

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN PENGETAHUAN KOMUNIKASI DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN KETAHUN

Warsito

SMP Negeri 11 Ketahun, Jl. Himalaya Desa Marga Bakti Kec.Ketahun Kab. Bengkulu Utara
e-mail: warsitosos764@gmail.com

Abstract: The objective of this research is to analyze the correlation of organizational climate with the performance of teachers, the relationship of knowledge communications with the performance of teachers, and the relationship of organizational climate and knowledge of communication together with the performance of teachers. Samples of this research were junior high school teachers throughout the District Ketahun. Correlation descriptive research method applied in this study. The results showed that: there is a positive correlation between organizational climate with the performance of teachers, there is a positive correlation between knowledge of communication and teacher performance, and there is a positive correlation between organizational climate and knowledge of communication together with the performance of teachers.

Keywords: organizational climate, communication science, teacher performance

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara iklim organisasi dan pengetahuan komunikasi dengan kinerja guru untuk menentukan hubungan iklim organisasi dan pengetahuan komunikasi dengan kinerja guru. Sampel penelitian ini adalah guru SMP se-kecamatan ketahun. Metode penelitian adalah metode dekriptif korelasional. Hasil menunjukkan bahwa: terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kinerja guru; terdapat hubungan yang positif antara pengetahuan komunikasi dengan kinerja guru; hasil menunjukkan hubungan yang positif antara iklim organisasi secara bersama-sama dengan pengetahuan komunikasi dengan kinerja guru.

Kata kunci: iklim organisasi, pengetahuan komunikasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Salah satu unsur penting yang paling menentukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah tentang pendidikan. Tenaga pendidik (guru) dituntut untuk mampu melaksanakan tugas mendidik secara profesional, karena keprofesionalan itu membuktikan kualitas dari guru itu sendiri. Guru yang berkualitas ditunjang dengan proses pelaksanaan pendidikan yang baik, akan memberikan kontribusi yang baik pula terhadap kualitas pendidikan.

Kinerja seorang guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam setiap upaya peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu dituntut kemampuan guru mengelola proses belajar mengajar dengan baik, terutama dalam menciptakan situasi dan kondisi pembelajaran yang kondusif sehingga siswa mampu mengembangkan kreatifitas dan minatnya dalam belajar. Hasil belajar siswa

salah satunya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan guru tersebut saat mengajar.

Berbagai upaya peningkatan kinerja guru telah dilakukan oleh pemerintah antara lain dengan melengkapi sarana dan prasarana, peningkatan kemampuan teknis guru dalam mengajar melalui penataran dan lokakarya, memberikan kemudahan bagi guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 atau S2. Upaya yang juga telah dilakukan pemerintah adalah dengan pemberian tunjangan fungsional dan kemudahan kenaikan pangkat bagi tenaga pendidik. Bahkan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, pemerintah juga telah mengeluarkan UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen.

Dengan adanya perhatian pemerintah yang tinggi terhadap peningkatan mutu guru, diharapkan guru dapat meningkatkan kinerja serta rasa tanggung jawab terhadap tugasnya sebagai seorang tenaga

pendidik agar kualitas pembelajaran menjadi lebih baik.

Dengan adanya perhatian pemerintah yang tinggi terhadap peningkatan mutu guru, diharapkan guru dapat meningkatkan kinerja serta rasa tanggung jawab terhadap tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik agar kualitas pembelajaran menjadi lebih baik.

Di SMP N Se Kecamatan Ketahun khususnya pendidikan guru-gurunya sangat beragam mulai dari terendah DIII dan Pascasarjana. Adapula diantara guru-guru tersebut mengajarkan bidang studi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, umpamanya bidang studi sosiologi diajarkan oleh guru yang berlatar belakang pendidikan PKK dan PPKn atau mata pelajaran Sejarah diajarkan oleh guru bidang studi geografi, mata pelajaran matematika diajarkan oleh guru bidang studi ekonomi. Hal terjadi karena tidak meratanya guru bidang studi yang ditempatkan di sekolah tersebut. Kemudian juga terlihat kesempatan untuk penataran dan pelatihan yang tidak merata untuk semua guru, bahkan ada guru yang setelah belasan tahun mengajar belum pernah mendapat kesempatan untuk mengikuti penataran.

