

Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)

Via Firianingsih

S1-Manajemen, Universitas Putra Bangsa dan viafitrianingsih@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *internal locus of control* dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediiasi guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi *internal locus of control* dan komunikasi organisasi. Variabel terikat meliputi motivasi kerja dan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS MTs Negeri 2 Kebumen yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, sobel test, dan analisis jalur. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS for windows versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi antara *internal locus of control* dan motivasi kerja serta kepuasan kerja dapat memediasi antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja.

Kata kunci : *internal locus of control*, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja.

Abstract

This study aims to examine the effect of internal locus of control and organizational communication on work motivation with job satisfaction as a mediating variable for teachers civil servant at MTs Negeri 2 Kebumen. The variables in this study consisted of three types of variables, namely independent variables which included internal locus of control and organizational communication. The dependent variable includes work motivation and the mediating variable is job satisfaction. The population in this study were teachers at civil servant MTs Negeri 2 Kebumen, amounting to 48 people. The sampling technique is saturated sample because the number of respondents is relatively small so that the entire population is used as a sample. Data collection techniques using questionnaires, data analysis used is instrument validity and reliability test, classical assumption test, hypothesis testing, correlation analysis, Sobel test, and path analysis. The data management tool uses SPSS for windows version 25. The results show that the internal locus of control has a positive and significant effect on job satisfaction. Organizational communication has a positive and significant effect on job satisfaction. Internal locus of control has a positive and significant effect on work motivation. Organizational communication has a positive and significant effect on work motivation. Job satisfaction has a positive and significant effect on work motivation. Job satisfaction can mediate between internal locus of control and work motivation and job satisfaction can mediate between organizational communication and work motivation.

Keyword : internal locus of control, organizational communication, job satisfaction, work motivation.

Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sangat penting, terutama dalam menghadapi perubahan dan perkembangan zaman. Oleh karena itu, pendidikan memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia agar memperoleh insan yang berkualitas. Dengan kata lain, pendidikan dapat menjadi tolak ukur kemajuan dan keberhasilan suatu negara dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi segala tantangan dimasa depan.

Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Adanya undang-undang tersebut mengharuskan agar sistem pembelajaran di Indonesia dapat berjalan secara baik dan efektif. Untuk mewujudkannya, sumber daya manusia yang terdapat di sekolah mempunyai peran penting untuk terlaksananya proses pendidikan.

Sekolah merupakan satuan pendidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah dan proses pembelajaran dilakukan oleh guru. Guru mempunyai peran penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga, untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu harus didukung oleh seluruh aspek sekolah. Guru dapat dikatakan sebagai faktor kunci dalam menentukan mutu pendidikan karena kemampuan guru dalam menciptakan metode pembelajaran yang efektif akan sangat mempengaruhi mutu sekolah. Menurut Mulyana (2006) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pembelajaran yang efektif guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan yang dapat meningkatkan kinerja seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Husaini (2006: 223) berpendapat bahwa "Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan kebutuhan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja". Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi pendidikan, kelancaran pelaksanaan proses pembelajaran dan terwujudnya tujuan pendidikan memerlukan motivasi kerja.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) adalah jenjang pendidikan formal di Indonesia setara dengan sekolah menengah pertama yang dikelola oleh Kementerian Agama. Salah satu Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kebumen yaitu MTs Negeri 2 Kebumen. MTs Negeri 2 Kebumen merupakan madrasah yang mempunyai 2 lokasi yang berbeda. Lokasi pusat terletak di Jalan Cendrawasih, Tamanwinangun Kebumen dan untuk lokasi yang ke-2 terletak di Jalan HM Sarbini, Bumirejo Kebumen. Pendidikan dasar di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kebumen bertujuan meletakkan dasar ketakwaan, keimanan, kepribadian islam, akhlak mulia, pengetahuan agama dan umum, kecerdasan serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut serta pendidikan seumur hidup agar dapat menjadi insan yang bermanfaat bagi semua.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Humas, bahwa motivasi kerja guru di MTs Negeri 2 Kebumen tinggi. Meskipun risiko tertular COVID-19 di masa pandemi saat ini sangat tinggi, namun hal tersebut tidak mengurangi motivasi kerja guru. Guru harus tetap berperan dalam melaksanakan tugasnya mengajar dan mendidik siswa untuk mendapatkan siswa yang berkualitas sehingga mampu bersaing di era generasi yang akan datang. Hal ini juga dipengaruhi oleh suatu kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) kepada Negara. Bukti yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi yaitu ditunjukkan dari guru yang bertanggung dan sungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Guru yang bersungguh-sungguh dalam bekerja adalah guru yang mampu menyelesaikan laporan hasil kinerja dan capaian kerja setiap hari serta melakukan pengembangan diri dengan mengikuti workshop, seminar, dan pelatihan. Walaupun kegiatan dan beban kerja setiap hari semakin banyak, hal tersebut tidak mengurangi semangat guru dalam bekerja karena terdapat tunjangan kinerja bagi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tunjangan kinerja merupakan penghargaan atau *reward* bagi guru yang melaksanakan kinerjanya dengan baik dan tepat waktu. Sehingga dengan adanya tunjangan kinerja tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Uno & Lamatenggo (2007) menyatakan bahwa motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku. Berdasarkan informasi yang diperoleh, maka penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di MTs Negeri 2 Kebumen.

Salah satu faktor kunci yang mendorong motivasi kerja guru adalah *internal locus of control*. *Internal locus of control* adalah pengendalian diri seseorang dengan kemampuannya yang membuat dia percaya pada setiap hasil yang dilakukan adalah hasil kerja kerasnya. Seperti yang dikemukakan Donnely, dkk (1995) bahwa *locus of control* merupakan karakteristik kepribadian yang berada pada diri seseorang yang ada dibawah kendalinya sendiri. Kreitner & Kinichi (2005:179) mengatakan bahwa hasil yang dicapai *locus of control internal* dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu *locus of*

Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)

control eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. Menurut Firdaus (2008), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *internal locus of control* dapat memicu munculnya motivasi kerja dari dalam dirinya, dengan persepsi internal individu tersebut akan memiliki dorongan yang dapat mengarah individu untuk melakukan tugas sebaiknya-baiknya sesuai dengan kemampuan dirinya guna mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa orientasi *internal locus of control* yang dimiliki individu akan mempengaruhi keberadaan dan tingkat motivasi kerja dalam melakukan pekerjaan.

Internal locus of control di MTs Negeri 2 Kebumen tinggi. Hal ini dibuktikan adanya keyakinan pada diri setiap guru bahwa dirinya dapat mengendalikan keberhasilan dalam mengajar atau mendidik siswa siswinya. Guru yang mempunyai *internal locus of control* tinggi percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi karena usaha yang telah dilakukannya selama ini dan terus bekerja keras, sehingga guru akan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan. Guru akan bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri dari berbagai kesulitan atau masalah yang muncul di lingkungan sekolah, sehingga dapat mengendalikan diri untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Jadi, dengan adanya *internal locus of control* yang dimiliki masing-masing guru dapat menjadi tolak ukur keberhasilan guru dalam mengajar. Apabila *internal locus of control* yang dimiliki oleh setiap guru semakin tinggi, hal tersebut mampu memberikan motivasi kerja untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

Selanjutnya, motivasi kerja guru dipengaruhi oleh komunikasi organisasi. Komunikasi merupakan elemen yang sangat penting didalam suatu organisasi. Dengan komunikasi seluruh bagian dalam organisasi bisa saling berkoordinasi dengan baik. Menurut Purwanto (2003: 35), komunikasi organisasi menjadi sebuah perangkat utama dari para anggota organisasi untuk dapat melakukan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Simangunsong, dkk (2019) terdapat pengaruh langsung positif komunikasi organisasi terhadap motivasi. Artinya peningkatan komunikasi organisasi yang terjadi dalam lingkup kerja guru mengakibatkan peningkatan motivasi kerja guru SMA Katolik se-Jakarta Barat.

Komunikasi organisasi yang terjalin di MTs Negeri 2 Kebumen baik. Hal ini dibuktikan adanya komunikasi organisasi yang baik yaitu terjalin hubungan harmonis, kondusif, dan saling terbuka mengenai informasi organisasi meskipun terletak pada dua lokasi yang berbeda, baik komunikasi kepada bawahan, atasan, dan horisontal. Hal ini dibuktikan dengan adanya komunikasi baik yang terjalin antara atasan kepada bawahan, bawahan kepada atasan, sesama rekan kerja dengan saling memahami, toleransi dan saling membantu. Adanya kegiatan kunjungan insidental yaitu kunjungan staf atau guru jika terdapat salah satu guru yang sakit atau mengalami kecelakaan. Dengan adanya kegiatan tersebut dapat mempererat hubungan antar rekan kerja. Sehingga dengan adanya komunikasi organisasi yang baik, akan meningkatkan saling pengertian, kerjasama, serta kepuasan kerja.

Umam (2012) mengutarakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari pegawai yang berkaitan dengan motivasi kerja. Menurut Handoko (2002) "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya". Kepuasan kerja bagi guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen dirasakan ketika guru puas terhadap gaji dan pekerjaannya, mampu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru secara tepat waktu sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, serta menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja. Sehingga dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada motivasi kerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2016) menyatakan bahwa 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.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel pemeditasi. Riset sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi pemeditasi variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rosidasakti (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi pemeditasi yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Dalam penelitian ini *internal locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen serta komunikasi organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)**".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini terhadap guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* terhadap kepuasan kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* terhadap motivasi kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.

Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)

6. Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
7. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja guru MTs Negeri 2 Kebumen.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

1. Motivasi Kerja (Y2)

Menurut Mangkunegara (2011: 93) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan indikator (Mangkunegara, 2009:93):

- a. Tanggung jawab
- b. Prestasi kerja
- c. Peluang untuk maju
- d. Pengakuan atas kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang

2. Kepuasan Kerja (Y1)

Menurut Nelson and Quick (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan indikator (Robbins and Judge, 2007) :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- b. Gaji (*pay*)
- c. Supervisi/atasan (*supervision*)
- d. Rekan kerja (*co-worker*)

3. *Internal Locus Of Control* (X1)

Internal locus of control adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka (Robbins, 2007: 138). *Internal locus of control* dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan indikator (Crider, 1983):

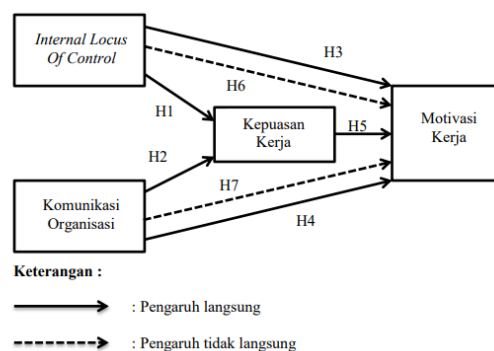
- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

4. Komunikasi Organisasi (X2)

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Tannady, 2017). Komunikasi organisasi dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan indikator (Pace dan Faules, 2013: 183):

- a. Komunikasi ke bawah
- b. Komunikasi ke atas
- c. Komunikasi horizontal

Kerangka Pemikiran



Hipotesis :

Berdasarkan kerangka pemikiran, penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini dengan model analisis dua arah sebagai berikut :

- H₁ : *Internal locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
- H₂ : Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
- H₃ : *Internal locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
- H₄ : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
- H₅ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
- H₆ : *Internal locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
- H₇: Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode kuantitatif dalam menguji hipotesis yang telah disusun. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rancangan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada atau tidak adanya hubungan antara dua atau lebih dari

Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)

variabel yang akan diukur, bila terdapat hubungan maka berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS yang berjumlah 48 orang.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen yang berjumlah 48 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sample jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, studi pustaka, dan menyebar kuesioner/angket.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik

Analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (*statistical product and services solution*) for windows versi 25. Adapun analisis yang digunakan meliputi:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner. Dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Menentukan r_{tabel} dengan rumus menurut Ghazali (2009) yaitu $df = n - 2 = 48 - 2 = 46$, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2845.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Internal Locus Of Control*

X ₁	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,764	0,2845	0,000	Valid
2	0,767	0,2845	0,000	Valid
3	0,621	0,2845	0,000	Valid
4	0,627	0,2845	0,000	Valid
5	0,761	0,2845	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi

X ₂	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,719	0,2845	0,000	Valid
2	0,830	0,2845	0,000	Valid
3	0,778	0,2845	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Y ₁	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,754	0,2845	0,000	Valid
2	0,584	0,2845	0,000	Valid
3	0,739	0,2845	0,000	Valid
4	0,742	0,2845	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Y ₂	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,685	0,2845	0,000	Valid
2	0,734	0,2845	0,000	Valid
3	0,751	0,2845	0,000	Valid
4	0,754	0,2845	0,000	Valid
5	0,699	0,2845	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2845), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel diatas dinyatakan valid (sah).

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan nilai r_{tabel} . Dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Keterangan
<i>Internal Locus Of Control</i> (X ₁)	0,753	0,60	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X ₂)	0,668	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,660	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y ₂)	0,765	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel *internal locus of control* sebesar 0,753 untuk variabel komunikasi organisasi sebesar 0,668 untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,660 dan untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,765. Hasil uji reliabilitas tersebut

Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)

menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural I

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Constant		
	<i>Internal Locus Of Control</i>	.777	1.288
	Komunikasi Organisasi	.777	1.288

a. Dependent Variable Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan uji multikolinieritas Substruktural I di atas, seluruh nilai *tolerance* \geq 0,10 dan *VIF* \leq 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model tersebut dapat dipakai.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural II

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Constant		
	<i>Internal Locus Of Control</i>	.544	1.837
	Komunikasi Organisasi	.687	1.457
	Kepuasan Kerja	.498	2,006

a. Dependent Variable Motivasi Kerja

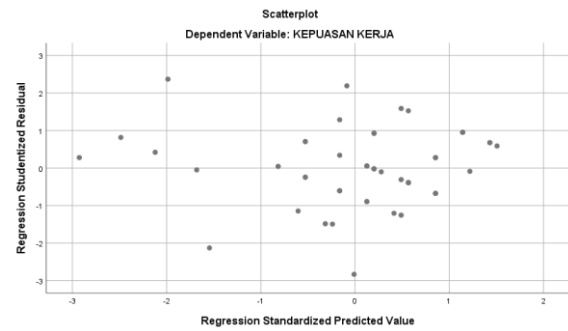
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan uji multikolinieritas di atas, seluruh nilai *tolerance* \geq 0,10 dan *VIF* \leq 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model tersebut dapat dipakai.

b. Uji Heteroskedastisitas

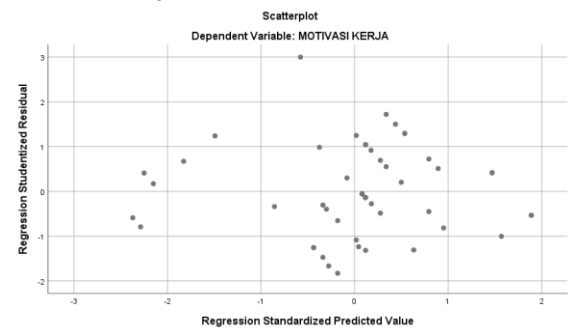
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Substruktural II



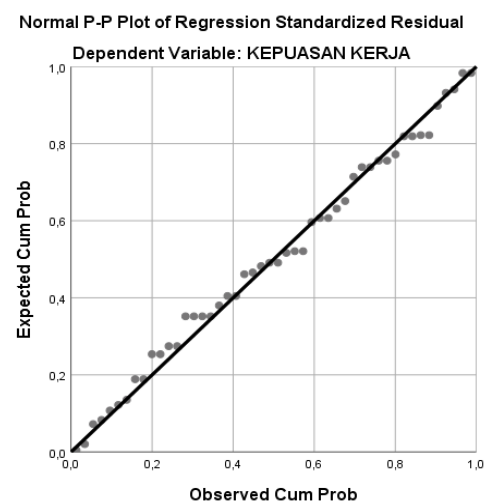
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar di atas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

c. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi.

