

Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta

Alice Tjandralila Rahardja *)

Abstrak

Penelitian yang dilakukan di SMUK BPK PENABUR Jakarta dalam bulan Agustus sampai bulan September 2002 ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara komunikasi antar pribadi guru (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) dengan kinerja guru SMUK BPK PENABUR (Y).

Penelitian dilakukan secara deskriptif korelasional, dengan populasinya terdiri atas semua guru di 7 (tujuh) SMUK BPK PENABUR Jakarta yang berjumlah 70 orang. Jumlah uji coba 30 orang (diambil secara acak) dan jumlah sampel 70 orang

Instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpulan data adalah kuesioner yang terdiri atas 45 butir untuk variabel X_1 , 33 butir untuk variabel X_2 , dan 33 butir untuk variabel Y .

Pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan menggunakan uji lilliefors. Hasilnya menunjukkan bahwa data sample berdistribusi normal. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada hubungan antara variabel komunikasi antarpribadi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru. Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,533 dan persamaan regresi liniernya $Y = 4,214 + 0,297X_1 + 0,651X_2$. Koefisien determinasinya sebesar 0,285 yang berarti kontribusi variabel komunikasi antarpribadi guru dan variabel motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru SMUK BPK PENABUR Jakarta sebesar 28,5%

Kata kunci: Komunikasi antar pribadi guru, motivasi kerja guru, kinerja guru.

Abstract

The purpose of this research is to investigate the correlation between teachers interpersonal communication (X_1) and teachers working motivation (X_2) with teachers performance of SMUK BPK PENABUR Jakarta (Y).

*) Guru SMF dan SMA BPK PENABUR Jakarta

The analysis of research done with correlational descriptive. Population consist of all 70 regular teachers at 7 (seven) SMUK BPK PENABUR Jakarta in August-September 2002

The instrument which is used for questionnaires, consist of 45 items for variable X_1 , 33 items for variable X_2 , and 33 items for variable Y. Testing of analysis requirement was performed by Lilliefors. The result of testing indicated that sample data were normally distributed.

The hypotesis testing obtained a result indicating the existence of correlation between teachers interpersonal communication and teachers working motivation on collective basis with the variable of teacher's performance. Correlation coefficient (R) available was 0,533 and regrestion linier $Y = 4,214 + 0,297X_1 + 0,651X_2$. The determination correlation 0,285 means of contribution variable teachers interpersonal communication and teachers working motivation with teachers performance SMUK BPK PENABUR Jakarta 28,5%

Pendahuluan

Dalam UU No.2 Tahun 1989 Pasal 4 tentang tujuan pendidikan nasional, dinyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (sdm) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

Penerapan pengembangan guru di sekolah adalah pengembangan diri pribadi guru untuk menggali potensi yang ada di dalam dirinya. Salah satu ciri keberhasilan sekolah yang dinilai masyarakat adalah prestasi yang dicapai siswa setiap tahun. Sekolah yang dinilai baik dan dianggap berkualitas bila siswa mempunyai prestasi yang tinggi.

Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab

sekolah. Yayasan BPK PENABUR Jakarta mengelola 7 (tujuh) Sekolah Menengah Umum Kristen, dan prestasi belajar siswa antara satu SMUK dengan SMUK lainnya tidak sama. Ada sekolah yang mempunyai prestasi belajar siswa yang tinggi, ada sekolah yang nilai prestasi belajar siswanya biasa-biasa saja dan ada juga sekolah yang prestasi belajar siswanya kurang. Sekolah dengan siswa yang berprestasi biasa-biasa dan sekolah dengan siswa berprestasi kurang dituntut untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajarannya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor motivasi dan komunikasi. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru mengacu pada tingkah laku saat mengajar di kelas. Tingkah laku merupakan sesuatu yang sangat penting dalam penciptaan suasana belajar mengajar yang kondusif. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kinerja.

Identifikasi Masalah

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Akan tetapi dalam penelitian ini yang menjadi fokus peneliti adalah faktor komunikasi dan motivasi di lingkungan SMU Kristen BPK PENABUR Jakarta. Komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru merupakan faktor-faktor dominan yang mudah diidentifikasi di lapangan sehingga menjadikan arah penelitian terfokus.

1. Apakah kinerja guru dipengaruhi banyak faktor?
2. Apakah dari banyak faktor yang ada, hubungan komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru merupakan faktor-faktor yang mudah diidentifikasi?
3. Bagaimana hubungan antara komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMUK BPK PENABUR Jakarta?
4. Apakah guru memiliki keterampilan mengenai mata pelajaran yang diajarkan?
5. Apakah guru mempunyai kemampuan dasar (*ability*)?
6. Apakah guru mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan?

Pembatasan Masalah

Studi ini dibatasi hanya pada hubungan komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru secara sendiri-sendiri atau bersama-sama dengan kinerja guru. Variabel-variabel ini dipilih dengan pertimbangan:

1. Upaya peningkatan mutu sekolah dilakukan dengan peningkatan kinerja guru.
2. Guru yang mempunyai dorongan untuk maju atau motivasi tinggi dan bertanggung jawab.
3. Saling pengertian dan kerjasama terwujud karena hubungan dan komunikasi yang lancar dari masing-masing individu.
4. Pengembangan diri pribadi (individu) guru dilakukan dengan menggali potensi yang ada dalam dirinya.

Rumusan Masalah

Untuk lebih jelasnya, permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi antar pribadi guru dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan :

1. Komunikasi antar pribadi guru dengan kinerja guru.
2. Motivasi kerja guru dengan kinerja guru.
3. Komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik antara komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru di SMUK BPK PENABUR Jakarta, juga bermanfaat untuk masyarakat, guru, kepala sekolah, dan yayasan.

Landasan Teoretis

Hakekat Kinerja Guru

Kinerja adalah prestasi kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Haryono, 1998). Menurut Vroom bahwa kemampuan melaksanakan tugas atau kinerja (*performance*) adalah sesuatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus. Sebaliknya kinerja itu pada dasarnya adalah hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi (Hoy & Miskel), (1978: p 166). Dengan demikian terdapat kaitan yang erat dan saling mempengaruhi antara motivasi atau dorongan untuk berbuat sesuatu seseorang dengan kinerja yang dihasilkan.

Carver and Sergiovanni (1969, p 158) menyatakan bahwa kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia adalah anggota kelompok. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja menunjuk (mengacu) pada perbuatan atau tingkah laku seseorang di dalam suatu kelompok (organisasi).

Brown (1980, p 27) mengemukakan bahwa kinerja adalah manifestasi konkrit dan dapat diobservasi secara terbuka atau realisasi suatu kompetensi. Juga pendapat yang senada dikemukakan oleh Catania (1992, p 387) yang menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku (tingkah laku), biasanya berlangsung dalam kurun waktu yang lama. Sebagai bidang tersendiri, kinerja telah dianggap sebagai petunjuk bagi bidang lain (belajar).

Menurut Suharsimi Arikunto (1993, p 23) mengatakan kinerja merupakan terjemahan dari kata penampilan, berarti sesuatu yang dapat diamati oleh orang lain.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja diungkapkan dalam kalimat yang berbeda-beda, bukan berarti saling bertentangan, melainkan saling melengkapi. Menurut penulis, kinerja adalah, kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus. Disini terdapat hubungan yang erat, saling mempengaruhi antara motivasi/dorongan untuk berbuat sesuatu sesuai dengan kemampuan dasar yang telah dimiliki seseorang, dengan kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. keterampilan yang dimiliki;
- b. kemampuan dasar atau *ability*;
- c. usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia/sarana;
- d. adanya insentif (penghargaan atau pujian yang diberikan);
- e. lingkungan kerja yang mendukung;
- f. adanya motivasi terus menerus.

Soedjiarto (1993) menyatakan empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru: (a) merencanakan program belajar mengajar; (b) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (c) menilai kemajuan proses belajar mengajar; dan (d) menafsirkan dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya bagi penyempurnaan perencanaan dan pelaksanaan proses belajar mengajar.

Hakekat Komunikasi antar Pribadi

Komunikasi digunakan untuk menyampaikan informasi. Apabila seseorang berkomunikasi dengan orang lain, sebenarnya dia menyampaikan informasi.

Orang yang menerima informasi akan memberikan reaksi atau respon sehingga terjalinlah hubungan interaksi antara kedua orang tersebut.

Pemahaman mengenai nilai-nilai komunikasi disampaikan oleh pakar dengan defenisi berbeda-beda. Hovland dalam buku *Social Communication* menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses bilamana seseorang individu (komunikator) menyampaikan *stimulans* (lambang kata-kata) untuk merubah tingkah laku individu lainnya (komunikan). Effendy, (1984) dalam buku Ilmu Komunikasi mengatakan komunikasi pada hakekatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh komunikator kepada komunikan. Robbins, (1994) dalam buku *Essential of organizational behavior* bahwa komunikasi menjalankan 4 fungsi utama di dalam suatu kelompok (kontrol, pengawasan, motivasi pengungkapan emosi dan informasi).

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa proses komunikasi pada hakekatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan).

