



# PENGARUH KOMUNIKASI HORIZONTAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 1 PAJO NTB

Nurrahmaniah<sup>1</sup>, Nurjaya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pamulang, Indonesia

Email: [dosen02814@unpam.ac.id](mailto:dosen02814@unpam.ac.id)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.1357>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 15 October 2025

Final Revised: 17 November 2025

Accepted: 21 November 2025

Published: 29 December 2025

### Keywords:

Horizontal Communication

Emotional Intelligence (EQ)

Job Satisfaction



## ABSTRACT

Job satisfaction is an individual's emotional attitude in the form of feelings of pleasure, satisfaction with a job related to the work situation. Job satisfaction is shown in carrying out tasks that are not in accordance with the responsibilities based on job satisfaction standards in communicating between teachers and teachers, being indifferent to each other, and there are teachers who do not understand each other and only care about themselves without seeing the activities carried out by other teachers and so on in terms of completing tasks done alone without considering assistance from other teachers in the work environment and the lack of emotional intelligence of teachers in terms of self-control when given new tasks and enthusiasm in carrying out their duties so that job satisfaction is not optimal in working. The research method used is a quantitative approach. Sampling was carried out using the population of educators (teachers) of SMP Negeri 1 Pajo NTB. as many as 27 educators (teachers), the data collection technique is using a questionnaire. The data analysis technique used is the multiple linear regression coefficient.

## ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional individu berupa perasaan senang, puas terhadap suatu pekerjaan yang berhubungan dengan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja ditunjukkan dalam melaksanakan tugas tidak sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan standar kepuasan kerja dalam berkomunikasi antar guru, bersikap acuh tak acuh satu sama lain, serta ada guru yang tidak saling memahami dan hanya mementingkan dirinya sendiri tanpa melihat kegiatan yang dilakukan guru lain dan sebagainya dalam hal menyelesaikan tugas yang dikerjakan sendiri tanpa mempertimbangkan bantuan dari guru lain di lingkungan kerja dan kurangnya kecerdasan emosional guru dalam hal pengendalian diri ketika diberikan tugas baru dan semangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga kepuasan kerja tidak optimal dalam bekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan populasi pendidik (guru) SMP Negeri 1 Pajo NTB. sebanyak 27 pendidik (guru), teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah koefisien regresi linier berganda.

**Kata kunci:** Komunikasi Horizontal, Kecerdasan Emosional (EQ), Kepuasan Kerja.

## PENDAHULUAN

Suatu lembaga dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Sekolah adalah salah satu lembaga yang didalamnya terdapat sumber daya manusia yaitu guru yang mempunyai peranan penting dalam suatu sekolah karena kinerjanya memberikan kontribusi terhadap kemajuan sekolah. Sekolah harus mengelola guru secara tepat sesuai dengan kemampuannya sehingga akan mewujudkan kepuasan kerja terhadap guru disekolah tersebut. Oleh karena itu kebutuhan guru perlu mendapat perhatian. Guru juga perlu mendapatkan pembinaan dan fasilitas didalam bekerja sehingga segala kebutuhan guru dalam bekerja dapat terpenuhi.

Pada undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dinyatakan bahwa : Pendidik merupakan tenaga profesional oleh karena itu guru sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. (Undang-undang No 20 Tahun 2003)

Oleh karena itu sekolah menuntut agar guru mempunyai semangat kerja yang tinggi, ulet dalam bekerja serta memiliki kecerdasan emosional dan dapat berkomunikasi dengan rekan kerja yang baik, namun sayang masih banyak sekolah yang belum memerhatikan bagaimana kepuasan kerja guru dalam suatu lembaga. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. (Stephen P. Robbins) indikasi tersebut antara lain adalah rendahnya produktivitas kerja, tingkat kedisiplinan guru, pengawasan, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Sedangkan Handoko menjelaskan sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang meyenangkan atau tidak meyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Edy Sutrisno., 2012) Bila guru tidak merasa senang dengan situasi pekerjaannya biasanya mereka mengatakan bahwa mereka tidak puas. Ada dua hal yang mungkin menyebabkan orang tidak puas dengan pekerjaannya ini. *pertama*, apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya *kedua*, apabila hubungan sesama teman sekerja kurang baik, atau dengan kata lain ketidakpuasan kerja sangat berhubungan erat dengan masalah komunikasi.