Faktor eksternal lainnya adalah kepemimpinan atasan dalam mengembangkan sumber daya guru. Salah satu kegiatan kepala sekolah untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar adalah kegiatan supervisi. Dengan adanya supervisi secara berkesinambungan, kepala sekolah dapat melakukan pembinaan dan perbaikan pengembangan kompetensi guru sehingga meningkatkan efisiensi kerja.

Dari pengamatan penulis di lapangan, supervisi yang dilakukan belum pernah ada umpan baliknya, misalnya setelah melakukan supervisi supervisor tidak pernah memberikan saran perbaikan kepada guru yang disupervisi secara khusus, ini mengakibatkan kinerja guru tidak maksimal ditunjukkan dengan masih adanya guru yang belum sepenuhnya membuat perangkat pembelajaran, walaupun sudah membuat namun dalam pelaksanaannya masih kurang maksimal, karena ada di antara guru yang belum siap berdiri di depan kelas, sehingga guru dalam mengajar memberikan catatan atau mendiktekan isi buku kepada peserta didik sehingga interaksi antar guru-siswa menjadi tidak efektif.

METODE

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian deskriptif survey korelasional. Menurut Arikunto (2002: 239) penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa besarnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.

Teknik korelasi ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel bebas (*independent variables*) yaitu iklim organisasi (X_1) dan pengetahuan komunikasi (X_2) dengan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Guru (Y). Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Negeri se Kecamatan Ketahun.

1. Populasi dan Sampel Penelitian

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. Dalam penelitian ini populasi yang menjadi subjek penelitian adalah semua guru di SMP Negeri se Kecamatan Ketahun berjumlah 159 guru.

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Guru SMP	Jumlah
1	SMP N 1	15
2	SMP N 2	14
3	SMP N 3	16
4	SMP N 4	15
5	SMP N 5	14
6	SMP N 6	13
7	SMP N 7	15
8	SMP N 8	14
9	SMP N 9	14
11	SMP N 11	15
12	SMP N 12	14
Jumlah		159

Menurut Sugiyono (2004:91), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel diambil secara *proporsional random sampling*, dengan menggunakan rumus Slovin (Sukardi, 2003:49) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{159}{1 + 159(0.1)^2} = 64,67$$

dibulatkan 65

Dimana : n = Jumlah Sampel

Karena populasinya jumlah guru di masing-masing SMP Negeri se, Kecamatan Ketahun, sampelnya juga diambil secara proporsional random sampling sesuai dengan jumlah guru di masing-masing SMP Negeri tersebut, dengan perhitungan sebagai berikut:

SMP N 1 = $15/159 \times 61 = 5,75$ dibulatkan 6 orang guru

SMP N 3 = $16/159 \times 61 = 6,59$ dibulatkan 7 orang guru

SMP N 9 = $14/159 \times 61 = 5,37$ dibulatkan 5 orang guru

Jadi jumlah sampelnya dapat dilihat seperti pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian

No	Guru SMP	Jumlah	
		Populasi	Sampel
1	SMP N 1	15	6
2	SMP N 2	14	5
3	SMP N 3	16	7
4	SMP N 4	15	6
5	SMP N 5	14	5
6	SMP N 6	13	5
7	SMP N 7	15	6
8	SMP N 8	14	5
9	SMP N 9	14	5
10	SMP N 11	15	6
11	SMP N 12	14	5
	Jumlah	159	65

