



**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
SEMANGAT KERJA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA KEC. LABUHAN
DELI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan
Keguruan

Oleh

SRI WULANDARI

NIM 37.14.3.050

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN**

2018



**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN SEMANGAT
KERJA GURU DI SMK PAB 2HELVETIA KEC. LABUHAN DELI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Sidang
Munaqasyah Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Disusun Oleh :

Sri wulandari

37.14.3.050

Dosen Pembimbing Skripsi 1:

Drs. H. M. Yasin, MA
NIP: 19560203 197903 1 001

Dosen Pembimbing Skripsi 2:

Drs. Hendri Fauza, M.Pd
NIP: 19590217 198603 1 004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
Email ; fitk@uinsu.ac.id

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA KEC.LABUHAN DELI KOTA MEDAN” yang disusun oleh SRI WULANDARI yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

24 September 2018 M

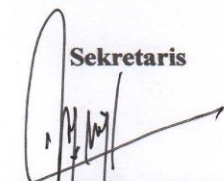
Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan**

Ketua


Dr. Abdillah, M. Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

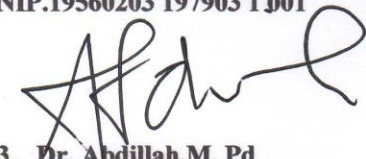
Sekretaris

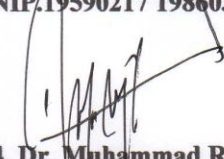

Dr. Muhammad Rifa'i M. Pd
NIP. 19700504 201411 1 002

Anggota Penguji


1. Drs. H.M. Yasin, M.A
NIP.19560203 197903 1 001


2. Drs. Hendri Fauza M. Pd
NIP.19590217 198603 1 004


3. Dr. Abdillah, M. Pd
NIP. 19680805 199703 1 002


4. Dr. Muhammad Rifa'i M. Pd
NIP. 19700504 201411 1 002

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU**

Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd
NIP. 19601006 1994403 1 002

No : Istimewa

Medan,

Lamp : -

Kepada Yth.

Hal : Skripsi

Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah

An. Sri Wulandari UIN SU

Di

Medan

Assalammu 'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi yang berjudul:

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
SEMANGAT KERJA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA KEC. LABUHAN
DELI KOTA MEDAN

Yang ditulis oleh:

Nama : Sri Wulandari

NIM : 37.14.3.050

Jenjang : Strata 1 (Satu)

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Maka kami menilai bahwa skripsi ini dapat diterima untuk dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyahkan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan.

Demikian kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu 'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I



Drs. H. M. Yasin, MA
NIP: 19560203 197903 1 001

Pembimbing II



Drs. Hendri Fauza, M.Pd
NIP: 19590217 198603 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Wulandari

NIM : 37.14.3.050

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **“Hubungan antara komunikasi organisasi dengan semangat kerja guru di SMK Pab 2 Helvetia Kec.Labuhan Deli Kota Medan”**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa naskah skripsi yang saya serahkan ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan yang semua telah saya jelaskan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Medan,

Yang membuat Pernyataan

Sri Wulandari

NIM. 37.14.3.050

ABSTRAK



Nama : Sri Wulandari
NIM : 37. 14. 3. 050
Fak/Jur : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/
Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Drs. H. M. Yasin, MA dan
Pembimbing II : Drs. Hendri Fauza, M.Pd

Judul : Hubungan Antara Komunikasi Organisasi Dengan Semangat Kerja di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Bagaimana Komunikasi Organisasi di SMK PAB 2 Helvetia (2) Bagaimana semangat kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia dan (3) Apakah terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan semangat kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan berdasarkan pengelolaan data bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Organisasi (X) dengan Semangats Kerja Guru (Y) sebesar 0.551 Dengan koefisien determinasi (r^2) yang di peroleh dari hasil perhitungan sebesar 0.304 yang memberikan makna bahwa Komunikasi Organisasi (X) memberikan Hubungan sebesar $0.304 \times 100\% = 30,4 \%$ terhadap Semangat Kerja Guru (Y).

Komunikasi Organisasi memiliki Hubungan yang signifikan Semangat Kerja Guru di SMK PAB 2 Helvetia Kecamatan Labuhan Deli dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata $t_{hitung} = 3,496$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,024$. Oleh karena $t_{hitung} (3,496) > t_{tabel} (2,024)$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi terhadap Semangat kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 30,794X + 0,634$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien Komunikasi Organisasi besar 0,634 yang berarti jika Komunikasi Organisasi (X) meningkat satu poin maka Semangat kerja guru (Y) meningkat sebesar 0,634.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Semangat Kerja Guru

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia kepada seluruh makhluk hidup sehingga penulis dapat diberi kemudahan dan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Salawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, seorang suri teladan yang mulia dan beserta keluarga, sahabat, serta umatnya yang setia kepada ajarannya hingga akhir zaman. Skripsi ini ditulis dalam rangka mencapai gelar sarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan. Adapun judul skripsi ini adalah **“HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA KEC.LABUHAN DELI KOTA MEDAN”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang secara langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak **Drs. H. M. Yasin, MA** dan Bapak **Drs. Hendri Fauza, MP,d** sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

2. Bapak **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd** sebagai Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, serta staf Administrasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Abdillah, S.Ag, M.Pd** sebagai Ketua Jurusan beserta seluruh Staf di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
4. Bapak **Azizah Hanum OK, M.Ag** sebagai Penasehat Akademik yang selalu memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan program perkuliahan sesuai dengan yang diharapkan.
5. Bapak/Ibu dosen serta staf di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak mengarahkan penulis selama perkuliahan.
6. Bapak **Drs. H. Ahmad Nasution, M. Pd** selaku kepala sekolah SMK PAB 2, Tenaga Administrasi, Guru dan semua pihak yang membantu di SMK PAB 2 Helvetia Kecamatan Labuhan Deli Kota Medan, atas bantuan dan kesediaannya memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian
7. Ayahanda **Mhd. Samin Sitorus** dan Ibunda tercinta **Kartini** yang telah memberikan perhatian, dukungan, bantuan moril dan materil sejak penulis menempuh pendidikan sampai penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan.
8. Kakak tersayang Febrina ramadhani Sitorus S.Pd, adik Rika Hardani Sitorus, dan Nurhafiza Sitorus yang turut memberikan doa dan dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan sampai selesai saat ini.

9. Terimakasih untuk seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi moril dan meteril dan turut ikut menunjang selesainya pendidikan ini, mudah-mudahan Allah SWT membalas seluruh kebaikan mereka.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis yang ada di MPI 4, yakni Windy hafiza, Sella ade agusti, Sarah angginta , Tiara furqonita, Ummul Mutiah, Wirda Hasanah, Rahmadani widya ningsih, Akhyar, Tengku sabda, Sodikin Gultom dan Wira zamzami rambe dan sahabat-sahabat KKN, yakni Elvina lubis dan Sakdiah batubara, kawan satu kos Rahmadani sitorus yang selalu memberi semangat dan motivasi serta teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang juga telah memberikan motivasi serta bantuan moral maupun spritual sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan

Dengan kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa skipsi ini masih jauh dari kata sempurna yang tentunya mengalami kekurangan dan kejanggalan baik menyangkut teknis maupun dari segi ilmiahnya. Oleh karena itu, penulis membuka diri untuk menerima kritikan yang bersifat membangun dari para pembaca dalam rangka perbaikan menuju karangan yang sebenar-benarnya yang bersifat ilmiah.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.	x
 BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Perumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN LITERATUR	
A. Kerangka Teori.....	10
1. Komunikasi Organisasi	10
a. Pengertian Komunikasi	10
b. Pengertian Organisasi	14

c. Pengertian komunikasi Organisasi	17
d. Penting Komunikasi Organissasi.....	20
e. Macam-macam Komunikasi Organisasi.....	21
2. Semangat Kerja Guru	23
a. Pengertian semangat Kerja.....	23
b. Pentingnya Semangat Kerja	25
c. Peningkatan Semangat Kerja.....	27
d. Aspek-aspek Semangat Kerja.....	29
B. Kerangka Pikir.....	31
C. Penelitian yang Relevan	33
D. Pengajuan Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian.....	36
B. Populasi dan Sampel	40
C. Metode penelitian.....	41
D. Defenisi Operasional.....	41
E. Instrumen Pengumpulan Data	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	51

G. Teknik Analisi Data	52
------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian	56
B. Uji Persyaratan Analisis.	62
C. Pengujian Hipotesis Peneliti.	66
D. Pembahasan	67
E. Keterbatasan penelitian.....	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	75
B. Implikasi Penelitian.....	77
C. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrument Penelitian Komunikasi Organisasi.....	43
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen/Angket Semangat Kerja Guru	44
Tabel 4.1 : Statistik Dasar..	56
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Organisasi.....	58
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Semangat Kerja guru.	60
Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian.....	62
Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linieritas Komunikasi Organisasi (X Dengan Semangat Kerja Guru (Y)..	64
Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Komunikasi Organisasi (X) Dengan Semangat Kerja Guru (Y).	65
Tabel 4.7 : Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Komunikasi Organisasi (X) dengan Semangat Kerja Guru (Y).	66

\

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Histogram Komunikasi Organisasi.....	59
Gambar 4.2	Histogram SemangatKerja Guru.	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 DAFTAR NAMA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA 2018

LAMPIRAN 2 ANGKET VARIABEL KOMUNIKASI ORGANISASI (X) DAN
SEMANGA KERJA GURU (Y)

LAMPIRAN 3 HASIL PENGELOLAAN DATA SPSS

LAMPIRAN 4 TABEL R PRODUCT MOMENT DAN TABEL DISTRIBUSI T

RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk yang dinamis di dalam lingkungan sosialnya. Agar dapat berkembang, menjadi manusia yang baik pula, Oleh karena itulah manusia melakukan komunikasi untuk mendapatkan hubungan atau ikatan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupannya. Komunikasi adalah aktivitas dasar manusia. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pulak sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet dan berantakan.¹

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan adalah diperlukan adanya komunikasi para personil sekolah baik dari internal maupun eksternal. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang menfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja bisa dioptimalkan. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun non verbal berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi dan misi dari organisasi. Secara tidak langsung dibutuhkan komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya organisasi.²

¹ Muhammad Arni, (2014) *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm 1

²Edy Sutrisno. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana, h. 41

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu juga sebaliknya . Misalnya bila dalam suatu sekolah kepala sekolah tidak memberi informasi kepada guru-guru mengenai kapan sekolah dimulai sesudah libur semester dan apa bidang studi yang harus diajarkan oleh masing-masing guru, maka besar kemungkinan guru tidak datang mengajar. Akibatnya murid-murid tidak belajar. Hal ini menjadikan sekolah tidak berfungsi sebagaimana mestinya.

Dengan demikian, komunikasi organisasi akan ikut menentukan baik buruknya semangat kerja guru. Kondisi ini berarti kepala sekolah memegang peranan yang penting untuk dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru untuk bekerja dengan penuh semangat. Dengan komunikasi organisasi yang baik dapat membangun dan mempertahankan semangat kerja guru yang positif.

Pri Jasaksono dan Roy Sambel, komunikasi merupakan keterampilan yang paling penting dalam hidup kita. Kita menghabiskan sebagian besar jam disaat kita sadar dan bangun untuk berkomunikasi. Sama halnya dengan pernafasaan, komunikasi kita anggap sebagai hal yang otomatis terjadi begitu saja, sehingga kita tidak memiliki kesadaran untuk melakukannya dengan efektif.

Dapat di ambil kesimpulan bahwa komunikasi sudah menjadi bagian dari kehidupan manusia, seperti halnya manusia membutuhkan udara untuk bernafas. Maka dari itu, karena komunikasi sudah menjadi hal yang lumrah dan biasa terjadi, sehingga tanpa disadari sebagian dari orang yang kurang memperhatikan bagaimana komunikasi dengan baik, dan akibatnya seringkali seseorang

mengalami kegagalan dalam berinteraksi dengan sesama sehingga menimbulkan kesalah pahaman atau salah pengertian antara satu dengan yang lain.

Komunikasi dalam pendidikan merupakan unsur yang sangat penting kedudukannya bahwa ia sangat besar peranannya dalam menentukan keberhasilan pendidikan yang sering berkata bahwa tinggi rendahnya suatu pencapaian mutu pendidika dipengaruhi oleh komunikasi pendidikan Di dalam pelaksanaan pendidikan formal (pendidikan melalui sekolah), tampak jelas adanya peranan komunikasi yang sangat menonjol. Proses belajar mengajarnya sebagaian besar terjadi karena proses komunikasi, baik komunikasi yang berlangsung secara intra personal maupun antar personal.

Yang pertama (intra personal) tampak pada kejadian berfikir, mempersepsi, mengingatkan dan mengindrakan. Hal demikian dijalani oleh setiap anggota sekolah, bahkan semua orang. Sedangkan yang kedua (antar personal) ialah bentuk komunikasi yang berproses dan adanya ide atau gagasan informasi seorang kepada orang lain.³

Di dalam suatu sekolah, maju atau tidaknya organsiasi dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas karya dan perilaku anggota organisasi yang ada didalamnya. Setiap guru memiliki semangat yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam hal menangkap suatu pengetahuan dan keterampilan. Selain sifat individu guru itu sendiri salah satu penyebab yang dapat berpengaruh terhadap semangat guru adalah komunikasi

³Pawit M. Yusup, (1990), *Komunikasi Pendidikan dan Komunikasi Instruksional*, Bandung: Rosdakarya, hlm 160

organisasi. Kepala sekolah dan para guru harus membuat jalur-jalur komunikasi ke bawah dan ke samping. Dengan demikian suasana terbuka, saling sinergi, terjalinnya komunikasi verbal dan non verbal dapat tercipta dan para gurupun akan bersemangat dalam melakukan kerja karena komunikasi organisasi yang tercipta di sekolah tersebut mendukung para guru untuk melakukan yang terbaik, karena adanya komunikasi organisasi yang baik. Dengan demikian komunikasi organisasi merupakan faktor pendukung terhadap semangat kerja guru.