Segala kegiatan yang terdapat dilingkungan sekolah guru dituntut untuk senantiasa berkomunikasi dengan sesama guru dan staf lainnya, komunikasi yang terjalin kurang baik antara guru dengan guru yang lainnya memungkinkan guru akan merasakan ketidaknyamanan berada dilingkungan sekolah, dan buruknya kualitas komunikasi antara sesama guru dengan pihak lain akan menimbulkan buruknya kondisi lingkungan disekolah yang secara tidak langsung dapat mengakibatkan kepuasan kerja guru menurun. Pada hakikatnya kepuasan kerja sangat berperan penting bagi guru dan sekolah.

Pada penelitian independen yang dilakukan oleh para pekerja AS dalam 30 tahun terakhir menunjukkan bahwa mereka puas. Namun penelitian serupa terhadap para pekerja di Kanada, Meksiko, dan Eropa menunjukkan lebih banyak hasil positif dari pada negatif namun terdapat kecenderungan tidak mengembirakan bahwa adanya bukti yang menunjukkan terjadi penurunan kepuasan sejak awal tahun 1990-an, Satu penelitian Conference Board mengungkapkan bahwa 58,6 % pekerja Amerika puas dengan pekerjaan mereka pada 1995. Pada 2000, persentase tersebut turun menjadi 50,7% hal itu secara alamiah tampak mengejutkan karena lima tahun tersebut penurunan kepuasan kerja lebih besar pada 2000

dibanding pada tahun 1995. (Stephen P Robbins, 2012).

Hal ini membuktikan bahwa adanya penurunan kepuasan kerja yang terjadi lembaga-lembaga berkembang menunjukkan hasil yang tidak optimal. banyak faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kepuasan kerja tersebut termasuk komunikasi horizontal dan kecerdasan emosional (EQ).

Kepuasan kerja menunjukkan bagaimana tingkat kemampuan pengawasan dalam mencapai hasil nya, terutama dilihat dari kualitas dan kuantitasnya menurut Gilmer sebagaimana di kutip oleh Edy Sutrisno bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru meliputi : kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Oleh karena itu kepuasan kerja setiap tenaga kependidikan atau pegawai lainnya berbeda-beda bisa tinggi, sedang bahkan bisa juga rendah tergantung pada tingkat kegigihannya dalam bekerja. Sekolah hendaknya memperbaiki sistem pengelolaan guru secara tepat dan teratur sehingga segala kepuasan guru dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan dari awal berdirinya suatu lembaga dan mampu meningkatkan berbagai aspek dalam lembaga tersebut sehingga mampu menghadapi segala macam persaingan yang semakin kompetitif.

Tenaga pendidik yang berada di SMP Negeri 1 Pajo NTB masih ada beberapa kendala, sebagaimana diungkapkan oleh salah satu guru di SMP Negeri 1 Pajo NTB yang merupakan lembaga pendidikan formal yang secara umum terdapat beberapa permasalahan yang ditemui berkaitan dengan pengaruh komunikasi horizontal dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru di SMP Negeri 1 Pajo NTB terdapat adanya permasalahan komunikasi yang kurang baik antara guru dengan guru, saling acuh tak acuh, dan terdapat guru yang tidak mengerti satu sama lain dan hanya mementingkan diri sendiri tanpa melihat kegiatan yang dilakukan guru lain dan begitupun dalam hal penyelesaian tugas dilakukan dengan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan bantuan dari guru yang lainnya dalam lingkungan pekerjaan dan kurangnya kecerdasan emosional guru dalam hal pengendalian diri ketika diberikan tugas baru dan semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga kepuasan kerja belum maksimal. Karena terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan komunikasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guru dengan ini peneliti bermaksud untuk menggali atau meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru yang ada di SMP Negeri 1 Pajo.

Merujuk pada penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, studi mengenai Pengaruh komunikasi Horizontal dan Kecerdasan emosional (EQ) terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Pajo menjadi sangat relevan dan memiliki kepentingan yang besar untuk dilaksanakan. Diharapkan bahwa penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait bagaimana kedua faktor tersebut saling berinteraksi dan berperan untuk meningkatkan pencapaian kepuasan kerja guru.

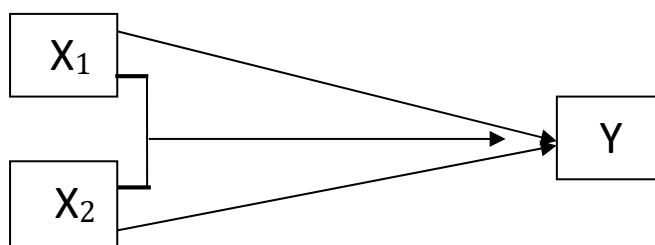
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain non-eksperimental. Menurut Sugiyono(2017), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis yang dilakukan bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Metode penelitian adalah cara-cara menerapkan prinsip-prinsip logis terhadap penemuan, pengesahan dan penjelasan kebenaran atau cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmu guna untuk memecahkan masalah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sumber data yg digunakan untuk mengukur satu atau lebih variabel dalam bentuk angka-angka dengan rumus statistik. Menggunakan teknik korelasi regresi ganda, yaitu untuk mencari pengaruh komunikasi horizontal guru Variabel ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional atau EQ ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja guru Variabel ( $Y$ ).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yaitu dua variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) dan satu variabel tak bebas ( $Y$ ) yang akan digunakan uji statistik dengan metode korelasi dan regresi berganda. Pengaruh dua variabel bebas yang memengaruhi satu variabel tak bebas dapat diilustrasikan pada gambar berikut ini:

**Gambar 3.1 Desain Penelitian**



Gambar : Dua variabel bebas mempengaruhi satu variabel tak bebas

1. Variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Guru yang dilambangkan dengan huruf  $Y$  (variabel  $Y$ ).
2. Variabel bebas pertama yaitu Komunikasi horizontal yang dilambangkan  $X_1$  (variabel  $X_1$ ).
3. Variabel bebas kedua yaitu Kecerdasan Emosional yang dilambangkan  $X_2$  (variabel  $X_2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini hasil dari pengambilan data secara keseluruhan atau populasi yang berasal dari skor komunikasi horizontal, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guru. Dapat diperoleh data seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Data Hasil Penelitian  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y$**

Res	$X_1$	$X_2$	$Y$
1	85	84	79
2	99	80	82
3	93	84	82
4	103	99	98
5	105	99	103
6	89	90	90
7	79	99	102
8	85	89	71

9	82	80	80
10	93	93	94
11	101	97	106
12	77	93	101
13	78	90	64
14	107	84	108
15	95	100	106
16	106	98	108
17	104	78	111
18	87	85	86
19	86	88	73
20	76	90	82
21	85	83	83
22	77	86	88
23	62	89	91
24	77	100	100
25	61	84	79
26	80	83	104
27	83	98	97
<b>TOTAL</b>	<b>2355</b>	<b>2423</b>	<b>2468</b>

Deskriptif data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Kepuasan Kerja Guru

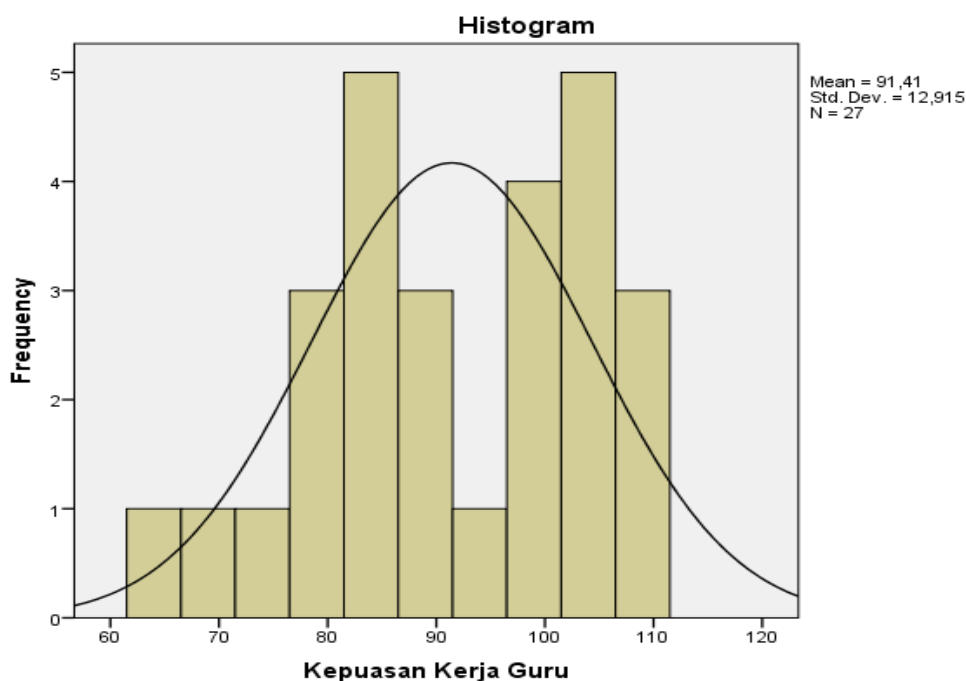
Berdasarkan data yang diperoleh dari 27 guru dapat diketahui bahwa N adalah jumlah data, Yang valid sebanyak 27 data, dan tidak ada data yang hilang (Missing) dan diperoleh jumlah skor tertinggi (Maximum) sebesar 111, dan skor terendah (minimum) sebesar 64 dengan rata-rata skor (mean) adalah 91,41 dan standar error of mean sebesar 2,485. Adapun median (nilai tengah) sebesar 91,00, standar deviasi 12,915 dan modus 82. Data Skor Kepuasan kerja guru (Y) terlihat pada tabel distribusi dan histogram sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru**

N	Valid	27
	Missing	0
Mean		91,41
Std. Error of Mean		2,485
Median		91,00
Mode		82
Std. Deviation		12,915
Variance		166,789
Range		47
Minimum		64
Maximum		111
Sum		2468
Percentiles	25	82,00

50	91,00
75	103,00

**Gambar 4.1**



ponden (N)  
ata (Mean)  
pang baku)  
or rata-rata  
a ini dapat  
gan kriteria

80% - 89% = Tinggi  
70% - 79% = Cukup tinggi  
60% - 69% = Sedang  
50% - 59% = Rendah  
40% ke bawah = Sangat rendah

Maka Variabel Kepuasan Kerja Guru Berada pada taraf **Tinggi/ Mendekati Normal**

#### b. Komunikasi Horizontal ( $X_1$ )

Berdasarkan data yang diperoleh dari 27 guru dapat diketahui bahwa N adalah jumlah data, yang valid sebanyak 27 data, dan tidak ada data yang hilang (missing) dan diperoleh jumlah skor tertinggi (maximum) sebesar 107, dan skor terendah (minimum) sebesar 61 dengan rata-rata skor (mean) adalah 87,22, dan standar error of mean sebesar 2,410. Adapun median sebesar 85,00 standar deviasi sebesar 12,525 dan modus 77.

Data skor Komunikasi Horizontal ( $X_1$ ) terlihat pada tabel distribusi dan histogram sebagai berikut:

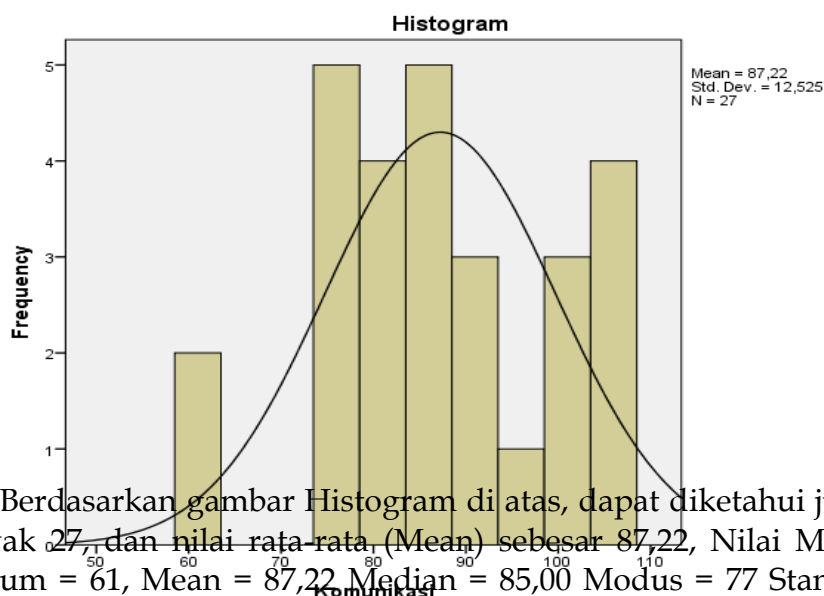
**Tabel 3**  
**Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Horizontal ( $X_1$ )**