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang diperlukan yaitu data mengenai jumlah iklim organisasi, data pengetahuan komunikasi, dan data kinerja guru. Dari klasifikasi data tersebut kemudian dikumpulkan dengan mempelajari dokumen yang ada dan meminta tanggapan melalui penilaian kepala sekolah, maka teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket dan tes. Tes digunakan untuk memperoleh data obyektif secara dari responden dalam bentuk kuesioner berupa pernyataan berstruktur dengan memakai skala rating yang telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dikelompokkan, diperoleh hasil sebaran data variabel utama yaitu kinerja guru (Y), dari sebaran data yang diperoleh dari 23 butir pernyataan dengan total skor dari angket penelitian adalah 6502. Berdasarkan hasil tabulasi atau perhitungan skor kinerja guru diperoleh hasil terendah 76,00 dan nilai tertinggi 114,00 Skor tersebut diperoleh dari angket *skala likert* 1 – 5. Secara teoritis skor minimum yang mungkin terjadi dari angket adalah 23 dan skor maksimalnya 115. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan data seperti pada tabel 8 berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Distribusi Skor

No	Uraian	Nilai
1	Nilai rata-rata	100,0308
2	Median	100,0000
3	Modus	100,00
4	Standar Deviasi	7,5972
5	Varians	57,7178
6	Range	38,00

Peneliti membandingkan data yang bersifat kuantitatif, melalui jumlah skor variabel kinerja guru berdasarkan data yang terkumpul dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan (*skor tertinggi X jumlah butir setiap instrumen X responden*), kemudian ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif.

Pemberian interpretasi terhadap jawaban responden didasarkan pada skor yang diperoleh dari jumlah skor tiap kelompok butir. Konsep dasar interpretasi skor instrumen ini adalah apabila suatu kelompok terdapat sejumlah 23 butir, maka skor akan bergerak antara skor terendah yaitu 23 sampai skor tertinggi 115. Jawaban responden akan dikelompokkan dalam lima kategori yaitu selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, dan tidak pernah. Adapun penentuan kategori tersebut didasarkan pada rata-rata dan simpangan baku dari rentang skor yang dapat dicapai masing-masing instrumen. Distribusi frekuensi skor kinerja guru dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 4. Distribusi skor variabel Kinerja Guru (Y)

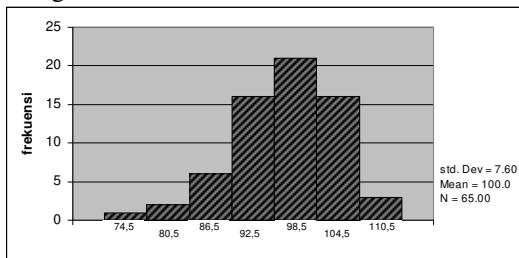
N	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif

1	75 – 80	1	1,5	1,5
2	81 - 86	2	3,0	4,6
3	87 - 92	6	9,2	13,8
4	93 - 98	16	24,6	38,5
5	99 - 104	21	32,3	70,8
6	105 – 110	16	24,7	95,4
7	111 – 116	3	4,6	100,0

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa ternyata distribusi frekuensi skor variabel kinerja guru dominan pada interval 99 – 104, yaitu sebanyak 32,3%, yang paling kecil frekuensinya berada pada interval 75 – 80 yaitu sebanyak 1,5%. Frekuensi skor kinerja guru di atas dapat juga diklasifikasikan dengan formula berikut:

- Tinggi : $X \geq \text{mean} + 1$. (standar deviasi)
- Sedang : $\text{mean} - 1$ (std.deviasi) $< X < \text{mean} + 1$ (std. deviasi)
- Rendah : $X \leq \text{mean} - 1$. (standar deviasi)

Setelah dihitung berdasarkan formula diatas ternyata bahwa tingkat kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun 20% tinggi, 66,3% sedang dan 13,7% rendah, serta dengan nilai rata-rata 100,0308 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun memiliki tingkat disiplin yang sedang. Untuk lebih jelasnya distribusi skor kinerja guru SMP Negeri di Kota Bengkulu dapat dilihat pada histogram di bawah ini.