Faktor yang menyebabkan perlunya organisasi yang baik ialah karena tugas guru-guru tidak hanya mengajar saja, juga pegawai-pegawai tata usaha, pesuruh dan penjaga sekolah, dan lain-lain. Semua harus bertanggung jawab dan diikutsertakan dalam menjalankan roda sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian agar jangan terjadi takbrakan atau kesalahan dalam memegang dan menjalankan tugasnya. Dengan organisasi sekolah yang baik dimaksudkan agar pembagian tugas dan tanggung jawab dapat merata kepada semua orang yang sesuai dengan kecakapan dan fungsi struktur organisasi. Dengan demikian dapat dihindari pula adanya tindak seweng-wenang atau otoriter dari kepala sekolah dan sebaiknya dapat diciptakan adanya suasana yang demokratis di dalam menjalankan roda sekolah itu.⁴

Sesungguhnya setiap jenis usaha atau cara untuk mengorganisasi guru tidak dapat dikatakan secara eksak hanya memakai satu pendekatan saja. Usaha beserta pendekatan yang dikatakan adalah pendekatan yang dominan saja terhadap usaha tersebut. Setiap usaha atau cara yang dapat saya lakukan melalui

⁴Ngalim Purwanto, MP,(2005), *Administrasi dan Supaervisi Pendidikan*,Bandung :Rosdakarya,hlm, 160

beberapa pendekatan, yang penting ialah usaha tersebut dapat mencapai sasarannya melalui beberapa pendekatan yang penting ialah usaha tersebut dapat mencapai sasarannya.

Mengorganisasi guru dapat dilakukan dengan tujuh cara yaitu :

1. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya
2. Meningkatkan motivasi
3. Meningkatkan partisipasi dan kreativitas
4. Melakukan persuasi
5. Memberikan keteladanan
6. Memberikan sanksi jabatan
7. Memperbaiki mekanisme jabatan kerja dan monitoring.⁵

Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan untuk kerjanya. Dalam hal ini, produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing, yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut pengertian semangat kerja seseorang merupakan fungsi yang mengandung arti bahwa: “jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah”.⁶

⁵ Made Pirdata, (1992), *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm 172-173

⁶Mulyasa,(2004), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*,” Bandung: Remaja Rosdakary, .hlm 135-136

Seorang dapat dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki semangat, rasa tanggung jawab. Semangat kerja merupakan sikap atau tingkah laku sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan penuh tanggung jawab dan disiplin, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah, dan tercapai apa yang menjadi tujuannya. Tenaga kerja yang dibutuhkan sekolah adalah tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi

Sekolah merupakan organisasi yang didalamnya terdiri dari sekumpulan unit-unit kerja, (kepala sekolah, komite sekolah, guru, tenaga administrasi, siswa dan lain sebagainya), yang kesemuanya itu di tuntut untuk melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mengembangkan serta memajukan kualitas sekolah. Guru adalah sebagian dari unit kerja di sekolah. Tugas dari seorang guru adalah membimbing, mengarahkan, mengajar, dan mndidik terhadap para siswanya.

Dalam sebuah organisasi khususnya sekolah membutuhkan koordinasi antara satu dengan yang lain agar tercipta adanya keharmonisan, saling mengerti, kesepahaman antara subkerja yang satu dengan yang lainnya. Karena pada dasarnya organisasi dibangun atas dasar interaksi antara satu dengan orang dengan yang lain. Jika kerjasama dalam kelompok dapat terselenggara dengan baik, maka tujuan dari sebuah kelompok (organisasi) akan cepat terwujud, namaun jika terdapat kesalahan dalam kerjasama tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai akan terasa lebih sulit, dan Komunikasi organisasi di SMK Pab 2 helvetia, terutama kepala sekolah dan para guru yang ada di sekolah SMK pab 2 menunjukkan komunikasi organisasi yang baik. Mengutamakan kerja sama yang baik antara

kepala sekolah dengan guru dan antar-sesama rekan guru, saling menghargai serta saling menyapa satu sama lain dan terjalinnya komunikasi yang baik di dalam lingkungan sekolah.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi yang baik sangat diperlukan dalam meningkatkan semangat kerja guru. Atas dasar tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “
HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
SEMANGAT KERJA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA KEC.LABUHAN
DELI KOTA MEDAN”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja guru di antaranya: komunikasi, iklim atau suasana kerja, organisasi, keterbukaan, disiplin, kerja sama, tanggung jawab dan motivasi.

C. Perumusan Masalah

1. Bagaimana Komunikasi Organisasi di SMK PAB 2 Helvetia
2. Bagaimana semangat kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia
3. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan semangat kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi Organisasi di SMK PAB 2 Helvetia
2. Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia

3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan semangat kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia

E. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan dapat berguna bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis

1. Secara teoritis penelitian ini dijadikan sebagai bahan kajian oleh para peneliti dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai komunikasi organisasi

2. Secara praktis sebagai bahan masukan untuk:

- a. Sebagai bahan evaluasi bagi kepala sekolah dan Menjadi bahan masukan bagi guru untuk senantiasa menjalankan tugas dengan baik dan semangat dalam mengajar
- b. Menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk meneliti lebih dalam untuk mengembangkan ilmu pengetahuan
- c. Peneliti lainnya untuk dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan juga sebagai penelitian yang relevan, dan Memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi dunia pendidikan pada umumnya dan bagi untuk senantiasa menjalankan tugas dengan baik.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

A. Kerangka Teori

1. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Komunikasi

Istilah komunikasi (bahasa inggris ; *communication*) berasal dari *communis* (bahasa latin) yang berarti sama (*common*); kemudian berubah menjadi kata kerja *kommunicare*; yaitu menyebarkan atau memberitahukan. Jadi, menurut asal katanya komunikasi berarti menyebarkan atau memberitahu informasi kepada pihak lain guna mendapat pengertian yang sama.⁷

Komunikasi dapat di definisikan sebagai penyampain informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi dapat juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi merupakan suatu proses yang vital dalam organisasi karena komunikasi diperlukan bagi efektivitas kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinas, latihan, manajemen konflik, serta proses-proses organisasi lainnya.⁸

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang keorang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal

⁷Wildan Zurkarnain, (2013), *Dinamika Kelompok*, Jakarta : PT Bumi Aksara, hal 62

⁸ Kenneth N. Wexley , dkk, (2003), *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Jakarta :PT Rineka Cipta, hal 70

terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi.⁹

Menurut T. Handoko “ Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Dalam perpindahan pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata-kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan lain sebagainya¹⁰

Menurut Edward Depari menyebutkan komunikasi adalah proses penyampian gagasan, harapan, dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu mengandung arti, dilakukan oleh penyampai pesan ditujukan kepada penerima pesan.¹¹

Menurut Sutisna komunikasi ialah prose menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pernyataan dari orang ke orang atau dari kelompok ke kelompok. Ia adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang ditujukan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok-kelompok di dalam suatu organisasi. Newell menjelaskan komunikasi adalah : *process by which information is exchanged between individuals through a common system of symbol, sign or behavior*”. Komunikasi merupakan proses

⁹Miftah Thoha, (2008), *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 167.

¹⁰ T. Hani Handoko, (2003), *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE, hal 272

¹¹Abdul Aziz Wahab, (2011), *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung :Alfabeta, hal 89

pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem umum yaitu simbol, tanda dan perilaku.¹²

Jadi, dapat saya simpulkan komunikasi adalah proses penyampaian, pemberitahuan dan menyalurkan informasi antara dua orang atau lebih kepada orang lain atau kelompok yang informasi tersebut tidak hanya melalui kata-kata melainkan juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan lain sebagainya.

Dalam Islam, komunikasi dapat dinyatakan sebagaimana firman Allah

s.w.t :

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدْ لَهُمُ الْبَالِغَ
 هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ
 بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Maksudnya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalanNya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk.” (Surah an-Nahl 16:125).

Artinya bahwa Berkomunikasi dengan berhikmah di sini berarti menyampaikan dengan bijaksana, tetapi tegas dan benar yang akhirnya dapat membedakan antara yang hak dengan yang batil. Menurut Abdullah Yusof Ali ayat ini menyeru agar kita semua menyeru ke jalan Allah dan menerangkan kehendaknya yang sejagat. Kita hendaklah melakukannya dengan dengan

¹² Mesiono, (2012), *Manajemen dan Organisasi*, Bandung : Citapustaka Media Perintis, hal 106

bijaksana, berhati-hati dan cermat berkomunikasi dengan manusia mengikut taraf ilmu dan kefahaman mereka.¹³

Dalam hadis juga diktakan bahwa Komunikasi tidak akan berlangsung dengan baik apabila sesama komunikator dan komunikan tidak memiliki keterpautan dengan tidak saling bertegur sapa. Dan apabila hal itu terjadi, maka pesan yang seharusnya disampaikan tidak akan tersampaikan dengan baik.

عن ابي ذر قال : قال رسول الله ص : لا تحتقرن من المعروف شيئا, ولو ان تلقى
اخاك بوجه طلق. اخرجه مسلم.

Dari Abi Dzarr, ia berkata : telah bersabda rasulullah saw : “ janganlah engkau pandang rendah apa sahaja dari kebaikan, walaupun engkau bertemu dengan saudaramu hanya dengan muka yang manis.” Dikeluarkan oleh Muslim.

Sebuah komunikasi akan berjalan dengan baik ketika semua yang bersangkutan dapat mengontrol komunikasi tersebut dengan sebaik baiknya. Meskipun hanya dengan wajah yang manis itu akan memberikan kesan yang baik kepada komunikan atau komunikator. Maka, wajah yang manis juga diperlukan dalam suatu proses komunikasi, apabila komunikasi dilakukan dengan emosi yang tidak baik, dan juga dengan wajah yang marah, maka komunikasi yang dihasilkan akan menjadi komunikasi yang sangat buruk yang tidak diinginkan sama sekali oleh kedua belah pihak, dan hal tersebut akan memperikan efek yang buruk bagi pesan yang disampaikan serta hubungan antar komunikan dan komunikator, pesan yang disampaikan akan menjadi pesan yang tersampaikan dengan tidak valid.¹⁴

¹³Departemen Agama RI,(2009), *Al Quran Bayan*, Depok: Bayan Quran, hal. 582

¹⁴Ali Abdul Halim Mahmud, (1995), *Fiqhud Da'wah al Fardiyah*, diterjemahkan oleh As'ad Yasin dengan judul *Dakwah Fardiyah (Metode membentuk Pribadi Muslim)* Cet.I, Jakarta: Gema Insani Press, hal.142

b. Pengertian Organisasi

Dikatakan organisasi jika ada aktivitas atau kegiatan yang dikerjakan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan dilakukan oleh dua orang atau lebih dan bukan satu orang. Karena jika kegiatan itu dilakukan oleh satu orang bukan dikatakan organisasi.¹⁵

Pengetahuan dasar tentang komunikasi saja berjumlah memadai untuk dapat memahami komunikasi organisasi yang baik. Karena, komunikasi tersebut terjadi pada suatu lingkungan tertentu yang mempunyai struktur, karakteristik, serta fungsi tertentu yang mungkin berpengaruh kepada proses komunikasi. Untuk itu perlu dipahami terlebih dahulu konsep organisasi. Organisasi berasal dari kata organ (sebuah kata Yunani) yang berarti alat.¹⁶ Secara umum organisasi adalah kelompok manusia yang berkumpul dalam satu wadah yang mempunyai tujuan yang sama, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan itu.¹⁷

Organisasi adalah merupakan kelompok orang yang bekerja dalam saling ketergantungan untuk mencapai beberapa tujuan.¹⁸

Organisasi merupakan pengelompokan orang-orang ke dalam aktivitas kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, walaupun pekerjaannya berbeda-beda dan bermacam-macam dengan organisasi dimaksudkan supaya pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan baik.

¹⁵ *Ibid*, Mesiono, hal 39

¹⁶ Irham Fahmi, (2012), *Manajemen Kepemimpinan*, Bandung: Alfabeta, hal 152

¹⁷ Ary H. Gunawan, 2011, *Administrasi Sekolah : Administrasi pendidikan mikro*, Jakarta: Rineka cipta, hal 217

¹⁸ Wibowo (2015), *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers, hal 165

Ada bermacam-macam pendapat ahli mengenai apa yang dimaksud dengan organisasi. Menurut Schein bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Kochler mengatakan organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha sesuatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Wright mengatakan bahwa organisasi adalah suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.

Walaupun ketiga pendapat mengenai organisasi tersebut kelihatannya berbeda-beda tetapi ada 3 hal yang sama-sama dikemukakan yaitu : organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum.¹⁹

Winardi menjelaskan organisasi merupakan sebuah kumpulan orang-orang yang bekerja sama dalam wujud pembagian kerja, guna mencapai suatu tujuan bersama/tertentu.²⁰

Jadi, dapat saya simpulkan bahwa organisasi adalah kegiatan yang dilakukan dua orang atau lebih dalam sebuah organisasi yang sama-sama guna mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.

Organisasi sangat penting dan merupakan hal yang pokok untuk menjalankan sebuah manajemen. Al-Qur'an menjelaskan Kepunyaan-Nya-lah

¹⁹ Arni Muhammad, (2014), *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara, hal, 23-24

²⁰ Khomsahrial Romli, (2011), *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Grafindo, hal 1

perbendaharaan langit dan bumi; Dia melapangkan rezeki bagi siapa yang dikehendaki-Nya dan menyempitkan(nya). Sesungguhnya Dia Maha Mengetahui segala sesuatu.

﴿ شَرَعَ لَكُمْ مِنَ الدِّينِ مَا وَصَّى بِهِ نُوحًا وَالَّذِي أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ
وَمَا وَصَّيْنَا بِهِ إِبْرَاهِيمَ وَمُوسَى وَعِيسَى أَنْ أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا
فِيهِ كَبُرَ عَلَى الْمُشْرِكِينَ مَا تَدْعُوهُمْ إِلَيْهِ اللَّهُ يَجْتَبِي إِلَيْهِ مَنْ
يَشَاءُ وَيَهْدِي إِلَيْهِ مَنْ يُنِيبُ ﴾ (١٣)

Artinya : ''Dia telah mensyari'atkan bagi kamu tentang agama apa yang telah diwasiatkan-Nya kepada Nuh dan apa yang telah Kami wahyukan kepadamu dan apa yang telah Kami wasiatkan kepada Ibrahim, Musa dan Isa yaitu: Tegakkanlah agama dan janganlah kamu berpecah belah tentangnya. Amat berat bagi orang-orang musyrik agama yang kamu seru mereka kepadanya. Allah menarik kepada agama itu orang yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada (agama)-Nya orang yang kembali (kepada-Nya).''(Q.S.Asy-syura: 13)

Ayat di atas menjelaskan bahwa anggota organisasi dilarang keluar dari organisasi dan dilarang memecah belah organisasi. Perkataan dari Sayyidina Ali bin Abi Thalib:

الْحَقُّ بِلَا نِظَامٍ يَغْلِبُهُ الْبَاطِلُ بِالنِّظَامِ

''Kebenaran yang tidak diorganisir dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisir.''

