

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh aktivitas manusia, setiap aspek kehidupan manusia menggunakan komunikasi baik secara verbal maupun non verbal untuk melakukan interaksi. Perkembangan informasi dewasa ini, membawa dampak terhadap kebutuhan komunikasi yang baik dan berkembang. Komunikasi yang baik dan benar menghasilkan informasi yang berguna bagi seorang pemimpin di dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu kebutuhan akan komunikasi sangat penting bagi organisasi. Sebagian besar orang beranggapan bahwa berkomunikasi itu sesuatu hal yang mudah dilakukan mengingat semenjak kecil kita sudah terbiasa melakukannya. Namun dalam konteks tertentu, terutama jika komunikasi yang ingin kita lakukan bertujuan untuk mendapatkan efek dari komunikasi, maka kita akan berpikir dua kali untuk mengatakan bahwa berkomunikasi itu mudah.

Salah satu bidang ilmu yang bersentuhan dengan komunikasi adalah bidang pendidikan. Dalam melangsungkan proses pembelajaran harus menggunakan komunikasi yang baik dan benar agar siswa mudah dalam memahami pembelajaran tersebut. Penguasaan komunikasi dengan baik di sekolah akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan komunikasi sebagai kunci untuk membuka potensi besar guru dan meningkatkan kinerja guru, semakin besar frekuensi komunikasi semakin besar kinerja guru. Berkomunikasi berarti haruslah mampu menempatkan manusia pada posisi yang terhormat sebagaimana pelayanan publik adalah sebuah pendapat yang dapat mengandung informasi berdasarkan hasil yang diperoleh.

Komunikasi dan budaya organisasi yang terjalin oleh sebuah sekolah akan mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut. Komunikasi yang terjalin di Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana antara Kepala Sekolah dan guru-guru adalah vertikal ke bawah, dimana Kepala Sekolah berperan sebagai atasan yang menyampaikan berbagai hal seperti pengarahan, perintah, dan intruksi bagi guru-

guru yang berperan sebagai bawahannya. Komunikasi yang terjalin antara guru-guru dan siswa-siswi Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana juga vertikal kebawah tetapi guru bukan sebagai atasan melainkan berperan sebagai pengayom dan mendidik siswa-siswi tersebut.

Komunikasi yang tidak maksimal antara guru dan murid terjadi di Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana, karena beberapa siswa tidak memberikan perhatian dan ketinggalan pelajaran akibat dari komunikasi yang terjalin kurang baik. Komunikasi sering tidak tercapai karena murid yang sering mengabaikan perintah dan suruhan guru yang dapat menyebabkan penurunan kinerja guru. Buruknya kualitas komunikasi antar sesama guru dan pihak-pihak lain menimbulkan buruknya kondisi lingkungan sekolah yang secara tidak langsung dapat memperburuk hasil belajar yang dicapai siswa.

Sekolah adalah organisasi yang terdiri dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dan siswa. Antara anggota organisasi harus saling mendukung satu sama lain. Salah satu cara adalah dengan meningkatkan manajemen komunikasi antara sesama anggota organisasi satuan pendidikan, termasuk antar guru dan siswa

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain apabila dari salah satu sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan masih melakukan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku setiap anggota organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara para anggota organisasi bertingkah laku dan bekerja dengan orang lain. Budaya mengikat anggota organisasi menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Menurut Robbins dan Coulter (2010 : 525) budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi terkait dengan bagaimana pegawai memahami

karakteristik budaya dalam suatu organisasi, dan tidak terkait apakah karyawan menyukai karakter itu atau tidak.

Budaya organisasi dapat meningkatkan standar etika yang tinggi bagi para anggota organisasi adalah budaya yang dapat memberikan toleransi tinggi terhadap resiko, memberi ruang bagi agresivitas yang rendah atau sedang-sedang saja. Dalam setiap organisasi perlu adanya budaya organisasi termasuk salah satunya sekolah.