Gambar 1. Histogram Kinerja Guru

Variabel iklim organisasi merupakan variabel bebas. Data variabel motivasi berprestasi diperoleh dari jumlah 65 guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun dengan total skor angket 5794. Berdasarkan hasil perhitungan, skor diperoleh hasil terendah 63,00 dan nilai tertinggi 110,00. Skor tersebut diperoleh dari angket skala likert 1 – 5. Secara teoritis skor minimum yang mungkin terjadi dari dua puluh empat butir pernyataan adalah 24 dan skor maksimalnya 120. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Distribusi Skor

No	Uraian	Nilai
1	Nilai rata-rata	89,1385
2	Median	89,0000
3	Modus	90,00
4	Standar Deviasi	8,2308
5	Varians	67,7462
6	Range	47,00

Data yang bersifat kuantitatif, dikuantifikasi melalui jumlah skor variabel iklim organisasi berdasarkan data yang terkumpul dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan (*skor tertinggi X jumlah butir setiap instrumen X responden*), kemudian ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif. Pemberian interpretasi terhadap jawaban responden didasarkan pada skor yang diperoleh dari jumlah skor tiap kelompok butir. Konsep dasar interpretasi skor instrumen ini adalah apabila suatu kelompok terdapat sejumlah 23 butir, maka skor akan bergerak antara skor terendah 23 sampai skor tertinggi 115. Jawaban responden akan dikelompokkan dalam lima kategori yaitu selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, dan tidak pernah. Adapun penentuan kategori tersebut didasarkan pada rata-rata dan simpangan baku dari rentang skor yang dapat dicapai masing-masing instrumen. Distribusi frekuensi skor kinerja guru dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini :

Tabel 6. Distribusi skor variabel Iklim Organisasi (X₁)

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi
		absolut	relatif (%)	kumulatif
1	62 – 68	1	1,5	1,5
2	69 - 75	2	3,0	4,6
3	76 - 82	6	9,2	13,8
4	83 - 89	26	40,0	53,8
5	90 - 96	19	29,2	83,1
6	97 - 103	8	12,2	95,4
7	104 - 110	3	4,5	100,0

Berdasarkan hasil kuantifikasi angket variabel motivasi, tampak bahwa guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun memiliki Iklim Organisasi yang sangat beragam. Nilai rentang (*range*) dan standar deviasi yang cukup tinggi menunjukkan keragaman motivasi berprestasi.

Distribusi skor pada tabel 11 tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan hasil angket

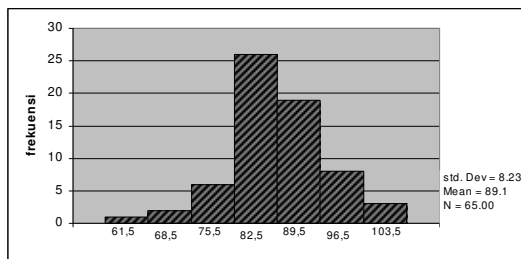
dapat disimpulkan bahwa ternyata distribusi frekuensi skor variabel iklim organisasi dominan pada interval 83 – 89, yaitu sebanyak 40,0%, yang paling kecil frekuensinya berada pada interval 62 - 68 yaitu sebanyak 1,5%. Frekuensi skor kinerja guru di atas dapat juga diklasifikasikan dengan formula berikut:

Tinggi : $X \geq \text{mean} + 1$. (standar deviasi)

Sedang : $\text{mean} - 1$ (std. deviasi) $< X < \text{mean} + 1$ (std. deviasi)

Rendah : $X \leq \text{mean} - 1$. (standar deviasi)

Setelah dihitung berdasarkan formula diatas ternyata bahwa tingkat iklim organisasi SMP Negeri se Kecamatan Ketahun 19,9% tinggi, 69,4% sedang dan 10,7% rendah, serta dengan nilai rata-rata 89,1385 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun memiliki tingkat motivasi yang sedang. Untuk lebih jelasnya distribusi skor iklim organisasi SMP Negeri se Kecamatan Ketahun dapat dilihat pada histogram di bawah ini.