Perkataan ini mengingatkan kita tentang pentingnya berorganisasi dan sebaliknya bahayanya suatu kebenaran yang tidak diorganisir melalui langkah-langkah yang kongkrit dan strategi-strategi yang mantap. Maka tidak ada garansi bagi perkumpulan apa pun yang menggunakan identitas Islam meski

memenangkan pertandingan, persaingan maupun perlawanan jika tidak dilakukan dengan pengorganisasian yang kuat.²¹

c. Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi memiliki peranan strategis dalam memperoleh melalui tindakan anggota organisasi, karena itu sistem komunikasi yang baik menjadi syarat mutlak untuk mencapai tujuan.

Seluruh manajer dan anggota organisasi memerlukan komunikasi dalam hubungan satu sama lain. Dalam hal ini, manajer memerlukan komunikasi seperti halnya para supervisor, sebab dengan komunikasi segala informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan dapat diperoleh atau dikumpulkan.

Dalam buku “fungsi-fungsi eksekutif” oleh Chester Barnard mengusulkan bahwa tanggung jawab utama dari seseorang pemimpin, dalam konteks organisasi harus menjadi penyedia sistem komunikasi. Barnard mendefinisikan sebuah organisasi sebagai “sejenis kerja sama antara orang dengan kesadaran penuh, tanpa paksaan dan penuh arti (tujuannya jelas). Dia melihat keberhasilan atau kegagalan dari organisasi dari keberlangsungan hubungan untuk mendukung fasilitas komunikasi dalam memantapkan dan memelihara proses dari kerja sama agar menjadi efektif dan efisien, organisasi harus menghadapi secara terus-menerus agar berhasil secara individu dan kelompok, sebagaimana jalannya organisasi umumnya untuk mendapatkan dan mencapai tujuannya. Untuk tujuan ini, dia mengajukan bahwa komunikasi adalah pusat untuk mengembangkan dari terjalinnya interaksi antara individu dan kelompok di dalam sebuah organisasi.

²¹Departemen Agama RI, *Op.cit*, hal. 487.

Komunikasi organisasi adalah memindahkan informasi dan pengetahuan kepada anggota organisasi tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Itu artinya komunikasi organisasi diarahkan kepada individu, kelompok dan keseluruhan organisasi. Komunikasi organisasi berarti berlangsung di dalam sebuah organisasi. Tentu saja keberlangsungan komunikasi tersebut di antara para pemimpin, staf, anggota atau pegawai yang ada di didalam organisasi.²²

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Bila organisasi semakin besar dan kompleks maka akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya. Organisasi kecil, yang anggotanya hanya tiga orang, proses komunikasi yang berlangsung relatif sederhana. Tetapi organisasi yang anggotanya seribu orang menjadikan komunikasinya sangat kompleks. Telah diutarakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian adalah informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Yang dimaksud dengan komunikasi dalam organisasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide-ide, di antara para anggota organisasi secara timbal-balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²³

Jadi, yang dapat saya simpulkan komunikasi organisasi adalah pengiriman atau penerimaan pesan dari organisasi kelompok atau penyampain informasi, ide, gagasan para anggota organisasi yang secara efektif dan efisien yaitu para anggota organisasi secara timbal-balik dalam rangka mencapai tujuan bersama-sama.

²²Syafaruddin dkk, (2011), *Pengeolaan Pendidikan*, Medan : Perdana Mulya Sarana, hal 169-170

²³Agus Dharma, (2004), *Manajemen Supervisi*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, hal 66

Menurut Sriussadaporn-Charoenngam, Nongluck dan Fredric M Jabin(dalam Mas'ud, 2004: 74), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu :

1. Bijaksana dan Kesopanan, yaitu berkomunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus
2. Penerimaan Umpan Balik, yaitu penerimaan tanggapan dari pesan atau isi pesan yang disampaikan
3. Berbagi Informasi, yaitu memberikan informasi baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada rekan sekerja maupun pimpinan
4. Memberikan Informasi Tugas, yaitu menyampaikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas
5. Mengurangi Ketidakpastian Tugas, yaitu menyampaikan informasi yang jelas dan lengkap mengenai pelaksanaan tugas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan

Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian (*mutual understanding*). Komunikasi organisasi adalah suatu komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi tertentu. Kalau dalam organisasi dikenal dengan struktur formal dan informal. Komunikasi dalam organisasi juga mencakup penyampaian pesan secara akurat dari satu orang kepada satu orang lainnya atau lebih. Selain faktor-faktor tersebut, struktur, wewenang, desain pekerjaan organisasi, dan lain-lain merupakan faktor-faktor unik yang turut berpengaruh terhadap efektifitas komunikasi, sebagai mana

dinyatakan oleh Simon bahwa “organisasi perlu untuk membantu manusia berkomunikasi”²⁴

d. Pentingnya Komunikasi Organisasi

Tidak ada pendidikan tanpa komunikasi. Pernyataan ini dapat di pahami secara sederhana bahwa semua proses pendidikan hanya mungkin berlangsung dengan adanya proses komunikasi antara pendidik dengan anak didik di dalam penyampaian materi pelajaran, nilai, pesan maupun harapan individu guru dan lembaga pendidikan yang diwakili oleh manajer pendidikan.

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi adalah sebagian besar disebabkan proses komunikasi. Tanpa komunikasi yang efektif, pegawai tidak dapat berbuat serta mengetahui apa yang dibebankan dan ditugaskan kepada mereka, bagaimana seharusnya mereka berbuat terhadap pekerjaan, mereka, dan pemikiran lain tentang harapan atas pekerjaan mereka.

Hal tersebut akan sangat sulit untuk menemukan aspek dari pekerjaan manajer yang tidak melibatkan proses komunikasi. Mungkin saja masalah serius muncul ketika arahan, perintah, dan tugas salah dipahami, atau ketika situasi informal arahan atau kata yang disampaikan oleh pemimpin menyimpang dalam penafsirannya. Setiap situasi ini merupakan gangguan dalam proses komunikasi.

Kelangsungan pelaksanaan program organisasi sangat ditentukan oleh adanya komunikasi yang efektif. Untuk itu pemimpin harus membangun suatu

²⁴ Syukur Kholil, (2011), *Komunikasi Organisasi*, Yogyakarta :Pustaka Belajar, hal

komunikasi sehingga menciptakan keadaan yang kondusif dalam mewujudkan efisiensi pekerjaan dan kepuasan kerja para pegawai.

Dengan demikian, komunikasi tidak terelakkan sebagai suatu fungsi organisasi. Maka, setiap manajer atau pimpinan harus menjadi komunikator yang baik. Di sekolah peran kepala sekolah sangat penting dalam menyampaikan kebijakan, keputusan, aturan, dan harapan terhadap guru dan pegawai sekolah. Begitu pula, guru sangat menentukan keberhasilan penyampaian mata pelajaran dengan komunikasi yang dilakukan di dalam kelas dan diluar kelas kepada murid-murid. Bahkan para pegawai juga memegang peranan penting dalam melakukan pekerjaan melalui komunikasi sesama pegawai untuk bekerjasama.²⁵

e. Macam-macam Komunikasi dalam Organisasi

a. Komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya

Komunikasi (hubungan) antara pimpinan dengan bawahan : masalah komunikasi mengenai segala keputusan yang menyangkut karyawannya, di mana pihak pimpinan perusahaan pada satu pihak menentukan kewenangan atau kebijaksanaan yang menyangkut karyawannya, sedangkan pada pihak lain yaitu para karyawan mempunyai kepentingan sendiri, yang lain dari pada kepentingan pihak lain.

Masalah komunikasi ini sering menimbulkan suatu ketegangan antara dua pihak yang berlainan kepentingannya, sampai menimbulkan apa yang dinamakan perselisihan antara buruh dengan majikan. Masalah ini biasanya diselesaikan oleh pihak ke 3.

²⁵ Deddy Mulyana, (2014), *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, Hal 26

b. Komunikasi individu-individu dalam organisasi

Tiap –tiap hari kegiatan dari organisasi dilakukan melalui hubungan timbal balik antara orang-orang yang melakukan komunikasi satu sama lain. Dalam organisasi itu dibedakan antara dua bentuk komunikasi :

1. Komunikasi yang bersifat lisan (*oral communication*)

Dalam komunikasi ini digunakan komunikasi berhadap-hadapan muka atau komunikasi tatap muka. Hal ini dikecualikan kalau dilakukan komunikasi dengan menggunakan telepon, pidato, dan media komunikasi lain

2. Komunikasi secara tertulis (*written communication*)

Komunikasi secara tertulis merupakan bagian yang penting dalam kegiatan manajemen, karena segala kata-kata , pesan-pesan dari pimpinan dibuat secara tertulis agar bersifat otentik, yang dicatat dalam suatu dokumen yang agar dapat digunakan sebagai pemeriksaan kembali. Oleh karena itu, maka segala kegiatan organisasi, baik yang bersifat laporan, kebijaksanaan, pengaturan, perencanaan, dan sebagainya perlu dokumentasi secara tertulis.²⁶

3. Komunikasi non verbal

Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa badan atau tubuh seperti gerakan tangan, jari, mata, kepala, dan lain-lain. Komunikasi melalui berbagai isyarat atau signal non-verbal. Media yang digunakan ialah ekspresi, gerak isyarat, gerak dan posisi badan yang disebut

²⁶ Husaini Usman, (2013), *Manajemen, Teori, Praaktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*, (Jakarta : Bumi Aksara, hal 470

bahasa badan yang menyatakan sikap dan perasaan seseorang. Misalkan seorang manajer menampakkan wajah yang masam ketika bawahannya mengajukan pendapat, dan bisa jadi bawahan tersebut menafsirkan muka masam itu sebagai penolakan, padahal bisa jadi manajer tersebut lagi sakit gigi.

2. Semangat Kerja Guru

a. pengertian Semangat Guru

Semangat kerja yang ada didalam diri seseorang terkadang menurun dan terkadang meningkat, karena semangat kerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari pekerjaan yang dilakukan, jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu sesuai dengan keinginannya maka semangat kerja akan meningkat, tapi jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu kurang sesuai dengan harapan yang diinginkannya maka semangat kerja seseorang akan menurun.

Guru adalah salah satu profesi pekerjaan yang membutuhkan sebuah kemampuan yang khusus, sehingga tidak semua orang bisa menjadi guru, karena yang harus dihadapi oleh guru adalah manusia yang mempunyai keinginan dan kemampuan yang berbeda-beda, oleh sebab itu dibutuhkan seseorang yang mempunyai sebuah dedikasi yang tinggi atau semangat yang tidak pernah putus untuk menjadikan anak didiknya memiliki kemampuan yang baik dalam memahami pelajaran yang diajarkan dan juga memiliki perilaku yang baik didalam tingkah lakunya setiap hari, jika semua itu dimiliki oleh anak didik maka itulah sebuah keberhasilan yang dimiliki oleh seseorang guru.

Semangat adalah iklim, atau suasana yang setiap saat beradaa dalam perusahaan, sekolah bahkan organisasi. Semangat itu menentukan apakah satu

sama lain suka atau bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan yang sama. Semangat menentukan pula apakah sebuah sekolah akan berhasil dalam pekerjaannya

Alfred R. Latenier mengemukakan pendapat tentang semangat kerja yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja adalah faktor penting untuk keberhasilan proses kerja. Dari pengertian tersebut maka dapat diartikan secara netral, yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya. Sikap kejiwaan dan peranan individu tercermin dengan adanya minat, gairah, dan bekerja lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukan.²⁷

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan berdisiplin untuk mencapai orientasi yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan beraktivitas dalam pekerjaannya.

Semangat kerja adalah sifat, atau kebiasaan adat istiadat atau juga moral pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang, golongan atau bangsa. Jadi, semangat kerja adalah sikap terhadap kerja atau pandangan terhadap kerja sama.

Maka dari itu dengan adanya semangat kerja akan memberikan sikap-sikap positif seperti kegembiraan, kerja sama, ketaatan terhadap kewajiban-kewajiban kerja atau disiplin terhadap peraturan-peraturan sekolah. Semangat kerja yang

²⁷ Amirullah, (2015), *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*, Jakarta : Mitra Wacana Media, hal 199

tinggi sangat penting bagi tercapainya tujuan bersama, dan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh pada efisiensi waktu dan kerja itu sendiri.²⁸

Sebagai contoh semangat kerja yang dilakukan Rasulullah saw yaitu beliau sangat menekankan kepada seluruh umatnya, agar tidak menjadi orang yang pemalas dan orang yang suka meminta-minta. Pekerjaan apapun, walau tampak hina dimata banyak orang, jauh lebih baik dan mulia daripada harta yang ia peroleh dengan meminta-minta. Dalam sebuah riwayat disebutkan;

وَعَنْ حَكِيمِ بْنِ حَزَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ (الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ يَدِ السُّفْلَى، وَابْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غَنَى وَمَنْ يَسْتَغْفِرْ يَغْفِرَ اللَّهُ لَهُ وَمَنْ يَسْتَغْنِ يَغْنَهُ اللَّهُ) مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ، وَالْفَرْقُ لِلْبُخَارِيِّ

Dari Hakim putra Hizam, ra., dari Rasulullah saw., beliau bersabda; “Tangan yang di atas lebih baik dari tangan yang di bawah, dahulukanlah orang yang menjadi tanggunganmu. Dan sebaik-baiknya sedekah itu ialah lebihnya kebutuhan sendiri. Dan barang siapa memelihara kehormatannya, maka Allah akan memeliharanya. Dan barang siapa mencukupkan akan dirinya, maka Allah akan beri kecukupan padanya.” (H.R Bukhari).

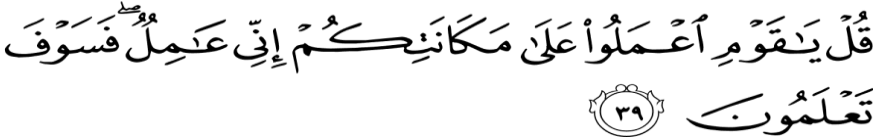
Hadis ini menjelaskan bahwa kita sebagai orang yang tangannya di atas hendaklah lebih dahulu memulai atau mendahulukan pemberiannya kepada keluarga setelah itu barulah kepada yang lain. Di samping itu didalam hadis itu dijelaskan bahwa Allah akan mencukupi seseorang yang menuntut atau bertekad menjadikan dirinya berkecukupan tidak mau meminta belas kasihan orang lain. Ungkapan ini dapat dipahami bahwa sangatlah bijak dan dianjurkan bagi orang kaya atau yang berkecukupan agar memberi kepada yang miskin dengan pemberian yang dapat menjadi modal usahanya untuk dia dapat menjadi orang

²⁸Kaswan, (2015), *Sikap Kerja : dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*, Bandung : Alfabeta, hal 22

yang mempunyai usaha sehingga pada saatnya nanti ia tidak lagi menjadi orang yang meminta-minta (mengharap belas kasihan orang).²⁹

b. Pentingnya Semangat Kerja

Dalam konsep manajemen islam menjelaskan bahwa betapa pentingnya semangat kerja. Firman allah tentang semangat kerja terdapat dalam Qs. Az-zumar ayat 39 yang berbunyi :



Artinya : Katakanlah: “ Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.