N	Valid	27
	Missing	0
Mean		87,22
Std. Error of Mean		2,410
Median		85,00

Mode		77 <sup>a</sup>
Std. Deviation		12,525
Variance		156,872
Range		46
Minimum		61
Maximum		107
Sum		2355
Percentiles	25	78,00
	50	85,00
	75	99,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**Gambar 3**



Berdasarkan gambar Histogram di atas, dapat diketahui jumlah responden (N) sebanyak 27, dan nilai rata-rata (Mean) sebesar 87,22, Nilai Maximum = 107, Nilai Minimum = 61, Mean = 87,22, Median = 85,00 Modus = 77 Standar deviasi = 12,525, Varians = 156,872 Memperhatikan skor rata-rata Komunikasi Horizontal yaitu 87,22 atau dengan  $87,22:107 \times 100\% = 81,51$  Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:

90% - 100% = Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

60% - 69% = Sedang

50% - 59% = Rendah

40% ke bawah = Sangat rendah

Maka Variabel Komunikasi Horizontal (X1) Guru Berada pada taraf **Tinggi/Mendekati Normal**

### c. Kecerdasan Emosional (X2)

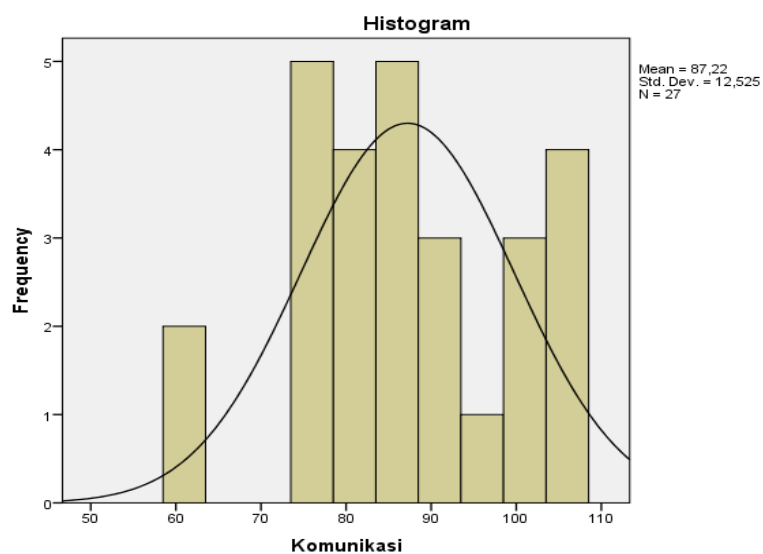
Berdasarkan data yang diperoleh dari 27 guru dapat diketahui bahwa N adalah jumlah data, yang valid sebanyak 27 data, dan tidak ada data yang hilang (missing) dan diperoleh jumlah skor tertinggi (maximum) sebesar 100, dan skor terendah (minimum) sebesar 78 dengan rata-rata skor (mean) adalah 89,74 dan standar error of

mean sebesar 1,345. Adapun median sebesar 89,00 standar deviasi sebesar 6,987 dan modus 84. Data skor Kepuasan Kerja Guru ( $X_2$ ) terlihat pada tabel distribusi dan histogram sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Distribusi Skor Kecerdasan Emosional**

N	Valid	27
	Missin g	0
Mean		89,74
Std. Error of Mean		1,345
Median		89,00
Mode		84
Std. Deviation		6,987
Variance		48,815
Range		22
Minimum		78
Maximum		100
Sum		2423
Percentiles	25	84,00
	50	89,00
	75	98,00

**Gambar 4**





Berdasarkan gambar Histogram di atas, dapat diketahui jumlah responden (N) sebanyak 27, Nilai Maximum = 100, Nilai Minimum = 78, Mean = 89,74 Median = 89,00 Modus = 84 Standar deviasi = 6,987, Varians = 48,815 Memperhatikan skor rata-rata mengenai Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>) yaitu 89,74 atau dengan  $89,74 : 100 \times 100\% = 89,74$  Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:

90% - 100% = Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

60% - 69% = Sedang

50% - 59% = Rendah

40% ke bawah = Sangat rendah

Maka Variabel kecerdasan emosional (x<sub>2</sub>) Berda pada taraf **Tinggi/ Mendekati Normal**

### Pengujian Persyaratan Analisis Data

#### a. Uji Normalitas Kepuasan Kerja Guru (Y)

**Tabel 4.5**

**Tests of Normality Kepuasan Kerja Guru (y)**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kepuasan Kerja Guru	,117	27	,200*	,953	27	,254

\*. This is a lower bound of the true significance.

#### a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa pada tabel *Tests of Normality* kolom *Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>* pada bagian Sig. (signifikan) 0,200,  $\alpha = 0,5$  yang berarti  $0,200 > 0,05$  berarti data berdistribusi normal.

#### b. Uji Normalitas Komunikasi Horizontal (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.6**

**Tests of Normality Komunikasi Horizontal (X<sub>1</sub>)**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Komunikasi	,111	27	,200*	,949	27	,204

\*. This is a lower bound of the true significance.

#### a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa pada tabel *Tests of Normality* kolom *Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>* pada bagian Sig. (signifikan) 0,200,  $\alpha = 0,5$  yang berarti  $0,200 > 0,05$  berarti data berdistribusi normal.

#### c. Uji Normalitas Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.7**

**Tests of Normality Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.

Kecerdasan Emosional	,147	27	,140	,920	27	,040
----------------------	------	----	------	------	----	------

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa pada tabel *Tests of Normality* kolom *Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>* pada bagian *Sig.* (signifikan) 0,140,  $\alpha = 0,5$  yang berarti  $0,140 > 0,05$  berarti data berdistribusi normal.

**Uji Linearitas**

**Tabel 4.8**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,951	29,903		-,166	,870
Komunikasi Horizontal	,433	,173	,420	2,510	,019
Kecerdasan Emosional	,653	,309	,353	2,111	,045

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan tabel coefficients di atas, menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan Kepuasan kerja guru yang dipengaruhi oleh komunikasi horizontal dan kecerdasan emosional adalah  $\hat{Y} = -4,951 + 0,433X_1 + 0,653X_2$

Koefisien regresi berganda sebesar 0,433 dan 0,653 mengindikasikan besaran penambahan tingkat kepuasan kerja guru. setiap pertambahan jawaban responden untuk variabel komunikasi horizontal dan kecerdasan emosional

Persamaan regresi berganda  $\hat{Y} = -4,951 + 0,433X_1 + 0,653X_2$  yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan tingkat Kepuasan kerja guru yang dipengaruhi oleh komunikasi horizontal dan kecerdasan emosional Untuk di uji apakah valid untuk digunakan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada bagian komunikasi horizontal terdapat nilai konstanta (a) = -4,951 dan beta = 0,433 serta harga  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi = 0,05. Dari tabel diatas diperoleh persamaan perhitungannya adalah  $\hat{Y} = -4,951 + 0,433X_1$ .

Koefisien regresi sebesar 0,433 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor komunikasi horizontal akan meningkat kepuasan kerja guru. Dan sebaliknya, jika komunikasi menurun satu skor (-1), maka kepuasan kerja guru diprediksi akan menurun atau rendah sebesar 0,433 . Jadi tanda + menyatakan hubungan searah. Kenaikan atau penurunan kualitas komunikasi horizontal ( $X_1$ ) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Pada regresi ganda, angka korelasi (0,582) yang akan dijelaskan saat membahas R, adalah juga angka Standardized.

Uji "t" dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (kepuasan kerja guru).

Hipotesis penelitian yang diuji berdasarkan uji t:

Hipotesis dalam bentuk kalimat

1. Ha: komunikasi horizontal berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru  
Ho: komunikasi horizontal tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas dapat diperoleh  $t_{hitung} = 2,510$ . Dengan tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) untuk uji dua pihak  $df$  atau  $dk$  (derajat kebebasan) = jumlah data -2 atau  $27 - 2 = 25$ . Sehingga didapat  $t_{tabel} = 2,060$ . ternyata nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,510 > 2,060$ , maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya signifikan. Jadi komunikasi horizontal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Sedangkan hasil uji *Coefficients* di atas, pada bagian kecerdasan emosional, dapat diketahui nilai konstanta ( $a$ ) = -4,951 dan beta = 0,653 serta harga  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi = 0,05. Dari tabel diatas diperoleh persamaan perhitungannya adalah  $\hat{Y} = -4,951 - 0,653X_2$ .

Koefisien regresi sebesar 0,653  $X_2$  menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor kecerdasan emosional akan meningkat kepuasan kerja guru. Dan sebaliknya, jika skor kecerdasan emosional menurun -1, maka kepuasan kerja guru diprediksi akan menurun atau rendah sebesar 0,653 . Jadi tanda + menyatakan hubungan searah. Kenaikan atau penurunan tingkat kecerdasan emosional ( $X_2$ ) akan mengakibatkan peningkatan atau penurunan terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ).

2. Ha: Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru.  
Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas dapat diperoleh  $t_{hitung} = 2,111$ . Dengan tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) untuk uji dua pihak  $df$  atau  $dk$  (derajat kebebasan) = jumlah data -2 atau  $27 - 2 = 25$ . Sehingga didapat  $t_{tabel} = 2,060$  ternyata nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,111 > 2,060$ , maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya signifikan. Jadi kecerdasan emosional signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

**Tabel 4.9**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1470,642	2	735,321	6,158	,007 <sup>b</sup>
Residual	2865,876	24	119,412		
Total	4336,519	26			

Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Komunikasi

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan tabel Anova di atas, dapat diperoleh nilai  $F_{hitung} = 6,158$  dan  $F_{tabel} = 4,24$  dengan taraf signifikan 0,05, hasil ini menunjukkan tolak Ho pada taraf signifikan 0,05. Artinya model regresi ( $\hat{Y} = -4,951 + 0,433X_1 + 0,653X_2$ ) signifikan. maka model regresi ganda dipakai untuk memprediksi Kepuasan kerja guru.

## PENUTUP/KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian korelasi dengan menggunakan korelasi *product*

*moment*, dapat diketahui bahwa harga korelasi ( $r_{yx1}$ ) = 0,465 dengan nilai probabilitas (sig. F change) = 0,007. Karena nilai sig. F change < 0,05, maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi horizontal berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Pajo NTB. Hasil penelitian ini mendukung teori Gilmer sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah komunikasi. Diantara faktor-faktor yang lain yang meliputi kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, dan fasilitas. (Edy Sutrisno, 2012) Penelitian ini mendukung hasil penelitian Christifora Rahawarin bahwa terdapat pengaruh komunikasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. (Christifora Rahawirin, 2015)

Berdasarkan hasil pengujian korelasi dengan menggunakan korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa harga korelasi ( $r_{yx2}$ ) = 0,407 dengan nilai probabilitas (sig. F change) = 0,007. Karena nilai sig. F change < 0,05, maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Pajo NTB.

Hasil penelitian ini mendukung teori Handoko menjelaskan sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka dan kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihadapi dilingkungan kerja. (Edy Sutrisna, 2012).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Dyda Halimatussa'diyah tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pendidik dan didapatkan koefisien determinasi sebanyak 64,3 %.

Berdasarkan hasil pengujian korelasi dengan menggunakan korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa harga korelasi ( $r_{yx1x2}$ ) = 0,582 dengan nilai probabilitas (sig. F change) = 0,007. Karena nilai sig. F change < 0,05, maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi horizontal dan kecerdasan emosional berhubungan positif secara simultan (bersama-sama) dan signifikan dengan kepuasan kerja guru. (Dyda Halimatussa'diyah, 2014), SMP Negeri 1 Pajo NTB Sedangkan kontribusi secara simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y = R^2 \times 100\%$  atau  $0,582^2 \times 100\% = 33,9\%$  sedangkan sisanya 66,1% berhubungan dengan faktor lain seperti kesempatan untuk maju, keamanan kerja, pengawasan, fasilitas dan lain-lain.

Dari penelitian ini juga didapatkan persamaan regresi ganda adalah  $\hat{Y} = -4,951 + 0,433X_1 + 0,653 X_2$ . Artinya jika komunikasi horizontal ( $X_1$ ) ditambah 1 skor maka akan bertambah peningkatan kepuasan kerja guru ( $Y$ ), sebesar 0,433 dengan konstanta -4,951 dan jika Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) ditambah 1 skor maka akan bertambah peningkatan kepuasan kerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,653, dengan konstanta -4,951. Hal ini menunjukkan bahwa apabila komunikasi horizontal ( $X_1$ ) baik, maka kepuasan kerja guru ( $Y$ ) akan meningkat. Dan apabila Kecerdasan emosional ( $X_2$ ) baik, maka kepuasan kerja guru ( $Y$ ) akan meningkat. Jadi hasil analisis pengujian hipotesis penelitian menyatakan bahwa  $H_a : r_{yx1x2} > 0$  maka terima  $H_a$ . Yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi horizontal ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) dengan kepuasan kerja guru ( $Y$ ) di SMP Negeri 1 Pajo NTB.

Hasil penelitian antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  mendukung teori Edy Sutrisno dan teori gilmer bahwa komunikasi dan kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan kerja guru di di SMP Negeri 1 Pajo NTB.

Implikasi dari penelitian ini dilihat dari sisi teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Hasil penelitian memperkuat teori tentang peran komunikasi horizontal dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat di lingkungan sekolah, serta mengkonfirmasi relevansi teori kecerdasan emosional dalam konteks pendidikan Indonesia. Temuan ini juga memperkaya kajian psikologi organisasi dengan menunjukkan bagaimana kompetensi interpersonal dan sosial-emosional berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis guru.

Secara praktis, penelitian ini memberikan panduan konkret bagi sekolah dalam mengembangkan program peningkatan kepuasan kerja guru. Bagi kepala sekolah dan manajemen, implikasinya adalah perlunya membangun sistem komunikasi yang efektif melalui forum rutin antar guru, pengembangan platform kolaborasi, dan kegiatan team building yang terstruktur. Sekolah juga perlu menyelenggarakan program pengembangan kecerdasan emosional berupa workshop pengelolaan emosi, pelatihan komunikasi efektif, dan sistem mentoring antar guru. Untuk guru secara individual, temuan penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi personal melalui peningkatan kesadaran diri, pengembangan empati, dan peningkatan keterampilan sosial dalam berkolaborasi dengan rekan sejawat.

Penelitian ini juga membuka peluang untuk pengembangan lebih lanjut, baik dalam bentuk pembuatan modul pelatihan komunikasi dan kecerdasan emosional untuk guru, maupun replikasi penelitian di konteks yang lebih beragam. Hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk transformasi budaya sekolah menuju organisasi pembelajaran yang lebih kolaboratif dan suportif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

## REFERENSI

- Agustin, A. G. (2001). *ESQ*. Jakarta: Arga.
- Akdon. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Setia
- Arikunto, S. (2013). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 2*. Jakarta: BumiAksara.
- Edision, E. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Golemane, D. (2012). *Emosional Intellegence*. Jakarta: PT Gramedia PustakaUtama.
- Iskandar. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: GaungParsada Press.
- LN, Syamsul. Yusuf. (2014). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pace, W. D. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT Remaja Posdakarya.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT INdeks Klaten Gramedia.
- Romli, K. (2014). *Kommunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.
- Saefullah. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, E. D. (2010). *Teori Komunikasi*. Permai Blok R/6: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Siregar,

- S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sisdiknas, U.-u. (2012). *Pendidik dan tenaga Kependidikan*. Bandung: FokusindoMandiri.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, P. (1974). *Komunikasi dalam Teori dan Praktek*. Bina Cipta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sururi Ikfi dkk, (2025) Pengaruh Usia Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Ponpes Karangasem, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/view/52623/21271>
- Yanuarita, A. (2014). *Rahasia Otak dan Kecerdasan Anak*. Yogyakarta: CV SolusiDistribusi

---

---

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

**CC-BY-SA**