Gambar 2. Histogram Iklim Organisasi

Data diperoleh dari jumlah 65 guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun dengan total skor 2076. Berdasarkan hasil perhitungan skor pengetahuan komunikasi diperoleh hasil terendah dan nilai tertinggi. Skor tersebut diperoleh dari angket skala likert 1 – 5. Secara teoritis skor minimum yang mungkin terjadi adalah 21 dan skor maksimalnya 105. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Distribusi Skor

No	Uraian	Nilai
1	Nilai rata-rata	87,1538
2	Median	89,0000
3	Modus	89,00
4	Standar Deviasi	8,4136
5	Varians	70,7665
6	Range	51,00

Pada penelitian ini peneliti membandingkan data yang bersifat kuantitatif,

melalui jumlah skor variabel persepsi guru terhadap pengetahuan komunikasi berdasarkan data yang terkumpul dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan (*skor tertinggi X jumlah butir setiap instrumen X responden*), kemudian ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif.

Pemberian interpretasi terhadap jawaban responden didasarkan pada skor yang diperoleh dari jumlah skor tiap kelompok butir. Konsep dasar interpretasi skor instrumen ini adalah apabila suatu kelompok terdapat sejumlah 21 butir, maka skor akan bergerak antara skor terendah yaitu 21 sampai skor tertinggi 105. Jawaban responden akan dikelompokkan dalam lima kategori yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun penentuan kategori tersebut didasarkan pada rerata dan simpangan baku dari rentang skor yang dapat dicapai masing-masing instrumen. Distribusi frekuensi skor kinerja guru dapat dilihat pada table 13 berikut ini. Pengelompokan skor mengacu pada formula sebagai berikut:

Tabel 8. Distribusi skor variabel Pengetahuan Komunikasi (X₂)

N	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif
1	55 - 61	1	1,5	1,5
2	62 - 68	1	1,5	3,1
3	69 - 75	2	3,0	6,2
4	76 - 82	11	16,9	23,1
5	83 - 89	24	36,9	60,0
6	90 - 96	20	30,8	90,8
7	97 - 102	6	9,2	100,0

Berdasarkan hasil kuantifikasi angket variabel pengetahuan komunikasi, tampak bahwa guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun memiliki pengetahuan komunikasi yang sangat beragam. Nilai rentang (*range*) dan standar deviasi yang cukup tinggi menunjukkan keragaman pengetahuan komunikasi.

Distribusi skor pada Tabel 13 tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan hasil angket dapat disimpulkan bahwa ternyata distribusi frekuensi skor variabel motivasi berprestasi dominan pada interval 85 – 91, yaitu sebanyak 36,9%, yang paling kecil frekuensinya berada pada interval 55 – 61 dan interval 62 – 68

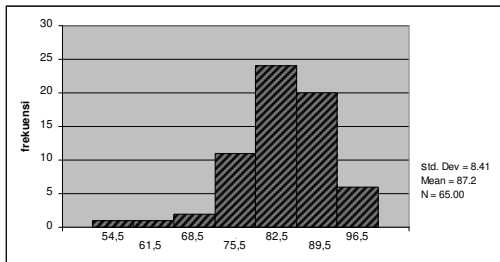
masing-masing sebanyak 1,5%. Frekuensi skor pengetahuan komunikasi di atas dapat juga diklasifikasikan dengan formula berikut:

Tinggi : $X \geq \text{mean} + 1$. (standar deviasi)

Sedang : $\text{mean} - 1$ (std. deviasi) $< X < \text{mean} + 1$ (std. deviasi}

Rendah : $X \leq \text{mean} - 1$. (standar deviasi)

Setelah dihitung berdasarkan formula diatas ternyata bahwa tingkat pengetahuan komunikasi SMP Negeri se Kecamatan Ketahun 13,8% tinggi, 71,0% sedang dan 15,2% rendah, serta dengan nilai rata-rata 87,1538, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun memiliki persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan tingkatan sedang. Untuk lebih jelasnya distribusi skor motivasi berprestasi SMP Negeri Kec. Ketahun dapat dilihat pada histogram di bawah ini.