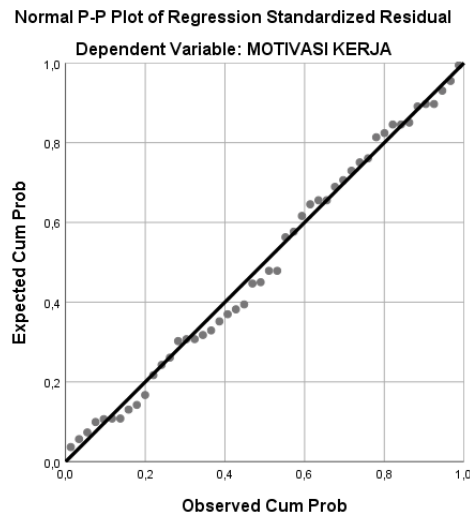
Gambar 3. Uji Normalitas Substruktural I



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)

Gambar 4. Uji Normalitas Substruktural II



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar di atas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Penentuan t_{tabel} untuk persamaan I dengan menggunakan rumus $df = n - k = 48 - 2 = 46$ diperoleh angka t_{tabel} sebesar 2,01290.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) Substruktural I

Variabel	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket
X1	0,000	0,05	4,381	2,01290	Signifikan
X2	0,019	0,05	2,430	2,01290	Signifikan

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil Uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) *Internal Locus Of Control* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)
Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,381 > t_{tabel}$ 2,01290. Nilai signifikansi, *internal locus of control* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Internal Locus Of Control* (X_1) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), maka disimpulkan H_1 diterima.
- 2) Komunikasi Organsasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)
Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,430 > t_{tabel}$

2,01290. Nilai signifikansi, komunikasi organisasi sebesar $0,019 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Organsasi (X_2) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), maka disimpulkan H_2 diterima.

Penentuan t_{tabel} untuk persamaan II dengan menggunakan rumus $df = n - k = 48 - 3 = 45$ diperoleh angka t_{tabel} sebesar 2,01410. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t) Substruktural II

Variabe l	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket
X1	0,033	0,05	2,200	2,01410	Signifikan
X2	0,000	0,05	7,302	2,01410	Signifikan
Y1	0,000	0,05	3,985	2,01410	Signifikan

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil Uji t substruktural II diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) *Internal Locus Of Control* (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_2)
Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat jika variabel *internal locus of control* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,200 $> t_{tabel}$ 2,01410. Nilai signifikansi, *internal locus of control* sebesar $0,033 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Internal Locus Of Control* (X_1) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2), maka disimpulkan H_3 diterima.
- 2) Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y_2)
Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat jika variabel komunikasi organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,302 $> t_{tabel}$ yaitu 2,01410. Nilai signifikansi, komunikasi organisasi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Organsasi (X_2) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2), maka disimpulkan H_4 diterima.
- 3) Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_2)
Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat jika variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,985 $> t_{tabel}$ 2,01410. Nilai signifikansi, kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y_1) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y_2), maka disimpulkan H_5 diterima.

Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Tabel 10. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,502	,479	1,06979

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, *Internal Locus Of Control*

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,479 atau dapat diartikan sebesar 47,9% kepuasan kerja pada MTs Negeri 2 Kebumen dipengaruhi oleh *internal locus of control* (X₁) dan komunikasi organisasi (X₂) sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 ^a	,833	,821	,86879

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi, *Internal Locus Of Control*

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,821 atau dapat diartikan sebesar 82,1% motivasi kerja pada MTs Negeri 2 Kebumen dipengaruhi oleh *internal locus of control* (X₁), komunikasi organisasi (X₂), dan kepuasan kerja (Y₁) sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

5. Analisis Korelasi

Tabel 11. Analisis Korelasi

Correlations				
		Internal Locus of Control	Komunikasi Organisasi	Kepuasan Kerja
Internal Locus of Control	Pearson Correlation	1	,473**	,660**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	48	48	48
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	,473**	1	,538**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000
	N	48	48	48
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,660**	,538**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	48	48	48

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

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, nilai korelasi antara *Internal Locus Of Control* terhadap Komunikasi Organisasi sebesar 0,473 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang artinya terdapat hubungan atau korelasi yang sangat kuat dan signifikan antara *Internal Locus Of Control* dengan Komunikasi Organisasi.

6. Uji Sobel

Dalam uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan kerja

Gambar 5. Uji Sobel Struktural I

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.383	Sobel test: 2.95373986	0.06249907	0.00313949
b 0.482	Aroian test: 2.91271173	0.06337943	0.00358305
s _a 0.087	Goodman test: 2.99655205	0.06160614	0.00273052
s _b 0.121	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Hasil uji sobel struktural I menunjukkan *p-value* atau signifikan 0,00313949 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *internal locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediiasi. Artinya variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai pemediiasi dalam struktural I.

Gambar 6. Uji Sobel Struktural II

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.303	Sobel test: 2.07074386	0.07052828	0.03838274
b 0.482	Aroian test: 2.02470894	0.07213185	0.04289726
s _a 0.125	Goodman test: 2.12006872	0.06888739	0.03400025
s _b 0.121	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Hasil uji sobel struktural II menunjukkan *p-value* atau signifikan 0,03838274 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediiasi. Artinya variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai pemediiasi dalam struktural II.

7. Analisis Jalur Koefisien Jalur

Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Persamaan struktural 1 :

$$Y = PY_1 X_1 + PY_1 X_2 + \epsilon_1$$

Persamaan struktural 2:

$$Y = PY_2 X_1 + PY_2 X_2 + PY_2 Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan :

Y₁ = kepuasan kerja

Y₂ = motivasi kerja

X₁ = *internal locus of control*

X₂ = komunikasi organisasi

ε₁ε₂ = nilai residu (*error*)

Berikut hasil koefisien jalur struktural I dan II sebagai berikut:

Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural I

Variabel	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket
X1	0,000	0,05	4,381	2,01290	Signifikan
X2	0,019	0,05	2,430	2,01290	Signifikan

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas *output* SPSS tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,502} = 0,705$$

$$Y_1 = 0,523 X_1 + 0,290 X_2 + 0,705$$

Nilai P1, P2, dan ϵ_1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel *Internal Locus of Control* (X_1) = 0,523
Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,523 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *internal locus of control* akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,523. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien regresi X_1 berarti kepuasan kerja semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi variabel Komunikasi Organisasi (X_2) = 0,290
Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,290 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel komunikasi organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,290. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien regresi X_2 berarti kepuasan kerja semakin meningkat.
- c. Nilai Residu (ϵ_1) = 0,705
Nilai residu sebesar 0,705 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen tidak dapat dijelaskan oleh variabel *internal locus of control* (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) sebesar 0,705 atau 70,5%.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural II

Variabel	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket
X1	0,033	0,05	2,200	2,01410	Signifikan
X2	0,000	0,05	7,302	2,01410	Signifikan
Y1	0,000	0,05	3,985	2,01410	Signifikan

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas *output* SPSS tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,833} = 0,408$$

$$Y_2 = 0,184 X_1 + 0,543 X_2 + 0,348 Y_1 + 0,408$$

Nilai P1, P2, P3, dan ϵ_2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel *Internal Locus Of Control* (X_1) = 0,184
Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,184 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel

internal locus of control akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,184. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien regresi X_1 berarti motivasi kerja semakin meningkat.

- b. Koefisien regresi variabel Komunikasi Organisasi (X_2) = 0,543
Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,543 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel komunikasi organisasi akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien regresi X_2 berarti motivasi kerja semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (Y_1) = 0,348
Koefisien regresi untuk Y_1 sebesar 0,348 menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,348. Hal ini menunjukkan semakin tinggi koefisien regresi Y_1 berarti motivasi kerja akan meningkat.
- d. Nilai Residu (ϵ_2) = 0,408
Nilai residu sebesar 0,408 menunjukkan bahwa motivasi kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen tidak dapat dijelaskan oleh variabel *internal locus of control* (X_1), komunikasi organisasi (X_2), dan kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,408 atau 40,8%.

Perhitungan

1) Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan fomula sebagai berikut :

- a) Pengaruh variabel *Internal Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja
 $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,523$
- b) Pengaruh variabel Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
 $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,290$
- c) Pengaruh variabel *Internal Locus of Control* terhadap Motivasi Kerja
 $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,184$
- d) Pengaruh variabel Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,543$
- e) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,348$

2) Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung, digunakan formula sebagai berikut:

- a) Pengaruh variabel *Internal Locus of Control* terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,523 \times 0,348 = 0,182$
- b) Pengaruh variabel Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,290 \times 0,348 = 0,100$

Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)

3) Pengaruh Total

Untuk menghitung pengaruh total, digunakan formula sebagai berikut :

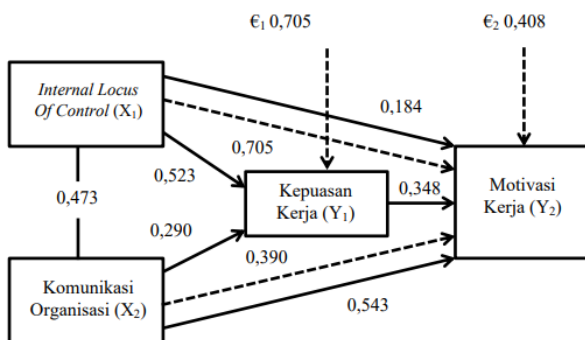
a) Pengaruh variabel *Internal Locus of Control* terhadap terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,523 + 0,182 = 0,705$

b) Pengaruh variabel Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,290 + 0,100 = 0,390$

8. Diagram Analisis Jalur

Diagram analisis jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung variabel langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Gambar 7. Diagram Jalur



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar diagram jalur dapat dijelaskan bahwa variabel *internanal locus of control* berpengaruh sebesar 0,523 terhadap kepuasan kerja, variabel komunikasi organisasi berpengaruh sebesar 0,290 terhadap kepuasan kerja, variabel *internal locus of control* berpengaruh sebesar 0,184 terhadap motivasi kerja, variabel komunikasi organisasi berpengaruh sebesar 0,543 terhadap motivasi kerja, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,348 terhadap motivasi kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Internal Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis yang pertama untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,381 > t_{tabel} 2,01290 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t

diperoleh t_{hitung} sebesar 2,430 > t_{tabel} 2,01290 dengan tingkat signifikan sebesar 0,019 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Internal Locus Of Control* terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar sebesar 2,200 > t_{tabel} 2,01410 dengan tingkat signifikan sebesar 0,033 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar sebesar 7,302 > t_{tabel} 2,01410 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar sebesar sebesar 3,985 > t_{tabel} 2,01410 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

6. Pengaruh *Internal Locus Of Control* terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel pemediiasi. Dari hasil *sobel test* pada struktural I menunjukkan bahwa *test statistic* > t_{tabel} yaitu 2,953 > 2,01290 dan *p-value* < α yaitu 0,003 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediiasi hubungan antara *internal locus of control* terhadap motivasi kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.

7. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel pemediiasi. Dari hasil *sobel test* pada struktural II menunjukkan bahwa *test statistic* > t_{tabel} yaitu 2,070 > 2,01290 dan *p-value* < α yaitu 0,038 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediiasi hubungan antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.

Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai “Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)” dengan responden 48, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Internal locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen. Artinya, semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin tinggi kepuasan kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
2. Komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen. Artinya, semakin baik komunikasi organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
3. *Internal locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen. Artinya, semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin tinggi motivasi kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
4. Komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen. Artinya, semakin baik komunikasi organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PNS di MTs Negeri 2 Kebumen. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
6. *Internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja hal tersebut berarti kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel *internal locus of control* dengan variabel motivasi kerja serta menunjukkan bahwa *internal locus of control* dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan motivasi kerja Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
7. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja hal tersebut berarti kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel komunikasi organisasi dengan variabel motivasi kerja serta menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan motivasi kerja Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.

