan kemandirian. Semua permasalahan, program, dan kebijakan sekolah harus dikomunikasikan dengan baik agar semua warga sekolah mengetahui dan tidak ada perbedaan persepsi satu sama lain. Menurut Sallis (2010:191), pentingnya komunikasi dalam suatu tim adalah untuk memelihara sifat-sifat yang baik dan bermanfaat, dan dasar komunikasi yang baik antar anggota adalah kejujuran dan integritas. Dalam hal ini peranan pemimpin sangat penting untuk mencegah tim dari kemandekan, serta dominansi dari beberapa orang dan sebaliknya dapat memberikan ruang bagi anggotanya untuk menyampaikan pikiran secara terbuka. Jadi komunikasi dapat membuat dinamis suatu sistem kerja sama dalam sebuah institusi atau organisasi. Proses komunikasi di dalam sekolah sebagai institusi yang menyelenggarakan pendidikan adalah komunikasi internal, yang arah komunikasinya dapat bersifat: 1) vertikal (dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas), yaitu komunikasi antara kepala sekolah dengan guru atau kepala sekolah dengan staf tata usaha 2) horisontal, yaitu komunikasi antara guru dengan guru; dan 3) diagonal, yaitu komunikasi antara guru dengan staf tata usaha.

Selain komunikasi yang baik, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas guru adalah kepuasan kerja. Menurut Kosasih (2006: 84) ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk memberikan kepuasan kerja terhadap guru, antara lain: 1) memberikan kesempatan

kepada guru untuk mengikuti penataran, pelatihan, atau workshop untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kualifikasinya; 2) memberikan kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi tanpa mengganggu tugas utamanya; 3) memberikan kesempatan secara adil dan merata kepada guru untuk terlibat dalam kegiatan sekolah; dan 4) memberikan penghargaan (*rewards*) bagi guru yang berprestasi untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme yang dilakukan secara terbuka sehingga setiap guru mempunyai peluang untuk meraihnya. Menurut (Surya, 2004: 10), faktor mendasar yang terkait dengan kepuasan kerja adalah yang terkait dengan kesejahteraan guru, di mana kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor imbalan jasa, kondisi lingkungan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri (Surya, 2004: 10).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian ekspose facto yang terdiri dari tiga variabel yaitu komunikasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan produktivitas guru SMP Negeri di Sub Rayon Bangsri Kabupaten Jepara (Y). Sampel dari penelitian ini adalah guru PNS yang tersebar di 5 SMP Negeri Sub Rayon Bangsri Kabupaten Jepara dan berjumlah 100 orang. Data diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji prasyarat analisis melalui uji normalitas, homogenitas, dan linieritas, serta uji hipotesis melalui uji regresi linier sederhana dan uji regresi ganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil analisis deskriptif

#### a. Variabel Komunikasi

Jawaban 100 responden pada kuesioner yang disebarkan peneliti tentang

komunikasi, tidak ada yang termasuk kategori sangat kurang dan kurang, kategori cukup sebanyak 1 orang atau 1%, kategori baik sebanyak 70 orang atau 70% dan kategori sangat baik sebanyak 29 orang atau 29%. Secara keseluruhan rata-rata yang mampu

diperoleh dalam pengumpulan data penelitian ini adalah sebesar 99,52 dan masuk dalam kategori baik. Jadi kemampuan komunikasi yang dimiliki oleh responden tergolong dalam kategori baik. Hasil deskripsi data komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Kriteria komunikasi

Interval	Frekuensi	Prosentase (%)	Kategori
24 – 43	0	0	Sangat kurang
44 – 63	0	0	Kurang
64 – 83	1	1	Cukup
84 – 103	70	70	Baik
104 – 123	29	29	Sangat baik
Jumlah	100	100	

#### b. Variabel Kepuasan Kerja

Jawaban 100 responden pada kuesioner yang disebarkan peneliti tentang kepuasan kerja, tidak ada yang termasuk kategori sangat kurang dan kurang, kategori cukup sebanyak 9 orang atau 9%, kategori tinggi sebanyak 55 orang atau 55% dan kategori sangat tinggi sebanyak 36 orang atau 36%. Secara

keseluruhan rata-rata yang mampu dicapai adalah sebesar 112,31 dan masuk kategori tinggi. Jadi kepuasan kerja menurut responden penelitian tergolong dalam kategori tinggi. Hasil deskripsi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Kriteria Kepuasan Kerja

Interval	Frekuensi	Prosentase (%)	Kriteria
27 – 49	0	0	Sangat kurang
50 – 72	0	0	Kurang
73 – 95	9	9	Cukup
96 – 118	55	55	Tinggi
119 – 141	36	36	Sangat tinggi
Jumlah	100	100	

#### c. Variabel Produktivitas

Jawaban 100 responden pada kuesioner yang disebarkan peneliti tentang produktivitas, tidak ada yang termasuk kategori sangat kurang dan kurang, kategori cukup sebanyak 54 orang atau

54%, kategori tinggi sebanyak 44 orang atau 44% dan kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang atau 2%. Secara keseluruhan rata-rata yang mampu dicapai adalah sebesar 101,11 dan masuk kategori tinggi. Jadi produktivitas

menurut responden penelitian tergolong dalam kategori tinggi. Hasil deskripsi

data produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Kriteria Produktivitas

Interval	Frekuensi	Prosentase (%)	Kriteria
29 - 52	0	0	Sangat kurang
53 - 76	0	0	Kurang
77 - 100	54	54	Cukup
101 - 124	44	44	Tinggi
125 - 148	2	2	Sangat tinggi
Jumlah	100	100	

## 2. Uji prasyarat analisis

### a. Uji normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov Smirnov test* melalui bantuan program SPSS for Windows Release 17. Hasil pengujian variabel komunikasi (X1) diketahui nilai asymptotic significant adalah 0,171 dan lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X1 berdistribusi normal. Hasil pengujian variabel kepuasan kerja diketahui nilai asymptotic significant adalah 0,333 dan lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X2 berdistribusi normal. Hasil pengujian variabel produktivitas guru diketahui bahwa nilai asymptotic significant adalah 0,517 dan lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Y juga berdistribusi normal.

### b. Uji homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan dengan uji *Lavene test* melalui program SPSS for Windows Release 17. bahwa nilai signifikan adalah 0,1 yang berarti lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat dikatakan ke tiga

kelompok mempunyai varian yang sama atau bersifat homogen.

### c. Uji linieritas

Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* (diagram pencar). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terlihat garis regresi yang mengarah ke kanan atas, yang membuktikan adanya linieritas pada hubungan variabel komunikasi (X1) dengan variabel produktivitas kerja (Y), yang dapat diartikan semakin tinggi kemampuan komunikasi seseorang, maka produktivitas semakin meningkat. Demikian juga dengan hasil pengujian hubungan variabel kepuasan kerja (X2) dengan produktivitas (Y) terlihat garis regresi yang mengarah ke kanan atas sehingga dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja, maka produktivitas semakin meningkat.

## 3. Pengujian hipotesis

### a. Uji regresi linier sederhana

Uji linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X1 terhadap Y dan besarnya pengaruh variabel X2 terhadap Y. Hasil pengujian regresi sederhana diketahui bahwa model hubungan komunikasi terhadap produktivitas guru dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y}=1,759+0,998X_1$ .

Koefisien regresi variabel komunikasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,998. Hal ini berarti jika variabel komunikasi mengalami kenaikan, maka produktivitas guru akan meningkat. Korelasi antara komunikasi dengan produktivitas guru diketahui bahwa besarnya nilai  $r$  adalah 0,637 dan lebih besar dari 0,05. Ini berarti ada hubungan positif, jadi semakin tinggi kemampuan komunikasi seseorang, maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Besarnya kontribusi variabel komunikasi terhadap variabel produktivitas guru adalah 0,406 yang berarti bahwa besarnya pengaruh komunikasi terhadap produktivitas guru adalah 40,6%. Model hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas guru dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 44,529 + 0,504 X_2$ . Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,504. Hal ini berarti jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan, maka produktivitas guru akan meningkat. Korelasi antara kepuasan kerja dengan produktivitas guru diketahui bahwa besarnya nilai  $r$  adalah 0,634 yang berarti ada hubungan positif. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas guru adalah 0,401 yang berarti bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas guru adalah 40,1%.

b. Uji regresi ganda

Uji regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan

produktivitas guru ( $Y$ ). Model hubungan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru dinyatakan dengan persamaan garis regresinya sebagai berikut:  $\hat{Y} = 8,188 + 0,600X_1 + 0,296X_2$ . Koefisien regresi variabel komunikasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,600, hal ini berarti jika variabel komunikasi meningkat dan variabel kepuasan kerja tetap, maka produktivitas guru akan meningkat. Dan koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,296, Hal ini berarti jika variabel kepuasan kerja meningkat dan variabel komunikasi tetap, maka produktivitas guru akan meningkat. Koefisien korelasi atau besarnya hubungan antara variabel komunikasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas guru ( $Y$ ) adalah 0,637 dan koefisien korelasi antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas guru ( $Y$ ) adalah 0,634. Koefisien korelasi variabel komunikasi dan kepuasan kerja semuanya  $> 0,05$  maka kekuatan hubungan itu signifikan artinya semakin tinggi komunikasi dan kepuasan kerja seseorang maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Besarnya kontribusi variabel komunikasi dan kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas guru dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yaitu sebesar 46,9 %. Hal ini berarti bahwa komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas guru sebesar 46,9 %.

Peranan komunikasi dalam meningkatkan produktivitas kerja guru sangat besar. Menurut Rosalin (2008: 118) guru harus memperbanyak tukar pikiran tentang pengalaman yang berhubungan dengan tugasnya, mengadakan pertemuan ilmiah yang membahas tentang hasil penelitian para guru sendiri sehingga dapat memberikan

inspirasi bagi guru yang belum pernah meneliti. Jika lingkungan kerja sudah kondusif, komunikasi terjalin dengan baik, guru akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Jadi sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya akan dapat mendorong motivasi karyawan yang pada akhirnya akan tercapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Dessler dalam Roziqin (2010: 69) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain perlakuan yang fair, kesempatan untuk menggunakan kemampuan secara penuh untuk mewujudkan diri, komunikasi yang terbuka, kesempatan bagi karyawan untuk berperan dalam pengambilan keputusan, kompensasi yang cukup, dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat.

Berdasarkan dari jawaban responden diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki rata-rata tinggi jika dilihat dari keseluruhan indikator, tetapi ada beberapa pernyataan yang rata-ratanya rendah yaitu guru merasa diperhatikan dan dibantu oleh sekolah untuk mengembangkan potensi diri dan yang ke dua adalah pernyataan bahwa fasilitas di sekolah sudah memadai. Untuk bisa mengembangkan potensi diri, guru perlu diberikan motivasi agar dapat berkreasi dan mengembangkan ide untuk mendukung kinerjanya. Kebijakan dari pimpinan juga menentukan bagaimana seorang guru dapat mengembangkan potensinya misalnya diberi kesempatan mengikuti pelatihan, workshop, atau seminar, diberi kesempatan untuk mencapai pendidikan

yang lebih tinggi tanpa mengesampingkan tugas utamanya sebagai guru. Jika guru memperoleh kesempatan tersebut secara adil dan merata akan memberikan kepuasan yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas organisasi sekolah sebagian besar dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, produktivitas kerja guru harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi karena tinggi rendahnya produktivitas kerja guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi sekolah secara keseluruhan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap produktivitas guru sebesar 40,6%.
- b. Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas guru sebesar 40,1%.
- c. Terdapat pengaruh positif antara komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas guru sebesar 46,9%.

### 2. Saran

- a. Bagi guru hendaknya membangun komunikasi yang baik dengan semua unsur yang ada di sekolah dengan cara bertukar pendapat untuk memecahkan masalah, aktif mengikuti MGMP sekolah, dan terus mencari informasi untuk mendukung kinerjanya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.
- b. Bagi kepala sekolah hendaknya memberikan alokasi dana dalam RAPBS untuk pelaksanaan In House Training, MGMP Sekolah dan kegiatan penelitian

guru dalam upaya meningkatkan produktivitas guru.

- c. Bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga hendaknya menerbitkan jurnal khusus pendidikan untuk menampung aspirasi dan publikasi karya ilmiah guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi dan Yuliana, Lia. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2009. *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Diva Press
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Ermalina. 2006. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. bank Riau". *Tesis*. (Online). Bogor: Program Pascasarjana Institut Pertanian Bogor. (<http://respository.mb.ipb.ac.id>, diakses tanggal 26 Oktober 2012)
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hermawan, Hendy. 2006. *Dasar-dasar Komunikasi dan Keterampilan Dasar Mengajar*. Bandung: Citra Praya
- Hernita. 2012. *Panduan Praktis SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset
- Irianto, A. 2004. *Statistik Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana
- Koesoema, Doni. 2009. *Pendidik Karakter di Zaman Keblinger: Mengembangkan Visi Guru sebagai Pelaku Perubahan dan Pendidik Karakter*. Jakarta: Grasindo
- Kosasih, E. 2006. *Implementasi Manajemen Strategis di Tingkat Satuan Pendidikan Menengah*. Bandung: Setia Purna Inves
- Koswara, Deni. 2008. *Bagaimana Menjadi Guru Kreatif?*. Bandung: Pribumi Mekar
- Kusdaryani, Wiwik dan Trimo. 2009. *Landasan Kependidikan*. Semarang: IKIP PGRI Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mulyana, AZ. 2010. *Rahasia Menjadi Guru Hebat*. Jakarta: Grasindo
- Mulyanto dan Susilowati. 2009. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Komunikasi dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Cawas Kabupaten Klaten". *Jurnal Excellent*, (Online), Vol.1 No. 1 Maret 2009. (<http://e-journal.stie.aub.ac.id>, diakses tanggal 21 Oktober 2012)
- Mulyasa. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Murniati dan Usman, Nasir. 2009. *Implementasi Manajemen Stratejik dalam Pemberdayaan SMK*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Nurrofiq, Ahmad. 2010. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kultur Sekolah Terhadap Pengembangan Profesi Guru SMP Negeri di Kabupaten Jepara".

- Tesis*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Prasetyo, Edy dan Wahyudin. 2006. "Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta".(Online). Surakarta: Universitas Muhammadiyah (<http://eprints-ums-ac-id>, diakses tanggal 26 Oktober 2012)
- Rammatulassama dan Rhao, Bhaskara. 2003. *Job Satisfaction of Teachers Educators*. New Delhi: Discovery Publishing House
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan dari Benyamin Molan. Jakarta: Indeks
- , 2002. *Essentials of Organizational Behavior*: New Jersey. Prentice-Hall, Inc
- Rohiat. 2008. *Manajemen Sekolah, Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama
- Rosalin, Elin. 2008. *Bagaimana Menjadi Guru Inspiratif?* Bandung: Karsa Mandiri Persada
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Avveroes Press
- Sallis, Edward. 2010. *Total Quality Management in Education*. Yogyakarta: IRCiSoD
- Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sayidah. 2012. *Budaya Kerja Organisasi*. Jakarta: Universitas Gunadarma (<http://blog.pasca.gunadarma.ac.id>, diakses tanggal 11 Februari 2013)
- Sommers, Annie Leah. 2000. *Everything You Need to Know About Effective Communication*. New York: The Rosen Publishing Group
- Sudjana. 2002. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, AT dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sumardi. 2007. *Password Menuju Sukses: Rahasia membangun Sukses Individu, Lembaga, dan Perusahaan*. Jakarta: Erlangga
- Surya, M. 2004. *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka
- Sutikno, Tri Atmaji. 2011. Studi Produktivitas Kerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Malang Raya. *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*. Vol 34 No. 1 Februari 2011. Malang: Universitas Negeri Malang
- Syafaruddin. 2004. *Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan*. Jakarta: Grasindo
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tjiptono, Fandi dan Diana, Anastasia. 2003. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Offset
- Trimo. 2009. Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan Supervisi Kepala Sekolah. *Majalah Pelangi Pendidikan*. Edisi XI Juli 2009. Jakarta
- Triton, PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Oryza

- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Akasara
- Usman, Husaini dan Akbar, Setiady P. 2006. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahjono, Sentot Imam. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press