Gambar 3. Histogram Pengetahuan Komunikasi

Pembahasan

Dari pengkajian awal penelitian, berdasarkan kajian teoritis yang telah dikemukakan, dinyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah, iklim organisasi dan pengetahuan komunikasi. Pada bagian kajian teori tersebut dinyatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja guru. Begitupun dengan pengetahuan komunikasi, memiliki kaitan dengan kinerja guru. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa semakin baik motivasi berprestasi dan semakin baik pengetahuan komunikasi akan meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut telah dapat dibuktikan dengan hasil pengolahan analisis data penelitian, melalui prosedur penelitian ilmiah yang logis dan akurat, dengan metode *correlation product moment* yang diolah menggunakan bantuan komputer melalui program *SPSS versi 11.0*.

Ketiga hipotesis yang telah dikemukakan pada bagian awal pembahasan bab ini, melalui

uji korelasi sederhana, parsial dan regresi ganda, membuktikan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dan pengetahuan komunikasi dengan kinerja guru, baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Keberartian hubungan masing-masing variabel ditunjukkan dari hasil masing-masing koefisien korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi merupakan penyebab tindakan atau kondisi yang yang memulai tingkah laku kegiatan. Mukijat menyatakan ada tiga unsur dalam iklim yang saling mempengaruhi dan saling bergantung, yaitu: 1) kebutuhan-kebutuhan; 2) perangsang-perangsang; dan 3) tujuan-tujuan. Kebutuhan-kebutuhan menyebabkan timbulnya perangsang-perangsang untuk mencapai tujuan-tujuan (Mukijat, 1990;71). Sedangkan

(Thoha, 1999:189) menjelaskan bahwa iklim organisasi berpengaruh kuat terhadap aktivitas untuk mencapai tujuan.

Keberadaan iklim organisasi pada diri manusia mempunyai tiga karakteristik yaitu: 1) apa yang menggerakkan perilaku manusia; 2) apa yang mengarahkan perilaku manusia; dan 3) bagaimana perilaku tersebut dipertahankan. Hal tersebut tercermin dari perilaku dan kinerja.

Masing-masing dari ketiga komponen ini merupakan faktor penting bagi perilaku manusia untuk bekerja. *Pertama*, konseptualisasi ini ini menitikberatkan pada kekuatan energi yang ada pada diri individu sehingga mendorong mereka untuk berperilaku dengan cara-cara dan kepada lingkungan tertentu. *Kedua*, ada dugaan terhadap orientasi tujuan (*Goal Orientation*) bagi sebagian individu bahwa perilakunya diarahkan atau ditujukan pada sesuatu. *Ketiga*, ada pandangan bahwa iklim organisasi merupakan sebuah orientasi sistem yang menganggap dimana kekuatan yang ada dalam diri individu dan lingkungannya memberikan umpan balik, baik untuk menggunakan intensitas dorongan dan tujuannya maupun keinginan untuk tidak melakukan aksinya. (Steers; 1991:6).

Berkaitan dengan iklim organisasi, maka iklim organisasi yang dimaksud adalah dorongan yang dirasakan oleh guru yang berasal dari dalam diri guru berupa keinginan untuk berbuat yang terbaik dalam bekerja, keinginan untuk meningkatkan kemampuan, keinginan untuk bertanggung jawab, serta ketabahan dan kesabaran dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,869 dengan taraf signifikansi (α) 0,05.

Persepsi menurut *Hodget* adalah " Perception is a person's view of reality. Since no two people have had the exact same experience, their perception of think will vary" (*Hodget*; 1987;120), yang berarti bahwa pengetahuan komunikasi merupakan upaya manusia menanggapi kenyataan yang ada. Jika ada dua orang dihadapkan dengan dua pengalaman yang sama, maka pemikiran mereka akan berbeda.

Pengetahuan komunikasi, pada hakekatnya merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan maupun lewat penciuman.

