



# JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

## Pengaruh *Internal Locus of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi

(Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen)

Via Fitrianingsih<sup>1</sup>, Irfan Helmy<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Bangsa

viafitrianingsih@gmail.com<sup>1</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: April 28<sup>th</sup> 2022

Accepted: May 5<sup>th</sup> 2022

Published: May 10<sup>th</sup> 2022

#### Keywords:

*Internal Locus Of Control, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *internal locus of control* dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi 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.

## **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 disekolah 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 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 mediasi. Riset sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediasi variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rosidasakti (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi mediasi 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 Mediasi (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.
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

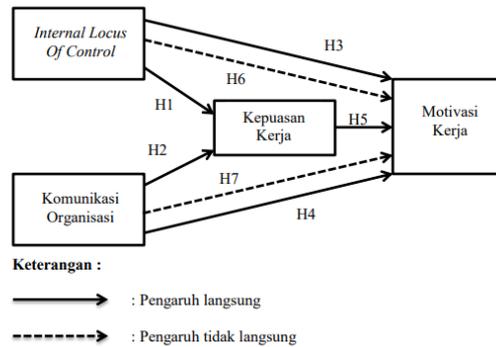
### 4. Komunikasi Organisasi (X2)

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



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

## Hipotesis:

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

- H<sub>1</sub> : *Internal locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
- H<sub>2</sub> : Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
- H<sub>3</sub> : *Internal locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
- H<sub>4</sub> : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
- H<sub>5</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
- H<sub>6</sub> : *Internal locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
- H<sub>7</sub> : 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 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 sampel 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.

## Hasil dan Pembahasan

### 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 Ghozali (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 <sub>1</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	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 <sub>2</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	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 <sub>1</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	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 <sub>2</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	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 <sub>1</sub> )	0,753	0,60	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,668	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0,660	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y <sub>2</sub> )	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 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji multikolinieritas, uji hesteroskedastisitas, 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 Multikolinearitas 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

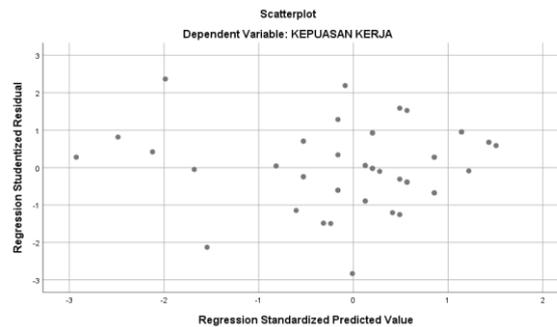
a. Dependent Variable Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

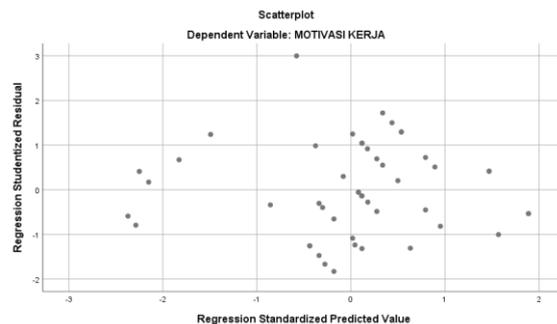
Berdasarkan uji multikolinieritas di atas, seluruh nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan *VIF*  $\leq 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas, sehingga model tersebut dapat dipakai.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

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



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Substruktural I**  
 Sumber: Data Primer Diolah, 2021

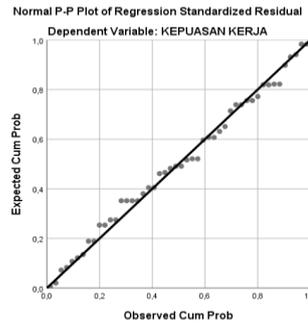


**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Substruktural II**  
 Sumber: Data Primer Diolah, 2021

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.

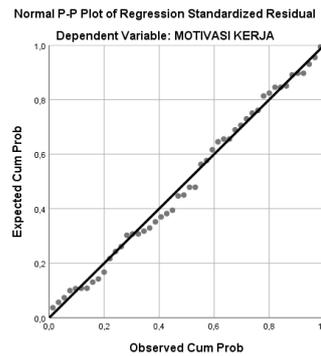
**c. Uji Normalitas**

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



**Gambar 4. Uji Normalitas Substruktural I**

Sumber: Data Primer Diolah, 2021



**Gambar 5. 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)

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

Variabel	Sig.	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	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 Organisasi ( $X_2$ ) 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 Organisasi ( $X_2$ ) 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**

Variabel	Sig.	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	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 Organisasi ( $X_2$ ) 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.

**b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

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

**Tabel 10. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,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* ( $X_1$ ) dan komunikasi organisasi ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Tabel 11. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 <sup>a</sup>	,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* ( $X_1$ ), komunikasi organisasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

5. Analisis Korelasi

Tabel 12. 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

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 <sub>a</sub> 0.087	Goodman test: 2.99655205	0.06160614	0.00273052
s <sub>b</sub> 0.121	Reset all	Calculate	

Gambar 6. Uji Sobel Struktural I

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 pemediasi. Artinya variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai pemediasi dalam struktural I.

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 <sub>a</sub> 0.125	Goodman test: 2.12006872	0.06888739	0.03400025
s <sub>b</sub> 0.121	Reset all	Calculate	

Gambar 7. Uji Sobel Struktural II

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 pemediasi. Artinya variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai pemediasi dalam struktural II.

7. Analisis Jalur Koefisien Jalur

Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen.

**Persamaan struktural 1:**

$$Y = \beta_{Y1} X_1 + \beta_{Y2} X_2 + \epsilon_1$$

**Persamaan struktural 2:**

$$Y = \beta_{Y2} X_1 + \beta_{Y2} X_2 + \beta_{Y2} Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan:

$Y_1$  = kepuasan kerja

$Y_2$  = motivasi kerja

$X_1$  = *internal locus of control*

$X_2$  = komunikasi organisasi

$\epsilon_1 \epsilon_2$  = nilai residu (*error*)

Berikut hasil koefisien jalur struktural I dan II sebagai berikut:

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural I**

Variabel	Sig.	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	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  $\epsilon_1$  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 ( $\epsilon_1$ ) = 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 14. Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural II**

Variabel	Sig.	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	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  $\epsilon_2$  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 ( $\epsilon_2$ ) = 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 formula 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  
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,290 \times 0,348 = 0,100$

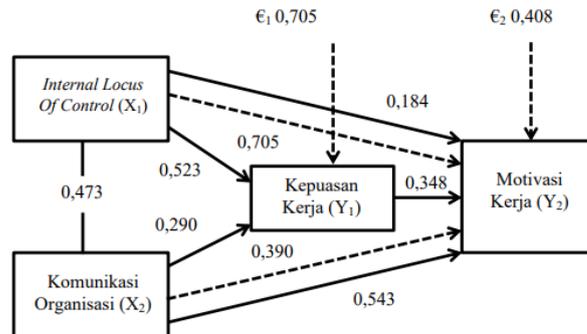
### 3) Pengaruh Total

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.



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

**Gambar 8. 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

$3,985 > t_{\text{tabel}} 2,01410$  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 pemediasi. Dari hasil *sobel test* pada struktural I menunjukkan bahwa *test statistic*  $> t_{\text{tabel}}$  yaitu  $2,953 > 2,01290$  dan *p-value*  $< \alpha$  yaitu  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi 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 pemediasi. Dari hasil *sobel test* pada struktural II menunjukkan bahwa *test statistic*  $> t_{\text{tabel}}$  yaitu  $2,070 > 2,01290$  dan *p-value*  $< \alpha$  yaitu  $0,038 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.

## Penutup dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai “Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (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 seaku 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 memperlerat 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 dipengaruhi dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

## Referensi

- Crider, A. B., Grothals, R. D., Karanugh, T., & Solomon, P. R. (2003). *Psychology* Scott. *Foresman & Company*.
- Djoko, P. (2003). *Komunikasi Bisnis edisi kedua*. Jakarta: Erlangga.
- Firdaus, F. Y. (2008). *PENGARUH PERSEPSI GAYA PARTICIPATIVE LEADERSHIP DAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. *Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- INDONESIA, P. R. (2006). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly Jr, J. L. (1985). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*.
- Khaerul, U. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung, CV Pustaka Setia.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi ke 5 Jilid 2*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Kesebelas*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, W. R. (2016). *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Penelitian di SD Amaliah YPSIAI Ciawi-Bogor)* (Doctoral dissertation, Tesis Program Pasca Sarjana Magister, Institut Agama Islam Negeri Surakarta).
- Mulyana, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2006). *Organizational behavior: Foundations, reality and challenges*. South-Western, Nashville, Tennessee.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Terj. Dedy Mulyana. Bandung: PT. RemajaRosda Karya.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosidasakti, O. (2013). *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Anugerah Abadi Cahaya Sejati Surabaya*. *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Anugerah Abadi Cahaya Sejati Surabaya/Oktaviana Rosidasakti*.
- Simangunsong, A. D., & Rochanah, S. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMA KATOLIK*. *Visipena*, 10(1), 1-12.

- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225.
- Tannady, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: expert.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2014). Teori kinerja dan pengukurannya PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Usman, H. (2013). Manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan Edisi 4. Jakarta: Bumi Aksara.