Ayat ini menjelaskan perintah (amar) dan karenanya mempunyai nilai hukum “wajib” untuk dilaksanakan bagi setiap muslim untuk bekerja sesuai dengan keterampilan atau kesanggupan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Siapapun mereka secara pasif berdiam diri tidak mau berusaha untuk bekerja hanya menyusahkan orang lain.³⁰

Ciri-ciri yang mempunyai dan menghayati semangat kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja merupakan ibadah.

²⁹Sudirman Tebba, (2003), *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf*. Bandung, Pustaka Nusantara Publishing, hal. 1.

³⁰Al-hafizh Ibnu Hajar Al-Asqolani, terj. Drs. Moh. Macfuddin Aladip, (2012) “*Bulughul Marom*”, Semarang: Toha Putra, hal. 300.

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan, yaitu :

- a. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat serta dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas
- b. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka akan semakin besar angka kerusakan.
- c. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja.
- b. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut. Maka dapat disimpulkan dari beberapa faktor bahwa

semangat kerja itu sangat penting guna meningkatkan produktifitas kerja karyawan dalam sebuah organisasi.³¹

c. Peningkatan Semangat Kerja

Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena di satu sisi semangat kerja bagaikan bahan bakar yang menggerakkan organisasi, tetapi di sisi lain, semangat kerja bisa menjadi bahan bakar yang mengobarkan api ketidakpuasan pegawai, kinerja buruk, dan kemangkiran. Dengan semangat kerja yang rendah, akan mendatangkan biaya kerugian yang tinggi, seperti menurunnya kualitas kerja, anjloknya kinerja, meningkatkan kemangkiran, menurunkan kepuasan kerja, menyebabkan tingginya keluar-masuk pegawai, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas.

Berbagai cara bisa dilakukan untuk menumbuhkan, memelihara dan meningkatkan semangat kerja pegawai, yaitu :

1. **Imbalan** : sediakan sistem penilaian formal, adil, dan akurat dan sistem penghargaan, beri perhatian kepada perbedaan shift dan uang lembur.
2. **Tunjangan** : sediakan tunjangan, seperti liburan ditanggung perusahaan, cuti sakit, rencana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi jiwa, dan lain-lain.
3. **Komunikasi** : beri kesempatan kepada pegawai untuk mengekspresikan pendapat dan keprihatinannya dengan membetuk komitmen.

³¹ Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju, hal 425

4. **Penghargaan** : pastikan pedoman untuk perilaku staf atau pegawai masuk di akal dan sesuai. Partisipasi staf atau pegawai dalam memformulasikan aturan di tempat pekerjaan.
5. **Kondisi, fasilitas, dan pelayanan** : sediakan pegawai dengan kondisi kerja yang bersih, aman dan beban kerja yang masuk di akal.
6. **Proses interpersonal dan kelompok** : hubungan yang baik adalah salah satu syarat yang dibutuhkan untuk memelihara dan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam organisasi.
7. **Fungsi dan kebijakan personalia** : sediakan program orientasi dan sosialisasi awal untuk membantu pegawai merasa diterima dan dihargai oleh organisasi.
8. **Menyediakan program bantuan pegawai dan kesehatan** : program bantuan karyawan merupakan program yang dirancang untuk membantu karyawan menangani masalah-masalah fisik, mental, emosional, yang menurunkan kinerja. Sedangkan program kesehatan adalah upaya-upaya preventif yang dirancang untuk membantu karyawan mengenali resiko gangguan kesehatan.
9. **Berfokus pada aspek positif** : berfokus pada hal-hal yang positif, berarti perusahaan atau organisasi lebih menekankan kekuatan atau kelebihan pegawai, penghargaan dari pada hukuman, vitalitas dan pertumbuhan.³²

³²*Ibid*, Kaswan, (2015), hal 24-25

d. Aspek-aspek semangat kerja

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja. Menurut Mayer seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok. Menurut Mayer ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu :

1. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat.

Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

2. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya keempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ijin ketika menderita sakit.

3. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang di berikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal inilah yang meningkatkan kualitas bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga itu menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang pening.

4. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antara karyawan, dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri.

B. Kerangka Fikir

Disadari ataupun tidak dalam kesehariannya manusia telah melakukan komunikasi, baik komunikasi dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain. Dengan kata lain, bahwa komunikasi sudah seperti halnya manusia membutuhkan oksigen untuk bernafas. Karena komunikasi adalah hal yang sudah biasa dilakukan, kebanyakan dari kita menyadari bahwa kita telah melakukan kesalahan-kesalahan dalam berkomunikasi. Untuk itu diperlukannya sebuah komunikasi yang mampu membangun kerjasama antara satu dengan yang lainnya, yakni dengan berkomunikasi efektif sehingga antara individu satu dengan yang lainnya akan saling memahami, saling mengisi dan saling memberi.

Dengan demikian potensi dari masing-masing individu akan semakin berkembang. Dalam organisasi (sekolah), organisasi adalah hubungan antara dua orang atau lebih dalam satu kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan kata lain organisasi adalah satu kesatuan yang memiliki unit-unit kerja sebagai pendukungnya. Setiap bagian dari unit-unit tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing yakni meningkatkan kualitas organisasi. Untuk menyatukan unit-unit kerja tersebut diperlukan adanya sebuah komunikasi, dimana komunikasi adalah penyampaian pesan dari satu orang ke orang lain. Agar pesan itu diterima dengan baik, maka dalam berkomunikasi pula harus baik pula, organisasi yang berfungsi baik, ditandai oleh adanya kerja sama saling berkait, saling membutuhkan dan harmonis dari berbagai komponen.

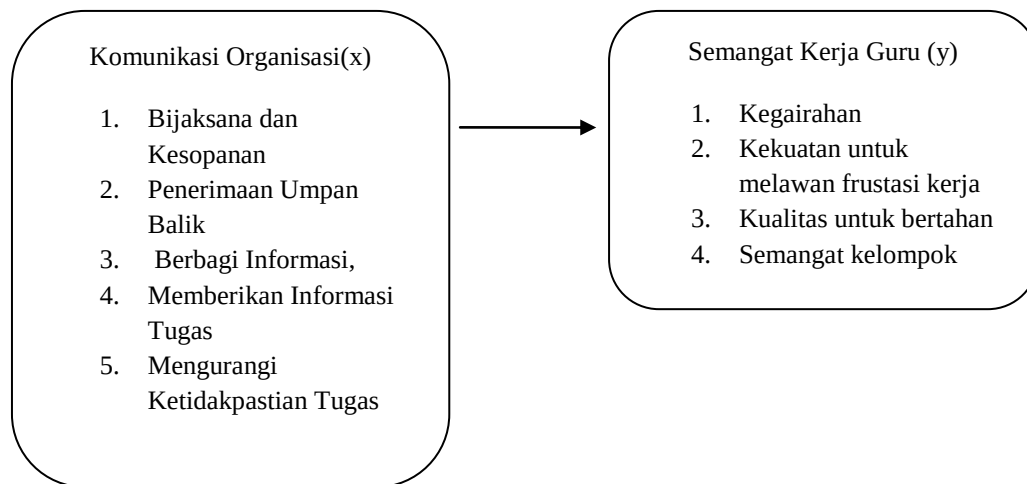
Guru adalah bagian dari unit kerja organisasi sekolah. Untuk itu keberadaan seorang guru dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga terlihat prestasi pekerjaannya, yaitu usaha penerapan gagasan ide, konsep dengan efektif dan efisien dalam proses belajar mengajar mencapai tujuan pendidikan.

Guru juga salah satu komponen dalam pendidikan, mempunyai peranan penting dalam membina dan mengembangkan kepribadian siswa melalui upaya proses belajar mengajar. Upaya yang dilakukan tidak memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh semangat kerja yang tinggi. Karena bagaimanapun tingginya kemampuan guru, lengkapnya sarana prasarana yang tersedia dalam lembaga pendidikan, jika tidak didukung oleh semangat kerja yang baik tidak akan memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan pada kajian teori dan penjelasan di atas, kerangka berpikir penelitian dapat disajikan sebagai berikut: Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir Penelitian “Hubungan antara komunikasi Organisasi

dengan Semangat Kerja Guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec.Labuhan Deli Kota Medan.

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian



C. Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan telaah pustaka yang dilakukan, berikut ini dikemukakan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan penelitian yang akan dilakukan :

Nur Rizky Arifiani (2014) meneliti tentang hubungan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pegawai, yaitu berdasarkan hasil perhitungan *person product moment (r)* diketahui thitung (hasil perhitungan) lebih kecil dari ttabel yaitu $2.796 > 1.325$. Yang menunjukkan adanya hubungan (H_0 diterima dan H_a ditolak). Jadi dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pegawai maka tingkat semangat kerja yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi di dalam kantor maka tingkat semangat kerja nya juga akan rendah.

Dari hasil penelitian 20 responden yaitu seluruh pegawai pada kantor kelurahan pasar pagi kota samarinda, berdasarkan hasil hipotesis (Uji t) diketahui nilai T hitung 2.796 lebih besar dari nilai T tabel yaitu 1.325 pada tingkat $\alpha = 0,5$ untuk tes dua sisi.³³

Emil Thoib Harahap (2016) meneliti tentang Hubungan Antara Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan Irahwa Komunikasi Organisasi di MTs Yayasan Perguruan IRA berdasarkan hasil uji kecenderungan berada pada rata-rata 72%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang.

Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 70%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi di MTs Yayasan Perguruan IRA dengan Kinerja Guru sebesar 0.484 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis regresi Komunikasi Organisasi memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA, dengan kontribusi kerja guru sebesar 23.43 % dan sebesar 75,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.³⁴

Dewi Sartika Handayani 2014, meneliti tentang hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor badan kesatuan bangsa dan politik kota samarinda, Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis pada bab IV

³³Nur rizki arifiani, (2014), *Hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai pada kantor kelurahan pasar pagi kota samarinda*, ISSN 0000-0000, *ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id*, hal 218

mengenai hubungan komunikasi organisasi pegawai terhadap kepuasan kerja yaitu berdasarkan hasil perhitungan pearson product moment (r) diketahui t hitung (hasil perhitungan) lebih kecil dari t tabel yaitu $2,578 \geq 0,6791$. Yang menunjukkan adanya hubungan (H_0 ditolak dan H_a diterima). Jadi dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang dilakukan pegawai dalam lingkup internal dan eksternal maka tingkat kepuasan kerja yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik. Sebaiknya pegawai yang kurang memiliki kemampuan berkomunikasi di kantor maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan rendah.³⁵

D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.³⁶

H_a : Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Komunikasi Organisasi dengan Semangat Kerja Guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan

H_0 : Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara Komunikasi Organisasi dengan Semangat Kerja Guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan.

³⁵Dewi Sartika Handayani, (2014), tentang hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor badan kesatuan bangsa dan politik kota samarinda, *eJournal Ilmu Komunikasi*, 2 (4), 2014 : 41-52 ISSN 0000-0000, ejournal.ilkom.fisip-unmul.org, hal 50

³⁶emmy Rumengan, (2013), *Metodologi Penelitian*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 102.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan

Sejarah berdirinya sekolah menengah kejuruan (SMK) ini yang diasuh oleh Organisasi Persatuan Amal Bakti (PAB) Sumatera Utara, yaitu organisasi Pendidikan, Sosial dan Dakwah yang berkedudukan di Medan, dimana organisasi PAB (data Januari 2014) mengasuh: TK/MDA = 3 unit sekolah, SD = 32 sekolah, SMO = 18 sekolah, MTs = 5 sekolah, SMA = 8 sekolah, SMK = 13 sekolah dan Aliyah = 3 sekolah, dengan diasuh 1555 guru dengan total siswa 20033 orang, yang tersebar di kabupaten Deli Serdang, Langkat Kota Medan.

SMK Swasta PAB 2 Helvetia oleh Organisasi PAB Sumatera Utara di beri no urut 2, yang sebelumnya bernama Sekolah Menengah Ekonomi Atas (SMEA) PAB 1 Helvetia berdiri sejak 17 Juli 1984, dengan surat izin pendirian oleh kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Utara nomor : 082 / I. 05 / A.85 tanggal 1 Mei 1985.

Berdirinya SMEA – PAB 1 Helvetia (sekarang SMK – PAB 2 Helveti) adalah sebagai pengganti sekolah Pendidikan Guru (SPG) – PAB 1 Helvetia yang berdiri sejak tahun 1966 di Helvetia, dimana atas kebijaksanaan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia mulai tahun 1984 untuk standar guru Sekolah Dasar (SD) harus dari tamatan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) atau tamatan A-IV, tidak lagi diperkenalkan dari taman SPG.

Maka secara tertahap lembaga pendidikan guru (SPG) tidak boleh menerima siswa baru kelas I dan hanya menanamkan kelas-kelas lama, yang ada pada akhirnya Sekolah Pendidikan Guru secara alami tidak ada lagi.

Untuk penggantinya guna kelanjutan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana yang dikelola organisasi pendidikan swasta, oleh departemen pendidikan dan Kebudayaan republik indonesia kepada organisasi pendidikan swasta yang mengasuh sekolah pendidikan guru diberi prioritas untuk membuka lembaga pendidikan baru tingkat sekolah lanjut atas yang sederajat.

Atas dasar tersebut maka Organisasi Persatuan Amal Bakti (PAB) Sumatera Utara, mulai tahun pelajaran 1984/1985 sebagai pengganti SPG dibukalah SMEA (Sekolah Menengah Ekonomi Atas), yang oleh Organisasi diberi no,or urut 1 yaitu SMEA – PAB 1 Helvetia, dengan Jurusan Akuntansi dan Tata Usaha. Dan waktu penelitian dilaksanakan pada mei-juni 2018

2. Profil Sekolah

PROFIL SEKOLAH		
1	Nama Sekolah	SMK PAB 2 Helvetia
2	Alamat Sekolah	Jl. Veteran Psr. IV Helvetia Telp. 061. 864. 2720 Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang Email: smkpab2helvetia@rocketmail.com

3	Pengasuhan Sekolah - Organisasi - Alamat - Pengurus (2013-2018)	PERKUMPULAN AMAL BAKTI (PAB) Sumatera Utara Jl. KI. Yos Sudarso No: 19 A Telp. (061). 661. 9059 Medan Ketua Umum: Rosman S. Marno Sekretaris: Muhadik, S. Pd, M. Pd Bendahara: Dra. Hj. Roslaini
4	Tahun Berdiri Sekolah	17 Juli 1984
5	Izin Pendirian - Organisasi	a) PB. Persatuan Amal Bakti (PAB) Sumatera Utara No: PB / KPTS – 07 / PAB /1984 Tgl: 17 Juli 1984 b) Kantor Wilayah Separtemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Utara Nomor: 082/ . Q5 / A.85 tanggal 1 Mei 1985
6	Nomor Indentitas Sekolah	NSS: 344070102005 NDS: 5307012301 NIS: 400380 NPSN: 10214052
7	Izin Oprasional - Sekolah	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang No: 421 / 1322 /

	Kompetensi Keahlian	PDM / 2016 Tgl: 16 Februari 2016 a. Akuntansi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang No: 421 / 1323 / PDM /2016 Tgl: 16 Februari 2016 b. Administrasi Perkantoran Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang No: 421 / 1327 / PDM /2016 Tgl: 16 Februari 2016 c. Rekayasa Perangkat Lunak Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang No: 421 / 1328 / PDM /2016 Tgl: 16 Februari 2016
8	Kurikulum	Sejak tahun Pelajaran 2013 / 2014 SMK Swasta PAB 2 Helvetia ditetapkan sebagai sekolah pelaksana kurikulum 2013 SMK
9	SK Akreditasi	SK Penetapan No. 647/BAP-SM/PROVSU/LL/2015
10	Luas Tanah / Tapak Sekolah	- Luas Bangunan : 3.927 m² - Luas Halaman : 3.065 m² - Luas Lapangan Olahraga : 1.317 m² - Luas Seluruhnya : 8.309 m²

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah atau objek penelitiannya. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur dan diamati.³⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK PAB 2 Helvetia yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Dalam penetapan pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan, yaitu sampel itu representif (mewakili) terhadap populasinya. Setidaknya dalam pengambilan sampel sedikitnya ada tiga yang melandasinya, yaitu: keterbatasan waktu, tenaga dan biaya.³⁸

Arikunto berpendapat bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.³⁹

Dalam hal ini peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu 40 guru maka penelitian ini disebut penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini

³⁷Syahrum Salim. (2012). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cipta Pustaka., h. 113

³⁸Sugiyono.2015.*Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta., h. 1

³⁹Suharsimi Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta., h.131

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan dipakai dalam suatu penelitian memiliki arti yang sangat penting dalam melaksanakan penelitian yang mana dengan adanya metode penelitian maka akan mempermudah dalam melaksanakan secara keseluruhan. Adapun metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan perhitungan data-data yang didapati dari persebaran instrumen-instrumen yang digunakan. Peneliti metode kuantitatif karena peneliti berusaha untuk menguji teori variabel dengan mengaitkan hubungan antara variabel “X” dengan variabel “Y”.

D. Definisi operasional

1. Komunikasi Organisasi (x)

Komunikasi organisasi adalah memindahkan informasi dan pengetahuan kepada anggota organisasi tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Itu artinya komunikasi organisasi diarahkan kepada individu, kelompok dan keseluruhan organisasi. Indikator komunikasi organisasi terdiri dari (1) Bijaksana dan Kesopanan (2) Penerimaan Umpan Balik (3) Berbagi Informasi, (4) Memberikan Informasi Tugas (5) Mengurangi Ketidakpastian Tugas

2. Semangat Kerja Guru (y)

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan berdisiplin untuk mencapai orientasi yang maksimal. Indikator semangat kerja terdiri dari: (1) Kegairahan, (2) kekuatan untuk melawan frustrasi kerja, (3) kualitas untuk bertahan, (4) Semangat kelompok.

E. Instrumen pengumpulan data

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data kedua variabel penelitian yang dilakukan di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan adalah anket model skala *likert* dengan empat alternatif jawaban yaitu : Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sesuai dengan model skala *likert* tersebut, maka untuk jawaban setiap butir pertanyaan akan diberikan skor SS=4, S=3, TS=2, TST=1.

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrument. Adapaun kisi-kisi instrument/angket penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrument Penelitian Komunikasi Organisasi

Varia Ble	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Komunikasi Organisasi (X)	1. Bijaksana dan Kesopanan	1,2,3,4,5,6,7	7
	2. Penerimaan Umpan Balik	8,9,10,11,12	5
	3. Berbagi Informasi,	13,14,15,16,17,18	6
	4. Memberikan Informasi Tugas		
	5. Mengurangi Ketidakpastian Tugas	19,20,21,22,23	5
		24,25,26,27,28,29,30	7
Jumlah			30

Variabel Komunikasi Organisasi (X) di atas menjadi bahan-bahan pertanyaan yang akan dijadikan peneliti untuk menyusun instrumen, sebagai variabel terikat.

Tabel 3. 2Kisi-Kisi Instrumen/Angket Semangat Kerja Guru

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Semangat Kerja Guru (Y)	1. Kegairahan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	13
	2. Kekuatan melawan Frustasi	14,15,16	3
	3. Kualitas untuk bertahan	17,18	2
	4. Semangat Kelompok	19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	12
	Jumlah		30

Variabel Semangat kerja guru diatas menjadi bahan-bahan pertanyaan yang akan dijadikan peneliti untuk menyusun instrument, sebagai variabel bebas.

Sebelum menggunakan instrumen terlebih dahulu akan dilakukan uji coba instrumen untuk mendapatkan instrumen yang sahih dan handal (valid dan reliabel). Uji coba instrumen untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang

berbeda (keterhandalan). Uji coba instrumen juga sekaligus untuk melihat sejauh sampai sejauh mana responden dapat memahami butir-butir pernyataan. Prosedur pelaksanaan uji coba instrumen yaitu: memahami butir-butir pernyataan pelaksanaan uji coba dan analisis instrumen.

1. Validitas

Uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan dengan rumus *Korelasi Product Moment* dengan taraf signifikansi 5%. Adapun dipergunakan sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi Product Moment antara X dan Y

$\sum X$: Jumlah skor X

$\sum Y$: Jumlah skor Y

$\sum XY$: Jumlah perkalian X dan Y

n : Jumlah subjek penelitian

Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir adalah pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Artinya butir dinyatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjaring data penelitian.

Dalam penelitian ini, uji validitas komunikasi organisasi dan semangat kerja guru menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan bantuan program *Statistic Product and Service Solution (SPSS)* versi 20,0 *For Windows*.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dan dikelola dengan menggunakan SPSS versi 20 untuk variabel X Persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia terangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X

No	Butir Instrumen	Rhitung	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0,716	0,312	Valid
2	Butir2	0,664	0,312	Valid
3	Butir3	0,810	0,312	Valid
4	Butir4	0,621	0,312	Valid
5	Butir5	0,717	0,312	Valid
6	Butir6	0,564	0,312	Valid
7	Butir7	0,548	0,312	Valid
8	Butir8	0,574	0,312	Valid
9	Butir9	0,702	0,312	Valid
10	Butir10	0,740	0,312	Valid
11	Butir11	0,474	0,312	Valid
12	Butir12	0,681	0,312	Valid
13	Butir13	0,800	0,312	Valid
14	Butir14	0,826	0,312	Valid
15	Butir15	0,662	0,312	Valid

16	Butir16	0,750	0,312	Valid
17	Butir17	0, 837	0,312	Valid
18	Butir18	0, 538	0,312	Valid
19	Butir19	0, 709	0,312	Valid
20	Butir20	0, 729	0,312	Valid
21	Butir21	0, 792	0,312	Valid
22	Butir22	0, 506	0,312	Valid
23	Butir23	0, 785	0,312	Valid
24	Butir 24	0, 741	0, 312	Valid
25	Butir 25	0, 684	0, 312	Valid
26	Butir 26	0, 720	0, 312	Valid
27	Butir 27	0, 736	0, 312	Valid
28	Butir 28	0, 669	0, 312	Valid
29	Butir 29	0, 802	0,312	Valid
30	Butir 30	0, 684	0, 312	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel X komunikasi organisasi dengan semangat kerja guru terdapat keseluruhan butir instrumen atau sebanyak 30 butir instrument valid yakni 1,2,3 dan seterusnya. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan $dk(\text{derajat kebebasan}) = N - 2$, dengan begitu $dk = 40 - 2 = 38$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel *r product moment* diperoleh $r_{tabel} = 0.312$.

Dengan demikian berdasarkan tabel tiga tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X Komunikasi organisasi diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel X Komunikasi organisasi dalam penelitian selanjutnya sebanyak 30 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y Semangat kerja Guru, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table empat sebagai berikut:

Tabel 3.4: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y

No	Butir Instrumen	Rhitung	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0,642	0,312	Valid
2	Butir2	0,671	0,312	Valid
3	Butir3	0,791	0,312	Valid
4	Butir4	0,608	0,312	Valid
5	Butir5	0,727	0,312	Valid
6	Butir6	0,550	0,312	Valid
7	Butir7	0,559	0,312	Valid
8	Butir8	0,581	0,312	Valid
9	Butir9	0,665	0,312	Valid
10	Butir10	0,736	0,312	Valid
11	Butir11	0,467	0,312	Valid
12	Butir12	0,604	0,312	Valid
13	Butir13	0,799	0,312	Valid
14	Butir14	0,800	0,312	Valid

15	Butir15	0,691	0,312	Valid
16	Butir16	0,735	0,312	Valid
17	Butir17	0,828	0,312	Valid
18	Butir18	0,454	0,312	Valid
19	Butir19	0,682	0,312	Valid
20	Butir20	0,671	0,312	Valid
21	Butir21	0,683	0,312	Valid
22	Butir22	0,421	0,312	Valid
23	Butir23	0,789	0,312	Valid
24	Butir24	0,714	0,312	Valid
25	Butir25	0,693	0,312	Valid
26	Butir26	0,719	0,312	Valid
27	Butir27	0,725	0,312	Valid
28	Butir28	0,678	0,312	Valid
29	Butir29	0,786	0,312	Valid
30	Butir30	0,669	0,312	Valid

Berdasarkan rangkuman uji validitas instrument variabel Y Semangat kerja guru diatas menunjukkan keseluruhan atau sebanyak 30 instrumen dinyatakan valid. Jadi, instrumen yang digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah sebanyak 30 butir

2. Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliable apabila instrumen tersebut konsisten dalam hasil ukurannya sehingga dapat dipercaya. Instrumen yang reliable tidak bersifat

tendensius yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas instrument ini dengan menggunakan rumus koefisien alpha cronbach sebagai berikut.⁴⁰

$$\text{Rumus} = r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$$S_t^2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \mu)^2$$

Dimana :

R_h = Reabilitas Instrumen

S_b^2 = Jumlah Varians Butir

S_t^2 = Varians total

K = Banyaknya butir soal

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut :

0,800 - 1,000 : Sangat tinggi

0,600 – 0,800 : Tinggi

0,400 – 0,600 : Cukup

0,200 – 0,400 : Rendah

0,000 - 0,200 : Sangat Rendah

Dalam penelitian ini reliabilitas dihitung menggunakan formula Alpha Cronbach dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for Windows*.

⁴⁰. Husaini Usman dan Purnomo Satiady Akbar, *Pengantar Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara. 2012., h. 291

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dalam penelitian yang dilakukan, maka teknik yang dilakukan peneliti adalah teknik angket yang mana teknik angket ini adalah serangkaian pertanyaan penulis yang nantinya akan disebabkan kepada responden yaitu guru yang ada di SMK PAB 2 Helvetia Kec.Labuhan Deli Kota Medan untuk mendapatkan data informasi mengenai komunikasi organisasi yang diterapkan disekolah tersebut serta hubungannya dengan semangat kerja guru.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis.

1. Uji Deskripsi Data

Terlebih dahulu, data yang diperoleh harus dicari nilai rata-rata hitung (mean), nilai tengah (median), nilai yang sering muncul (modus), dan simpangan baku atau standar deviasi.⁴¹ Dalam penelitian ini uji deskripsi data menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for Windows*.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang didistribusikan normal atau sebaliknya. Jadi ,apabila data yang dikumpulkan memilki distribusi yang normal maka langkah analisis statistic untuk di uji hipotesis dapat dilakukan.

⁴¹Indra Jaya dan Ardat.2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis., h. 83

Untuk uji normalitas digunakan uji lilliefors, indra jaya menyatakan langkah-langkah pengujian normalitas dengan menggunakan uji lilliefors adalah sebagai berikut :

- 1) Pengamatan $X_1 X_2 \dots X_n$ dijadikan bilangan baku $Z_1 Z_2 \dots Z_n$ dengan menggunakan rumus $Z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$ ($\bar{x}$ dan s merupakan rata-rata dan simpangan baku sample)
- 2) Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F (Z - Z_1)$
- 3) Selanjutnya Dihitung Proporsi $Z_1 Z_2 Z_n$ yang lebih kecil atau sama dengan Z_1 jika proporsi ini dinyatakan oleh $S (Z)$, maka $S (Z) = \text{banyaknya} \frac{z_1 z_2 \dots z_n \text{ yang } \leq Z_1}{n}$
- 4) Hitunglah Selisih $F (Z_1) - S (Z)$ kemudian tentukan harga mutlaknya.
- 5) Mengambil harga paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebutlah harga terbesar ini L_o .
- 6) Diambil harga Mutlak terbesar (L_o) untuk menerima atau menolak hipotesis, lalu dibandingkan L_o dengan nilai kritis yang diambil dari daftar untuk taraf signifikan 0,5 % dengan criteria :

Jika $L_o < L_{\text{table}}$ sampel Distribusi Normal.

Jika $L_o > L_{\text{table}}$ sampel Tidak Distribusikan Normal

3. Uji Linieritas

Uji Linearitas data dilakukan untuk menyakinkan apakah regresi yang didapat ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan mengenai hubungan antara variable yang di analisa dengan taraf kepercayaan 95%. Uji linieritas dan

keberartian arah koefisien regresi dilakukan melalui persamaan, sudjana mengatakan langkah-langkah melaksanakan uji linieritas sebagai berikut.⁴²

$$\hat{Y} = a + bXi$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum x^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(\sum Y)(\sum x^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah Subjek penelitian

X = Skor Variable Regresi

a = Konstanta

b = Koefisien Arah Regresi

$\sum X$ = Jumlah Skor Variable bebas

$\sum Y$ = Jumlah Skor Variabel Terikat

$\sum XY$ = Jumlah Hasil Perkalian anatar variable bebas dan variable terikat

Dalam penelitian ini uji Linieritas data menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for Windows*.

4. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas varians dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan varian terbesar dengan varian terkecil dengan cara membandingkan dua buah varian dari variabel penelitian, dengan menggunakan rumus homogenitas perbandingan varians sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{Variansterbesar}{Variansterkecil}$$

⁴²Sudjana. (2005). *Metode Penelitian Statistik*. Bandung : Tarsito, h. 330

Nilai F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang diambil dari tabel distribusi F dengan dk penyebut = $n - 1$ dan dk pembilang = $n - 1$. Dimana n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terbesar, sedangkan n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terkecil. Dengan kriteria H_0 ditolak (tidak homogen) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 diterima (homogen) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dalam penelitian ini uji Homogenitas data menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for Windows*.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi sederhana yang dicari meliputi persamaan regresi sederhana variabel komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap kinerja guru.

a. Regresi Linier Sederhana

Jika terdapat data dari dua variabel penelitian yang sudah diketahui yang mana variabel bebas X (independen) dan variabel terikat Y (dependen), lalu akan dihitung atau dicari nilai-nilai Y yang lain berdasarkan nilai X yang diketahui, langkah penyelesaiannya dijelaskan dibawah ini. Untuk memudahkan, data contoh telah disediakan.⁴³

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

Y = variabel y

⁴³Husein Umar, (2011), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers. Hal. 114.

a = Konstansa

b = Koefisien x

x = variabel x

Perhitungan persamaan regresi linier sederhana

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Kedua model regresi value $< 0,05$, yang berarti bahwa kedua model regresi tersebut signifikan. tersebut diuji kebermaknaannya menggunakan uji t. Apabila diperoleh p value $< 0,05$, yang berarti bahwa kedua model regresi tersebut signifikan.

1. Uji Signifikasi Korelasi/ Uji t

Sudjana menyatakan bahwa untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak maka dilakukan dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t = harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t tabel (tabel t)

r^2 = koefisien

n = jumlah responden

Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka korelasi signifikan

Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka korelasi tidak signifikan

Adapun hipotesis statistik adalah:

$$H_o : \rho \leq 0$$

$$H_a : \rho > 0$$

Kriteria pengujian :

H_0 diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien korelasi tidak signifikan.

H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien korelasi signifikan.

2. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

$$KD = r(xy)^2$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

$r(xy)^2$ = koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

H. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel komunikasi organisasi (X) dan Semangat kerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

Tabel 4.1 : Statistik Dasar

Statistics			
		Komunikasio rganisasi	Semangatkerj a guru
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		100,28	99,28
Std. Error of Mean		2,721	2,550
Median		104,00	99,00
Mode		114	82 ^a
Std. Deviation		17,211	16,126
Variance		296,204	260,051
Range		52	58
Minimum		73	72
Maximum		125	130
Sum		4011	3971

1. Analisa Deskriptif

a. Deskripsi Data Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel komunikasi organisasi dari data yang diperoleh skor terendah adalah 73 dan yang tertinggi adalah 125. Rata-rata 100,28, simpangan baku 17,211, median 104,00, dan modus 114. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel komunikasi organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

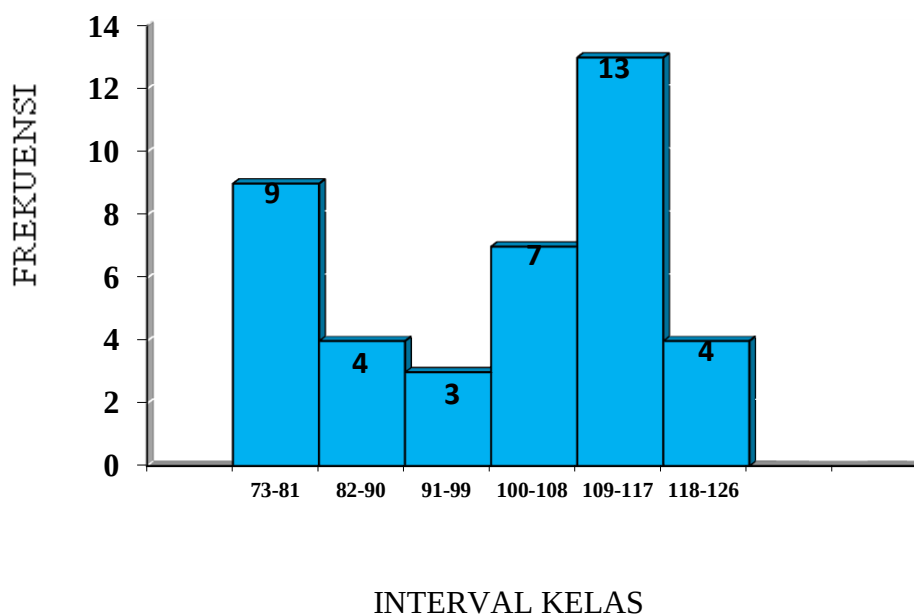
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Organisasi

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	73 - 81	9	22,5%
2	82 - 90	4	10%
3	91 - 99	3	7,5%
4	100 - 108	7	17,5%
5	109 - 117	13	32,5%
6	118 - 126	4	10%
Jumlah		40	100%

Tabel 4.2 di atas menunjukkan sebaran skor komunikasi organisasi sebanyak 16 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas, 7 orang (17,5%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 17 orang (42,5%) di atas rata-rata. Berdasarkan

data di atas maka komunikasi organisasi umumnya berada di bawah rata-rata.

Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1: Histogram Komunikasi Organisasi

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Komunikasi Organisasi terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable komunikasi organisasi condong kekanan.

b. Deskripsi Data Variabel Semangat Kerja Guru (Y)

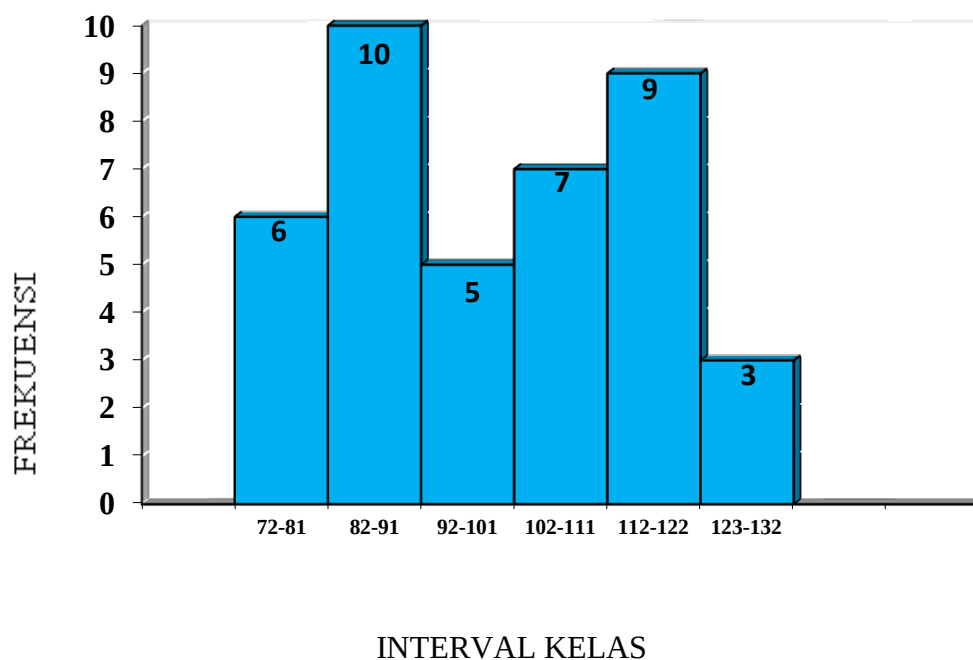
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel semangat kerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 72 dan yang tertinggi adalah 130. Rata-rata 99,28, simpangan baku 16,126, median 99,00, dan modus 82. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan

hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable semangat kerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Semangat Kerja guru

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	72 – 81	6	15 %
2	82– 91	10	25 %
3	92 – 101	5	12,5 %
4	102 – 111	7	17,5 %
5	112 -122	9	22,5 %
6	123–132	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor semangat kerja guru sebanyak 16 orang (40 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 5 orang (12,5%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 19 orang (47,5 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka efektivitas Kerja Guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4 berikut :



Gambar 4.2: Histogram SemangatKerja Guru

Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan variable semangat kerja guru terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable semangat kerja guru condong ke kanan.

I. Uji Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Komunikasi Organisasi(X)	0,897	0,422	Normal
Semangat Kerja Guru(Y)	0,743	0,640	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0,897 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,743. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signifikansi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut yakni variabel X dan Y. Dengan pengajuan hipotesis Sig.Linearity lebih kecil dari Sig. 0.05 maka mempunyai hubungan yang linear. Berdasarkan hasil pengujian linieritas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Linearitas

Anova Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	244.952	10	24.495	1.744	.143
		Linearity	155.547	1	155.547	11.072	.004
		Deviation from Linearity	89.405	9	9.934	.707	.696
	Within Groups		266.914	19	14.048		
	Total		511.867	29			

Dari tabel diatas, maka Sig.Linearity sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga variabel X dan variabel Y memiliki model regresi linieritas

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 : data populasi homogen
- 2) H_1 : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai chi kuadrat hitung $<$ chi kuadrat tabel
- 2) Terima H_1 : Jika nilai chi kuadrat hitung $>$ chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman table 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Komunikasi Organisasi (X) Terhadap Semangat Kerja Guru (Y)

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Komunikasi Organisasi(X)	0,994	15,4	Homogen
Semangat Kerja Guru(Y)	1,000	18,5	Homogen

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Komunikasi Organisasi (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 0,994 sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 26$ diperoleh besaran 15,4. Dengan demikian H_0 untuk variabel Komunikasi Organisasi (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Semangat Kerja Guru diperoleh besaran chi kuadrat hitung 1,000 sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 30$ diperoleh besaran 18,5. Dengan demikian H_0 untuk variabel Semangat Kerja Guru dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

J. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis : Komunikasi Organisasi Berhubungan Secara signifikan Terhadap Semangat Kerja Guru

Untuk menguji hipotesis pertama yakni Komunikasi Organisasi berhubungan terhadap semangat kerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7 : Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Komunikasi Organisasi (X) dengan Semangat Kerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.304	.279	3.567

a. Predictors: (Constant), X

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Komunikasi Organisasi (X) terhadap Semangat Kerja Guru (Y) sebesar 0,551 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,304 yang memberikan makna bahwa Komunikasi Organisasi (X) memberikan sumbangan sebesar $0,304 \times 100 \% = 30,4\%$ terhadap Semangat Kerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Komunikasi Organisasi dan Semangat Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8**Hasil Uji T Komunikasi Organisasi (X) Dengan Semangat Kerja Guru (Y)****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.794	16.585		1.857	.074
X	.634	.181	.551	3.496	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas bahwa dapat di lihat melalui uji t di atas yang telah dilakukan ternyata di peroleh $t_{hitung}=3,496$ sedangkan nilai $t_{table}=2,024$.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi terhadap Semangat kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 30,794X + 0,634$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien Komunikasi Organisasi besar 0,634 yang berarti jika Komunikasi Organisasi (X) meningkat satu poin maka Semangat kerja guru (Y) meningkat sebesar 0,634. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi terhadap Semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

K. Pembahasan

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor komunikasi organisasi sebanyak 16 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas, 7 orang (17,5%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 17 orang (42,5%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor komunikasi organisasi umumnya berada di bawah rata-rata.

Sedangkan sebaran skor semangat kerja guru sebanyak 16 orang (40 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 5 orang (12,5%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 19 orang (47,5 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka semangat kerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris.

Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara Komunikasi Organisasi (X) dengan Semangat Kerja Guru (Y) sebesar dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel Komunikasi Organisasi (X) terhadap Semangat Kerja Guru (Y) sebesar 0,551 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,304 yang memberikan makna bahwa Komunikasi Organisasi (X) memberikan hubungan sebesar $0,304 \times 100 \% = 30,4\%$ terhadap Semangat Kerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel diatas bahwa dapat di lihat melalui uji t di atas yang telah dilakukan ternyata di peroleh $t_{hitung}=3,496$ sedangkan nilai $t_{table}=2,024$.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi terhadap Semangat kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 30,794X + 0,634$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien Komunikasi Organisasi besar 0,634 yang berarti jika Komunikasi Organisasi (X) meningkat satu poin maka Semangat kerja guru (Y) meningkat sebesar 0,634. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi terhadap Semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut :

1. Dede Irawan dan Antar Venus menyatakan bahwa keberhasilan komunikasi dalam organisasi merupakan alat perekat hubungan antara sesama anggota organisasi. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, semestinya harus didukung dengan iklim komunikasi yang kondusif yang memungkinkan adanya interaksi yang baik antara bawahan dan atasan dan antar sesama bawahan, sehingga memungkinkan semua anggota organisasi melaksanakan tugas dan fungsinya yang sesuai dengan yang digariskan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau unit kerja dalam mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada faktor sumber daya manusia. Pegawai merupakan sumber daya dalam unit kerja yang perlu mendapat perhatian serius dari tempat mereka bekerja. Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang penting dalam produktivitas suatu organisasi, karena iklim dapat mempengaruhi pegawai melalui aktivitas, pelaksanaan tugas kualitas dari hasil dan pola kerja dari suatu unit kerja.

Peningkatan kinerja dapat berlangsung apabila karyawan memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan agar sesuai dengan peran karyawan secara tepat terhadap sistem secara keseluruhan yang berlaku dalam organisasi.⁴⁴

2. Lahmuddin Lubis, Fifi Hasmawati dan Suhendri menyatakan bahwa dalam suatu organisasi kebutuhan terhadap komunikasi organisasi dan komunikasi antar pribadi sangatlah penting. Kedua jenis komunikasi ini memiliki peran masing-masing di dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas organisasi tersebut. Sebagaimana telah disebutkan di awal tadi, bahwa komunikasi antar pribadi lebih menekankan bagaimana menjalin interaksi dan hubungan dengan individu-individu yang terdapat dalam suatu komunitas sebuah organisasi atau lembaga dengan bentuk yang tidak bersifat formal. Sedangkan, komunikasi organisasi lebih bersifat formal, hubungan antara struktur-struktur organisasi, antara ketua dan bawahan, bawahan dan ketua, antara anggota organisasi. Komunikasi yang terbentuk berasal dari system yang telah disepakati di dalam organisasi atau lembaga tersebut. Kedua jenis komunikasi ini bila digabungkan dan diperhatikan dengan baik oleh sebuah lembaga organisasi tentunya akan memberikan efek dan hasil yang baik terhadap lembaga organisasi tersebut.⁴⁵

⁴⁴Dede Irawan dan Antar Venus, (2016), Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta, *Jurnal Kajian Komunikasi*, Volume 4, No. 2, Desember 2016, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Universitas Padjadjaran, hal. 123–124.

⁴⁵Lahmuddin, dkk, (2017), Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ar-Risalah Al-Khairiyah Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang, *AT-BALAGH* : Vol. 1 No. 1 Juli - Desember 2017, Program Studi Komunikasi Islam Pascasarjana UIN Sumatera Utara, hal. 121.

3. Dahliawati menyatakan bahwa, komunikasi dalam organisasi sangatlah penting agar tidak salah penyampaian informasi antar anggota dalam suatu organisasi. Dengan komunikasi yang baik dalam organisasi akan menciptakan kerjasama yang baik anatar sesama pegawai. Sehingga pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dapat diselesaikan dengan baik pula. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam meningkatkan komunikasi organisasi adalah pemimpin perlu memperhatikan aspek yang dikomunikasikan kepada bawahan maupun sebaliknya. Selain itu upaya yang dilakukan pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahan adalah seorang pemimpin harus mampu mengajak bawahan untuk melaksanakan tugas dengan baik dengan informasi yang jelas dan memberikan penghargaan serta memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk berpartisipasi.⁴⁶
4. Dwi Agung Nugroho Arianto bahwa Suatu perusahaan atau sekolah memerlukan sebuah sistem yang dapat menunjang kinerja perusaha atau sekolah tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar. Tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana apabila ada semangat kerja yang tinggi, dan Hubungan yang tercipta dalam perusahaan atau sekolah baik antara pimpinan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Komunikasi sebagai proses pemberitahuan dari satu pihak

⁴⁶ Dahliawati, (2015), Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto, Volume 3, nomor 2. Bahana Manajemen Pendidikan, *Jurnal administrasi pendidikan*, hal 950

ke pihak lain yang dapat berupa rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, dan saran-saran. Dengan demikian pelaksanaan komunikasi organisasi sangat diperlukan untuk melancarkan tugas-tugas karyawan. Sering terlihat dalam perusahaan atau instansi, jika hubungan antara pimpinan dan bawahan kurang baik maka para karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan semakin malas. Tetapi sebaliknya jika hubungan atasan dengan bawahan baik maka karyawan juga lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.⁴⁷

5. Sri Rahayu menyatakan bahwa Adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan semangat kerja pegawai adalah iklim organisasi/suasana kerja. Hasil penelitian memperkuat pendapat ahliyang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah iklim organisasi. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sangat mempengaruhi semangat kerja guru. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan semangat kerja guru. Artinya semakin baik iklim organisasi yang diciptakan sekolah maka semakin baik pula semangat kerja guru. Sebaliknya semakin kurang baik iklim organisasi yang dilakukan maka semakin rendah semangat kerja guru. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan.⁴⁸

⁴⁷Dwi Agung Nugroho Arianto (2015), Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan, Universitas Islam Nahdhatul Ulama Jepara, Indonesia *Jurnal Economia*, Volume 11, Nomor 2. Hal 179

⁴⁸Sri Rahayu, (2016), Hubungan Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Guru Di Smk Negeri I Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam, *Volume1, Februari 2016 Bahan Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan*, hal 11

L. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan komunikasi organisasi, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan budaya kerja guru .
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.
4. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 40 responden. Sedikitnya jumlah sampel yang diambil karena keterbatasan biaya dan tenaga dari peneliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Komunikasi Organisasi di SMK Pab 2 helevetia kec. Labuhan Deli Kota Medan di atas rata-rata dengan sebaran skor Komunikasi Organisasi (X) sebanyak 16 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas, 7 orang (17,5%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 17 orang (42,5%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor iklim komunikasi organisasi umumnya berada di bawah rata-rata.
2. Semangat Kerja Guru di SMK Pab 2 helevetia kec. Labuhan Deli Kota Medan bawah rata-rata dengan sebaran skor semangat kerja guru sebanyak 16 orang (40 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 5 orang (12,5 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 19 orang (47,5 %) di atas rata-rata.
3. Komunikasi berhubungan sedang dan secara signifikan dengan Semangat Kerja Guru di SMK Pab 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat kontribusi sedang dan signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi (X) dengan Semangat Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0.5%. Sedangkan untuk menentukan signifikansi kontribusi keduanya (Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3,496$

sedangkan nilai $t_{\text{tabel}} = 2,024$. Oleh karena $t_{\text{hitung}} (3,496) > t_{\text{tabel}} (2,024)$, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi terhadap Semangat kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 30,794X + 0,634$, Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien Komunikasi Organisasi besar 0,634 yang berarti jika Komunikasi Organisasi (X) meningkat satu poin maka Semangat kerja guru (Y) meningkat sebesar 0,634. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi mempunyai adanya hubungan dan signifikan terhadap Semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Komunikasi Organisasi memiliki hubungan sangat kuat terhadap Semangat Kerja Guru di SMK Pab 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan. Artinya masih ditemukan faktor lain yang mempengaruhi Semangat kerja, seperti memberikan perhatian, motivasi, penghargaan dan lain sebagainya.

Kesimpulan lainnya adalah : Untuk meningkatkan semangat kerja guru ternyata dipengaruhi oleh faktor lain selain komunikasi organisasi yakni faktor pendidikan dan pelaksanaan pelatihan yang harus dimiliki guru-guru.

B. Implikasi Penelitian

Kesimpulan hasil penelitian diatas diketahui bahwa adanya hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja guru di SMK Pab 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan sehingga implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian tersebut telah menghasilkan kesimpulan bahwa adanya hubungan komunikasi organisasi kepala sekolah terhadap semangat kerja guru SMK Pab 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan.. Hal ini menunjukkan bahwa semakin semakin baik komunikasi organisasi kepala madrasah semakin baik semangat guru dalam mengajar dan melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu untuk menghasilkan semangat kerja dalam hal mengajar atau pun lainnya maka kepala sekolah harus lebih memahami dan memantapkan lagi komunikasi organisasi .
2. Beberapa persoalan yang harus diperhatikan dalam variabel komunikasi organisasi kepala madrasah adalah menyampaikan pesan , agar jalinan pengertian yang dimaksud dapat dimengerti oleh pihak penerima, maka harus ada keinginan dan cara untuk menyampaikan pesan yang baik kepada bawahannya. Empathy kepala madrasah harus bisa merasakan dan mengetahui bagaimana perasaan para guru saat dia menyampaikan pesan agar pesan di terima dengan baik dan dilaksanakan dengan sebaiknya dan guru disarankan untuk meningkatkan dan menambah semangat kerjanya dengan cara berkomunikasi dengan atasan atau pun sesama staff sehingga dapat menumbuhkan kerjasama,semangat kerja, tercipta hubungan yang harmonis, akan memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja, dan pada akhirnya semangat guru dapat meningkat.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Untuk pengawas pendidikan agar lebih memberikan bimbingan dan motivasi bagi kepala sekolah agar dapat menciptakan komunikasi yang baik serta memberikan motivasi bagi para guru-guru disekolah agar meningkatkan semangat kerja para guru.
2. Kepala sekolah perlunya menciptakan suatu kondisi komunikasi yang akrab, nyaman, harmonis dan penuh rasa kekeluargaan, baik di antara para guru dengan rekan kerjanya maupun dengan atasannya, dan dengan siapapun yang ada di sekitar lingkungan pekerjaannya, hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan perhatian pada kehidupan sosial guru pada saat bekerja. Kehidupan sosial yang dimaksud dalam hal ini yaitu berkenaan dengan sikap, pandangan, dan gaya hidup dilingkungan kerja serta interaksi antar orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi baik dengan Atasannya maupun dengan rekan kerja.
3. Serta guru hendaknya agar lebih meningkatkan kualitas kinerja dan semangat yang tinggi dalam hal mengajar maupun melaksanakan tugas dengan baik dan saling berkomunikasi dengan kepada kepala sekolah maupun sesama guru agar tercapai tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan oleh sekolah sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-hafizh Ibnu Hajar Al-Asqolani, terj. Drs. Moh. Macfuddin Aladip. 2012
 “*Bulughul Marom*”. Semarang: Toha Putra.
- Aziz, Wahab, Abdul. 2011. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan.*,
 Bandung Alfabeta,
- Ali Abdul Halim Mahmud, 1995, *Fiqhud Da’wah al Fardiyah*, diterjemahkan
 oleh As’ad Yasin dengan judul *Dakwah Fardiyah (Metode Membentuk
 Pribadi Muslim)*. Jakarta: Gema Insani.
- Arianto agung nugrho Dwi . 2015, Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan
 Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan, Universitas Islam
 Nahdhatul Ulama Jepara, Indonesia *Jurnal Economia, Volume 11, Nomor
 2*.
- Arifiani rizki Nur, 2014, Hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja
 pegawai pada kantor kelurahan pasar pagi kota samarinda, *ISSN 0000-
 0000, ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id*.
- Arikunto Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
 Jakarta: Rhineka Cipta.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*, Jakarta : Mitra Wacana
 Media
- Dahliawati, 2015, Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja
 Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto, Volume 3, nomor 2.
 Bahana Manajemen Pendidikan, *Jurnal administrasi pendidikan*,
- Dharma Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

- Departemen Agama RI. 2009. *Al Quran Bayan*. Depok: Bayan Quran
- Dahliawati, 2015, Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto, Volume 3, nomor 2. Bahana Manajemen Pendidikan, *Jurnal administrasi pendidikan*,
- Fahmi Irham, 2012, *Manajemen Kepemimpinan*, Bandung: Alfabeta
- Gunawan H. Ary, 2011, *Administrasi Sekolah : Administrasi pendidikan mikro*, Jakarta: Rineka cipta
- Handayani Sartika Dewi, 2014, tentang hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor badan kesatuan bangsa dan politik kota samarinda, *eJournal Ilmu Komunikasi*, 2 (4), 2014 : 41-52 ISSN 0000-0000, ejournal.ilkom.fisip-unmul.org
- Handoko Hani T . 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Irawan, Dede dan Antar Venus. 2016. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta. *Jurnal Kajian Komunikasi*. Vol 4 No. 2. Desember 2016. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Universitas Padjadjaran.
- Jaya Indra dan Ardat. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja : dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*, Bandung: Alfabeta.
- Kholi Syukur , 2011, *Komunikasi Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Lahmuddin, dkk, 2017, Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ar-Risalah Al-Khairiyah Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang, *AT-BALAGH* : Vol. 1 No. 1

Juli - Desember 2017, Program Studi Komunikasi Islam Pascasarjana UIN
Sumatera Utara,

Mesiono. 2012. *Manajemen dan Organisasi*. Bandung : Citapustaka Media
Perintis.

Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks
Menyukseskan MBS dan KBK.*” Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Muhammad Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara.

Mulyana Deddy. 2014. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja
Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Rahayu Sri, 2016, Hubungan Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Guru Di
Smk Negeri I Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam, *Volume1,*
*Februari 2016 | Bahan Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi
Pendidikan.*

Rumengan Jemmy. 2013. *Metodologi Penelitian*, Bandung: Citapustaka Media
Perintis.

Romli Khomsahrial, 2011, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Grafindo

Sudjana. 2005. *Metode Penelitian Statistik*. Bandung : Tarsito.

Sutrisno Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Syafaruddin dkk. 2011. *Pengeolaan Pendidikan*. Medan : Perdana Mulya
Sarana.

Syahrur dan Salim. 2007. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung:
Citapustaka Media.

Tebba Sudirman. 2003, *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf*.
Bandung Pustaka Nusantara Publishing.

Thoha Miftah. 2008. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Usman dan Akbar. 2008. *Pengantar Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.

Yusuf M. Pawit . 1990. *Komunikasi Pendidikan dan Komunikasi Instruksional*, Bandung PT. Rosdakarya.

Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers

Wexly Kenneth N, dkk. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Jakarta :PT Rineka Cipta.

Zurkarnain Wildan . 2013. *Dinamika Kelompok*, Jakarta : PT Bumi Aksara.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**DAFTAR NAMA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA 2018**

NO	NAMA GURU	JABATAN
1	Drs. H. Ahmad Nasution, M. Pd	Kepala Sekolah
2	Dra. Hj. Sumbarniati	PKS I
3	Ahmad Wijaya, SE	PKS II
4	Drs. Satiman	PKS III
5	Suratik. W	Bendahara
6	H. Suwandi	Ka. TU
7	Umami Saidah. SE	Guru
8	Khoriunni'am, S.Pd	Guru
9	Linda Sari, S.Pd	Guru
10	M. Rizki Januar, S.Kom	Guru
11	Drs. Najib Kamal Simbolon	Guru
12	Zaini Hariyani, S.Pd	Guru
13	Elvi Mahalli, S.Pd	Guru
14	Tri Indra Kesuma, S.Kom	Guru
15	Aja Siti Hafnisyah, SS	Guru
16	Dra. Ratna Hayati	Guru
17	Paimin, S.Pd	Guru
18	Fauziah, S.Pd	Guru
19	Junaidi, S.Pd	Guru
20	Dorianna Siregar, S.Pd	Guru
21	Drs. Rusliman	Guru
22	Masni S.Pd	Guru

23	Dra. Kartini Tanjung	Guru
24	Ismail, SE	Guru
25	Supriadi, SE	Guru
26	Vidia Andiany Dalimunthe, S.Ag	Guru
27	Anita M. Nur, S.Pd	Guru
28	M. Darwis Nasution, BASc	Guru
29	R. Puji Astuti, SE	Guru
30	Mila Efrida, S.Pd	Guru
31	Jumiati, S.Pd	Guru
32	Sri Maya Hadi Kesuma, S.Pd	Guru
33	Susilawati Pakpahan, S.Pd	Guru
34	Desi Rakhma Handayani, SE	Guru
35	Nur Asiah Nasution, S.Pd	Guru
36	Rafika Sari Hakim, SS	Guru
37	Wira Wardani S.Pd	Guru
38	Sri Endang Damayanthi, S.PdI	Guru
39	Zulita Gustika Sari, S.Kom	Guru
40	Teguh Nanda Winda, S.Pd	Guru

Lampiran 2

ANGKET VARIABEL KOMUNIKASI ORGANISASI

Nama Responden :

Bidang Studi Yang di Ajarkan :

Berikan tanda checklist (√) pada kolom yang telah disediakan untuk pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Keterangan Jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	Skor
1	Kepala sekolah selalu memberikan informasi kepada guru tentang pengembangan program pembelajaran					
2	Kepala sekolah dan guru selalu mengadakan rapat dalam menyusun program pembelajaran					
3	Setiap ada masalah dalam perkembangan siswa guru selalu menyampaikan kepada kepala sekolah					
4	Menurut saya kepala sekolah tidak terbuka dalam menyampaikan pesan					
5	Setiap informasi yang disampaikan oleh kepala sekolah selalu kami respon dengan baik					
6	Kepala sekolah menjelaskan tentang tujuan dari pekerjaan yang harus di laksanakan					

7	Kepala sekolah selalu menyampaikan ide, saran, kritik untuk kemajuan sekolah					
8	Kepala sekolah selalu menghargai pendapat guru					
9	Keluhan yang kami sampaikan kepada kepala sekolah selalu ditanggapi dengan bijaksana					
10	Pesan yang kami terima tentang perkembangan siswa selalu kami rapatkan					
11	Informasi tentang permasalahan kemajuan sekolah tidak kami dengar dengan langsung dari kepala sekolah					
12	Dalam rapat guru kami tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan masukan					
13	Setiap mengadakan rapat guru saya selalu memberikan masukan					
14	Masukan yang kami berikan kepada kepala sekolah tidak ditanggapi dengan bijaksana					
15	Kepala sekolah selalu meminta untuk perkembangan sekolah					
16	Sesama guru kami bermusyawarah untuk menentukan perkembangan peserta didik					
17	Saya merasa kepala sekolah kami memiliki kemampuan komunikasi yang terbuka					
18	Guru dibolehkan melaporkan kemajuan kerja yang telah dicapainya kepada atasan					
19	Sekolah kami selalu mengembangkan program pembelajaran yang dapat meningkatkan skill peserta didik					
20	Saya sangat menyukai gaya berkomunikasi yang dimiliki oleh kepala sekolah					
21	Setiap guru yang memiliki masalah dalam mengajar selalu di panggil kedalam ruangan					

	kepala sekolah					
22	Dalam menyampaikan keputusan kepala sekolah selalu bijaksana dan sopan					
23	Dalam pengambilan keputusan kepala sekolah memiliki cara pengambilan keputusan yang arib					
24	Pesan yang kami terima dari kepala sekolah selalu kami dengan dan kami laksanakan					
25	Instruksi yang diberikan kepala sekolah kepada guru terkadang tidak didengarkan					
26	Masukkan yang kami berikan kepada kepala sekolah tidak di tanggapai serius					
27	Setiap satu bulan sekali kami mengadakan rapat					
28	Setiap ada informasi tentang permasalahan sekolah kepala sekolah selalu menyembuyikannya					
29	Kepala sekolah berperan dalam mengambil keputusan yang telah di rundingkan bersama					
30	Sesama guru sudah saling berkoordinasi untuk memecahkna masalah bersama					

ANGKET VARIABEL SEMANGAT KERJA GURU

Nama Responden :

Bidang Studi Yang di Ajarkan :

Berikan tanda checklist (√) pada kolom yang telah disediakan untuk pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Keterangan Jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	Skor
1	Saya tidak pernah mengeluh dalam setiap melaksanakan tugas					
2	Sekolah selalu memberikan upah sesuai tugas yang telah diselesaikan					
3	Sekolah selalu membagi gaji dengan adil pada setiap guru					
4	Saya ingin adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh sekolah kepada guru yang sudah mengabdikan lama dalam mengajar					
5	Pengakuan terhadap hasil mengajar oleh kepala sekolah sangat penting artinya bagi guru					
6	Kepala sekolah selalu memberikan arahan ataupun nasehat apabila salah dalam melaksanakan tugas					
7	Pujian kepala sekolah terhadap guru atas keberhasilan kerja dapat menimbulkan semangat kerja dalam mengajar					

8	Sekolah membayar gaji kepada guru dengan tepat waktu					
9	Saya merasa senang dengan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja meningkat					
10	Saya merasa sangat senang apabila mendapat kritikan atau saran dari teman sekerja					
11	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik					
12	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan saya					
13	Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan					
14	Saya tetap konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru walaupun pernah melakukan kesalahan					
15	Mengahdapi anak murid yang malas, bandal tidak menurunkan semangat untuk tetap mengajar					
16	Saya berusaha datang kesekolah tepat waktu walaupun dalam keadaan kurang sehat					
17	Saya percaya dengan disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas membuat banyak di senangi rekan guru					
18	Saya terus mencoba walaupun dalam mengajar pernah melakukan kesalahan					
19	Saya selalu menjalin kerja sama yang baik dikantor dengan sesama guru dalam menjalankan tugas					
20	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan guru-guru dan pegawai yang ada disekolah					
21	Dukungan yang diberikan kepala sekolah					

	dan guru lain akan dapat meningkatkan semangat saya dalam mengajar					
22	Komunikasi yang baik dengan kepala sekolah dan guru lain akan dapat memperlancar pekerjaan					
23	Saya selalu bekerjasama dengan siswa dalam memberikan kemudahan dalam belajar					
24	Saya berpartisipasi dalam mengurus kegiatan kesiswaan					
25	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan orang tua siswa maupun masyarakat sekitar					
26	Saya merasa senang bekerjasama dengan orang tua siswa dalam mengadakan acara di sekolah					
27	Kepala sekolah selalu melibatkan orang tua siswa dan masyarakat sekitar dalam setiap acara disekolah					
28	Selalu terjalin kerjasama antara pemimpin dan bawahan dalam pekerjaan					
29	Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
30	Selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan					

Lampiran 3

HASIL PENGELOLAAN DATA SPSS

A. Deskripsi Hasil Data

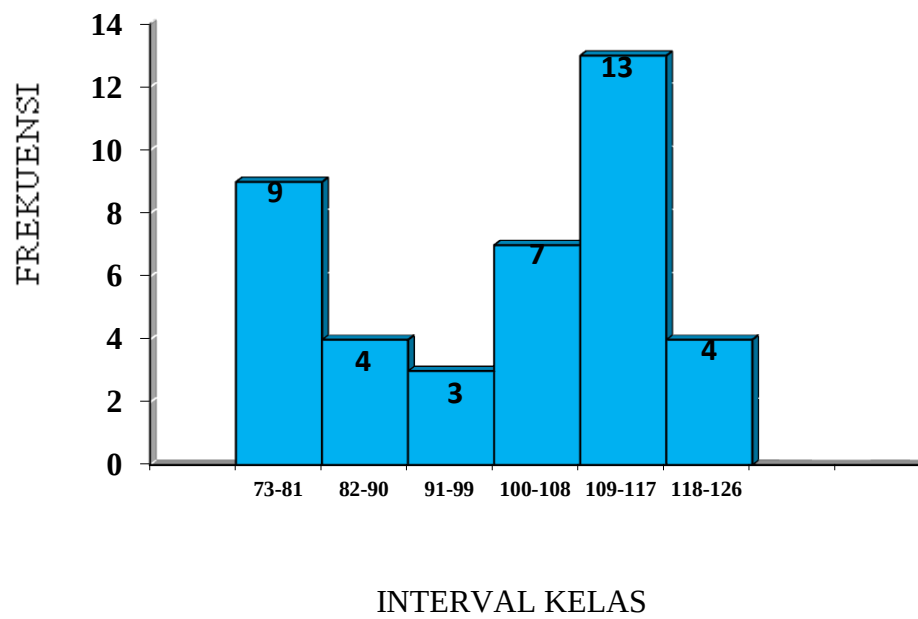
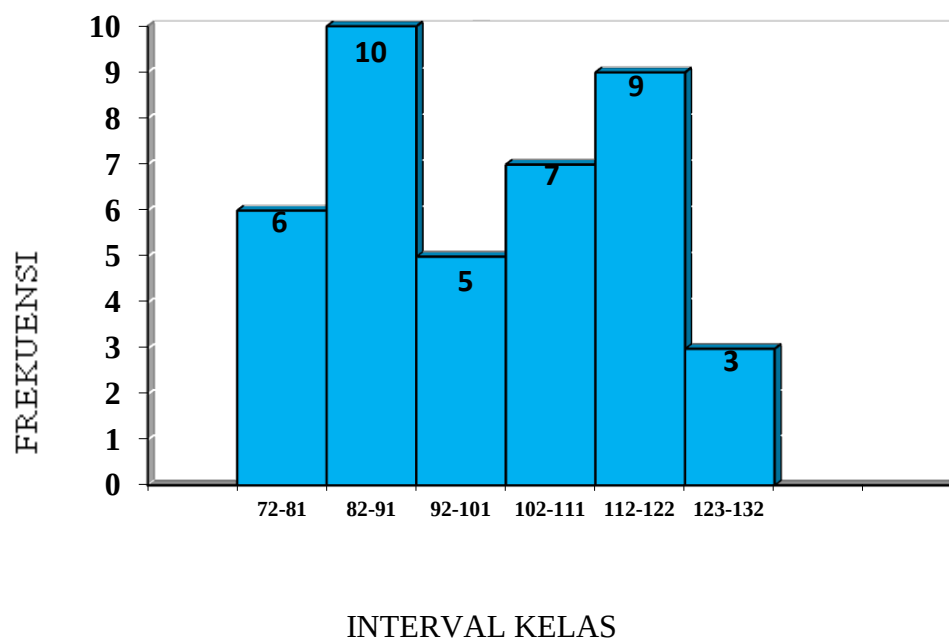
1. Statisti Dasar

Statistics			
		komunikasi organisasi	semangat kerja guru
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		100,28	99,28
Std. Error of Mean		2,721	2,550
Median		104,00	99,00
Mode		114	82 ^a
Std. Deviation		17,211	16,126
Variance		296,204	260,051
Range		52	58
Minimum		73	72
Maximum		125	130
Sum		4011	3971

2. Frekuensi Variabel X

komunikasi organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	73	3	7,5	7,5	7,5
	74	1	2,5	2,5	10,0
	75	3	7,5	7,5	17,5
	79	1	2,5	2,5	20,0
	80	1	2,5	2,5	22,5
	82	1	2,5	2,5	25,0
	83	1	2,5	2,5	27,5
	86	1	2,5	2,5	30,0
	89	1	2,5	2,5	32,5
	95	1	2,5	2,5	35,0
	97	1	2,5	2,5	37,5
	98	1	2,5	2,5	40,0
	101	1	2,5	2,5	42,5
	102	1	2,5	2,5	45,0
	103	2	5,0	5,0	50,0
	105	1	2,5	2,5	52,5
	107	1	2,5	2,5	55,0
	108	1	2,5	2,5	57,5
	110	1	2,5	2,5	60,0
	111	2	5,0	5,0	65,0
	113	2	5,0	5,0	70,0
	114	4	10,0	10,0	80,0
	115	2	5,0	5,0	85,0
	117	2	5,0	5,0	90,0
	123	1	2,5	2,5	92,5
	124	1	2,5	2,5	95,0
	125	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

semangat kerja guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	72	1	2,5	2,5	2,5
	76	1	2,5	2,5	5,0
	77	1	2,5	2,5	7,5
	78	1	2,5	2,5	10,0
	79	1	2,5	2,5	12,5
	81	1	2,5	2,5	15,0
	82	3	7,5	7,5	22,5
	85	2	5,0	5,0	27,5
	86	1	2,5	2,5	30,0
	87	1	2,5	2,5	32,5
	88	1	2,5	2,5	35,0
	89	1	2,5	2,5	37,5
	90	1	2,5	2,5	40,0
	93	1	2,5	2,5	42,5
	98	2	5,0	5,0	47,5
	99	2	5,0	5,0	52,5
	103	2	5,0	5,0	57,5
	104	1	2,5	2,5	60,0
	106	1	2,5	2,5	62,5
	108	1	2,5	2,5	65,0
	109	1	2,5	2,5	67,5
	110	1	2,5	2,5	70,0
	112	1	2,5	2,5	72,5
	113	1	2,5	2,5	75,0
	115	2	5,0	5,0	80,0
	116	1	2,5	2,5	82,5
	117	1	2,5	2,5	85,0
	118	3	7,5	7,5	92,5
	121	1	2,5	2,5	95,0
	129	1	2,5	2,5	97,5
	130	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Histogram variabel X**Histogram variabel Y**

B. Uji Normalitas Komunikasi Organisasi (X) Dengan Semangat Kerja Guru (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		komunikasi organisasi	semangat kerja guru
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	100,28	99,28
	Std. Deviation	17,211	16,126
Most Extreme Differences	Absolute	,139	,117
	Positive	,117	,117
	Negative	-,139	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,879	,743
Asymp. Sig. (2-tailed)		,422	,640
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

C. Uji Homogenitas Komunikasi Organisasi (X) Dengan Semangat Kerja Guru (Y)

Test Statistics		
	komunikasi organisasi	semangat kerja guru
Chi-Square	11,300 ^a	8,050 ^b
Df	26	30
Asymp. Sig.	,994	1,000

D. Uji Linieritas Komunikasi Organisasi (X) Dengan Semangat Kerja Guru (Y)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	244.952	10	24.495	1.744	.143
		Linearity	155.547	1	155.547	11.072	.004
		Deviation from Linearity	89.405	9	9.934	.707	.696
	Within Groups		266.914	19	14.048		
	Total		511.867	29			

E. Uji Hepotesis Komunikasi Organisasi (X) Dengan Semangat Kerja Guru (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.794	16.585		1.857	.074
	X	.634	.181	.551	3.496	.002

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.794	16.585		1.857	.074
X	.634	.181	.551	3.496	.002

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 4

Tabel r Product Moment											
Pada Sig.0,05 (Two Tail)											
N	R	N	R	N	R	N	r	N	R	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Tabel distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431

73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416

Dan Seterusnya.

Lampiran 5**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Identitas Diri**

Nama : Sri wulandari
 Nim : 37.14.3.050
 Tempat, Tanggal lahir : Sei Kepayang Kanan, 19 Juli 1996
 Alamat : Jln.Pendidikan dusun VI sei kepayang kanan,
 Kec.Sei Kepayang, Kab. Asahan
 Nomor Hp : 085373775901

Data Orang Tua

Nama Ayah : Mhd.Samin Sitorus
 Nama Ibu : Kartini
 Alamat Orang Tua : Jln.Pendidikan dusun VI sei kepayang kanan,
 Kec.Sei Kepayang, Kab. Asahan

Riwayat Pendidikan:

Pendidikan Dasar : SD Negeri 015913 (2002 – 2008)
 Pendidikan Menengah : SMP Negeri 1 Sei kepayang Barat (2008 – 2011)
 : MAN Tanjung Balai (2011 – 2014)
 Pendidikan Tinggi : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN
 Sumatera Utara Medan (2014 - 2018)

Medan, Juli 2018

Yang membuat

Sri wulandari**37.14.3.050**