Pendapat teoritis di atas menunjukkan bahwa yang dimaksud dengan pengetahuan komunikasi adalah tanggapan seseorang terhadap apa yang terjadi di lingkungannya. Penyerapan tersebut diperoleh melalui tangkapan indera manusia, baik yang bersumber dari hasil penglihatan, pendengaran, peraba, rasa maupun penciuman. Jadi dapat dikatakan bahwa sumber persepsi adalah indera manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengetahuan komunikasi dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,822 dengan taraf signifikansi (α) 0,05

Hasil penelitian menunjukkan berkaitan dengan iklim organisasi, maka iklim yang dimaksud adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai suatu nilai kesuksesan

Pengetahuan, pada hakekatnya merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan maupun lewat penciuman.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi bersama dengan pengetahuan komunikasi dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,870 dengan taraf signifikansi (α) 0,05

SIMPULANDAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan yaitu sebagai berikut

Pertama, terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun. Semakin positif Hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sederhana hubungan antara variabel iklim organisasi dan kinerja guru 0,869 dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Persamaan regresi sederhana yang didapat adalah $Y = 28,491 + 0,803 X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan skor variabel iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun sebesar 0,803 satuan skor pada konstanta 28,491. Sebagian besar guru SMP Negeri se Kec. Ketahun memiliki iklim organisasi katagori sedang. Hal itu berarti bahwa semakin tinggi iklim organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja guru. *Kedua*, terdapat hubungan langsung yang positif signifikan antara pengetahuan komunikasi dengan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun. Semakin positif hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sederhana 0,822 hubungan antara dua variabel pengetahuan komunikasi dan kinerja guru adalah dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Persamaan regresi sederhana yang didapat $Y = 35,303 + 0,743 X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan skor variabel pengetahuan komunikasi dapat meningkatkan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun sebesar 0,743 satuan skor pada konstanta 35,303. Sebagian besar guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun memiliki sekolah cukup baik. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengetahuan komunikasi, maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Ketiga, secara bersama-sama terdapat hubungan langsung yang positif signifikan antara iklim organisasi dan pengetahuan komunikasi dengan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun. Semakin positif hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sederhana hubungan antara dua variabel iklim organisasi dan pengetahuan komunikasi dengan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun adalah 0,870 dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Persamaan regresi ganda $Y = 28,476 + 0,915 X_1 + 0,114 X_2$, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 skor iklim organisasi dapat diprediksikan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,915 pada konstanta 28,476 dan setiap kenaikan 1 skor pengetahuan komunikasi

menyebabkan kenaikan sebesar 0,114 skor kinerja guru pada konstanta 28,476. Sebagian besar guru SMP Negeri se Kecamatan Ketahun memiliki iklim organisasi dalam kategori baik. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi iklim organisasi dan pengetahuan komunikasi, maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Berdasarkan simpulan-simpulan khusus tersebut di atas, maka dapat ditarik simpulan umum bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan jalan peningkatan iklim organisasi dan pengetahuan komunikasi.

Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian seperti dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian berikut ini perlu diberikan beberapa saran pada pihak-pihak terkait dengan penelitian ini.

Pertama, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan iklim organisasi yang terus menerus dan berkesinambungan, dengan melibatkan peran serta berbagai pihak yang terkait, terutama kepala sekolah seperti pemberian fasilitas dan kenyamanan kerja, kesempatan promosi, pemberian imbalan materi bagi guru yang berprestasi, membangkitkan jiwa kreativitas guru dengan menyediakan sarana dan prasarana yang tepat.

Kedua kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan pengetahuan komunikasi yang terus menerus dan berkesinambungan, khususnya kepala sekolah untuk lebih memperhatikan figure seorang pemimpin yang dikehendaki oleh guru. Untuk itu, kepala sekolah perlu melakukan dialog secara langsung pada setiap guru dan terbuka terhadap kritik dan saran dari para guru. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya harus senantiasa

memperhatikan situasi dan kondisi orang-orang yang dipimpinnya. Prestasi pemimpin dalam lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh loyalitas guru terhadap pemimpinnya.

Ketiga, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan iklim organisasi dan pengetahuan komunikasi terhadap kepala sekolah yang terus menerus dan berkesinambungan.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: Bumi Aksara.
- Indrajaya. 1994. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Dikti.
- Malthis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Terjemahan: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Michael A. West. 2004. *Mengembangkan Kreativitas dalam Organisasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mukijat. 1990. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Mandar Maju
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Purwanto, Ngalim. 1987. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks Gramedia.
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara