

Iklm Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah

Alen Manggola

Komunikasi dan Penyiaran Islam
UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta
E-mail: manggolaa@gmail.com

Robeet Thadi

Komunikasi dan Penyiaran Islam
Institut Agama Islam Negeri Bengkulu
E-mail: robeet@iainbengkulu.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah Plus jaal-haq Bengkulu. Subyek penelitian ini adalah guru MI Plus Ja-alHaq. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif. Keabsahan data diperoleh melalui validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru sebesar 37,31% yang dilihat dari nilai $t_{hitung} = 4,227 (> t_{Tabel} = 2,110)$, pada taraf signifikansi 5%, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 15,99% yang dilihat dari nilai $t_{hitung} = 3,391 (> t_{Tabel} = 2,110)$, pada taraf signifikansi 5%, dan. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim komunikasi organisasi dan motivasi secara bersama terhadap kinerja guru sebesar 53,3%, yang dilihat dari nilai $F_{hitung} = 4,227 (> F_{Tabel} = 1,101)$, pada taraf signifikansi 5%.

Kata Kunci: *Iklim komunikasi organisasi, motivasi, kinerja*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu poin capaian yang terpenting bagi sebuah organisasi atau lembaga yang menggambarkan sebuah keberhasilan didalamnya di mana setiap anggota dinilai dan dituntut dari kinerjanya untuk memajukan organisasinya supaya mampu bersaing dan menggapai apa yang telah menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Secara konseptual komunikasi merupakan gambaran tentang bagaimana komunikasi berlangsung antara pihak-pihak yang terlibat dalam aktivitas komunikasi.¹ Berdasarkan fenomena yang ada, banyak ditemukan guru atau karyawan MI Plus Ja-alHaq ketika bekerja ataupun mengajar tidak

¹Robeet Thadi, "Proses Komunikasi Instruksional dalam Pembelajaran Vokasional," *JOEAI: Journal of Education and Instruction* Vol. 2 No. 1 (Juni 2019): 49-55.

maksimal terlihat dari penyelesaian tugas yang diberikan dan juga banyak mengeluh pada pimpinan. Akibatnya dalam kondisi demikian banyaknya guru yang kurang maksimal bekerja dan juga sering mendapat teguran dari atasan. Salah satu cara untuk menciptakan kinerja yang baik dan optimal adalah ditentukan dengan iklim komunikasi organisasi yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dari guru atau karyawan adalah motivasi setiap individunya. Motivasi memiliki andil yang cukup besar dalam membentuk semangat kinerja para guru atau karyawan dengan maksimal. Banyak guru atau karyawan yang masih kurang optimal kinerjanya sehingga bisa berdampak buruk untuk lembaga organisasi. Motivasi sedikit banyak akan berpengaruh terhadap kinerja guru, karena motivasi merupakan dorongan yang mampu menangkis sebuah kepesimisan bagi personil anggota organisasi didalamnya. Ketika motivasi sudah selalu didapat oleh anggota organisasi, maka lembaga cukup memberikan tugasnya dan menyampaikan kebijakannya besar kemungkinan kinerja akan maksimal. Karena yang perlu lembaga organisasi ketahui adalah bahwa anggota organisasi juga memiliki beban selain beban yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dipaparkan di atas, maka menarik untuk dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru MI Plus Ja-alHaq Bengkulu”. Identifikasi dalam penelitian ini adalah: (1) Banyak guru belum memahami komunikasi dalam organisasi sehingga terjadi kesalahpahaman komunikasi, (2) Perpaduan komunikasi guru baru mengabdikan dengan guru yang sudah lama mengabdikan membuat perlunya adaptasi pada iklim komunikasi dalam organisasi, (3) Alat kerja atau fasilitas yang belum memadai membuat kurang maksimal dalam aktivitas yang dilakukan, (4) Masih banyak guru yang datang terlambat dalam bekerja, (5) Gaji guru yang belum maksimal untuk memenuhi kebutuhan membuat banyak yang melakukan pekerjaan tambahan diluar organisasi, (6) Beban mengajar tidak sejalan dengan fokus keilmuan membuat kurang maksimal dalam mengajar, (7) Susahnya memenuhi kebutuhan yang mendesak sebab rumitnya proses pencairan modal keperluan guru.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru MI Plus Ja al-Haq Bengkulu, (2) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MI Plus Ja al-Haq Bengkulu, (3) Mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MI Plus Ja-alHaq Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian survei. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang artinya semua informasi atau data yang diperoleh diwujudkan dengan angka dan analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Menurut Suharsimi Arikunto pendekatan kuantitatif, ialah suatu pendekatan atau metode ilmiah yang analisisnya dengan menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, dan hasilnya.² Selanjutnya menurut Sugiyono, data penelitian pada pendekatan kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Data kuantitatif yang diangkakan misalnya terdapat skala pengukuran, suatu pernyataan/pertanyaan yang memerlukan alternatif jawaban.³

Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 12

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 13

Komaruddin, Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel.⁴ Dalam pengambilan sampel apabila jumlah subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alHaq Bengkulu.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Uji validitas instrumen iklim komunikasi organisasi terdapat 1 butir soal yang gugur, instrumen motivasi terdapat 1 butir soal yang gugur, sedangkan instrumen kinerja tidak ada butir soal yang gugur. Uji Reliabilitas instrumen untuk iklim komunikasi organisasi sebesar 0.701, variabel motivasi sebesar 0.758, dan variabel kinerja sebesar 0.685. Besarnya nilai reliabilitas lebih besar dari alpha minimum yaitu ($\alpha = 0.50$), maka dapat disimpulkan bahwa instrumen iklim komunikasi organisasi, motivasi, dan kinerja tersebut reliabel.

Teknik analisis data menggunakan bantuan *software* statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16. Analisis deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.⁵ Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Uji persyaratan analisis pada penelitian ini menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menjawab hipotesis pertama dan kedua dan mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) menggunakan uji t. Persamaan analisis sederhana adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta X$. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis jika: 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan ≤ 0.05 , maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. 2) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikan > 0.05 , maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab hipotesis ketiga mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y) menggunakan uji F. Persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis jika: 1) Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau signifikan $F \leq 0.05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. 2) Nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, atau signifikan $F > 0.05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Imam Ghozali menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alHaq Bengkulu. Subyek penelitian adalah guru Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alHaq Bengkulu.

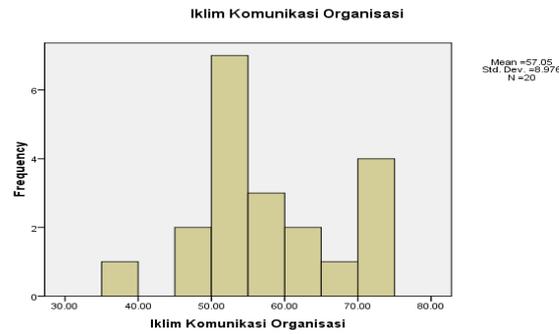
a. Iklim Komunikasi Organisasi

Deskripsi iklim komunikasi organisasi diketahui harga mean = 57.05, median = 54.50, modus = 54.00, standar deviasi = 8.976, skor minimum = 39. dan skor maksimum = 71.

⁴Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal. 53

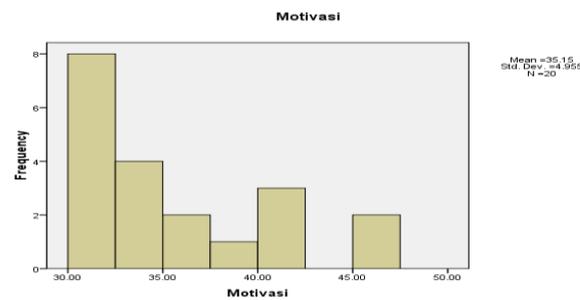
⁵ Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

⁶ Ghozalli, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi Kelima)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



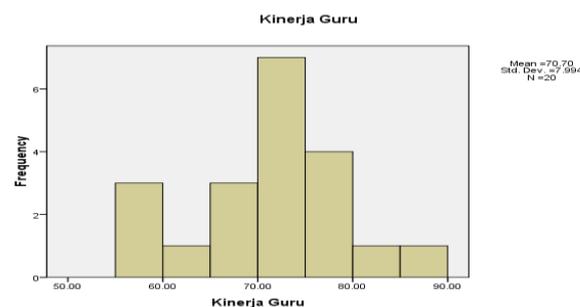
b. Motivasi

Deskripsi iklim komunikasi organisasi diketahui harga mean = 35.15, median = 33.00, modus = 31.00, standar deviasi = 4.955, skor minimum = 30. dan skor maksimum = 45.



c. Kinerja

Deskripsi iklim komunikasi organisasi diketahui harga mean = 70.70, median = 70.50, modus = 70.00, standar deviasi = 7.994, skor minimum = 55. dan skor maksimum = 88.



2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui melalui analisis statistik. Untuk dapat lebih memastikan, selanjutnya digunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap data *unstandardized residual* pada tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal.⁷

⁷ Ghozalli, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi Kelima)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

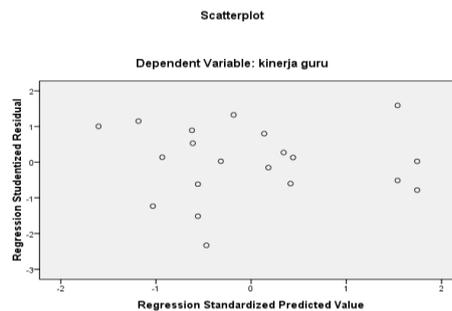
Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test maka diperoleh nilai untuk variabel iklim komunikasi organisasi sebesar 0,902 dengan $p = 0,826$, variabel motivasi sebesar 0,121 dengan $p = 0,114$. dan variabel kinerja sebesar 0,992 dengan $p = 0,951$ Penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal, karena setiap variabel memiliki probabilitas (p) > 0,05.

b. Uji Moltikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier yang sempurna atau pasti, diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Nilai tolerance pada iklim komunikasi organisasi dan kinerja = 0,318. Nilai VIF pada motivasi dan kinerja guru = 3,989.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui homogen atau tidak variabel sampel penelitian.



3. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penganalisan dengan menggunakan regresi sederhana (satu prediktor) diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,706 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,498. Setelah dilakukan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,227 dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,110. Hal ini menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Berdasarkan perhitungan ini dapat dibuktikan bahwa variabel independen (iklim komunikasi organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja guru. Besarnya sumbangan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan analisis regresi ganda yang didapatkan besarnya sumbangan efektif sebesar 37,31%.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru.

Pada hasil perhitungan kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru. Dari hasil penganalisan dengan menggunakan regresi sederhana (satu prediktor) diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,624 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,390. Setelah dilakukan uji t, diperoleh t_{hitung} sebesar 3,391 dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,110. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Berdasarkan perhitungan ini dapat dibuktikan bahwa variabel independen (motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Besarnya sumbangan motivasi terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan analisis regresi ganda yang didapatkan besarnya sumbangan efektif sebesar 15,99%.

c. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan ketiga dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dua prediktor, ditemukan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,730, dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,533. Dengan hasil analisis regresi dua prediktor (regresi ganda), dapat diperoleh pula sumbangan efektif dari iklim komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 53,3%, sedangkan 46,7% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru MI Plus Ja-alHaq Bengkulu dengan T_{hitung} sebesar 4,227 > t_{tabel} sebesar 2,110, sedangkan koefisien determinasi atau besarnya sumbangan pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 37,31%.
- b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru MI Plus Ja-alHaq Bengkulu dengan T_{hitung} sebesar 3,391 > t_{tabel} sebesar 2,110, sedangkan koefisien determinasi atau besarnya sumbangan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 15,99%.
- c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MI Plus Ja-alHaq Bengkulu. F_{hitung} sebesar 0,318 > F_{tabel} sebesar 0,305 sedangkan koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,533 atau sebesar 53,3%. Variabel lain yang mungkin mampu juga mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Sihabudin Rahmi, Winangsih. (2012). *Komunikasi Antarmanusia*. Serang: Pustaka Getok Tulat.
- Arni Muhammad. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Budi Aksara.
- Baroroh, Ali. (2013). *Analisis Multivariat Dan Time Series Dengan SPSS 21*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ghozalli, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi Kelima)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono. (2015). *Analisis Item Instrumen*. Riau: ZANAFPA Publishing.
- Juni Priansa, Donni. (2014). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Karwati Euis. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Liliweri, Alo. (2014). *Sosioogi & Komunikasi Organisasi*: jakarta, PT. Bumi Aksara
- Prasetyo, Bambang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Risantoso, M., Thadi, R., Iqbal, M., & Syaputri, I. K. (2020). Klasifikasi Pesan Dakwah pada Radio Siaran L-Baas 97, 6 FM. *DAWUH: Islamic Communication Journal*, 1(1), 34-39
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsudin, Munawar. (2013). *Metode Riset Kuantitatif Komunikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thadi, R. (2019). Proses Komunikasi Instruksional dalam Pembelajaran Vokasional. *JOEAI: Journal of Education and Instruction*, 2(1), 49-55.
- Thadi, Robeet. (2020). Studi Dramaturgi Presentasi Diri Da'i Migran di Kota Bengkulu *LENTERA: Jurnal Ilmu Dakwah dan Komunikasi*, 4 (1), 41-59.