Hakekat Motivasi Kerja

Yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Faktor intrinsik, yaitu faktor-faktor yang memuaskan dan timbul dari dirinya sendiri. Indikator intrinsik yaitu keinginan untuk berprestasi, untuk maju, memiliki kehidupan pribadi.
- b. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor-faktor dari luar disini seorang guru yang akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Indikator ekstrinsik yaitu pekerjaan itu sendiri, status kerja, tempat pekerjaan, keamanan pekerjaan, gaji, atau penghasilan yang layak, pengakuan dan penghargaan kepercayaan melakukan pekerjaan, kepemimpinan yang baik dan adil, dan kebijaksanaan administrasi.

Di dalam dunia kerja peranan motivasi sangat penting, orang akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang pekerja merupakan bagian komponen yang berperan penting dalam suatu organisasi kerjanya. Organisasi kerja memberi pengaruh tinggi terhadap tinggi rendahnya motivasi seseorang.

Hackman dikutip oleh Steer dkk (1985 : p 291-294) merinci ada 4 (empat) bagian penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang yaitu:

- a. Dimensi inti dari pekerjaan
- b. Keadaan kritis pekerjaan secara psikologis
- c. Hasil kerja dan kepribadian
- d. Pertumbuhan kebutuhan individu yang semakin kuat.

Dari beberapa teori diatas ada beberapa kesamaan asumsi yang dapat diambil yaitu motivasi muncul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dalam diri seseorang. Kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk berbuat atau bertingkah laku. Tinggi rendahnya motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu.

Kerangka Berpikir

Hubungan Komunikasi antar Pribadi dengan Kinerja Guru

Dalam era otonomi pendidikan yang tergambar dalam manajemen berbasis sekolah, guru memiliki peran yang cukup penting dalam mengupayakan kemajuan proses pembelajaran yaitu kinerja guru tersebut. Dalam upayanya untuk meningkatkan hasil kerjanya, diperlukan hubungan yang baik di antara komponen sekolah. Bentuk hubungan tersebut adalah komunikasi antar pribadi guru.

Komunikasi antar pribadi guru dapat berbentuk bertanya kepada guru berpengalaman, sehingga pengetahuan guru menjadi bertambah dan hasil kerjanya meningkat. Dalam hal ini, komunikasi adalah proses penyampaian informasi. Komunikasi dapat dikatakan berhasil apabila ada pentransperan dan pemahaman makna dari satu orang ke orang lain. Suatu gagasan betapapun besarnya, tidak akan berguna sebelum diteruskan dan dipahami orang lain. Komunikasi dapat melalui pikiran dan bahasa tubuh. Apabila guru mempunyai ketrampilan berkomunikasi maka kinerja guru juga akan meningkat. Dengan komunikasi kita membentuk saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang dan menyebarkan pengertian. Adanya komunikasi yang baik mengakibatkan kinerja yang tinggi, karena masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipecahkan bersama-sama. Kualitas berkomunikasi juga ditentukan adanya analisis tujuan, bernalar, menyangkut hal-hal yang diuraikan atau dijelaskan kepada orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi akan memperlihatkan sifat diri positif, terpercaya dan terbuka kepada rekan sekerja atau siswa. Kualitas komunikasi dapat juga direalisasikan melalui kualitas suara yang diperdengarkan dengan baik, artinya guru yang mempunyai suara jelas, termasuk intonasi dan ekspresi yang baik akan membuat siswa maupun guru mau mendengarkan dan memperhatikan isi pembicaraan guru tersebut.

Uraian di atas menunjukkan bahwa komunikasi antar pribadi guru mempunyai hubungan dengan kinerja guru khususnya di SMU BPK PENABUR Jakarta.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk berbuat sesuatu. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Guru bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya.

Beberapa hal yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi guru, antara kesesuaian imbalan yang diterima dan keahlian yang dimiliki, latar belakang pendidikan dan pekerjaan misalnya: bidang studi yang diajarkan, serta kepuasan karena terpenuhinya kebutuhan.

Dengan demikian berdasarkan uraian di atas, diasumsikan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru-guru di SMUK BPK PENABUR Jakarta.

Hubungan antar Komunikasi antar Pribadi dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru

Diasumsikan jika hubungan dan kerjasama yang baik diantara individu dilakukan melalui komunikasi yang efektif, maka kinerja atau prestasi kerja masing-masing juga akan lebih baik.

Dalam lembaga pendidikan faktor guru sebagai sdm merupakan bagian dalam menentukan keberhasilan sekolah, pengembangan sdm yang meliputi pengembangan individu, pengembangan karier dan pengembangan organisasi. Guru sebagai individu harus mempunyai motivasi yang tinggi dan kemampuan berkomunikasi yang baik untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja. Jika kinerja masing-masing guru tinggi, maka kualitas sekolah akan meningkat.

Dari uraian di atas, maka diasumsikan bahwa ada hubungan antara komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMUK BPK PENABUR Jakarta.

Hipotesis

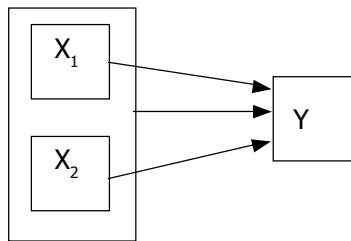
1. Terdapat hubungan antara komunikasi antar pribadi dengan kinerja guru.
2. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.
3. Terdapat hubungan antara komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Umum Kristen 1-7 BPK PENABUR, dibawah naungan BPK PENABUR Jakarta. Waktu penelitian dilaksanakan bulan Agustus – September 2002.

Jenis penelitian ini adalah survei yang bersifat korelasional. Memiliki dua variabel prediktor yaitu komunikasi antar pribadi guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedang yang lain adalah variabel tolok atau kriterium yaitu kinerja guru (Y).

Dari variabel-variabel tersebut yang dilihat adalah ada tidaknya hubungan antara variabel prediktor dengan variabel kriterium, baik secara sendiri-sendiri atau secara bersama-sama. Paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan antar Variabel

Keterangan :

X_1 = variabel komunikasi antar pribadi guru

X_2 = variabel motivasi kerja guru

Y = Variabel kinerja guru

Alat Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini angket merupakan alat (instrumen) pengumpulan data yang utama. Terlebih dahulu, angket atau instrumen penelitian diuji coba yaitu terdiri dari variabel komunikasi antar pribadi (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan variabel kinerja guru (Y).

Survei dilakukan dengan menggunakan angket. Angket yang berisi daftar pertanyaan dari variabel X_1 ; X_2 dan Y dibagikan ke tujuh sekolah pada waktu yang bersamaan. Setiap guru yang dipilih secara acak menerima satu angket, setelah selesai diisi dikumpulkan melalui kepala sekolah. Kepala sekolah menilai kinerja guru yang bersangkutan.

Uji Instrumen Penelitian

Adapun uji validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur. Validasi mempunyai pengertian sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validasi atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Cara melakukan uji validasi ini dengan analisis butir untuk menguji validasi setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud di korelasikan dengan skor total.

- a. Validitas instrumen kinerja guru. Perhitungan didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 38 butir yang direncanakan setelah dilakukan iterasi ternyata yang valid sebanyak 33 butir. Sedang indeks reliabilitasnya yang dihitung dengan rumus Cronbach Alpha diketemukan sebesar 0,9505.
- b. Validitas instrumen komunikasi antar guru. Perhitungan didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 56 butir yang direncanakan setelah dilakukan iterasi ternyata yang valid sebanyak 45 butir. Sedang indeks reliabilitasnya yang dihitung dengan rumus Cronbach Alpha ditemukan sebesar 0,9593.
- c. Validitas instrumen motivasi kerja. Perhitungan didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 38 butir yang direncanakan setelah dilakukan iterasi ternyata yang valid sebanyak 33 butir. Sedang indeks reliabilitasnya yang dihitung dengan rumus Cronbach Alpha ditemukan sebesar 0,9593.

Tehnik Analisis Data

1. Deskripsi Data
 - a. Statistika deskriptif yang dipergunakan terdiri dari perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, dan range data empiris.
 - b. Histogram data tunggal setiap variabel penelitian.
2. Uji Persyaratan Analisis
 - a. Uji normalitas, dimaksudkan untuk memeriksa apakah data populasi berdistribusi normal / tidak dengan menggunakan uji Lilliefors.
 - b. Uji Linearitas, dimaksudkan untuk melihat bagaimana bentuk hubungan antara satu variable bebas dengan variable terikat .
3. Uji Hipotesis
 - a. Uji hipotesis 1 dan 2 menggunakan uji signifikansi analisis regresi linear sederhana, korelasi sederhana, uji signifikansi dari analisis korelasi sederhana, analisis korelasi parsial, dan uji signifikansi analisis korelasi parsial.
 - b. Uji hipotesis 3 diuji dengan analisis korelasi ganda, dan uji signifikansi regresi linear ganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut ini disajikan menyajikan hasil analisis data statistik yang meliputi deskripsi data setiap variabel penelitian, pengujian persyaratan analisis statistika parametrik, dan pengujian hipotesis.

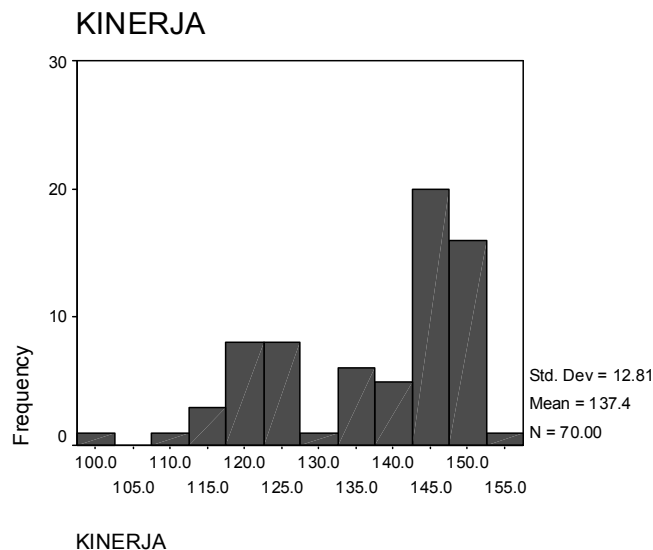
Deskripsi Data

Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik sampel dilakukan melalui deskripsi data skor dari subyek penelitian untuk masing-masing variabel. Untuk itu berikut ini disajikan harga rata-rata, simpangan baku, median, modus, distribusi frekuensi, dan histogram data tunggal.

1. Kinerja Guru

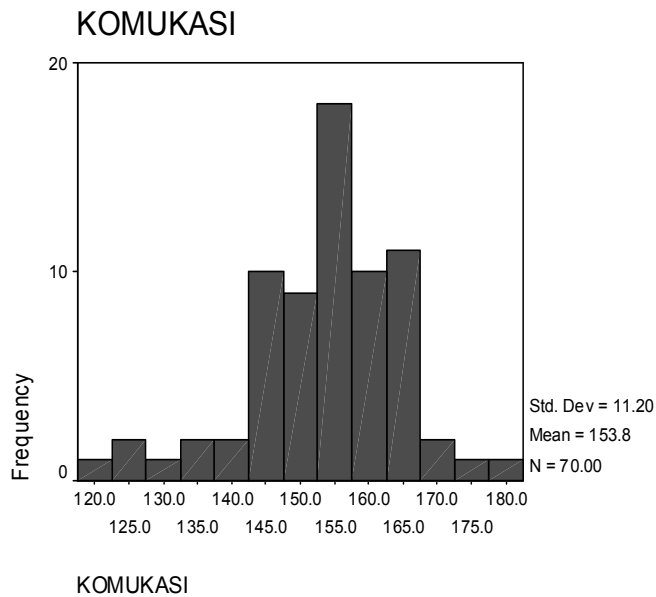
Dari data sampel yang dikumpulkan mengenai kinerja guru, dengan rentang teoretis antara 33 sampai dengan 165, dan rentangan skor empiris antara 99 sampai dengan 153; didapatkan harga rata sebesar 137,36; simpangan baku sebesar 12,81; median sebesar 143,00; dan modus sebesar 147,00. Adapun histogram data tunggal dari variabel kinerja guru sebagaimana tampak pada tabel berikut :

Komunikasi antar Guru



Gambar 2. Histogram Data Tunggal Variabel Kinerja Guru

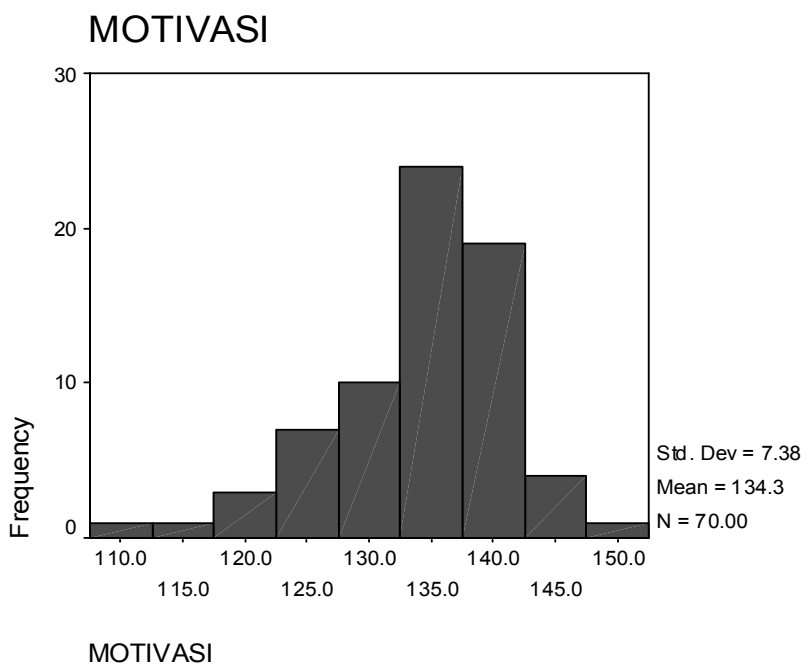
Dari data sampel yang dikumpulkan mengenai komunikasi antar pribadi guru, dengan rentang teoretis antara 45 sampai dengan 225, dan rentangan skor empiris antara 120 sampai dengan 180; didapatkan harga rata-rata sebesar 153,84; simpangan baku sebesar 11,20; median sebesar 155,00; dan modus sebesar 146,00. Adapun histogram data tunggal dari variabel komunikasi antar pribadi sebagaimana tampak pada tabel berikut ini :



Gambar 3. Histogram Data Tunggal Variabel Komunikasi antar Pribadi

Motivasi Kerja

Dari data sampel yang dikumpulkan mengenai motivasi kerja, dengan rentang teoretis antara 33 sampai dengan 165, dan rentangan skor empiris antara 111 sampai dengan 149; didapatkan harga rata-rata sebesar 134,26; simpangan baku sebesar 7,38; median sebesar 135,00; dan modus sebesar 135,00. Adapun histogram data tunggal dari variabel motivasi kerja sebagaimana tampak pada tabel dan gambar berikut :



Gambar 4. Histogram Data Tunggal Variabel Motivasi Kerja

Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum melakukan uji statistika parametrik melalui analisis regresi linear sederhana dan ganda, maka terlebih dahulu peneliti melakukan uji persyaratan analisis yaitu: (1) uji normalitas kinerja atas komunikasi antar pribadi dan atas motivasi kerja, dan (2) uji linearitas antara komunikasi antar pribadi terhadap kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Data tersebut meliputi variabel kinerja guru, komunikasi antar pribadi, dan motivasi kerja. Dalam uji normalitas ini dilakukan dengan

menggunakan uji Lilliefors, dengan taraf signifikansi 0,05 dan jumlah n sebanyak 70 responden.

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi

Galat Taksiran Regresi	n	L_0	L_t pada $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
Y atas X_1	70	0,116153728	0,106	Normal
Y atas X_2		0,0666		

Keterangan:

Y = kinerja guru

X_1 = komunikasi antar pribadi

X_2 = motivasi kerja

n = jumlah sampel

L_0 = harga L hitung

L_t = harga L tabel Lilliefors

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua data variabel dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas terdiri dari dua yaitu bentuk hubungan antara komunikasi antar pribadi terhadap kinerja guru; dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Pengujian persyaratan ini dilakukan untuk menentukan bentuk analisis regresi yang dipergunakan. Adapun rangkuman hasil perhitungannya uji persyaratan linearitas seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMUK/ Between Groups	(Combined)	6302.955	31	203.321	1.540	.102
	Linearity	1874.120	1	1874.120	14.195	.001
	Deviation from Linearity	4428.834	30	147.628	1.118	.369
Within Groups		5017.117	38	132.029		
Total		1320.071	69			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVA Between (Combined) Groups	6336.335	26	243.705	2.103	.015
Linearity	2573.172	1	2573.172	22.201	.000
Deviation from Linearity	3763.163	25	150.527	1.299	.221
Within Groups	4983.737	43	115.901		
Total	1320.071	69			

Tabel di atas tampak bahwa kedua hasil uji signifikansi linear ternyata tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan garis antara komunikasi antar pribadi terhadap kinerja guru dan juga antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ternyata semua berbentuk linear.

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Positif antara Komunikasi antar Pribadi dengan Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan regresi sederhana kinerja guru atas komunikasi antar pribadi, diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 65,795 + 0,465 X_1$. Pengujian signifikansi hubungan antara komunikasi antar pribadi dengan kinerja guru, digambarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. ANOVA untuk Uji Signifikansi Regresi Kinerja Guru (Y) atas Komunikasi antar Pribadi (X_1) $\hat{Y} = 65,795 + 0,465 X_1$

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1874.120	1	1874.120	13.492	.000 ^a
Residual	9445.951	68	138.911		
Total	11320.071	69			

a. Predictors: (Constant), KOMUKASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa model regresi $\hat{Y} = 65,795 + 0,465 X_1$ adalah sangat signifikan.

Sedangkan kuatnya hubungan antara komunikasi antar pribadi dengan kinerja guru dihitung dengan mempergunakan teknik korelasi *Product Moment*, yang hasilnya seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara Variabel X_1 dengan Y.