Saran

Implikasi Praktis

1. Untuk dapat menemukan solusi dari setiap permasalahan guru membutuhkan pelatihan ESQ (Emotional Spiritual Quotient). ESQ (Emotional Spiritual Quotient) adalah semangat atau dorongan untuk menyelesaikan masalah, dan selalu

membutuhkan kecerdasan emosi yang baik. Guru dengan ESQ yang baik akan mampu mengelola dan memanfaatkan emosi dan semangat mengajar secara efektif, serta mampu mengatasi hambatan terutama dalam hal pemecahan masalah. Guru dapat mengatasi kecemasan yang berlebihan, dengan demikian termotivasi untuk meningkatkan dirinya.

2. MTs Negeri 2 Kebumen perlu mempertahankan dan meningkatkan komunikasi organisasi yang sudah baik. Salah satu bentuk mempertahankan dan meningkatkan komunikasi organisasi yaitu dengan melakukan komunikasi informal, karena dengan adanya komunikasi informal semua guru dapat berinteraksi tanpa memperhatikan jabatan dalam organisasi. Komunikasi informal cenderung lebih santai dan tidak sebeku seperti komunikasi formal, dimana tidak perlu ada prosedur atau peraturan resmi yang dibuat oleh organisasi. Komunikasi informal bisa dilakukan pada jam-jam santai seperti jam istirahat kerja. Komunikasi informal bertujuan untuk mempererat hubungan semua guru dan dapat mencairkan suasana yang tegang. Dengan adanya komunikasi informal, guru dapat bercengkerama secara bebas sehingga terjalin hubungan yang lebih baik dan berdampak terhadap meningkatnya kepuasan kerja guru.
3. Oleh karena itu kepuasan kerja guru harus terus ditingkatkan karena kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja guru. Kepuasan kerja ditandai dengan suatu nilai positif yang lahir dalam diri seseorang khususnya guru dalam hal ini kepada pekerjaannya sebagai pendidik. Guru akan puas apabila segala kebutuhan hidupnya telah terpenuhi oleh organisasi. Kebutuhan bukan hanya berupa materi tetapi juga kebutuhan psikis seperti tercapainya cita-cita dan harapan sebagai guru yang menguasai materi mata pelajaran tertentu. Selain itu keberhasilan dalam melahirkan prestasi peserta didik yang unggul, mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja, hubungan kerja yang harmonis, dan adanya kepemimpinan yang memotivasi.

Implikasi Teoritis

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan di madrasah lain untuk membandingkan hasil penelitian sebelumnya.
2. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain di luar variabel yang masuk dalam penelitian ini, supaya memperoleh hasil yang lebih beraneka ragam serta dapat memperkaya teori yang ada. Motivasi kerja selain dipengaruhi oleh variabel *internal locus of control*, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang mungkin dapat diteliti oleh penelitian selanjutnya.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih lagi terhadap variabel *internal locus of control*, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, serta motivasi kerja karena karena variabel tersebut akan

Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)

dipengaruhi dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Robbins, S. P., and Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

DAFTAR PUSTAKA

Crider, Andrew B. 1983. *Psychology*. Scott: Foresman & Company.

Rosidasakti, Oktaviana. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugerah Abadi Cahaya Sejati Surabaya*. Malang: Universitas Negeri Malang.

Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: CV Mitra Karya.

Simangunsong, dkk. 2019. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Katolik. *Jurnal Visipena Volume 10, Nomor 1*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Donnelly, J.H., Gibson, James L. and Ivancevich, John. 1995. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Firdaus, F. Y. 2008. *Pengaruh Persepsi Gaya Participative Leadership dan Internal Locus Of Control Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Doctoral Dissertation*. Surabaya: Universitas Airlangga.

Tannady, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Uno, H.B., & Lamatenggo, N. 2007. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husaini Usman. 2006. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kreitner, R & Kinichi, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama.

_____. 2011. *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Bandung: PT Rosdakarya Aditama.

Maulana, W. R. 2016. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Proposal Tesis*. Surakarta: IAIN Surakarta.

Mulyana. 2006. *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nelson, D.L & Quick, J.C. (2006). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western. United States of America.

Pace, R. W & Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Purwanto, Djoko. 2003. *Komunikasi Bisnis, Edisi Kedua*. Erlangga. Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya.