

Pengaruh Sistem Komunikasi, Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren

Afriansyah, Andi Rusada Sitorus, Asiah Lubis, Ira Anggreni, Yuly Maryani Lubis, Hasrita Lubis*

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

Jl. Sisimangaraja, Kel. Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Sumatera Utara, Indonesia

Email: hasrita.usm@fkip.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: hasrita.usm@fkip.uisu.ac.id

Submitted: 28/10/2022; Accepted: 31/10/2022; Published: 31/10/2022

Abstrak—Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah sistem komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja guru Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran yang berjumlah 36 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan, Sistem komunikasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Pengambilan keputusan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Sistem komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Sistem Komunikasi; Kepemimpinan; Pengambilan Keputusan; Kepuasan Kerja

Abstract—The formulation of the problem in this study is whether the communication, leadership and decision-making systems simultaneously have a positive and significant effect on the job satisfaction of the teachers of Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran. This study aims to determine the effect of communication, leadership and decision-making systems on job satisfaction of teachers at the Kisaran Islamic Boarding School Bina Ulama. The sample in this study were all 36 teachers of the Kisaran Islamic Boarding School Bina Ulama. The data analysis technique in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that the communication system partially has a positive but not significant effect on job satisfaction; Leadership partially has a positive and significant effect on job satisfaction; Decision making partially has a positive and significant effect on job satisfaction; The communication system, leadership and decision making simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: Communication System; Leadership; Decision-making; Job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Elhuluqo, 2015). Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Faktor penyebabnya adalah timbulnya gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh Kepala Sekolah. Hal ini dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan.

Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi. Kepuasan kerja guru berkaitan dengan peran penting dalam mewujudkan keefektifan dan keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Kepuasan kerja guru merupakan yang sangat penting untuk diwujudkan, karena jika kepuasan guru tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut (Tanjung, 2015).

Tercapainya efektifitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat tergantung pula pada kepuasan yang diperoleh oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Jika guru dalam melaksanakan tugasnya mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, maka guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, bersemangat tinggi, memiliki motivasi kerja yang tinggi, suasana kerja menggembirakan, absen guru akan rendah, produktivitas kerja tinggi, pengunduran diri akan rendah, sehingga tujuan organisasi sekolah tercapai dengan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah, produktivitas kerja rendah, pengunduran diri akan tinggi, sehingga tujuan organisasi sekolah sulit tercapai dengan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja guru tinggi, maka hal-hal yang diuraikan di atas tidak akan terjadi.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja (Chandra, 2017). Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Kepuasan kerja merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang meliputi perasaan senang atas imbalan yang diterima, perasaan senang atas kondisi kerja, tercukupi sarana kerjanya, perasaan senang atas penghargaan dari pimpinan, perasaan senang atas dukungan dari rekan sekerja dan perasaan bangga atas keberhasilan menyelesaikan pekerjaan (Rahmawati, 2016).

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan Pesantren Bina Ulama Kisaran Kabupaten Asahan, ditemukan guru yang merasa kurang puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari hasil observasi dan wawancara sementara, guru-guru merasa cara komunikasi antar sesama guru maupun terhadap kepala sekolah kurang efektif seperti jika ada kordinasi kerja tim selalu tidak mendapatkan penyampaian yang jelas karena adanya ketidak sesuaian antara satu guru dengan guru lain sehingga informasi harus melalui rekan guru yang lain. Terkadang pimpinan juga tidak secara langsung memberikan instruksi kepada guru tertentu, bahkan harus melalui seorang guru yang dianggap lebih dekat dan mendengarkan ucapan rekannya.

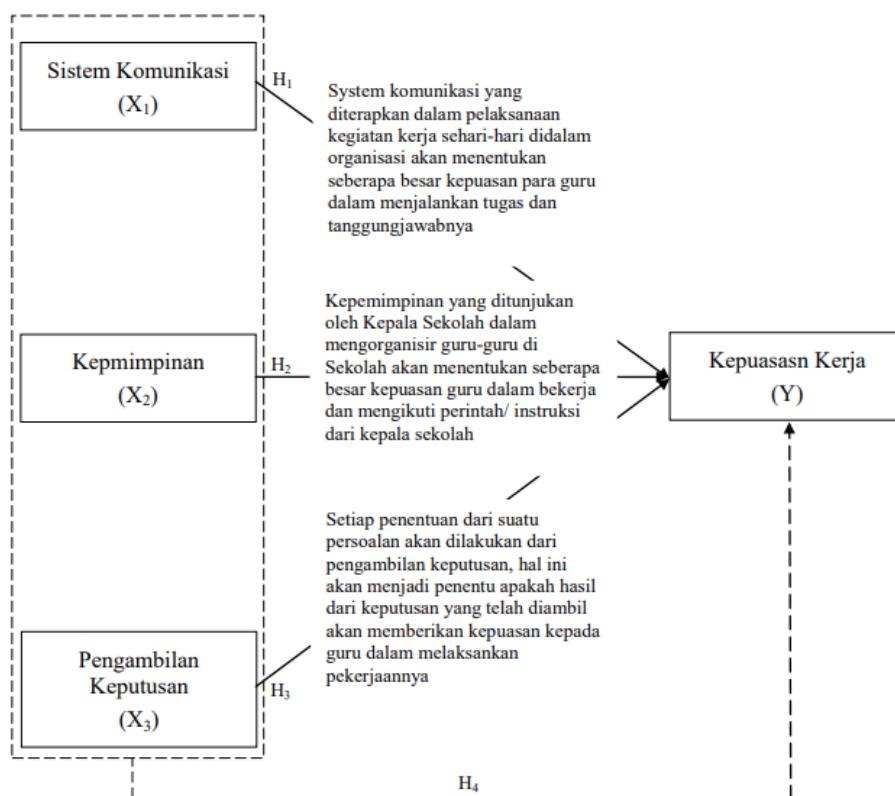
Selain permasalahan komunikasi yang kurang efektif diatas, hal lain juga terkait dengan kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan teguran kepada guru yang kurang disiplin sehingga menimbulkan kesenjangan dan mempengaruhi guru yang lain menjadi tidak disiplin juga.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tentang permasalahan yang terjadi maka perlu diteliti tentang bagaimana sistem komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja para guru yang ada pada pondok Pesantren Bina Ulama di Kisaran.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja guru sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh sistem komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Hubungan pengaruh sistem komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran dapat digambarkan pada gambar 1 dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sistem komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran.

3. Pengambilan keputusan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran.
4. Sistem komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran.

2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran Kabupaten Asahan. Objek penelitian ini adalah pengaruh sistem komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja Guru Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran. Waktu penelitian ini dilakukan selama empat bulan, dimulai pada bulan April - Juli 2022.

2.4 Populasi dan Sampel

Menurut (Arikunto, 2016) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono, 2013) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel adalah berbagai cara yang ditempuh untuk pengambilan sampel agar mendapatkan sampel yang benar-benar sesuai dengan seluruh subjek penelitian tersebut (Nursalam, 2013).

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Instrumen atau teknik pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan data agar menjadi lebih mudah dan sistematis. Agar Data yang dikumpulkan baik dan benar, maka Instrumen atau Alat Bantu Pengumpulan Datanya juga harus Baik dan Benar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu pengumpulan data primer skunder.

2.6 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Definisi Operasional	Variabel	Indikator	Skala Ordinal
1	Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi (Fadli, 2021)	Sistem Komunikasi (X_1)	Kerja sama Dukungan Ide-ide Rutinitas Apresiasi Arahan Produktifitas	Likert
2	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Nora et al., 2014).	Kepemimpinan (X_2)	Arahan Interaksi Target Pengaruh Peraturan Laporan Kerjasama Keterlibatan	Likert
3	Keputusan adalah hasil pemecahan masalah yang dihadapinya dengan tegas, terutama keputusan itu dibuat untuk menghadapi masalahmasalah atau kesalahan yang terjadi terhadap rencana yang telah digariskan atau penyimpangan serius terhadap rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Syamsi, 2015).	Pengambilan Keputusan (X_3)	Keadilan Komunikasi Tujuan Perbaikan Peluang Kewenangan Dukungan Kesempatan Evaluasi Tanggungjawab	Likert

No	Definisi Operasional	Variabel	Indikator	Skala Ordinal
4	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para guru memandang pekerjaan mereka (Handoko & Djastuti, 2015).	Kepuasan kerja (Y)	Kesenangan Kebanggaan Keadilan Profesionalisme Hubungan Kesempatan Sarana	Likert

2.7 Analisis Deskriptif Data

Menurut (Sugiyono, 2013) analisis deskriptif adalah “Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah analisa statistik deskriptif. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method. Proses ini melalui beberapa tahapan, yaitu *Scoring* dan *Tabulating*. Penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Skor Pernyataan Responden

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa Data

Dalam analisa data ini, peneliti akan menganalisis data penelitian secara deskriptif, baik itu data primer maupun data sekunder.

3.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Umum

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Umum

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sarjana (S1)	15	41,7
2	Diploma (D3)	21	58,3
Total		36	100

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden terdiri dari para responden yang memiliki pendidikan umum yaitu terdiri Sarjana atau tingkat pendidikan S1 berjumlah 15 orang atau sebesar 41,7% dan responden yang berasal dari pendidikan Diploma atau tingkat pendidikan D3 berjumlah 21 orang atau sebesar 58,3%.

3.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Tingkat Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	20	55,6
2	Perempuan	16	44,4
Total		36	100

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden terdiri dari para responden berdasarkan jenis kelamin yaitu terdiri dari laki-laki berjumlah 20 orang atau sebesar 55,6 % dan perempuan berjumlah 16 orang atau sebesar 44,4%.

3.2 Uji Validitas Data

Validitas menurut menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient*

dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai r_{table} untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$) sehingga didapat r_{table} . Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) > (r_{table}) maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 36 orang, maka nilai r_{table} dapat ditentukan dari: $dk = n-2 = 36-2 = 34$. Nilai r_{table} dengan $dk = 34$ adalah 0,329. Jadi, jika $r_{hitung} > 0,329$ maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel (X_1)

Variabel	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	0,567	0,329	Valid
2	0,701	0,329	Valid
3	0,938	0,329	Valid
4	0,938	0,329	Valid
5	0,596	0,329	Valid
6	0,567	0,329	Valid
7	0,693	0,329	Valid
8	0,938	0,329	Valid
9	0,405	0,329	Valid
10	0,395	0,329	Valid

Hasil uji validitas pada variabel X_1 dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai *corrected correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{table} sehingga dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel (X_2)

Nomor Soal	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	0,502	0,329	Valid
2	0,533	0,329	Valid
3	0,826	0,329	Valid
4	0,826	0,329	Valid
5	0,847	0,329	Valid
6	0,502	0,329	Valid
7	0,847	0,329	Valid
8	0,826	0,329	Valid
9	0,847	0,329	Valid
10	0,533	0,329	Valid

Hasil uji validitas pada variabel X_2 dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai *corrected correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{table} sehingga dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel (X_3)

Nomor Soal	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	0,460	0,329	Valid
2	0,644	0,329	Valid
3	0,707	0,329	Valid
4	0,707	0,329	Valid
5	0,501	0,329	Valid
6	0,665	0,329	Valid
7	0,656	0,329	Valid
8	0,707	0,329	Valid
9	0,649	0,329	Valid
10	0,644	0,329	Valid

Hasil uji validitas pada variabel X_3 dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai *corrected correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{table} sehingga dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Nomor Soal	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	0,760	0,329	Valid
2	0,562	0,329	Valid
3	0,441	0,329	Valid
4	0,760	0,329	Valid
5	0,334	0,329	Valid

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
6	0,562	0,329	Valid
7	0,562	0,329	Valid
8	0,604	0,329	Valid
9	0,624	0,329	Valid
10	0,604	0,329	Valid

Hasil uji validitas pada variabel Y dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai coreccted correlation (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan valid.

3.3 Uji Reliabilitas Data

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Reliabilitas diukur dengan menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Andal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari koefisien alpha yang dihasilkan, data yang mendekati angka 1 (satu) dapat dikatakan memiliki keandalan tinggi. Nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semakin konsisten sehingga dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Suatu data dikatakan akurat jika nilai koefisien *cronbach alpha* minimum adalah 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20.0.

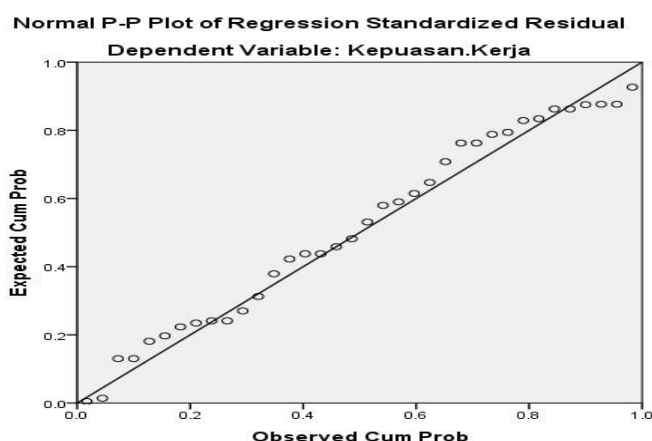
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reabilitas Status
X1	0,879	10	Reliabel
X2	0,882	10	Reliabel
X3	0,838	10	Reliabel
Y	0,769	10	Reliabel

Berdasarkan tabel 9 dapat terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* seluruh variabel berkisar 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, sehingga keseluruhan item dalam instrument pengukuran dapat dikategorikan sangat reliabel.

3.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Menurut (Ghozali, 2016), untuk mendeteksi uji normalitas dapat dilakukan melalui Analisa grafik. Analisa grafik ini dapat digunakan untuk menentukan normalitas dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini diperlihatkan grafik histogram hasil analisa regresi dalam penelitian ini.



Gambar 2. Normalitas Data

Berdasarkan gambar 2 maka dapat dijelaskan output SPSS bagian normal *P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, yaitu dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

3.4.1 Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut (Sugiyono, 2013), pada umumnya jika VIF lebih besar

dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan *multikolinieritas* dengan variabel bebas lainnya. Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi *multikolinieritas*, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

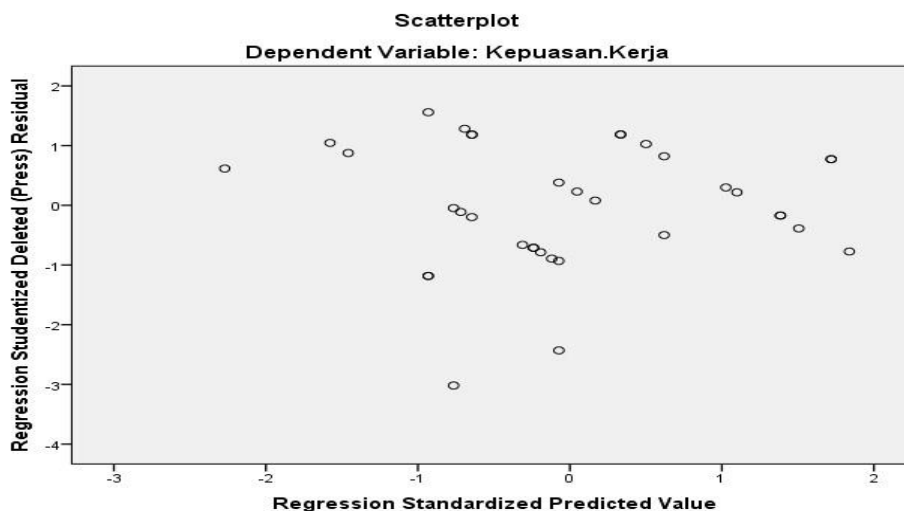
Tabel 10. Uji Multikolinieritas Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Sistem.Komunikasi	.836	1.196
Kepemimpinan	.699	1.430
Pengambilan.Keputusan	.610	1.640

Berdasarkan tabel 10 maka dapat dijelaskan output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, sehingga dapat dijelaskan hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau *homoskedastisitas* atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 pada output SPSS dibagian *Scatterplot*, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

3.5 Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara parsial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program *SPSS V.26.00 for windows* dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Statistik Keefesien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.260	5.019		2.443	.020
Sistem.Komunikasi 1	.116	.087	.157	1.338	.190
Kepemimpinan	.394	.117	.433	3.371	.002
Pengambilan.Keputusan	.278	.097	.393	2.859	.007

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dibuat persamaan regresi $Y = 12,260 + 0,116X_1 + 0,394X_2 + 0,278X_3 + \epsilon$. Persamaan dapat dijelaskan bahwa koefesien X_1 (sistem komunikasi) mempunyai nilai positif yaitu 0,116 hal ini

menunjukkan bahwa variabel sistem komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Jika sistem komunikasi berjalan dengan baik dan efektif serta efisien maka akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran. Koefisien X_2 (kepemimpinan) juga memiliki nilai positif yaitu 0,394. Hal ini menunjukkan bahwa variabel 94 kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran. Koefisien X_3 (pengambilan keputusan) juga memiliki nilai positif yaitu 0,278. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengambilan keputusan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran. Hal tersebut berarti jika dalam organisasinya di perhatikan bagaimana sistem komunikasi yang sudah berjalan, kepemimpinan yang maksimal dan tepat guna serta memberikan pengambilan keputusan yang mendukung pekerjaan maka akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran

3.6 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh sistem komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja di dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 12. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.938	3	985.626	18.219	.000 ^b
	Residual	19.284	32	.603		
	Total	52.222	35			

Pada tabel 16 terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 18,219 dan nilai signifikansi 0,000^b. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,870. Oleh karena itu nilai Fhitung > Ftabel (18,219 > 2,870) maka H_0 ditolak dan menerima H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa sistem komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran.

3.7 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji Parsial Variabel X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	Sistem.Komunikasi 1	.116	.087		
Kepemimpinan	.394	.117	.433	3.371	.002
Pengambilan.Keputusan	.278	.097	.393	2.859	.007

Berdasarkan tabel 13 dapat dijelaskan bahwa nilai thitung sistem komunikasi sebesar 1,338 dan nilai signifikansi 0,190. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,042. Oleh karena itu nilai thitung < ttabel (1,338 < 2,042) maka H_0 diterima dan menolak H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel sistem komunikasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran.

Nilai thitung pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa nilai thitung sebesar 3,371 dan nilai signifikansi 0,002. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,042. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (3,371 > 2,042) maka H_0 ditolak dan menerima H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran.

Nilai thitung pengaruh pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa nilai thitung sebesar 2,433 dan nilai signifikansi 0,022. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,042. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (2,433 > 2,042) maka H_0 ditolak dan menerima H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel pengambilan keputusan secara parsial 97 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran.

3.8 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 14. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.596	.776

Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,631. Hal ini menunjukkan bahwa 63,1% variabel kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran dijelaskan oleh variabel sistem komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, sedangkan sisanya sebesar 36,9% tidak dilakukan penelitian

4. KESIMPULAN

Sistem komunikasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran. Pengambilan keputusan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran. Sistem komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran. Nilai R Square pada hasil penelitian ini adalah 0,631. Hal ini menunjukkan bahwa 63,1% variabel kepuasan kerja di Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran dijelaskan oleh variabel sistem komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, sedangkan sisanya sebesar 36,9% tidak dilakukan penelitian.

REFERENCES

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Bhineka Cipta.
- Chandra, L. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan RSU PKU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen*.
- Elhuluqo, I. (2015). Pengaruh Kewirausahaan dan Potensi Diri Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Utilitas*, 1(1), 16–23.
- Fadli, M. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Ekstra Dan Intra Kampus Terhadap Kemampuan Public Speaking Di Kalangan Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial UINSU*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Handoko, A., & Djastuti, I. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Nora, I. B. M., Jumadia, N., Abdullaha, L., Fawzy, F. F. M., Arshada, H., Shahrudin, M., Salleha, N. M., & Nasrulb, F. S. (2014). *Student's Satisfaction Towards Hostel's Maintenance In UiTM Perak*.
- Nursalam, S. (2013). Metodologi penelitian ilmu keperawatan pendekatan praktis. Jakarta: Salemba Medika.
- Rahmawati, D. (2016). *PERBEDAAN KEPUASAN KERJA PADA GURU DI SMKN 1 BANGKINANG DITINJAU DARI STATUS KEPEGAWAIAN, USIA DAN JENIS KELAMIN*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Syamsi, M. I. (2015). Perbandingan Analisis Two Way Slab With Beam dengan Flat Slab (Studi Kasus: Coal Yard PLTU Kalimantan Barat). *Semesta Teknik*, 18(2), 168–175.
- Tanjung, A. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP di Sub Rayon 12 Kecamatan Barus*. UNIMED.