Untuk mewujudkan budaya organisasi diperlukan partisipasi dari lingkungan organisasi. Budaya organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi dalam sekolah sehingga menjadi dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Budaya organisasi yang dilaksanakan oleh Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana adalah sebelum kegiatan belajar mengajar dilakukan selalu di mulai dengan ibadah singkat (saat teduh) yang dipimpin oleh guru secara bergantian dan melakukan kegiatan gotong royong kebersihan kelas dan halaman sekolah setiap hari Jumat pagi sebelum pelajaran dimulai, serta kegiatan senam sehat setiap hari Sabtu pagi. Masalah yang sering terjadi masih ditemukannya beberapa guru datang ke sekolah terlambat dari waktu yang sudah ditentukan, pulang lebih awal, atau masih tetap berada di luar ruangan pada saat jam kerja.

Menurut Depdiknas (2008: 21) Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh oleh karena itu kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu di tingkatkan sebagai upaya pengembangan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Sekolah menjalankan peran penting, tidak hanya memberikan nilai akademik atau peringkat pada siswa, sekolah juga berfungsi untuk memberikan pelayanan membimbing, mendidik dan mengajar para siswa agar memiliki

tingkah laku yang baik. Maka dari itu pentingnya melihat kinerja guru dalam mendidik siswa. Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas dan melihat pentingnya komunikasi dan budaya organisasi yang sesuai dengan harapan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana Medan)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana Medan?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Bagaimana Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana Medan?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Kristen Tinggi Hosana Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian akan dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja guru

2. Bagi Sekolah Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Tinggi Hosana

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja pada Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana Medan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

Pengertian Komunikasi

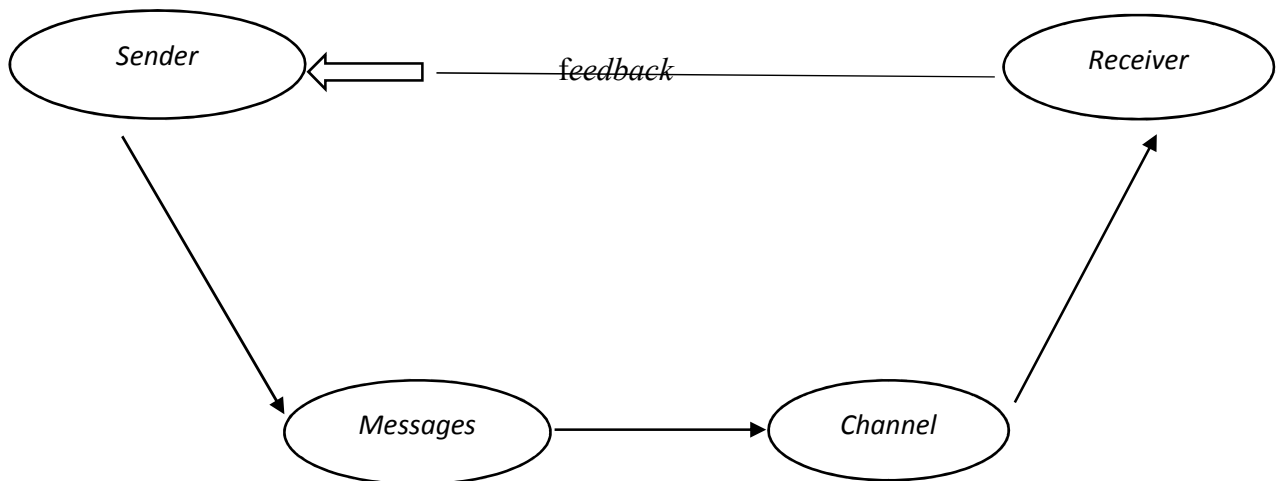
Komunikasi berasal dari kata latin "*communis*" yang berarti "sama" atau "*communicare*" yang artinya "berpartisipasi". Komunikasi menyaranakan bahwa suatu pikiran, suatu makna atau suatu pesan dianut secara sama. Pendidikan dapat di artikan sebagai komunikasi yang prosesnya tersebut terlibat dua komponen yang terdiri dari manusia, yakni pengajar sebagai komunikator dan pelajar sebagai komunikan. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerima berita tidak dalam disorsi. Pesan yang di sampaikan dalam proses komunikasi diwujudkan melalui lambang atau simbol pada umumnya berupa kata-kata,gambar,dan tindakan isyarat seperti gerakan, anggukan, gerakan mata, mengangkat alis, dan lain sebagainya.

Berikut pengetahuan komunikasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang pada hakekatnya pengertian tidak jauh beda antara pendapat satu ahli dengan yang lain. Menurut Usman (2013:470) "komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi tersebut disebut komunikator sedangkan orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan".

Menurut Gibson dan Ivan (2012:84), komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal dan non verbal. Berdasarkan pengertian komunikasi oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses menyampaikan pesan, pertukaran informasi oleh satu orang kepada orang yang lainnya dan orang yang menerima pesan memberikan umpan balik atas pesan yang telah disampaikan.

Proses Komunikasi

Proses komunikasi dapat diartikan sebagai transfer informasi atau pesan-pesan dari pengirim sebagai komunikator dan kepada si penerima pesan sebagai komunikasi, dalam proses komunikasi tersebut bertujuan adanya *feedback* (umpan balik) untuk mencapai saling mengerti antara kedua belah pihak. Dalam komunikasi harus ada pihak pengirim berita (komunikator) dan pihak penerima berita (komunikan).



Gambar 2.1
Proses komunikasi

Sumber : Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung, 2012, Hal 362

Secara lebih rinci proses komunikasi dalam penyampaian pesan ini pengirim menyampaikan pesan ke penerima pesan melalui beberapa tahapan :

1. Pengirim mempunyai ide

Langkah dalam proses komunikasi adalah pengirim mempunyai ide. Langkah ini dilakukan sebelum terbentuknya pesan yang akan disampaikan ke penerima pesan. Ide yang ingin disampaikan di pengaruhi

oleh faktor-faktor yang kompleks pada diri pengirim. Seperti suasana hati, latar belakang budaya, keadaan fisik, situasi, dan lain sebagainya.

2. Pengkodean Ide

Tahap berikutnya dalam proses komunikasi adalah pengkodean (*incode*) hal ini berarti mengubah ide menjadi simbol agar dapat dengan mudah dipahami oleh penerima pesan dengan jelas. Dalam tahapan pengkodean ini, pengirim pesan perlu dengan cermat agar pesan yang akan disampaikan tidak salah dipahami boleh menerima pesan sehingga dapat menimbulkan kesalahpahaman pemaknaan pesan (*bypassing*).

3. Penyampaian pesan melalui media komunikasi

Pesan dapat disampaikan melalui media komunikasi seperti media komunikasi elektronik maupun non elektronik. Penyampaian komunikasi dapat dilakukan secara tertulis maupun lisan. Penyampaian komunikasi secara lisan sangat baik digunakan bila pesan yang disampaikan relatif pendek.

4. Permintaan ide

Setelah pesan dikirim melalui media komunikasi yang tepat, maka langkah selanjutnya pesan diterima oleh penerima pesan. Penerima pesan menerima dengan membaca atau mendengar tergantung bentuk pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan. Penerima pesan membaca bila pesan yang disampaikan dalam bentuk tulisan dan mendengar bila pesan yang disampaikan dalam bentuk lisan. Pada umumnya, pihak penerima pesan lebih suka mendengar daripada membaca, berarti pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan adalah bentuk lisan.

5. Menafsirkan pesan

Setelah penerima menerima pesan maka langkah selanjutnya adalah menafsirkan pesan. Langkah ini merupakan langkah yang sangat penting dalam proses komunikasi, karena berkaitan dengan pemahaman penerima pesan atau yang disampaikan oleh pengirim pesan. Hal ini sangat penting pada langkah ini berkaitan dengan cara jenis saluran yang digunakan dalam kegiatan komunikasi.

6. Umpan balik

Tahap terakhir dalam proses komunikasi adalah umpan balik (*feedback*).

Umpan balik merupakan tanggapan (*respon*) penerima pesan atas pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan

Arus Komunikasi

Cara berkomunikasi yang dipakai oleh organisasi akan langsung mempengaruhi tipe atau jenis komunikasi. Ada beberapa bentuk komunikasi yang lazim digunakan, yaitu:

1. Komunikasi Verbal.

Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain melalui tulisan maupun lisan. Penyampaian suatu pesan melalui komunikasi lisan dan tulisan memiliki suatu harapan bahwa seseorang dapat membaca atau mendengar apa yang dikatakan pihak lain dengan baik dan benar.

2. Komunikasi non Verbal

Komunikasi non verbal memiliki sifat yang kurang terstruktur yang membuat komunikasi non verbal sulit untuk dimengerti. Jenis komunikasi non verbal adalah gerak isyarat-isyarat tertentu, komunikasi ini lebih bersifat spontan misalnya, seseorang akan menggelengkan kepala apabila ia merasa tidak setuju. Komunikasi non verbal penting artinya bagi pengirim dan penerima karena sifatnya lebih efisien, ataupun pesan dan non verbal dapat disampaikan tanpa harus berfikir panjang dan pihak pendengar juga dapat menangkap artinya dengan cepat.

Komunikasi

Adapun indikator-indikator komunikasi menurut Muhammad (2011 : 43) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan (*openness*)

Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.

2. Empati (*empathy*)

Adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.

3. Dukungan (*support*)

Adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

4. Rasa positif (*positiveness*)

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.

5. Kesamaan (*equality*)

Yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

2.1 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, pemahaman, serta norma yang dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku. Setiap anggota organisasi harus mempelajari serta mengikuti organisasi yang berlaku didalam organisasi tersebut. Menurut Umar (2010 : 207) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma-norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak.

2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku setiap anggota organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara para anggota organisasi bertingkah laku dan bekerja dengan orang lain. Kecocokan para anggota organisasi dengan budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan dalam bekerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Menurut Judge (dalam Darajat 2015 : 11) budaya organisasi menjalankan sejumlah fungsi didalam sebuah organisasi, yaitu :

1. Identitas
Budaya memuat rasa identitas suatu organisasi.
2. Pembentukan sikap dan perilaku
Budaya bertindak sebagai mekanisme alasan yang masuk akal serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.
3. Stabilitas
Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial karena budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan karyawan.
4. Batas
Budaya berperan sebagai penentu batas-batas artinya, budaya menciptakan perbedaan atau yang membuat unik suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi lainnya.
5. Komitmen
Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap suatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.

2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Ada beberapa indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam Ardana (2009 : 167):

1. Inovasi dalam pengambilan resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail.
3. Orientasi hasil.
4. Orientasi orang.
5. Orientasi tim.
6. Keagresifan.
7. Kemantapan atau stabilitas

Adapun indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Inovasi dalam pengambilan resiko
Yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovasi dalam mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci
Yaitu kadar seberapa karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil
Yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang
Yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim.
Yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan
Yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama
7. Kemantapan/Stabilitas
Yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan karakteristik-karakteristik tersebut, maka dapat diperoleh gambaran majemuk dan budaya organisasi itu. Dengan demikian gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan didalamnya, dan cara para anggota berperilaku.

2.2 Kinerja Guru

2.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya disekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas.

Menurut Depdiknas (2008 :21) kinerja guru adalah kemampuan dan usaha untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Menurut Martinis Yamin dkk (2010 : 80). “kinerja guru merupakan hasil kinerja seluruh aktivitas dan seluruh komponen sumberdaya yang ada.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

2.3.2 Indikator kinerja guru

Menurut Kemendiknas (2008: 22) indikator penilaian guru dapat dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas, yaitu :

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran.

Tahap pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

- a. Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas.

b. Penggunaan media dan sumber belajar

Guru disini lebih ditekankan penggunaan objek nyata yang ada disekitar sekolahnya.

c. Penggunaan metode pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.

3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran.

2.3 Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berikut hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian yang disajikan dalam Tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
Nandang Najmulmunir, Abd. Wahid Hasyim, Erna Triana (2009)	Hubungan Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru	Diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja guru; komunikasi organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja guru; budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja guru.

Farouk Aziz, (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di biro umum kementerian pendidikan dan kebudayaan republic Indonesia. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di biro umum kementerian pendidikan dan kebudayaan republik Indonesia. Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di biro umum pendidikan dan kebudayaan republik Indonesia.
Nur Annisa Agustini, Ninuk Purnaningsih (2018)	Pengaruh Komunikasi Internal Dalam Membangun Budaya Organisasi	Variabel komunikasi internal yaitu kekuatan <i>leadership</i> tidak signifikan berpengaruh terhadap budaya organisasi.
Krisna Mulawarman, Yeni Rosilawati (2014)	Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan	Dinas perijinan kota Jogjakarta mengoptimalkan komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas serta komunikasi horizontal dan vertikal. Dinas perijinan kota Jogjakarta mengoptimalkan komunikasi informal sebagai penyeimbang komunikasi.
H. Teman Koesmono	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap	Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan

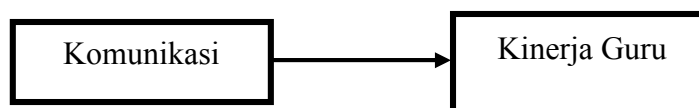
	motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur	kerja serta kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di jawa timur dapat diterima.
--	--	---

2.4 Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Penelitian terdahulu oleh Krisna Mulawarman, Yeni Rosilawati (2014) menunjukkan komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Penguasaan komunikasi yang baik dan benar akan memudahkan mengerti arti pesan yang di sampaikan.

Komunikasi itu sendiri sangat penting didalam sebuah organisasi. Penyampaian pesan, dan umpan balik atas pesan yang diberikan tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang.



Gambar 2.2

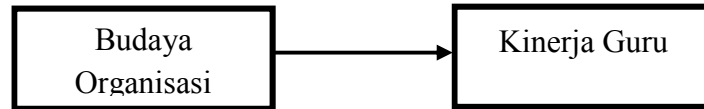
Hubungan komunikasi terhadap kinerja guru

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Penelitian terdahulu oleh Nandang Najmulmunir, Abd. Wahid Hasyim, Erna Triana (2009) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja guru. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara para anggota organisasi bertingkah laku dan bekerja dengan orang lain.

Budaya organisasi menjadi hal yang tak kalah penting didalam sebuah organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan yang dipakai dalam sebuah organisasi juga

berperan dan mempengaruhi kinerja guru. Budaya yang kuat tentu akan menghasilkan kinerja yang baik pula.



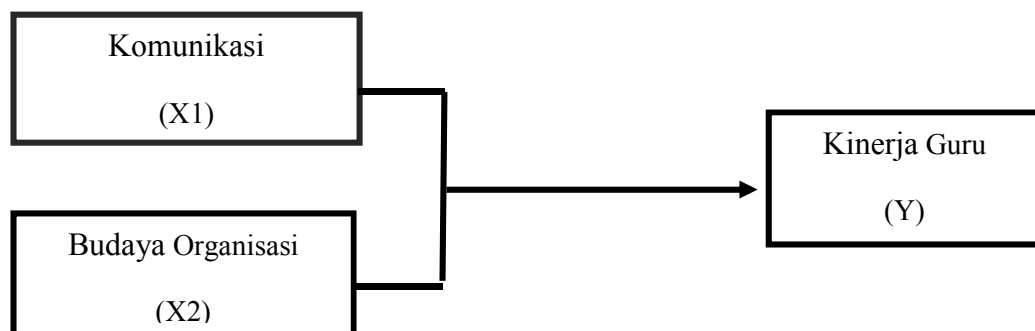
Gambar 2.3

Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru

3. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Peneliti terdahulu oleh Farouk Aziz, Edi Suryadi (2017) menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi mempunyai hubungan positif. Komunikasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja dan budaya organisasi memberikan bagaimana bertindak di dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka berfikir penelitian dapat dibuat secara sistematis sebagai berikut :



Gambar 2.2

Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 :Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana Medan

H2. : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana Medan

H3. : Komunikasi dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu bertujuan untuk menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data primer yang di peroleh secara sistematis. Penelitian pendekatan asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana yang beralamat di Jl. Metal Kelurahan No 7, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan. Waktu penelitian dimulai pada bulan November 2019 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini, peneliti memilih populasi untuk penelitian ini adalah 51 guru di sekolah Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81) sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya. Misalnya karena ada keterbatasan materi, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah jumlah atau besarnya sampel dengan atau besarnya jumlah populasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 51 orang guru di Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Hosana.

3.4 Jenis Data Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiarto (2017:178) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasilnya wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan petunjuk melakukan wawancara langsung subjek penelitian

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Studi Pustaka

Dilakukan dengan petunjuk mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari berbagai macam buku, jurnal dan informasi internet.

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional dalam penelitian ini dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan	1. Keterbukaan 2. Empati	Skala Likert

		dari satu pihak ke pihak lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasan nonverbal. Sumber : Usman (2013:470)	3. Dukungan 4. Rasa positif 5. Kesamaan	
2	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan dalam organisasi. Sumber: Coulter (2010)	1. Inovasi dalam pengambilan resiko. 2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail. 3. Orientasi hasil. 4. Orientasi orang. 5. Orientasi tim. 6. Keagresifan. 7. Kemantapan atau stabilitas	Skala Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk dapat melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Sumber : Depdiknas (20018 :21)	1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran. 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3. Evaluasi/penilaian pembelajaran.	Skala Likert

3.7 Skala Pengukuran

Skala Pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang diberikan skala. Skala yang diberikan dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3.2
Skala Likert

Pernyataan	Skala
------------	-------

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Echdar (2017)

3.8 Uji Validitas dan Realiabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan atau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor variabel.

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik berikut ini :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun bertanda negative maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

3.8.2 Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Echdar 2017:323)

Untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat berikut ini ;

- a. Jika nilai $\alpha >$ atau $= r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan reliable
- b. Jika nilai $\alpha < r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliable
- c. Nilai koefisien realibilitas yang baik adalah diatas 0,6 (cukup baik), dan diatas 0,8 (baik)

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala peyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah data-data tersebut memenuhi asumsi normalitas, maka dilakukan proses normalitas dengan probability plot, dimana :

- a). Jika data menyebar disekitar daerah diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b). Jika data menyebar jauh dari sekitar daerah diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot*, dengan memplotkan nilai prediksi dengan nilai residualnya. Heterokedastisitas akan muncul jika terdapat pola tertentu antara keduanya, seperti gelombang atau menyempit atau melebar antara keduanya.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel-variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *variance Inflation Factor (VIF)* dalam nilai *tolerance*

mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta nilai VIF disekitas angka 1 serta tidak lebih maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3.10 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya antara komunikasi (X1), budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y). Adapun persamaan regresi yang dipakai didalam penelitian ini adalah :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_i$$

Dimana :

Y_i : Kinerja

β_0 : Konstanta

X_1 : Komunikasi

X_2 : Budaya Organisasi

ϵ_i : Galat (*Disturbance Error*)

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk koefisien regresi adalah :

- Pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru.
 - H_1 : $\beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru .
 - H_1 : $\beta_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru.
- Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru
 - H_2 : $\beta_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.
 - H_2 : $\beta_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji serentak untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi (X1 dan X2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel komunikasi dan budaya organisasi (X₁ dan X₂) terhadap variabel kinerja guru (Y).

$$H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel komunikasi dan budaya organisasi (X_1 dan X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Kriteria Kinerja Guru :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian diatas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data *SPSS 22,0*.