N	r_{y1}	r^2_{y1}	t_{hitung}	t_{tabel}	
				0,05	0,01
70	0,407	0,166	3,68**	2,20	2,66

Keterangan:

- n = jumlah sampel
 r_{y1} = korelasi X_1 dengan Y
 r^2_{y1} = koefisien determinasi
 ** = sangat signifikan

Dari tabel 4 disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi antar pribadi dengan kinerja guru. Hasil pengujian di atas memperlihatkan adanya hubungan yang berbanding lurus antara komunikasi antar pribadi dengan kinerja guru. Maksudnya adalah, semakin baik atau semakin intensif komunikasi antar pribadi guru, maka semakin meningkat pula kinerja guru tersebut.

Dari koefisien determinasi (r^2_{y1}) = 0,166, mempunyai makna bahwa 16,6 persen variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru dapat dijelaskan oleh intensifnya komunikasi antar pribadi melalui persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 65,795 + 0,465 X_1$.

Apabila variabel Motivasi Kerja (X_2) dikendalikan (konstan) terhadap hubungan antara variabel komunikasi antar pribadi dengan kinerja guru, maka melalui analisis korelasi parsial diperoleh koefisien korelasi parsial seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Analisis Korelasi Parsial dan Uji Signifikansinya antara X_1 dengan Y

dk	Koefisien Korelasi Parsial	t_{hitung}	t_{tabel}	
			0,05	0,01
67	$r_{y1-2} = 0,2723$	2,32*	2,20	2,66

Keterangan:

- n = jumlah sampel
 dk = derajat kebebasan
 r_{*y1-2} = korelasi parsial X_1 dengan Y dengan mengontrol X_2
 * = sangat signifikan
 X_1 = komunikasi antar pribadi
 X_2 = motivasi kerja
 Y = kinerja guru

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan parsial antara komunikasi antar pribadi dengan kinerja guru adalah signifikan.

2. Hubungan Positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan regresi sederhana kinerja guru atas motivasi kerja, diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 26,224 + 0,828 X_2$. Secara keseluruhan, pengujian signifikansi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, digambarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 6. ANOVA untuk Uji Signifikansi Regresi Kinerja Guru (Y) atas Motivasi Kerja (X₂) $\hat{Y} = 26,224 + 0,828 X_2$

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2573.172	1	2573.172	20.004	.000 ^a
	Residual	8746.900	68	128.631		
	Total	11320.071	69			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi $\hat{Y} = 26,224 + 0,828 X_2$ adalah sangat signifikan.

Sedangkan kuatnya hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru dihitung dengan mempergunakan teknik korelasi *Product Moment*, yang hasilnya seperti pada tabel berikut.

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara Variabel X₂ dengan Y.

n	r _{y2}	r ² _{y2}	t _{hitung}	t _{tabel}	
				0,05	0,01
70	0,477	0,227	4,47**	2,20	2,66

Keterangan:

n = jumlah sampel

r_{y2} = korelasi X₂ dengan Y

r²_{y2} = koefisien determinasi

** = sangat signifikan

Dari tabel 7 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hasil pengujian di atas memperlihatkan adanya hubungan yang berbanding lurus antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Maksudnya adalah, semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin meningkat pula kinerja guru tersebut.

Dari koefisien determinasi ($r^2_{y_2}$) = 0,227, mempunyai makna bahwa 22,7 persen variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru, dapat dijelaskan oleh motivasi kerjanya melalui persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 26,224 + 0,828 X_2$.

Apabila variabel kompetensi guru (X_1) dikendalikan (konstan), maka melalui analisis korelasi parsial diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Analisis Korelasi Parsial dan Uji Signifikansinya antara X_2 dengan Y.

dk	Koefisien Korelasi Parsial	t_{hitung}	t_{tabel}	
			0,05	0,01
67	$r_{y_2-1} = 0,3777$	3,33**	2,20	2,66

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- dk = derajat kebebasan
- r_{y_2-1} = korelasi parsial X_2 dengan Y dengan mengontrol X_1
- ** = sangat signifikan
- X_1 = komunikasi antar pribadi
- X_2 = motivasi kerja
- Y = kinerja guru

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan parsial antara motivasi kerja dengan kinerja guru yang dikontrol oleh komunikasi antar pribadi adalah sangat signifikan.

3. Hubungan antara Komunikasi antar Pribadi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru

Hubungan antara komunikasi antar pribadi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda ($R_{y_{12}}$) sebesar 0,533. Uji signifikansi korelasi ganda tersebut disajikan pada tabel berikut :

Tabel 9. Uji Signifikansi Korelasi Ganda

n	Koefisien Korelasi ($R_{y,12}$)	F_{hitung}	F_{tabel}	
			0,05	0,01
70	0,533	13,326**	3,14	4,95

Keterangan

** = sangat signifikan

Berdasar uji signifikansi korelasi ganda tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru, melalui koefisien korelasi jamak $R_{y,12}$ sebesar 0,533. Koefisien determinasi $R_{y,12}^2$ diperoleh sebesar 0,285. Hal ini berarti 28,5 persen variansi kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh komunikasi antar pribadi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama.

Hubungan antara komunikasi antar pribadi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 4,214 + 0,297 X_1 + 0,651 X_2$.

Analisis regresi linear ganda kinerja guru (Y) atas komunikasi antar pribadi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) menghasilkan persamaan regresi seperti berikut ini: $\hat{Y} = 4,214 + 0,297 X_1 + 0,651 X_2$. Uji signifikansi persamaan regresi ganda tersebut disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Analisis ANOVA untuk Uji Signifikansi Regresi GandaANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3221.591	2	1610.795	13.326	.000 ^a
	Residual	8098.481	67	120.873		
	Total	11320.071	69			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUKASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan uji signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 4,214 + 0,297 X_1 + 0,651 X_2$ adalah sangat signifikan. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara komunikasi antar pribadi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y).

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan positif antara komunikasi antarpribadi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru
2. Semakin baik komunikasi antar pribadi, semakin tinggi motivasi guru, kinerja guru pun meningkat

Saran

1. Dalam meningkatkan komunikasi antarpribadi guru, perlu ada pelatihan cara berkomunikasi yang efektif. Karena komunikasi merupakan suatu keterampilan yang dapat dipelajari.
2. Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut untuk menyampaikan aspirasi guru ke yayasan dan menyampaikan visi dan misi yayasan kepada guru. Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dapat menumbuhkan motivasi kerja guru, sehingga menjadi salah satu kunci keberhasilan sekolah
3. Upaya yayasan dalam hal memberi jaminan masa depan perlu ditingkatkan sehingga guru mempunyai rasa aman dalam bekerja.
4. Pembinaan guru yang kinerjanya rendah perlu dilakukan secara teratur, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang diinginkan/standar kerja.
5. Setiap sekolah mempunyai budaya organisasi yang tidak sama sehingga hal ini dapat diteliti lebih lanjut sebagai bahan perbandingan antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lain

Daftar Pustaka

- Deep sani, Sussman, Lyle. (1993). *Mengefektifkan kinerja*. PT. Pustaka Binawan Presindo
- De Vito, A. Joseph. (1996). *Human communication (Komunikasi antar manusia)*, terjemahan Agus Maulana. Jakarta : Professional Books
- Effendi, Onong.U.,(1984). *Ilmu komunikasi (teori+praktek)*. Jakarta: PT. Remaja Karya
- Fremont E. Kast and James E. Rosenzweig. (1991). *Organisasi dan manajemen*, terjemahan A. Hasyim Ali. Jakarta : Bumi Aksara
- Gibson, Ivan Cevich, dan Donnely. (1993). *Organisasi dan manajemen*, terjemahan Djontan Wahid. Jakarta : Erlangga
- Hodgetts, R.M. (1987). *Effective supervision a practical approach*. New York : Mc. Grauw Hill Book Company

- Haryono, Anung. (1998). *Analisis kebutuhan pelatihan/pembelajaran*. Jakarta : Program Pasca sarjana UKI
- Ludlow, Ron & Fergus, Panton. (1996). *Komunikasi efektif*, terjemahan Deddy Jacobus. Yogyakarta : Andi Offset
- Newstrom W, John., dan Davis, Keith. (1997). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. New Delhi : Mc. Graw-Hill Publishing Company Limited
- Nawawi, H., Hadari. (1990). *Administrasi personel : Untuk peningkatan produktivitas kerja*. Jakarta : CV Haji Mas Agung
- Owens, Robert G. (1981). Second Edition, *Organizational behavior in education*. Engle Wood Cliffs New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Pidarta, M. (1999). *Pemikiran tentang supervisi pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Robbins, S.P. (1994). *Essential of organizational behavior*. New Jersey : Prentice Hall International, Inc.
- Siagian, S.P. (1995). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sterr, Ricard. M, & Porter Lyman W. (1991). *Fifty Editions : Motivation and work behavior*. Singapura: Mc Graw Hill
- Sujana, Nana. (1995). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. Bandung: PT. Remaja
- Zainun, Buchari. (1989). *Manajemen dan motivasi*. Jakarta : Balai Aksara