

**KONTRIBUSI KOMPETENSI KEPRIBADIAN  
DAN IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA GURU**

**(Studi Pada SMP Negeri di Kota Medan)**

PENELITIAN MANDIRI

Oleh:

**DR. HAIDIR, M. Pd**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SU MEDAN  
2022**

**KONTRIBUSI KOMPETENSI KEPRIBADIAN  
DAN IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA GURU**

**(Studi Pada SMP Negeri di Kota Medan)**

PENELITIAN MANDIRI

Oleh:

**DR. HAIDIR, M. Pd**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SU MEDAN  
2022**

## DAFTAR ISI

	hal
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Perumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB II : DESKRIPSI TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS</b> .....	16
A. Pengertian Kinerja.....	16
1. Hakikat Kinerja Guru.....	19
2. Tugas, Tanggung Jawab, dan Peranan Guru .....	22
B. Hakikat Standar Kompetensi.....	24
C. Pengertian Kompetensi Kepribadian Guru.....	26
D. Sosok Guru Yang Memiliki Kompetensi Kepribadian.....	27
1. Kepribadian Mantap, Stabil, dan Dewasa .....	28
2. Disiplin, Arif dan Berwibawa .....	29
3. Keteladanan .....	31
4. Berakhlak Mulia .....	33
E. Tinjauan Tentang Komunikasi .....	34
1. Pengertian Komunikasi.....	34
2. Unsur Dalam Komunikasi.....	38
3. Proses Komunikasi.....	40
4. Tujuan Komunikasi.....	42
5. Bentuk-Bentuk Komunikasi.....	43
6. Hakikat Iklim Komunikasi.....	46
F. Penelitian Relevan.....	49
G. Kerangka Pemikiran.....	52
1. Kontribusi Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru.....	52
2. Kontribusi Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Guru.....	54
3. Kontribusi Kompetensi Kepribadian, Iklim Komunikasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru.....	55
H. Hipotesis Penelitian.....	57

<b>BAB III</b>	<b>: METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>58</b>
A.	Jenis Penelitian.....	58
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	58
	1. Tempat.....	58
	2. Waktu.....	59
C.	Populasi dan Sampel .....	60
	1. Populasi.....	60
	2. Sampel.....	62
	3. Menentukan Besar Sampel.....	64
D.	Rancangan Penelitian.....	67
E.	Variabel Penelitian.....	67
F.	Definisi Operasional Variabel.....	68
G.	Instrumen Penelitian.....	69
	1. Penyusunan Instrumen.....	70
	2. Ujicoba Instrumen.....	79
	3. Analisis Instrumen Hasil Ujicoba.....	80
H.	Persyaratan Analisis.....	82
	1. Uji Normalitas.....	83
	2. Uji Homogenitas.....	83
	3. Uji Linearitas Garis Regresi.....	83
	4. Uji Interdependensi Antar Variabel Bebas (X1 dan X2).....	83
I.	Teknik Analisis Data .....	84
<b>BAB IV</b>	<b>: HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....</b>	<b>85</b>
A.	Deskripsi Data.....	85
	1. Kompetensi Kepribadian (X <sub>1</sub> ).....	85
	2. Iklim Komunikasi (X <sub>2</sub> ).....	87
	3. Kinerja Guru (Y).....	89
B.	Pengujian Persyaratan Analisis.....	91
	1. Uji Normalitas.....	91
	2. Uji Linearitas Garis Regresi.....	93
	3. Uji Interdependensi Antar Variabel Bebas.....	94
	4. Uji Interdependensi Antar Variabel Bebas.....	95
C.	Pengujian Hipotesis.....	96
	1. Hipotesis Pertama: Kontribusi Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru.....	97
	2. Hipotesis Kedua: Kontribusi Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Guru.....	100
	3. Hipotesis Ketiga: Kontribusi Kompetensi Kepribadian dan Iklim Komunikasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru.....	103
D.	Pembahasan dan Diskusi Hasil Penelitian.....	106
E.	Keterbatasan Penelitian .....	114
<b>BAB V</b>	<b>: KESIMPULAN, IMPLIKASI dan SARAN.....</b>	<b>116</b>
A.	Kesimpulan.....	116
B.	Implikasi Hasil Penelitian.....	117

C. Saran-saran.....	122
Daftar Pustaka.....	124

## DAFTAR TABEL

		Hal
Tabel. 1	: Jadwal Kegiatan Penelitian.....	60
Tabel. 2	: Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Golongan.....	61
Tabel. 3	: Distribusi Jumlah Guru SMP Negeri di Kota Medan Berdasarkan Sekolah.....	64
Tabel. 4	: Menentukan Harga Dikhotomi Proporsi p dan q .....	66
Tabel. 5	: Penentuan Sampel Berdasarkan Klasifikasi Strata Pendidikan, Masa Kerja, dan Golongan.....	66
Tabel. 6	: Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel $X_1$ , Sebelum Diujicoba.....	71
Tabel. 7	: Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel $X_2$ Sebelum Diujicoba.....	75
Tabel. 8	: Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Y Sebelum Diujicoba.....	76
Tabel. 9	: Kisi-kisi dan Butir Kuesioner Variabel Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ ), Iklim Komunikasi ( $X_2$ ), dan Kinerja Guru (Y) Sesudah Diujicoba.....	77
Tabel. 10	: Rangkuman Hasil Analisis Keterhandalan (Reliabilitas) Variabel Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ ), Iklim Komunikasi ( $X_2$ ), dan Kinerja Guru (Y) .....	82
Tabel. 11	: Distribusi Frekuensi Data Variabel Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ ).....	86
Tabel. 12	: Distribusi Frekuensi Data Variabel Iklim Komunikasi ( $X_2$ ).....	88
Tabel. 13	: Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Guru (Y).....	90
Tabel. 14	: Rangkuman Hasil Analisis Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	92
Tabel. 15	: Rangkuman Hasil Analisis Uji Homogenitas Data.....	93
Tabel. 16	: Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas Garis Regresi Y Terhadap $X_1$ .....	94
Tabel. 17	: Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas Garis Regresi Y Terhadap $X_2$ .....	95
Tabel. 18	: Rangkuman Analisis Interkorelasi Antara Variabel $X_1$ dan $X_2$ .....	96
Tabel. 19	: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	97
Tabel. 20	: Analisis Varians Regresi Variabel Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	98
Tabel. 21	: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Iklim Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	100
Tabel. 22	: Analisis Varians Regresi Variabel Iklim Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	101
Tabel. 23	: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda Variabel Kompetensi	103

	Kepribadian ( $X_1$ ) dan Iklim Komunikasi ( $X_2$ ) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru (Y).....	
Tabel. 24	: Pengujian Signifikansi Garis Regresi.....	105
Tabel. 25	: Kontribusi Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	106

## DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran. 1	Distribusi Populasi Berdasarkan Sekolah 127
Lampiran. 2	Distribusi Jumlah Guru SMP Negeri di Kota Medan Tahun 2011 Berdasarkan Strata Pendidikan, Masa Kerja, dan Golongan/Kepangkatan 128
Lampiran. 3	: Perhitungan Sampel Penelitian Menggunakan Rumus Cochran 130
Lampiran. 4	: Pengantar Instrumen Penelitian 135
Lampiran. 5	: Kisi Instrumen Variabel Kompetensi Kepribadian Guru ( $X_1$ ) 138
Lampiran. 6	: Kisi Instrumen Variabel Iklim Komunikasi ( $X_2$ ) 143
Lampiran. 7	: Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) 144
Lampiran. 8	: Kuesioner Penelitian Variabel Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ ) 145
Lampiran. 9	: Kuesioner Penelitian Variabel Iklim Komunikasi ( $X_2$ ) 149
Lampiran. 10	: Kuesioner Penelitian Variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) 152
Lampiran. 11	: Sebaran Data Variabel Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ ) 155
Lampiran. 12	: Sebaran Data Variabel Iklim Komunikasi ( $X_2$ ) 158
Lampiran. 13	: Sebaran Data Variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) 160
Lampiran. 14	: Data Variabel Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ ). 163
Lampiran. 15	: Data Penelitian Variabel Iklim Komunikasi ( $X_1$ ). 166
Lampiran. 16	: Data Variabel kinerja Guru ( $Y$ ) 169
Lampiran. 17	: Uji Validitas Variabel Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ ) 172
Lampiran. 18	: Uji Validitas Variabel Iklim Komunikasi ( $X_2$ ) 179
Lampiran. 19	: Uji Validitas Variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) 183
Lampiran. 20	: Uji Persyaratan Analisis 189
Lampiran. 21	: Uji Normalitas 196
Lampiran. 22	: Uji Interdependensi Antar Variabel Bebas 198
Lampiran. 23	: Analisis Hipotesis Pertama Penelitian 199
Lampiran. 24	: Analisis Hipotesis Kedua Penelitian 201
Lampiran. 25	: Analisis Hipotesis Ketiga Penelitian 203
Lampiran. 26	: Analisis Korelasi Parsial 204

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perkembangan dan tuntutan zaman saat sekarang ini, penyelenggaraan pendidikan memasuki era profesional. Hal ini ditandai dengan penegasan profesional tersebut di dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dinyatakan sebagai berikut: Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi para guru baik pada pendidikan tingkat dasar, menengah maupun atas juga pada perguruan tinggi.

Profesional didefinisikan sebagai suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi sebagaimana dinyatakan dalam Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Hal yang pokok untuk dicermati dari semua kandungan undang-undang tersebut adalah bahwa pendidikan yang berlangsung tidak boleh dilakukan dengan prinsip asal-asalan, apa adanya, serta tidak memiliki arah dan tujuan yang jelas. Akan tetapi harus dilaksanakan dengan cara-cara yang profesional, dalam suasana yang dibangun dengan sengaja untuk terpenuhinya standar-standar mutu dan atau norma yang ditentukan. Agar pendidikan dilaksanakan dengan arah dan tujuan yang jelas serta profesional perlu didukung dengan kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik

ini, seorang guru akan dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik dan maksimal. Dengan demikian, peningkatan kinerja bagi setiap orang guru sangat diperlukan untuk menghasilkan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Sehubungan dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran, hasil kajian Bank Dunia (*World Bank*) yang bertajuk *Education in Indonesia: From Crisis to Recovery* tanggal 23 September 1999, dan serangkaian kegiatan ilmiah (dalam bentuk diskusi, seminar, penelitian dan pengkajian) yang dilakukan bersama-sama dengan BAPPENAS, Depdiknas dan Bank Dunia itu sendiri bertujuan untuk mencari solusi terhadap permasalahan pendidikan di Indonesia menyusul terjadinya krisis ekonomi dan perubahan-perubahan struktural pemerintahan.

Selanjutnya, dibentuk lima kelompok kerja (*task force*) yang mengkaji: (1) *Framework of Educational Reform*, (2) *Quality of Basic Education: School Based Management and Decentralization*, (3) *School Personal Development: (Teachers and Educational Staffs)*, (4) *Higher Education: The Implementation of New Paradigm*, dan (5) *Community-Based Education and Partnership of Private and Public Education* (Jalal dan Supriadi, 2001: vii).

Berdasarkan hasil kajian kelompok kerja (*task force*) tersebut salah satu masalah yang perlu dikaji adalah berkaitan dengan *School Personal Development (Teachers and Educational Staffs)*, yaitu pengembangan para penyelenggara sekolah dalam hal ini guru. Mengapa komponen pengembangan guru dan personal sekolah menjadi kajian penting bagi Bank Dunia (*World Bank*)? Dan bagaimana sebenarnya realitas kinerja guru saat ini?

Profesi guru saat ini menjadi perhatian pemerintah dan masyarakat secara luas. Berbagai terobosan telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan

kesejahteraan guru, antara lain adanya program sertifikasi guru dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Sertifikasi Guru dan Dosen (UUGD). Selanjutnya, UUGD ini akan diikuti dengan terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) tentang guru dan dosen yang akan mendapatkan hak-hak profesionalnya secara wajar, termasuk peningkatan kesejahteraannya.

Sebagaimana dikemukakan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga kependidikan (PMPTK) Kemendiknas, bahwa kenaikan gaji akan diberikan kepada guru yang sudah mendapatkan sertifikasi. Dengan cara meningkatkan besaran satu kali gaji pokok, ditambah tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan fungsional, tunjangan profesi, dan tunjangan khusus untuk guru-guru yang berada di daerah-daerah tertentu. Tentu saja, para guru dituntut untuk meningkatkan dan memenuhi kewajibannya sebagai pekerja profesional. Diharapkan dari upaya yang sedang dilakukan pemerintah saat ini dapat memacu peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran.

Secara lebih eksplisit, di dalam Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 tersebut pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dan serius terutama bagi mereka yang berprestasi. Pada pasal 36 ayat (1) mengamanatkan bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan (Pedoman Pemilihan Guru Berprestasi, 2009: 1).

Dalam kondisi apa dan bagaimanapun, kinerja guru perlu ditingkatkan ke arah yang lebih baik lagi. Upaya-upaya yang terkait dengan peningkatan kinerja guru harus dilakukan secara sistemik dan berkelanjutan. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai kualitas pembelajaran maupun kualitas pendidikan nasional yang baik

pula. Tujuan itu dapat tercapai dengan baik mengingat peran dan tugas guru dalam pembelajaran sangat strategis, dan mungkin tidak tergantikan oleh apapun. Karena itulah, upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja guru menjadi sebuah keharusan dan kewajiban bersama yang harus dilakukan.

Beberapa hasil penelitian yang terkait dengan peran strategis guru di sekolah sebagaimana dirangkum dalam Mulyasa (2008: 8-9) sebagai berikut:

1. Murphy (1992), menyatakan bahwa keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus pusat inisiatif pembelajaran. Karena itu, guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri serta tidak bergantung pada inisiatif kepala sekolah dan supervisor.
2. Brand (dalam Educational Leadership, 1993), mengatakan bahwa hampir semua usaha reformasi pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode pembelajaran, semua bergantung kepada guru. Tanpa penguasaan materi dan strategi pembelajaran, serta tanpa dapat mendorong siswanya untuk belajar sungguh-sungguh, segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.
3. Cheng dan Wong (1996), berdasarkan hasil penelitiannya di Zhejiang, Cina: melaporkan empat karakteristik sekolah dasar yang unggul (berprestasi), yaitu: (a) adanya dukungan yang konsisten dari masyarakat, (b) tingginya derajat profesionalisme di kalangan guru, (c) adanya tradisi jaminan kualitas atau quality assurance dari sekolah, dan (d) adanya harapan yang tinggi dari siswa untuk berprestasi.

4. Supriadi (1998: 178), mengungkapkan bahwa mutu pendidikan yang dinilai dari prestasi belajar siswa sangat ditentukan oleh guru, yaitu 34% pada negara-negara berkembang, dan 36% pada negara industri.
5. Jalal dan Mustafa (2001), menyimpulkan bahwa komponen guru sangat mempengaruhi kualitas pengajaran melalui: (a) penyediaan waktu yang lebih banyak pada siswa, (b) interaksi dengan siswa dengan frekuensi yang lebih intens atau sering, (c) tingginya tanggung jawab mengajar dari guru. Karena itu, baik buruknya suatu sekolah sangat bergantung pada peran dan fungsi guru.

Sehubungan dengan hasil-hasil penelitian tersebut, setidaknya terdapat tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, yaitu:

1. Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran.
2. Kurangnya keterampilan dalam mengelola kelas.
3. Rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*).
4. Rendahnya motivasi berprestasi.
5. Kurang disiplin.
6. Rendahnya komitmen profesi, dan
7. Rendahnya kemampuan dalam manajemen waktu.

Secara umum terdapat beberapa implikasi yang ditimbulkan akibat lemahnya kinerja guru adalah tidak kondusifnya proses pembelajaran di sekolah. Hal-hal yang terjadi di sekolah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pengecekan kehadiran guru di sekolah sangat jarang, akibatnya suasana kelas menjadi tidak terkendali dan berlangsung dalam suasana gaduh. Kemungkinan hal ini akan mengganggu kelas-kelas yang ada di sekitarnya dan konsentrasi siswa dalam belajar.
2. Kehadiran guru di sekolah dalam rangka melaksanakan tugas-tugas pembelajaran masih sebatas rutinitas belaka. Artinya, masih banyak guru yang mengajar tidak sepenuh hati; proses pembelajaran dilaksanakan secara ala kadarnya tanpa mau memikirkan bagaimana meningkatkan prestasi dan kemampuan siswa. Targetnya adalah memberikan materi pelajaran sebanyak-banyaknya (tuntas materi/silabus), akan tetapi mengabaikan membekali kompetensi apa yang dapat dikuasai siswa dari suatu materi pelajaran tertentu (tuntas kompetensi).
3. Motivasi mengajar yang dimiliki guru sangat rendah, hal ini dapat terlihat dari kemampuan mereka dalam hal penguasaan materi karena terbatasnya sumber-sumber bacaan yang dimiliki guru. Penguasaan materi yang terbatas juga dilatarbelakangi rendahnya minat membaca. Dengan demikian, apa yang diberikan/diajarkan guru kepada siswa praktis hanya bersumber pada satu buku pegangan yang ada saja.
4. Pengelolaan kelas sampai sejauh ini masih belum banyak dilakukan guru. Pengelolaan kelas dapat berbentuk pengaturan ruangan yang fleksibel agar siswa dapat belajar dengan nyaman, menghindari kelas yang monoton, serta dapat memecahkan kebekuan suasana pembelajaran. Pada akhirnya kondisi pengaturan kelas ini akan meningkatkan hasil belajar siswa secara keseluruhan.
5. Pengelolaan proses pembelajaran juga belum dilakukan secara sungguh-sungguh, misalnya bagaimana membuka, menutup, sampai melakukan kegiatan evaluasi

pembelajaran belum optimal dilakukan guru. Akibatnya, siswa menjadi kurang termotivasi mengikuti kegiatan pembelajaran. Hal ini membuktikan bahwa pengelolaan proses pembelajaran menjadi hal yang sangat penting dilakukan guru.

Beberapa kenyataan di atas merupakan indikasi dari rendahnya kinerja guru dalam mengajar. Rendahnya kinerja guru tersebut menyebabkan suasana kelas menjadi tidak kondusif, dan berdampak secara luas di antaranya adalah rendahnya kualitas pendidikan nasional. Karena masalah rendahnya kinerja guru terjadi secara nasional pula. Memang harus diakui bahwa mutu pendidikan nasional hingga saat ini kurang memiliki daya saing (*competitiveness*) apalagi daya beda (*comparativeness*). Karena itu, banyak orang yang menuding bahwa kualitas pendidikan nasional sangat rendah apabila dibandingkan dengan negara-negara lain.

Sebagai bukti dapat dikemukakan dari hasil penelitian yang dilakukan *United Nations Development Program* (UNDP) tahun 1999 di mana *Human Development Index* (Indeks Pengembangan Sumber Daya Manusia) Indonesia berada pada tingkat 109, telah didahului oleh Vietnam yang berada di posisi 108, sementara Cina di level 99, Sri Langka 84, Pilipina 77, Thailand 76, Malaysia 61, dan Singapura 24. Dalam HDI ini, negara Kanada berada pada posisi paling atas di dunia, dan Jepang terbaik di Asia (Nur, 2000). Bahkan pada tahun 1998 dan 2004 kualitas indeks pengembangan SDM Indonesia menempati rangking 108 dan 111 dari 174 negara yang diteliti (Mulyasa, 2008: 3). Menurut analisis penulis, kinerja guru merupakan faktor penyumbang terbesar terhadap rendahnya kemampuan siswa dan kualitas sumber daya manusia saat ini. Tentu saja masalah kinerja menjadi isu penting dalam pembangunan kualitas sumber daya manusia maupun peningkatan

mutu pendidikan. Persoalan dan realitas mengenai rendahnya kinerja guru terjadi juga di Kota Medan.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen sebagai kajian awal yang telah penulis lakukan, ditemukan beberapa fakta yang menunjukkan masih rendahnya kinerja guru pada tingkat SMP di Kota Medan khususnya dalam pembelajaran, antara lain:

1. Masih ada juga guru yang tidak hadir di kelas pada jam pembelajaran berlangsung, meskipun sebelumnya sudah dilakukan pemberitahuan oleh guru yang bersangkutan. Keadaan ini menyebabkan siswa tidak dapat belajar secara mandiri karena mereka kurang terbiasa untuk itu.
2. Keterlambatan masuk kelas.
3. Penyampaian materi pelajaran belum dilakukan secara serius dan sungguh-sungguh, misalnya dengan meminta salah seorang siswa menuliskan materi di papan tulis. Ada pula guru yang menjelaskan masih berdasarkan teks buku yang tertulis, sehingga proses pembelajaran bersifat tekstual dan verbalisme.
4. Pengelolaan kelas yang masih belum maksimal sehingga akan menciptakan kelas-kelas yang monoton dan kurang memotivasi siswa belajar.
5. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran tidak dilakukan dengan persiapan serta perencanaan yang matang, misalnya belum jelasnya skenario pembelajaran (RPP). Kondisi demikian dapat dipastikan akan menghasilkan proses pembelajaran yang tidak sistematis, terutama dalam hal penyampaian materi. Akibatnya siswa menjadi bingung dan kehilangan motivasi belajarnya.
6. Kerjasama guru dalam wadah Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP) belum terlihat secara aktif dan efektif, termasuk

dalam hal ini iklim komunikasi belum terjalin secara maksimal dan kondusif. Faktor-faktor tersebut akan berpotensi beragamnya output (lulusan) yang dihasilkan, misalnya standar-standar kompetensi yang didapatkan siswa antara satu sekolah dengan sekolah yang lainnya atau antara satu siswa dengan siswa yang lainnya saling berbeda.

Berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan tersebut membuktikan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran masih rendah dan karena itu perlu ditingkatkan. Kenyataan ini terjadi pada sekolah menengah pertama (SMP) yang tersebar di beberapa kecamatan di Kota Medan. Beberapa sekolah yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah: Kecamatan Medan Selayang (SMPN 1 dan 14), kecamatan Medan Maimon (SMPN 2), kecamatan Medan Timur (SMPN 3 dan 6), kecamatan Medan Barat (SMPN 7 dan 16), dan kecamatan Medan Utara (SMPN 39). Selain pertimbangan wilayah, sekolah-sekolah yang dijadikan sebagai fokus penelitian ini juga didasarkan pada hasil pengamatan (observasi) sebelum dilakukannya penelitian ini, dan menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah.

Masalah yang berkaitan dengan rendahnya kinerja guru terutama di Kota Medan, Dinas Pendidikan telah melakukan upaya-upaya terkait dengan peningkatan kinerja guru, antara lain dengan cara meningkatkan motivasi dan pengadaan fasilitas sekolah termasuk lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini sejalan dengan pendapat Griffin dan Moorhead (1986: 16), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: motivasi (*motivation*), kemampuan (*ability*), dan lingkungan (*environment*). Lebih jauh dijelaskan bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi, seseorang harus memiliki kemauan untuk mengerjakannya, dan juga didukung oleh fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung. Apabila kinerja seseorang tidak

dilengkapi dengan salah satu faktor tersebut di atas, maka hal ini berpengaruh terhadap penampilan kerja seseorang. Timpe (1993: 129), kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan profesional, pengetahuan profesional, pengalaman dan pelatihan. Kemampuan dan pengetahuan profesional meliputi empat aspek kompetensi, yakni: paedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.

Selain itu, wadah pertemuan guru dalam bentuk KKG dan MGMP fungsinya lebih dioptimalkan lagi melalui pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah. Pemberdayaan KKG dan MGMP difungsikan antara lain sebagai: (1) sarana komunikasi bagi para guru untuk memperkuat ikatan kekeluargaan dan profesi akademis, (2) sarana meningkatkan serta mengembangkan wawasan keilmuan bidang studi yang serumpun, dan (3) bagian dari salah satu cara untuk saling menukar ilmu dan pengalaman yang ditemukan dalam proses pembelajaran antara sesama guru, misalnya menetapkan atau menggunakan suatu strategi pembelajaran yang sesuai, menyajikan materi pembelajaran agar mudah dipahami, memperlakukan siswa yang sangat beragam (*individual differences: low learners, middle learners dan high learners*), dan lain sebagainya.

Akan tetapi pada kenyatannya, berbagai upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah Kota Medan melalui Dinas Pendidikan tersebut tampaknya belum memberikan perubahan terhadap hasil kinerja guru secara signifikan. Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas mengenai rendahnya kinerja guru dipandang perlu dilakukan kajian secara mendalam dalam bentuk penelitian. Hal ini dilatar belakangi oleh beberapa pertimbangan. *Pertama*, guru merupakan komponen paling menentukan dan strategis dalam sistim pendidikan. *Kedua*, guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses pembelajaran yang

efektif dan efisien. *Ketiga*, guru sangat menentukan keberhasilan siswa, terutama dalam kaitannya dengan pembelajaran. *Keempat*, guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. *Kelima*, fungsi dan peran guru dalam konteks pembelajaran tidak tergantikan oleh penggunaan media/sumber belajar yang sangat canggih sekalipun (*sophisticated*).

Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang utuh dan mendalam tentang faktor-faktor prediktor yang terkait dengan peningkatan dan pengembangan kinerja guru khususnya pada tingkat SMP Negeri di Kota Medan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang terkait dengan kinerja guru, sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi.

Lebih jauh dijelaskan bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi, seseorang harus memiliki kemauan untuk mengerjakannya.

2. *Ability* (kemampuan) seseorang yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang diampunya.

3. *Environment* (lingkungan) dan suasana kerja.

4. Fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung.

5. Kemampuan profesional, pengetahuan profesional, pengalaman dan pelatihan. Kemampuan dan pengetahuan profesional meliputi empat aspek kompetensi, yakni: (i) paedagogik, (ii) kepribadian, (iii) profesional dan (iv) sosial.

6. Iklim komunikasi
7. Gaya kepemimpinan pimpinan/kepala sekolah
8. Insentif atau imbalan yang diterima
9. Sikap
10. Minat
11. Motivasi
12. Kecerdasan atau intelegensi
13. Sarana dan prasarana
14. Keamanan dan perlindungan dalam bekerja

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, pembatasan masalah perlu dilakukan agar diperoleh ruang lingkup penelitian yang jelas. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda (*ambigu*) dan mungkin salah terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Setidaknya ada dua alasan mengapa perlu dilakukan pengkajian terhadap faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Medan. *Pertama*, alasan pragmatis. Alasan ini terkait dengan waktu yang tersedia, tenaga dan dana yang dibutuhkan. *Kedua*, alasan akademis. Penelitian yang terkait dengan kinerja guru masih perlu dilakukan secara lebih mendalam, yakni dengan cara melibatkan faktor-faktor yang terkait dengan kinerja guru lebih banyak lagi. Dengan demikian, akan diketahui mana faktor-faktor tersebut yang paling besar memberikan sumbangannya terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga dapat dilakukan perlakuan (*threatment*) secara benar dan proporsional. Dalam dimensi

pendidikan, guru dipandang dan memiliki peran yang sangat strategis mengoptimalkan kemampuan siswa.

Oleh sebab itu, dalam penelitian ini variabel bebas (*independent variable*) yang diteliti dibatasi pada kompetensi kepribadian ( $X_1$ ) dan iklim komunikasi ( $X_2$ ). Sedangkan untuk variabel terikatnya (*dependent variable*) adalah kinerja guru ( $Y$ ).

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Medan?
- 2) Apakah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Medan?
- 3) Apakah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian, dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1) Besar kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Medan.
- 2) Besar kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Medan.

- 3) Besar kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Medan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap dunia pendidikan, terutama pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar (khususnya SMP Negeri). Manfaat penelitian yang diharapkan dapat diklasifikasikan menjadi dua kepentingan, yaitu kepentingan yang bersifat teoretis maupun praktis.

Kepentingan teoretis yang diharapkan adalah:

1. Pengembangan sekaligus penguatan teori-teori keilmuan yang berkaitan dengan iklim komunikasi dan manajemen pendidikan.
2. Pengembangan teori keilmuan yang berhubungan dengan kompetensi kepribadian guru. Kompetensi kepribadian menjadi kunci dari kompetensi-kompetensi lain yang harus dimiliki oleh guru. Karena kompetensi ini berkaitan dengan moral, komitmen, dan tanggungjawab guru dalam melaksanakan pembelajaran. Penguatan teori-teori tersebut dimaksudkan untuk perlakuan (treatment) yang sesuai bagi para guru sebagai upaya peningkatan kinerjanya dalam melaksanakan proses pembelajaran.
3. Pengembangan teori-teori keilmuan yang berhubungan dengan kinerja guru. Oleh karena kinerja guru masih sangat lemah/rendah, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran di sekolah.

Kepentingan praktis, antara lain bermanfaat sebagai bahan untuk:

1. Para guru dalam meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran.
2. Kepala sekolah dalam meningkatkan perhatian terhadap kompetensi guru, iklim komunikasi dan kinerja guru.
3. Para pengambil kebijakan pendidikan (Dinas Pendidikan Kota) dalam rangka membantu mengoptimalkan kinerja guru di dalam melaksanakan tugas pembelajaran.
4. Penulis sendiri dalam mengaplikasikan konsep dan kaidah administrasi pendidikan guna penyelesaian tesis sebagai tugas akhir pada program administrasi pendidikan.
5. Peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian yang berhubungan dengan kinerja guru dengan berbagai aspeknya yang lebih mendalam dengan melibatkan lebih banyak lagi variabel-variabel prediktornya.
6. Apabila hasil penelitian ini terbukti secara empiris bahwa terdapat kontribusi antara kompetensi kepribadian, dan iklim komunikasi baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, maka hasil-hasil penelitian ini seharusnya direkomendasikan secara lebih luas lagi kepada institusi-institusi pendidikan maupun stakeholders (pamangku kepentingan) agar dapat melahirkan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kompetensi kepribadian, iklim komunikasi dan kinerja. Hal ini dimaksudkan untuk lebih meningkatkan kualitas dan mempercepat pencapaian tujuan pendidikan khususnya pada tingkat SMP Negeri di Kota Medan.

## **BAB II**

### **DESKRIPSI TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

#### **A. Pengertian Kinerja**

The New Oxford Dictionary of English (2000), secara umum mendefinisikan kinerja atau *performace* sebagai *the action or process of carrying out or accomplishing an action, task, or function*. Secara rinci, performance pula bahwa sebagai *an action, task, or operation, seen in terms of how successfully it was performed*.

Dalam dunia pendidikan, istilah kinerja ini sering dikaitkan dengan istilah kompetensi yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan berhasil dan efisien. Dalam hal ini tentu saja istilah kompetensi melibatkan aspek kemampuan, keterampilan, dan kapabilitas, dan kapasitas.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2000), kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Senada dengan pengertian di atas menurut Kamars (1995), prestasi kerja (kinerja) merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti hasil melakukan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja secara etimologis berasal dari bahasa Inggris yaitu *performance*. Kinerja oleh Benton (1974), didefinisikan sebagai *the effect of successful performance is to discharge the bound to do the act from any future contractual liability*. Definisi tersebut menjelaskan kinerja merupakan suatu pertanggung jawaban dari seseorang terhadap suatu tugas yang harus dikerjakannya. *Performance*

diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja, unjuk kerja/penampilan kerja.

Bernadin dan Russel (1993: 35), *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.* Lebih lanjut Ia menjelaskan *performance, act of doing that which is required by a contract.* Berdasarkan pendapat di atas, batasan kinerja sangat ditentukan oleh beberapa faktor: (1) nilai dari suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, (2) adanya tindakan yang sesuai dengan keputusan bersama, dan (3), ada tujuan yang ingin dicapai. Kinerja merupakan proses dan hasil kerja masing-masing individu untuk mencapai suatu tujuan yang relevan dan bersifat kongrit, dapat diamati dan diukur.

Dengan demikian, tidak semua aktivitas atau tindakan yang dilakukan seseorang dapat dikatakan sebagai kinerja. Sebab, pada dasarnya semua orang pasti berbuat dan beraktivitas dalam hidupnya. Namun terkadang aktivitas yang dilakukan tersebut tidak memiliki nilai manfaat maupun hasil dari apa yang dikerjakan itu baik bagi diri sendiri atau pun kepada orang lain, di luar dari konteks kesepakatan yang ditetapkan, dan bahkan sama sekali tidak memiliki tujuan.

Oleh sebab itu, hal terpenting bagi seseorang dalam kinerja ini adalah bagaimana ia mengetahui dan memahami apa yang dikerjakannya. Dengan kata lain, kemampuan profesionalnya dan pengetahuan yang dimiliki menjadi faktor yang sangat penting dimiliki seseorang untuk mencapai kinerja maksimal. Sutermeister (sebagaimana dikutip Sahertian, 1994:76), menyatakan kinerja seseorang terletak pada kemampuan profesional dan motivasinya. Pendapat yang sama dikemukakan Steers (1980:69), bahwa pengetahuan dan kemampuan tentang tugas akan

menentukan kinerja seseorang. Orang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan di bidangnya akan memperoleh prestasi yang baik.

Lebih jauh Sutermeister (sebagaimana dikutip Sahertian, 1994:78), *performance is a summary measure of the quantity of contribution made by an individual or group of the work, unit and organization.* (Kinerja adalah suatu rangkuman kualitas yang dibuat oleh individu atau kelompok untuk tujuan hasil dari unit kerja dan organisasi). Penampilan perilaku kerja yang ditandai dengan keluwesan gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan, dan jumlah.

Menurut pendapat Timpe (1993:14), prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab. Pendapat senada dikemukakan oleh Anoraga (1992:57), prestasi kerja merupakan hasil tingkah laku seseorang dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Tingkah laku seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan kerja. hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja guru pun harus diperhatikan kedua faktor tersebut.

Di sisi lain, istilah kinerja sering juga dikaitkan dengan istilah produktivitas. Tangen (dalam Senge, 2000) menyatakan bahwa banyak orang yang mengklaim bahwa sesungguhnya produktivitas itu merupakan subjek yang lebih luas dari kinerja. Apabila produktivitas itu merupakan konsep spesifik yang berkaitan dengan rasio antara *output* dan *input*, kinerja itu merupakan suatu istilah yang melibatkan hampir semua tujuan kompetisi dan keunggulan lembaga seperti biaya, fleksibilitas, kecepatan, ketergantungan, dan kualitas. Namun, berbagai tujuan

kinerja itu bisa memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas dalam suatu operasi.

Lebih lanjut Tangen (dalam Senge, 2000) mengemukakan bahwa beberapa peneliti dan manajer memandang tujuan kinerja, khususnya kualitas, sebagai suatu bagian dari konsep produktivitas, walaupun sesungguhnya mereka itu hendaknya memandang hal tersebut sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas. Jika pengukuran produktivitas itu akan memasukkan semua jenis tujuan kinerja, pengukuran itu berada dalam bahaya yang besar untuk menjadi sedemikian rumit sehingga manfaatnya sebagai pengukuran penting dalam peningkatan itu dipertanyakan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dimaknai bahwa istilah kinerja merupakan konsep yang memiliki arti sangat luas, sehingga istilah kinerja ini harus disesuaikan dengan fungsi-fungsi yang terkait dengan tujuan penelitian ini. Kinerja yang akan diteliti dalam penelitian tesis ini berkenaan dengan kinerja manusia, bukan mesin atau lainnya.

## **1. Hakikat Kinerja Guru**

Kinerja guru sangat menekankan kualitas kinerja yang dilakukan guru berhubungan dengan sikap dan kepribadian dalam melaksanakan pembelajaran dan keahlian teknis. Sementara itu untuk *academic capability*, Sutisna (1989: 25), menyarankan beberapa prinsip yaitu: (1) kegiatan mengajar dalam tim, (2) pembinaan pembelajaran di dalam kelas melalui guru pamong, (3) mempertimbangkan minat dan keinginan, dan (4) pemberian tugas yang cepat serta pemerataan beban tugas mengajar. Sanusi (1999:20), dengan kemampuan dasar mengenai keguruan, yakni kemampuan membelajarkan siswa yang untuk

saat sekarang merupakan suatu keharusan untuk memiliki penguasaan IPTEK modern dalam arti konsep, proses dan dasar filosofisnya.

Seterusnya Timpe (1993), *the term performance is used to label the observable manifestation of knowledge, understanding, ideas, concepts, skills, and so on (that is cognitive and psychomotor domains)*. Maksudnya kinerja digunakan untuk memperjelas perwujudan yang dapat diamati dari pengetahuan, pemahaman, ide-ide, konsep-konsep, keterampilan, dan sebagainya. Demikian juga dengan Sahertian (1994: 25), kinerja biasanya dikaitkan dengan jabatan tugas yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan ciri khas perilaku kerja seseorang.

Pertimbangan efektivitas kerja menurut Castetter (1981), meliputi keadaan individu, seperti: (a) tingkat intelektualitas, (b) kemampuan fisik dan psikis, (c) motivasi, (d) nilai dan (e) kepercayaan. Sedangkan yang berkaitan dengan organisasi hal-hal yang harus dipertimbangkan adalah: (a) sistim, (b) pengelompokkan, (c) perilaku penyelia, dan (d) iklim organisasi. Sedangkan yang terkait dalam lingkungan eksternal adalah hal yang berhubungan dengan: (a) keluarga, (b) kondisi ekonomi, (c) aspirasi politik, (d) legalitas, (e) nilai-nilai sosial, (f) pasaran kerja perubahan teknologi dan (g) ikatan-ikatan organisasi.

Arikunto (1990:12), mengidentifikasi dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor eksternal dan internal. Yang termasuk ke dalam faktor eksternal adalah: sarana dan prasarana, insentif, gaji, suasana kerja dalam lingkungan kerja. Sedangkan yang termasuk ke dalam faktor internal adalah: sikap, intelegensi, motivasi, kepribadian. Sejalan dengan itu, Dharma (1985:10), faktor internal yang mempengaruhi prestasi kerja terdiri dari kemampuan, sikap,

minat, dan persepsi. Sedangkan faktor eksternal meliputi struktur tugas, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan sistem imbalan.

Berdasarkan pendapat Arikunto dan Dharma sebagaimana dikemukakan di atas bahwa prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor antara lain: (a) intelegensi, (b) sikap, (c) minat, (d) motivasi, (e) kemampuan profesional, (f) insentif atau gaji, (h) keamanan dan perlindungan dalam bekerja, (i) sarana dan prasarana, (j) suasana atau iklim kerja, dan (k) gaya kepemimpinan.

Dengan demikian, kinerja diperoleh dari hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan kepada kecakapan, usaha dan kesempatan. Sahertian (1994: 25), kinerja dikaitkan dengan jabatan tugas dimiliki guru. Adapun bentuk guru yang baik, yaitu: (1) kemampuan dalam menyusun program pembelajaran, (2) kemampuan penguasaan bahan pembelajaran, (3) kemampuan penguasaan proses pembelajaran, (4) kemampuan melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran, (5) kemampuan menganalisis evaluasi hasil pembelajaran, (6) kemampuan dalam memberikan bimbingan perbaikan dan pembelajaran, (7) kemampuan dalam melaksanakan administrasi kelas dan sekolah, (8) kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi dan suasana pembelajaran yang didasari oleh sikap, nilai dan kepribadian yang mantap.

Bertitik tolak dari pendapat di atas dapat didefinisikan bahwa fokus utama dari kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan umumnya dinyatakan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dapat dikemukakan bahwa pengertian kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tetapi juga

berkaitan dengan tindakan atau perbuatan seseorang yang dilakukan berdasarkan perjanjian. Di samping itu seseorang yang memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari proses dalam melakukan suatu pekerjaan dan produk yang dihasilkan terhadap suatu pekerjaan.

Dalam penelitian ini kinerja guru diukur dengan indikator-indikator: (1) kemampuan dalam menyusun program pembelajaran, (2) kemampuan penguasaan bahan pembelajaran, (3) kemampuan penguasaan proses pembelajaran, (4) kemampuan melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran, (5) kemampuan menganalisis evaluasi hasil pembelajaran, (6) kemampuan dalam memberikan bimbingan perbaikan dan pembelajaran, (7) kemampuan dalam melaksanakan administrasi kelas dan sekolah, (8) kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi dan suasana pengajaran yang didasari oleh sikap, nilai dan kepribadian yang mantap.

## **2. Tugas, Tanggung Jawab, dan Peranan Guru**

Menurut Sahertian (1994: 12-13), tugas guru dibedakan kepada: a) tugas personal, b) tugas sosial, dan c) tugas profesional.

### **a). Tugas personal**

tugas personal atau tugas pribadi ini menyangkut dengan pribadi seorang guru. Itulah sebabnya, seorang guru perlu menatap dirinya dan memahami konsep dirinya. Guru itu *digugu* dan *ditiru*. Wiggins (dalam Sahertian, 1994: 12), seorang guru harus mampu berkaca pada dirinya sendiri. Apabila ia berkaca pada dirinya sendiri, ia akan melihat bukan satu pribadi, tetapi ada tiga pribadi, yaitu: saya dengan konsep diri saya (*self concept*), saya

dengan ide diri saya (*self idea*), dan saya dengan realita diri saya (*self reality*).

Setelah mengajar guru perlu mengadakan refleksi diri. Ia bertanya pada diri sendiri, apakah ada hasil yang diperoleh dari hasil didiknya? Atau selesai mengajar ia bertanya pada dirinya sendiri, apakah siswa mengerti apa yang telah diajarkan?

b). Tugas sosial

dalam konteks pendidikan, misi yang diemban guru adalah misi kemanusiaan. Mengajar dan mendidik adalah tugas manusia. Guru punya tugas sosial. Guru adalah seorang penceramah zaman (Langeveld, 1955 sebagai dikutip Sahertian, 1994: 12). Dalam perspektif sosiologi, tugas guru adalah mengabdikan kepada masyarakat. Oleh karena itu tugas guru adalah tugas pelayanan kepada manusia.

c). Tugas profesional

sebagai suatu profesi, guru melaksanakan peran profesi (*professional role*). Sebagai peran profesi, guru memiliki kualifikasi sehingga dapat memberikan sejumlah pengetahuan kepada siswa dengan hasil yang baik.

Tanggung jawab merupakan implikasi dari profesi yang disandangnya. Dengan demikian, profesi adalah suatu pernyataan bahwa seseorang melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab. Guru memiliki tanggung jawab yang kompleks. Atas dasar tanggung jawab itu, tingkat komitmen dan kepedulian terhadap tugas pokok harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Tanggung

jawab dalam mengajar, membimbing dan melatih serta mendidik siswa yang kelak akan dipertanggung jawabkan.

Sama halnya dengan tanggung jawab, peranan guru juga sangat kompleks dan multidimensional. Watten (dalam Sahertian, 1994: 14), mengidentifikasi peranan guru sebagai: (1) tokoh terhormat dalam masyarakat, sebab ia tampak sebagai orang yang berwibawa, (2) penilai ia memberikan pemikiran, (3) seorang sumber, karena member ilmu pengetahuan, (4) pembantu, (5) wasit, (6) detektif, (7) objek identifikasi, (8) penyangga rasa takut, (9) orang yang menolong memahami diri, (10) pemimpin kelompok, (11) orang tua/wali, (12) orang yang membina dan memberi pelayanan, dan (13) pembawa rasa kasih sayang.

## **B. Hakikat Standar Kompetensi**

Di era globalisasi yang ditandai dengan persaingan kualitas, menuntut semua bidang pembangunan untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya secara berkesinambungan. Tak terkecuali, peningkatan kualitas dalam bidang pendidikan menjadi keharusan yang mesti dilakukan oleh semua komponen bangsa, terutama guru. Dalam konteks ini, peran dan tanggung jawab guru amat penting terkait dengan aspek:

1. Guru sebagai pembentuk karakter bangsa (*nation character building*)
2. Guru sebagai garda terdepan yang memiliki peran strategis dalam proses pembelajaran di kelas. Dalam arti ini, dapat dinyatakan bahwa di tangan para guru terletak kemungkinan berhasil tidaknya tujuan pembelajaran yang dilakukan di sekolah, serta di tangan para guru pula bergantung masa depan siswa yang menjadi tumpuan harapan semua orang tua.

Dalam kerangka inilah, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) merasa perlu mengembangkan Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru sebagai bagian dari Standar Pendidikan Nasional (SPN) dan Standar Nasional Indonesia (SNI). Pada hakikatnya, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yakni guru yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan zaman.

Apa yang dimaksud dengan standar kompetensi guru? mengutip pendapat Broke dan Stone (dalam Mulyasa, 1995:25), mengemukakan bahwa kompetensi guru...*descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*...(Kompetensi guru adalah gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti). Lebih lanjut Broke dan Stone (1995:39), mengemukakan sebagai berikut: *Competency as rational performance which satisfactorily meets the objectives for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi-kondisi yang diharapkan).

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dijelaskan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa standar kompetensi mengacu kepada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi guru merujuk pada *performance* dan perbuatan yang

rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena memiliki arah dan tujuan, sedangkan *performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati tetapi mencakup sesuatu yang dapat diamati dan diukur (*observable and measurable*).

Dalam pengertian yang lebih luas, kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara menyeluruh (komprehensif) membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap siswa, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi, dan profesionalisme.

Dengan demikian, ada beberapa indikator atau karakteristik yang dapat diidentifikasi tentang guru yang memiliki kompetensi:

1. Mengembangkan tanggung jawab dengan baik.
2. Melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat.
3. Bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah.
4. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas

(Mulyasa, 2008: 18).

### **C. Pengertian Kompetensi Kepribadian Guru**

Johnson (dalam Sanjaya, 2010: 277), mendefinisikan kompetensi: *Competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*. Kompetensi dipahami sebagai tindakan atau perilaku yang rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Jadi kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau *performance* yang

dapat dipertanggung jawabkan oleh orang yang melakukannya (*doer*), dalam hal ini adalah guru.

Dalam Standar Nasional Pendidikan (penjelasan pasal 28 ayat (3) huruf b, dikemukakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia (SNP, 2005: 68).

Dalam konteks pendidikan, pribadi guru memiliki andil yang cukup besar terhadap keberhasilan belajar siswa. Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi siswa. Hal ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan manusia makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya dalam membentuk pribadinya. Semua itu menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian guru sangat dibutuhkan oleh siswa dalam proses pembentukan pribadinya.

Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi siswa. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang menyiapkan dan mengembangkan SDM. Hal ini menghendaki bahwa setiap guru dituntut memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan kompetensi ini akan melandasi tiga kompetensi lainnya, yaitu pedagogik, profesional, dan sosial. Guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi yang lebih penting lagi adalah bagaimana ia menjadikan pembelajaran sebagai wahana pembentukan dan perbaikan kompetensi kepribadian siswa.

#### **D. Sosok Guru Yang Memiliki Kompetensi Kepribadian**

Standar Nasional Pendidikan (SNP) terutama pasal 28 ayat (3) butir b (pada penjelasan tambahan) sebagaimana yang telah tertera di atas, kompetensi

kepribadian memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (i) guru memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa, (ii) guru memiliki sikap disiplin, arif, dan berwibawa, (iii) guru adalah orang yang diteladani oleh siswa, dan (iv) guru harus berakhlak mulia. Berikut ini akan diuraikan masing-masing ciri dari kompetensi kepribadian tersebut.

### **1. Kepribadian Mantap, Stabil, dan Dewasa**

Tuntutan agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, profesional dan dapat dipertanggung jawabkan, guru harus memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa. Hal ini penting, karena banyak masalah pendidikan yang disebabkan oleh kepribadian guru yang kurang mantap, kurang stabil dan bahkan kurang dewasa. Kondisi yang demikian, sering membuat guru melakukan tindakan-tindakan yang tidak senonoh yang merusak citra dan martabat guru. Berbagai kasus yang disebabkan oleh kompetensi kepribadian guru yang serba kurang baik, telah banyak terjadi tindakan-tindakan, misalnya pencurian, penipuan, sampai dengan kasus guru yang memperkosa siswanya.

Tantangan berat bagi guru dalam hal kepribadian ini adalah rangsangan yang terkadang memancing emosi. Kestabilan emosi amat diperlukan, namun tidak semua guru mampu menahan emosi terhadap rangsangan yang menyinggung perasaan. Guru yang demikian akan membuat siswa menjadi takut, dan ketakutan akan menyebabkan kurangnya minat untuk mengikuti pembelajaran serta rendahnya konsentrasi. Dan ketakutan juga akan mengakibatkan kekhawatiran untuk dimarahi, dan hal ini dapat memecahkan konsentrasi siswa dalam belajar.

Kemarahan guru terungkap dalam kata-kata yang dikeluarkan, dalam raut muka dan mungkin dengan gerakan-gerakan tertentu, bahkan ada guru yang mewujudkannya dalam bentuk memberikan hukuman pisik. Kemarahan yang berlebihan seharusnya tidak ditampakkan, karena menunjukkan kurang stabilnya emosi guru. kemarahan guru dapat dipicu dari hal-hal yang sederhana, misalnya siswa terlambat datang ke sekolah, tidak mengerjakan tugas, tidak konsentrasi saat guru menjelaskan materi pembelajaran, dan sebagainya.

## **2. Disiplin, Arif dan Berwibawa**

Seorang guru harus mampu menunjukkan sikap disiplin, arif, dan berwibawa bagi para siswanya. Ada atau tidak ada siswa yang melihat, sikap-sikap tersebut mestinya dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam pendidikan, mendisiplinkan siswa harus dimulai dengan pribadi guru yang disiplin, arif, dan berwibawa.

Munculnya perilaku-perilaku siswa di sekolah dan luar sekolah, maniak dengan tayangan VCD porno, mengkonsumsi narkoba secara lazim, tawuran, dan lain sebagainya adalah berawal dari pribadi yang kurang disiplin. Oleh karena itu, siswa harus belajar disiplin, dan gurulah yang harus memulainya. Sebagai seorang guru, ia harus memiliki pribadi yang disiplin, arif, dan berwibawa.

Dalam menanamkan disiplin, guru bertanggung jawab mengarahkan, dan berbuat baik, menjadi contoh, sabar dan penuh dengan kasih sayang. Guru harus mampu mendisiplinkan siswa dengan kelembutan dan kasih sayang, terutama disiplin diri (self discipline). Untuk kepentingan tersebut, Mulyasa (2008:123) menyatakan sebagai berikut:

a) Membantu siswa mengembangkan pola perilaku untuk dirinya,

- b) Membantu siswa meningkatkan standar perilakunya, dan
- c) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin.

Reisman & Payne (sebagaimana dikutip Mulyasa, 2008:124-125), mengemukakan strategi umum bagaimana mendisiplinkan siswa:

- a) Konsep diri (*self concept*), strategi ini menekankan bahwa siswa merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, guru dianjurkan bersikap empatik, menerima, hangat, dan terbuka sehingga siswa dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalah.
- b) Keterampilan berkomunikasi (*communication skills*). Guru harus memiliki keterampilan berkomunikasi yang efektif agar mampu menerima semua perasaan, dan mendorong timbulnya kepatuhan siswa.
- c) Konsekwensi-konsekwensi logis dan alami (*natural and logical consequences*). Perilaku-perilaku yang salah terjadi karena siswa telah mempersepsikan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku yang salah pula. Untuk itu, guru disarankan untuk: (i) menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah, sehingga membantu siswa dalam mengatasi perilaku yang salah tersebut dan (ii) memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.
- d) Klarifikasi nilai (*values clarification*). Strategi ini dilakukan untuk membantu siswa dalam menjawab pertanyaannya sendiri dan membentuk sistem nilainya sendiri.
- e) Analisis transaksional (*transactional analysis*). Disarankan agar guru bersikap dewasa, terutama apabila berhadapan dengan siswa yang menghadapi masalah.

- f) Terapi realitas (*reality therapy*). Guru perlu bersikap positif dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di sekolah dan melibatkan siswa secara optimal dalam pembelajaran.
- g) Disiplin yang terintegrasi (*assertive discipline*). Guru harus mampu mengendalikan, mengembangkan dan mempertahankan peraturan dan tata tertib sekolah, termasuk pemanfaatan papan tulis untuk menuliskan nama-nama siswa yang berperilaku menyimpang.
- h) Modifikasi perilaku (*behavior modification*). Guru harus menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif yang dapat memodifikasi perilaku siswa.
- i) Tantangan bagi disiplin (*dare to discipline*). Guru harus cekatan, terorganisasi, dan tegas dalam mengendalikan disiplin siswa.

Akhirnya, setiap guru diharapkan mampu menciptakan situasi dan iklim pembelajaran yang benar-benar kondusif, sehingga siswa dapat menguasai berbagai kompetensi sesuai dengan tujuan belajar yang ditetapkan.

### **3. Keteladanan**

Idealnya setiap guru harus menjadi teladan bagi seluruh siswanya dan bahkan orang lain secara luas. Hal ini mudah diucapkan tetapi sangat berat untuk dilaksanakan, akan tetapi bukan sesuatu yang mustahil bila guru berkemauan untuk melakukannya.

Sebagai teladan tentu saja pribadi dan apa yang dilakukan guru akan mendapat sorotan siswa serta orang di sekitar lingkungannya yang menganggap atau mengakuinya sebagai guru. Sehubungan dengan hal itu, menurut Mulyasa (2008:127-128), ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dari setiap guru:

- a) Sikap dasar, meliputi: postur psikologis yang akan tampak dalam masalah-masalah penting, seperti: keberhasilan, kegagalan, pembelajaran, kebenaran, hubungan antar umat manusia, agama, pekerjaan, permainan dan diri.
- b) Bicara dan gaya bicara, meliputi: penggunaan bahasa sebagai alat berpikir.
- c) Kebiasaan bekerja, meliputi: gaya yang dipakai oleh seorang guru dalam bekerja itu mewarnai kehidupannya.
- d) Sikap melalui pengalaman dan kesalahan, meliputi: pengertian hubungan antara luasnya pengalaman dan nilai serta tidak mungkinya mengelak dari kesalahan.
- e) Pakaian: merupakan perlengkapan pribadi yang amat penting dan menampakkan ekspresi seluruh kepribadian.
- f) Hubungan kemanusiaan: diwujudkan dalam semua pergaulan manusia, intelektual, moral, keindahan, terutama bagaimana berperilaku.
- g) Proses berpikir: cara yang digunakan oleh pikiran dalam menghadapi dan memecahkan masalah.
- h) Perilaku neurotis: suatu pertahanan yang digunakan untuk melindungi diri dan bisa juga untuk menyakiti orang lain.
- i) Selera: pilihan yang secara jelas merefleksikan nilai-nilai yang dimiliki oleh pribadi yang bersangkutan.
- j) Keputusan: keterampilan rasional dan intuitif yang dipergunakan untuk menilai setaip situasi.
- k) Kesehatan: kualitas tubuh, pikiran dan semangat yang merefleksikan kekuatan, presfektif, sikap tenang, antusias dan semangat hidup.

- 1) Gaya hidup secara umum: apa yang dipercaya oleh seseorang tentang setiap aspek kehidupan dan tindakan untuk mewujudkan kepercayaannya itu.

Secara teoretis, menjadi teladan merupakan bagian integral bagi seorang guru, sehingga menjadi guru berarti menerima tanggung jawabnya menjadi orang yang diteladani. Sejatinya setiap profesi pasti memiliki tuntutan-tuntutan khusus, dan karenanya bila menolak berarti menolak profesi itu. Pertanyaan yang muncul adalah: apakah guru harus menjadi teladan baik di dalam melaksanakan tugasnya maupun dalam seluruh kehidupannya? Secara idealnya memang demikian seharusnya, bahwa guru harus bisa menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat secara luas. Akan tetapi jangan sampai guru kehilangan kebebasannya sama sekali. Guru juga manusia, dalam batas-batas tertentu pasti memiliki kelebihan dan kekurangan.

#### **4. Berakhlak Mulia**

Guru harus berakhlak mulia, karena ia adalah seorang penasihat bagi siswa. Banyak guru cenderung menganggap bahwa konseling terlalu banyak membicarakan klien, seakan-akan mengatur kehidupan orang. Padahal menjadi guru pada tingkat manapun berarti menjadi penasihat dan menjadi orang kepercayaan yang harus berakhlak mulia. Kegiatan pembelajaran mestinya diletakkan pada posisi tersebut.

Siswa senantiasa berhadapan dengan kebutuhan untuk membuat keputusan, dan dalam prosesnya akan lari kepada gurunya. Semakin efektif guru menangani setiap permasalahan siswa, makin besar kemungkinan siswa membutuhkan bimbingan guru. di sinilah arti penting dan posisi dari akhlak mulia tersebut.

Dengan berakhlak mulia, guru dalam keadaan bagaimanapun harus memiliki kepercayaan diri yang istiqomah (teguh pendirian). Istiqomah berarti kepribadian yang stabil dan tak tergoyahkan oleh sesuatu yang menghadangnya. Niat menjadi pertama dan utama yang harus ada dan dimiliki oleh setiap guru. Niat menjadi guru sebaiknya jangan semata-mata untuk mencari keuntungan duniawi atau keuntungan materi, sebab akan sia-sia saja seorang guru yang memiliki niat untuk mencari kekayaan dunia. Niatkan menjadi guru sebagai ibadah, sehingga dalam menghadapi permasalahan yang bagaimanapun, guru tidak cepat marah dan tidak mudah dimanfaatkan untuk kepentingan politik praktis.

## **E. Tinjauan Tentang Komunikasi**

### **1. Pengertian Komunikasi**

Para ahli memiliki pengertian yang berbeda dan bahkan beragam dalam mendefinisikan konsep komunikasi. Perbedaan-perbedaan dan keragaman tersebut terjadi karena adanya sudut pandang, pendekatan, serta kegunaan komunikasi tersebut yang disesuaikan dengan disiplin ilmunya masing-masing.

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa Latin yaitu *cum*, artinya sebuah kata depan yang mengandung makna dengan atau bersama dengan, dan kata *umus*, sebuah kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk *bercommunio* diperlukan adanya usaha dan kerja, maka kata tersebut dibuat menjadi kata kerja *communicare*, yang berarti membagi

sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu dengan orang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman. Dengan demikian, komunikasi berarti pemberitahuan pembicaraan. Percakapan, pertukaran pikiran atau hubungan (G. Endang dan Maliki, 2003: 4).

Long Man of Contemporary English dalam G. Endang dan Maliki (2003: 4-5), memberikan definisi kata communicate sebagai upaya untuk membuat pendapat, menyatakan perasaan, menyampaikan informasi dan sebagainya agar diketahui dan dipahami oleh orang lain (to make opinion, feelings, information, known or understand by others). Arti lain yang juga dikemukakan dalam Kamus tersebut adalah berbagi (to share) atau bertukar (to exchange) pendapat perasaan, pendapat, informasi dan sebagainya. Sedangkan communication diartikan sebagai tindakan atau proses berkomunikasi (the act or process of communicating).

Murphy dalam bukunya Better Business Communication (G. Endang dan Maliki, 2003: 5), menyatakan: Communication is the whole process used to reach other minds. Definisi komunikasi tersebut pengertian bahwa komunikasi adalah seluruh proses yang dipergunakan untuk mencapai pikiran-pikiran orang lain. Sedangkan menurut Harwood komunikasi diartikan sebagai berikut: *Communication is more technically defined as a process for conduction the memories* (komunikasi adalah secara teknis sebagai suatu proses untuk membangkitkan kembali ingatan-ingatan).

Hovland, Janis, dan Kelly (dalam Rakhmat, 1994: 15) mendefinisikan komunikasi sebagai: *The process by which an individual (the coomunicator) transmits stimuli (usually verbal) to modify the behaviour of other individuals (the*

*audience*). Defenisi tersebut diartikan komunikasi sebagai suatu proses yang melibatkan seseorang (komunikator) memindahkan pesan (biasanya dalam bentuk lisan atau verbal) untuk memodifikasi tingkah laku dari orang lain (audien). Pendapat yang memiliki tujuan sama diberikan oleh Dance, yang mengartikan komunikasi sebagai usaha menimbulkan respons-respons melalui lambing-lambang verbal untuk bertindak sebagai stimuli. Roymond S. Ross, (Rakhmat, 1994) mendefenisikan komunikasi sebagai: Proses transaksional yang meliputi pemisahan, dan pemilihan bersama lambang secara kognitif, begitu rupa sehingga membantu orang lain untuk mengeluarkan dari pengalamannya sendiri atau respons yang sama dengan yang dimaksud sumber).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas menunjukkan rentangan makna komunikasi sebagaimana digunakan dalam dunia psikologi. Jika diperhatikan dengan seksama, maka di dalam kajian psikologi tersebut komunikasi mempunyai makna yang sangat luas meliputi segala penyampaian energi, gelombang suara, tanda di antara dua tempat, sistem atau organisme. Kata organisme sendiri dipergunakan sebagai proses, sebagai pesan, sebagai pengaruh atau secara khusus sebagai pesan pasien dalam psikoterapi.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Joseph A. Devito (dalam Rakhmat, 1994: 20), mengemukakan: *Communication refers to the act, by one or more person of sending and receiving messages that are distorted by noise, occur with in a context, have some effect, and provide some opportunities for feedback.* (Komunikasi berkaitan dengan tindakan seseorang atau beberapa orang yang mengirim pesan-pesan yang terganggu oleh gangguan, terjadi dalam suatu konteks, mempunyai beberapa pengaruh dan memberi beberapa kesempatan untuk

mendapatkan umpan balik. Kecakapan melakukan komunikasi dengan orang lain merupakan suatu kemampuan atau potensi bagi manusia. Sebab meskipun semua orang tahu dan dapat berkomunikasi kepada semua orang, tetapi pada kenyataannya tidak banyak pula yang mampu berkomunikasi dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, maka sebenarnya komunikasi itu adalah suatu kecerdasan yang dianugerahkan Allah SWT kepada manusia. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Howard Gardner dalam satu teorinya *The Theory of Multiple Intelligence* (Brandt, 2000: 209). Menurut Gardner setiap manusia mempunyai kecerdasan ganda, yaitu:

- a. Intelegensi linguistik, yaitu kemampuan dalam bidang bahasa.
- b. Intelegensi logis matematis adalah kemampuan yang berhubungan dengan berfikir logis dan matematis.
- c. Intelegensi ruang atau spasial, yaitu kemampuan untuk membentuk suatu model mental dunia ruang.
- d. Intelegensi musika, adalah kecerdasan dalam bermain musik.
- e. Intelegensi gerakan tubuh (*bodily kinestetik*), yaitu kemampuan memecahkan problem atau model bentuk dengan seluruh atau sebagian dari tubuh.
- f. Intelegensi interpersonal, yaitu kemampuan memahami dan bekerjasama dengan orang lain.
- g. Intelegensi intrapersonal, yaitu kemampuan untuk membentuk suatu model diri sendiri yang akurat sehingga berlaku secara efektif dalam kehidupannya.

Apabila dirujuk beberapa literatur akan ditemukan rumusan-rumusan komunikasi yang diberikan para ahli, akan tetapi dari sekian banyak definisi yang

telah ada dapat dinyatakan bahwa komunikasi adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negoisasi.

## **2. Unsur dalam Komunikasi**

Unsur sering juga disebut dengan bagian, komponen, dan elemen. Kamus Umum Bahasa Indonesia mengartikan unsur sebagai bagian penting dalam suatu hal, sedangkan komponen atau elemen berarti bagian yang merupakan seutuhnya. Jadi yang dimaksud dengan komponen atau unsur ialah bagian dari keseluruhan dalam sesuatu hal.

Dalam proses komunikasi terdapat tiga unsur yang mutlak harus dipenuhi. Ketiga unsur komunikasi itu merupakan kesatuan yang utuh dan bulat. Apabila salah satu unsur tidak ada maka komunikasi tidak akan terjadi. Dengan demikian, setiap unsur dalam komunikasi mempunyai hubungan yang sangat erat dan saling ketergantungan satu dengan yang lainnya. Artinya, keberhasilan komunikasi ditentukan oleh semua unsur tersebut. Berikut ini diuraikan ketiga unsur penting dalam komunikasi:

### **a). Komunikator/*Sender*/Pengirim**

Komunikator atau sender adalah orang yang menyampaikan isi pernyataan kepada komunikan. Komunikator dapat perorangan, kelompok, atau organisasi pengirim berita. Ada beberapa hal yang merupakan tanggung jawab utama dari seorang komunikator: (1) mengirim pesan dengan jelas, (2) memilih channel/saluran/media yang cocok untuk mengirim pesan, dan (3) meminta kejelasan bahwa pesan telah diterima dengan baik.

Untuk itu, komunikator dalam menyampaikan pesan atau informasi harus memperhatikan dengan siapa dia berkomunikasi, apa yang akan disampaikan, dan bagaimana cara menyampaikannya. Dalam menyampaikan pesan, seorang komunikator harus menyesuaikan dengan tingkat pengetahuan pihak yang menerima. Adapun pesan yang dikirim dapat bentuk perintah, mengajak, saran, usul, permintaan dan lain sebagainya.

b). Komunikasikan/*Receiver*/Penerima

Komunikasikan atau penerima adalah partner dari komunikator dalam komunikasi. Sesuai dengan namanya ia berperan sebagai penerima berita. Dalam komunikasi, peran pengirim dan penerima selalu bergantian sepanjang pembicaraan. Penerima mungkin mendengarkan pembicara atau menuliskan teks atau menginterpretasikan pesan dengan berbagai cara.

Tanggung jawab penerima pesan adalah sebagai berikut:

- Berkonsentrasi pada pesan untuk mengerti dengan baik dan benar terhadap pesan yang diterima.
- Memberikan umpan balik pada pengirim untuk memastikan pembicara atau pengirim bahwa pesan telah diterima dan dimengerti (hal ini sangat penting terutama pada jenis pesan yang dikirim secara lisan).

Dengan diterimanya umpan balik dari pihak komunikasikan maka akan terjadi komunikasi dua arah (*two way traffic* atau *two way flow of communication*). Apabila antara pengirim berita dengan penerima berita mempunyai pengalaman yang sama maka dapat dikatakan bahwa komunikasi dapat berjalan dengan lancar.

c). *Channel*/Saluran/Media

*Channel* adalah saluran atau jalan yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikan. Atau jalan yang dilalui *feedback* komunikan kepada komunikator yang digunakan oleh pengirim pesan. Pesan dapat berupa kata-kata atau tulisan, tiruan, gambaran atau perantara lain yang dapat digunakan untuk mengirim melalui berbagai *channel* yang berbeda. Pemilihan channel dalam proses komunikasi tergantung pada sifat berita yang akan disampaikan (G. Endang dan Maliki, 2003: 6-8). Dalam hal ini ada tiga macam bentuk berita:

- Berita yang bersifat *audible*, yaitu berita yang dapat didengar baik secara langsung maupun tidak langsung.
- Berita yang bersifat visual, yaitu berita yang dapat dilihat, misalnya berbentuk tulisan, gambar dan lain sebagainya.
- Berita yang bersifat *audio visual*, yaitu berita yang dapat didengar dan dilihat.

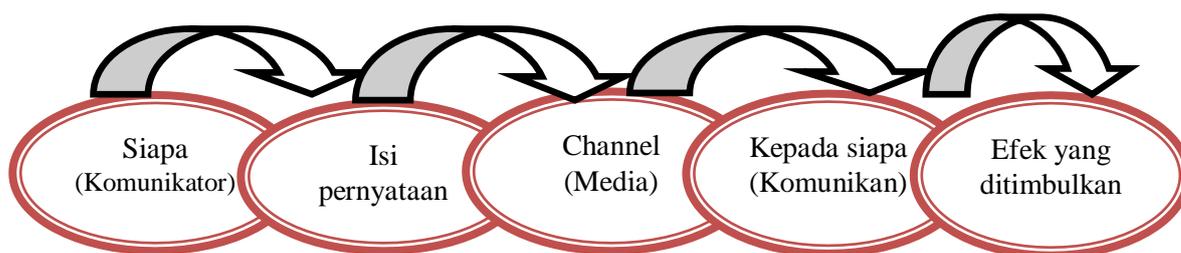
### **3. Proses Komunikasi**

Sebelum masuk dalam proses komunikasi dengan komunikan, di dalam pikiran komunikator terjadi semacam rangsangan atau stimulus. Rangsangan itu dapat terjadi karena faktor di luar dirinya (menyampaikan pesan karena ada peristiwa di luar dirinya) atau karena adanya faktor dari dalam dirinya (menyampaikan pesan dari dirinya sendiri) yaitu hasil olahan pikirannya sendiri yang ada dalam benaknya.

Komunikator, sebelum mengirimkan pesannya akan terlebih dahulu mengemasnya dalam bentuk yang dianggap sesuai dan dapat diterima serta dimengerti oleh komunikan. Pengirim pesan ini disebut sebagai *encoding*. *Encoding* secara harfiah berarti memasukkan dalam kode. Dengan *encoding* itu

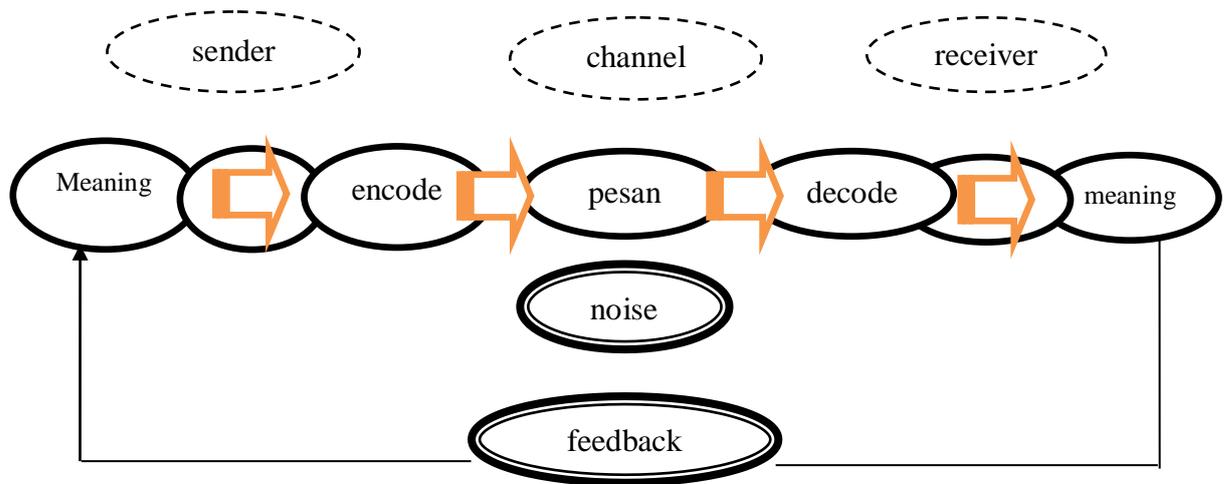
komunikator memasukkan kode yang disebut dengan *encoding* untuk disampaikan kembali kepada komunikator.

Proses komunikasi mempunyai dua model, yaitu model linear dan sirkuler (Abizar, 1988: 6-7). Model linear mempunyai ciri sebuah proses yang hanya terdiri dari dua garis lurus, di mana proses komunikasi berawal dari komunikator dan berakhir pada komunikan. Contoh: Formula Laswell dikenal dengan rumusan cara untuk menggambarkan dengan tepat sebuah tindak komunikasi, yaitu dengan menjawab pertanyaan who (siapa), says what (mengatakan apa), in which channel (dengan saluran yang mana), to whom (kepada siapa). Proses tersebut digambarkan Laswell sebagai berikut:



Gambar. 1  
**Alur Proses Komunikasi Menurut Laswell**

Sedangkan komunikasi model sirkuler ditandai dengan adanya unsur feedback. Dengan demikian proses komunikasi tidak berawal dari satu titik dan berakhir pada titik yang lain. Jadi proses komunikasi model sirkuler itu berbalik satu lingkaran penuh. Proses komunikasi model sirkuler dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar. 2  
**Proses Komunikasi Model Sirkuler**

#### 4. Tujuan Komunikasi

Menurut Widjaya, mengemukakan bahwa setidaknya ada empat tujuan dalam berkomunikasi, yaitu: (1) pesan yang disampaikan dapat dimengerti, (2) memahami maksud orang lain, (3) gagasan yang disampaikan dapat diterima oleh orang lain, dan (4) menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Demikian juga pendapat yang dikemukakan oleh Terry dalam Winardi, menyatakan bahwa komunikasi memiliki tujuan yang harus dicapai yakni terjadinya perubahan tingkah laku bagi diri penerima pesan. Target ini menyangkut pengertian penerima terhadap pesan yang disampaikan kepadanya. Terdapat beberapa unsur dasar dalam komunikasi.

Menurut G. Endang dan Maliki (2003:12) ada tujuh unsur dasar komunikasi, yaitu: sumber, pesan, media, penerima pesan, pengaruh atau efek, balikan, lingkungan, *source* (komunikator), *message*, *channel* (saluran), *receiver* (penerima), *effect*, dan *feedback*.

## **5. Bentuk-Bentuk Komunikasi**

### **a. Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi adalah kunci keberhasilan berinteraksi dalam kehidupan dan seluruh aktivitas manusia. Komunikasi milik semua orang dan terdapat di mana-mana, termasuk dalam dunia pendidikan. Apabila komunikasi berjalan dengan efektif, maka arus informasi dalam dinamika pendidikan dan pembelajaran pun akan berjalan lancar sehingga dapat mempercepat proses dan peningkatan kualitas unsur-unsur pendidikan itu sendiri. Sebaliknya, apabila komunikasi terhambat maka arus informasi pun akan tersendat dan akibatnya akan melahirkan suatu kondisi yang tidak harmonis, kurang efektif dan efisien.

Dalam pergaulan sehari-hari orang selalu menggunakan komunikasi. Hal ini merupakan satu hal yang berhubungan erat dengan menumbuh kembangkan keprofesionalan guru. Tanpa adanya komunikasi orang tidak dapat menyampaikan maksud hatinya atau tujuan dan menerima hasil pikiran orang lain. Komunikasi tidak terlepas dari setiap kehidupan manusia (Rogers, 1980 dalam Rahmat, 1994: 25). Gibsons dan Hodgetts (1986 (dalam Rahmat, 1994: 28), mengatakan bahwa komunikasi merupakan suatu pemindahan makna atau pemahaman dari pengirim kepada penerima dan di dalamnya tercakup tiga bagian penting dari komunikasi yang efektif yakni pengirim, penerima, dan keberhasilan pengiriman makna.

Kreps (dalam Rahmat, 1994:30), menjelaskan bahwa komunikasi didasarkan kepada empat tingkat hubungan manusia, yaitu: (a) komunikasi intrapersonal yang memungkinkan individu memproses informasi, (b) komunikasi interpersonal yang memungkinkan individu membangun dan

memelihara hubungan, (c) komunikasi kelompok kecil yang memungkinkan anggota sub bagian organisasi mengkoordinasikan hubungan, dan (d) komunikasi multigroup yang memungkinkan unit-unit fungsional yang berbeda dalam organisasi mengkoordinasikan program. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa ada enam konteks komunikasi yang banyak digunakan dalam kehidupan sehari-hari, yaitu: a) komunikasi dua orang atau interpersonal, b) komunikasi wawancara, c) komunikasi kelompok kecil, d) komunikasi publik, e) komunikasi organisasi, dan f) sistem komunikasi massa.

Dalam kategori komunikasi, komunikasi interpersonal tidak pernah luput dibicarakan. Dominannya komunikasi interpersonal dalam wacana komunikasi pada umumnya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dinyatakan Dominick (dalam Rahmat, 1994:35), sebagai berikut: *The first and perhaps most common communication is called interpersonal communication*. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang paling efektif untuk mengubah sikap, pendapat dan perilaku (*attitude, opinion, and behaviour*) seseorang. Komunikasi interpersonal berorientasi pada perilaku, sehingga penekannya pada proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain (Thoha, 1995). Komunikasi dipandang sebagai cara dasar untuk mempengaruhi perubahan perilaku dan yang mempersatukan proses kejiwaan (psikologi) seperti persepsi dan pemahaman di satu pihak dan bahasa di pihak lain.

Komunikasi ini berkaitan dengan kemampuan seseorang memahami dan bekerjasama dengan orang lain, berorientasi pada perilaku sehingga penekanannya pada proses penyampaian informasi kepada orang lain (Thoha, 1995; Gardner dalam Alisjahbana, 1998). Komunikasi dipandang sebagai media

efektif untuk mempengaruhi perubahan perilaku, dan yang mempersatukan proses kejiwaan seseorang seperti persepsi dan pemahaman. Komunikasi interpersonal melibatkan persepsi interpersonal, konsep diri, atraksi interpersonal dan hubungan interpersonal. Komunikasi mempengaruhi perkembangan relasional dan pada gilirannya (secara serentak) perkembangan relasional akan mempengaruhi sifat komunikasi interpersonal yang terlibat dalam hubungan tersebut.

Lebih lanjut, Komunikasi interpersonal yang efektif ditentukan beberapa unsur tetapi hubungan interpersonal adalah yang paling penting. Hubungan interpersonal itu sendiri terdiri atas tiga faktor, yaitu: saling percaya, sikap suportif, dan sikap terbuka (Rakhmat, 1994: 24). Selain itu persepsi interpersonal, konsep diri, rasa empati dan simpati juga merupakan faktor yang cukup menonjol atau penting dalam komunikasi interpersonal. Hal ini menunjukkan bahawa empati dan simpati adalah faktor pendukung utama dalam komunikasi interpersonal.

Menurut Abizar (1988: 34), komunikasi interpersonal juga ditentukan oleh watak dari hubungan yang dibangun itu dan semuanya akan bersumber dari konsep diri. Terdapat saling hubungan antara konsep diri dengan apa yang orang lain pikirkan mengenai diri kita.

Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini dilihat dari beberapa ciri yang mencerminkan seorang guru membangun kerjasama dengan orang lain untuk memperoleh pengetahuan baru: (1) upaya pengakraban, meliputi: Penciptaan kondisi dan penyesuaian diri. (2) memahami orang lain, meliputi: rasa

percaya, simpati, dan empati terhadap orang lain. (3) keterbukaan, meliputi: menerima pendapat orang lain dan memperbaiki diri.

#### **b. Komunikasi Intrapersonal**

Komunikasi intrapersonal merupakan kemampuan untuk membentuk suatu model diri sendiri sehingga berlaku secara efektif dalam kehidupannya (Gadner dalam Alisjahbana, 1998). Sebagai seorang guru maka segala sesuatu yang dilaksanakan dan diputuskan tentu sudah melewati berbagai pertimbangan, termasuk pula pilihannya sebagai seorang guru. Karena sudah menjadi pilihan hidupnya maka ia akan berusaha dengan senang hati serta berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Begitu juga hal dengan keahlian serta mata pelajaran yang diasuhnya tentu sudah melalui dengan pertimbangan yang matang. Dalam pengertian yang sederhana kemampuan yang dikehendaki dalam komunikasi intrapersonal ini adalah mendudukkan dengan proporsional tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru yang disesuaikan dengan: (1) kecakapan, (2) keahlian, (3) minat yang dimilikinya, (4) perhatian, (5) keputusan, dan (6) kemampuannya.

#### **6. Hakikat Iklim Komunikasi**

Komunikasi merupakan salah satu komponen yang sangat penting dan menentukan terhadap keefektifan iklim organisasi. Ada hubungan yang sirkuler antara iklim organisasi dengan iklim komunikasi. Tingkah komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, di antaranya iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong

pada anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh persaudaraan.

Selanjutnya Goldhaber (dalam Muhammad, 2002: 25) menyatakan bahwa komunikasi organisasi sebagai proses saling tukar menukar pesan dalam suatu tekanan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti dan selalu berubah-ubah.

Pace dan Paules (dalam Yetti, 2002:27), iklim komunikasi merupakan gabungan perilaku manusia, dan persepsi mereka terhadap peristiwa/keadaan tertentu, respon karyawan satu dengan yang lainnya, harapan-harapan, konflik interpersonal, dan kesempatan untuk berkembang dalam organisasi.

Denis (dalam Goldhaber, 1986: 81), mengemukakan iklim komunikasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi. Pace (dalam Zulina, 2002: 22) iklim komunikasi yang terjadi itu merupakan konsekwensi atau hasil dari bagaimana anggota organisasi mempersepsikan ciri-ciri organisasi seperti: kebijakan, arus informasi, pekerjaan yang harus dilakukan, penggajian dan keuntungan, promosi, rekan sekerja, dan supervisor.

Pendapat Redding (dalam Goldhaber,1986:85), menyatakan bahwa iklim komunikasi lebih luas dari persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatan. Abizar (1998:24), menjelaskan bahwa iklim (dalam konteks komunikasi) didasarkan pada berbagai persepsi anggota-anggota organisasi mengenai kesenangan dalam

berhubungan satu sama lain dalam organisasi. Iklim komunikasi tersebut ada yang berdampak positif, sehingga menjadikan anggota organisasi untuk berkomunikasi dalam sikap dan gaya terbuka, santai dan ceria dengan teman sejawat. Sementara iklim komunikasi yang berdampak negatif menjadikan seluruh anggota organisasi tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan kurang bersahabat.

Senada dengan pendapat Milton sebagaimana dikutip Hasan (2002: 34) menjelaskan bahwa iklim komunikasi yang kondusif itu meliputi kualitas hubungan dalam lingkungan kerja yang langsung dapat dirasakan oleh anggota organisasi. Goldhaber (1986: 76), menganjurkan untuk menciptakan suatu iklim komunikasi yang harmonis dan kondusif dalam suatu organisasi perlu dipelihara faktor-faktor seperti saling mendukung dan saling pengertian, kredibilitas pimpinan, keterbukaan, dan tujuan organisasi yang jelas. Nur (2002: 12), menjelaskan pula bahwa iklim komunikasi yang kondusif dalam organisasi tercipta karena adanya interaksi hubungan antar pribadi selaku anggota organisasi yang mencerminkan adanya sikap-sikap: (1) keterbukaan dan keikhlasan dalam bergaul, (2) saling mendukung dalam pelaksanaan tugas, (3) saling menghormati harkat pribadi, (4) saling menjaga perasaan dan harga diri, (5) keramah tamahan yang mencerminkan kegembiraan dan keceriaan.

Lima identifikasi terhadap iklim komunikasi yang kondusif tersebut juga senada dengan pendapat sebagaimana dikemukakan Goldhaber (dalam Muhammad, 2008: 85), ada lima dimensi penting yang harus ada dalam iklim komunikasi yaitu: (1) *supportiveness*, bawahan yang memahami bahwa hubungan komunikasi dengan atasan sangat membantu dalam membangun dan menjaga

perasaan dan harga diri, (2) semua anggota berpartisipasi dalam membuat keputusan, (3) saling mempercayai, untuk dapat menjaga rahasia organisasi, (4) terbuka dalam berbagai kendala yang ada dalam organisasi, (5) tujuan kerja yang dicapai organisasi harus dikomunikasikan dengan jelas terhadap anggota organisasi.

Jadi iklim kondusif itu meliputi kualitas hubungan dalam lingkungan kerja yang langsung dapat dirasakan oleh anggota organisasi. Selanjutnya dikemukakan Abizar (1998: 28), mutu komunikasi anggota organisasi, terutama komunikasi dari pimpinan dapat memberikan dampak pada efektivitas organisasi. Ini menunjukkan bahwa peranan pimpinan dalam mewujudkan iklim komunikasi yang kondusif memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi adalah situasi-situasi kondusif dan menyenangkan yang terjadi dalam suatu organisasi dengan indikator-indikator: (1) keterbukaan dan keikhlasan dalam bergaul, (2) saling mendukung dalam pelaksanaan tugas, (3) saling menghormati harkat pribadi, (4) saling menjaga perasaan dan harga diri, (5) keramah tamahan yang mencerminkan kegembiraan dan keceriaan.

## **F. Penelitian Relevan**

Berikut akan dikemukakan beberapa penelitian yang terkait dengan masalah penelitian:

1. Penelitian yang dilakukan Witt (dalam Sahertian, 1994: 57-57). Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan sejumlah sifat kepribadian guru yang diinginkan siswa. Sejumlah 14.000 siswa, mulai dari tingkat SD sampai SLTA, telah memberikan pendapat mereka mengenai sifat-sifat yang tidak disukai dari seorang guru.

Sifat-sifat guru yang disukai/baik antara lain: (a) mau bekerja sama dan demokratis, (b) ramah tamah dan suka mendengarkan orang lain, (c) sabar, (d) luas pandangan dan menaruh perhatian pada orang lain, (e) penampilan pribadi yang menyenangkan dan sopan santun, (f) jujur, (g) suka humor, (h) kemampuan bekerja yang baik dan konsisten, (i) menaruh perhatian pada problem-problem siswa, (j) fleksibel dalam mengajar. (k) bisa menggunakan pujian dan mau memperbaiki, dan (l) pandai sekali dalam mengajar pada bidang studi.

Sedangkan sifat-sifat guru yang tidak disukai siswa, adalah: (a) Temperamen yang buruk, (b) tidak beres dan suka mencari popularitas murahan, (c) tidak pernah menolong siswa, (d) kurang rasional dan kurang realitas, (e) suka bicara yang tidak benar dan kurang realiatas, (f) terlalu kasar dan kejam, (g) penampilan yang kurang menarik, (h) kurang fleksibel, (i) cenderung untuk berbohong, (j) suka menjatuhkan siswa, (k) terlalu berlebih-lebihan, dan (l) kurang humor.

2. Boydel dalam Alain Mitrani sebagaimana diterjemahkan Pakar, mengemukakan bahwa kinerja seseorang mempunyai korelasi positif dengan kemampuannya mengembangkan diri. Kemampuan dalam menampilkan potensi dirinya akan menunjukkan bahwa dirinya mempunyai kinerja yang baik sesuai dengan tugas yang diembannya.

3. Yetti (2002) dalam laporan penelitiannya mengenai dampak intensitas konflik dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan IAIN Imam Bonjol Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi berdampak terhadap kinerja karyawan sebesar 23% dan intensitas konflik berdampak terhadap kinerja karyawan sebesar 21%. Sedangkan secara bersama-sama iklim komunikasi dan intensitas konflik berdampak terhadap kinerja karyawan sebesar 33,70%.
4. Yetri (2002) melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja dosen IAIN Raden Intan Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 17%, Etos Kerja terhadap Kinerja 21,3%., sumbangan kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap kinerja dosen 36,4%. Dari penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja. Kepuasan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.
5. Beberapa temuan atau hasil penelitian, baik yang dilakukan di dalam maupun luar negeri dirangkum dari Mulyasa (2008: 8-9):
  - a. Murphy (1992), menyatakan bahwa keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus pusat inisiatif pembelajaran. Karena itu, guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri serta tidak bergantung pada inisiatif kepala sekolah dan supervisor.
  - b. Brand (dalam *Educational Leadership*, 1993), mengatakan bahwa hampir semua usaha reformasi pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode pembelajaran, semua bergantung kepada guru. Tanpa penguasaan materi dan strategi pembelajaran, serta tanpa dapat mendorong

siswanya untuk belajar sungguh-sungguh, segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

- c. Cheng dan Wong (1996), berdasarkan hasil penelitiannya di Zhejiang, Cina: melaporkan empat karakteristik sekolah dasar yang unggul (berprestasi), yaitu: (a) adanya dukungan yang konsisten dari masyarakat, (b) tingginya derajat profesionalisme di kalangan guru, (c) adanya tradisi jaminan kualitas atau quality insurance dari sekolah, dan (d) adanya harapan yang tinggi dari siswa untuk berprestasi.
- d. Supriadi (1998: 178), mengungkapkan bahwa mutu pendidikan yang dinilai dari prestasi belajar siswa sangat ditentukan oleh guru, yaitu 34% pada negara-negara berkembang, dan 36% pada negara industri.
- e. Jalal dan Mustafa (2001), menyimpulkan bahwa komponen guru sangat mempengaruhi kualitas pengajaran melalui: (a) penyediaan waktu yang lebih banyak pada siswa, (b) interaksi dengan siswa dengan frekuensi yang lebih intens atau sering, (c) tingginya tanggung jawab mengajar dari guru. Karena itu, baik buruknya suatu sekolah sangat bergantung pada peran dan fungsi guru.

## **G. Kerangka Pemikiran**

### **1. Kontribusi Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru**

Secara teoretis, kompetensi kepribadian melahirkan sikap-sikap sebagaimana dirumuskan dalam SNP pasal 28 ayat (3) huruf b pada penjelasan tambahan, yakni: kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia.

Rumusan kompetensi kepribadian di atas mengandung pesan bahwa kepribadian mencerminkan sikap seseorang dalam bertindak terhadap sesuatu pekerjaan yang dilakukannya. Tindakan yang dilakukannya adalah proses persepsi yang terwujud dalam sikap dan perbuatannya. Apabila seseorang mempersepsikan pekerjaan guru sebagai pekerjaan yang mulia dan bernilai ibadah, maka ia akan melakukannya dengan penuh tanggung jawab dan motivasi yang tinggi.

Karena hasil dari pekerjaannya itu tidak hanya berhubungan dengan manusia yang diajar, tetapi juga sangat berkaitan dengan sang Pencipta yang memberi pekerjaannya itu. Demikian pula sebaliknya, jika ia menganggap pekerjaan menjadi guru hanya sekedar pekerjaan saja, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut tidak sungguh-sungguh serta tidak bertanggung jawab bahkan dengan motivasi yang rendah. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Sinamo (2010: 3), kerja itu adalah: (1) rahmat, (2) panggilan, (3) aktualisasi, (4) ibadah, (5) kehormatan, (6) pelayanan, dan (7) seni.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi kepribadian adalah sumber kekuatan yang ada pada guru untuk dapat menghasilkan kinerja dengan baik. Kompetensi kepribadian adalah ruh, yang menjiwai seluruh aspek perilaku guru dalam pembelajaran. Apabila seseorang guru tidak lagi memiliki ruh, maka ia akan mati, begitu juga dengan mengajar. Kegiatan pembelajaran tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien jika guru kehilangan kinerjanya.

Berdasarkan konstruksi pemikiran di atas dapat dinyatakan bahwa kompetensi kepribadian berkontribusi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Semakin baik kompetensi kepribadian, maka semakin tinggi pula kinerja yang

dihasilkan. Demikian pula sebaliknya, apabila kompetensi kepribadian rendah/atau tidak baik, maka kinerja yang ditunjukkan rendah.

## **2. Kontribusi Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja guru**

Dengan komunikasi, seseorang dapat menyampaikan serta mengembangkan pokok-pokok pikirannya kepada orang lain secara luas. Di samping itu juga, komunikasi yang dibangun secara baik dan benar akan dapat memberikan kepada seseorang berbagai informasi penting yang mungkin belum diketahuinya. Pengertian baik dan benar menyangkut dengan bagaimana cara menyampaikan pesan atau pokok-pokok pikiran (metodologi) maupun ketepatan isi yang akan disampaikan. Tegasnya bahwa dengan komunikasi seseorang dapat saling bertukar (*share*) pengalaman, ilmu pengetahuan, keterampilan, ide, sikap, dan lain sebagainya yang saling bermanfaat satu dengan lainnya.

Dalam iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong lebih terbuka, rileks, dan terjalin ramah-tamah antar anggota organisasi. Iklim komunikasi yang menyenangkan akan mendorong para guru dalam suatu sekolah untuk bekerja lebih giat dan baik. Iklim komunikasi yang tumbuh dengan baik dan positif akan memberikan dampak yang positif pula terhadap seluruh anggota organisasi yang ada. Suasana kebersamaan, saling menghormati, tenggang rasa dan kekeluargaan terasa begitu hangat antara satu dengan lainnya. Kondisi ini akan memberikan dampak pada timbulnya semangat untuk beraktivitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semangat kerja pada dasarnya adalah kinerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya.

Kinerja seseorang akan berjalan dengan baik apabila iklim komunikasi berjalan dengan baik antara kepala sekolah dan seluruh personal sekolah lainnya.

Iklim komunikasi akan memberikan berdampak jika para anggota organisasi mengarahkan kepada iklim supportiveness.

Dengan demikian apabila iklim komunikasi yang terjadi dalam suatu sekolah baik dan kondusif, maka kinerja guru untuk melaksanakan pembelajaran juga akan semakin baik/tinggi. Sebaliknya, jika iklim komunikasi yang terjadi tidak baik dengan suasana yang tidak sehat, maka hal tersebut dapat menurunkan kinerja guru untuk melaksanakan pembelajaran.

### **3. Kontribusi Kompetensi Kepribadian dan Iklim Komunikasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru**

Pada hakikatnya, kompetensi kepribadian adalah kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang (inner power). Dikatakan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari dalam, karena kompetensi kepribadian adalah spirit yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara baik atau tidak baik, benar atau salah. Agar kompetensi kepribadian dapat terwujud dengan baik, sangat perlu dibingkai dengan kekuatan moral.

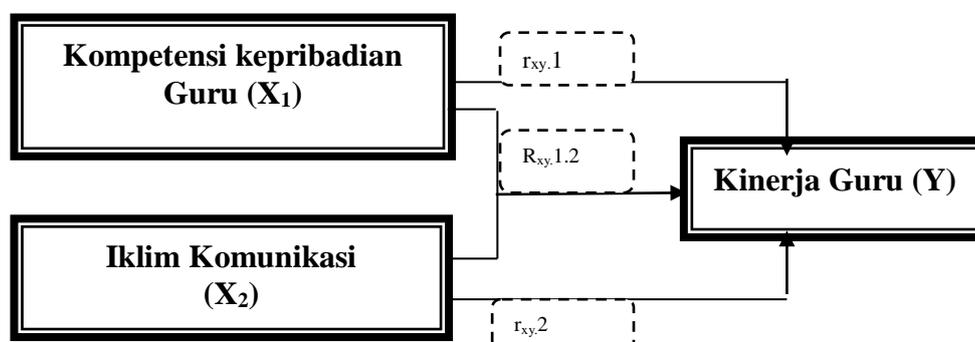
Dengan moral ini, maka kompetensi kepribadian yang akan terwujud dalam bentuk sikap dan perilaku yang positif dalam beberapa hal: (i) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, (ii) menampakkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi siswa dan masyarakat, (iii) menampakkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, (iv) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri, (v) menjunjung tinggi kode etik profesi guru. Sedangkan iklim komunikasi merupakan bentuk interaksi yang terjadi antara sesama anggota organisasi. Iklim komunikasi merupakan bentuk perekayasa suasana agar

menjadi lebih kondusif dan menyenangkan bagi para anggotanya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

Dengan demikian, iklim komunikasi harus diciptakan agar kinerja seseorang dalam melaksanakan beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat terlaksana dengan baik. Demikian pula halnya dengan iklim komunikasi yang terjadi di sekolah, memerlukan suasana yang kondusif dan menyenangkan agar para guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan maksimal.

Kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi adalah dua faktor yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang memiliki kemampuan untuk melahirkan kinerja guru dalam pembelajaran. Kesatupaduan dua faktor ini menjadi kekuatan berharga dan berkontribusi bagi guru untuk melahirkan kinerja yang tinggi guna mendukung keberhasilan melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Secara skematik kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar. 3 berikut ini:



Gambar. 3  
Kerangka Pemikiran

## **H. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran sebagaimana dituliskan di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat kontribusi kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan.
2. Terdapat kontribusi iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan.
3. Terdapat kontribusi kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif memiliki paradigma positivistik dengan desain penelitian *expost facto*. Penelitian *expost facto* bertujuan menguji apa yang telah terjadi. Menurut Hajar (1996: 26), penelitian *expost facto* bertujuan untuk mengetahui apakah perbedaan yang terjadi antar kelompok subjek (dalam variabel independen) menyebabkan terjadinya perbedaan pada variabel dependen.

Penelitian ini dilaksanakan dengan pola kajian korelatif dengan mengklasifikasikan variabel penelitian ke dalam dua kelompok, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Arikunto (1993: 47), penelitian korelatif bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya, dan seberapa besar ditemukan korelasi antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh akan diprediksi besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pendekatan analisisnya adalah bersifat deskriptif dan inferensial. Menurut Nazir (1985: 22) analisis deskriptif adalah suatu kajian yang memiliki objek pada masa sekarang. Sedangkan analisis inferensial adalah untuk memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat**

Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Negeri di Kota Medan provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan tahun 2022 terdapat 39 SMP berstatus negeri.

Di dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 28 Tahun 1990, Sekolah Menengah Pertama (SMP) termasuk ke dalam pendidikan dasar: terdiri dari 6 tahun di tingkat SD dan 3 tahun di tingkat lanjutan pertama. Tujuan diselenggarakannya pendidikan dasar (SMP) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) tersebut:

Pendidikan Dasar bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan dasar kepada siswa untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara dan anggota umat manusia serta mempersiapkan siswa untuk mengikuti pendidikan menengah (Vembriarto dalam CSIS, 1990: 417).

Berdasarkan PP tersebut, ada dua hal penting yang dapat digarisbawahi, yaitu: (1) pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan formal yang paling dasar, dan (2) pendidikan dasar mempunyai tujuan ganda, pertama: membekali anak didiknya untuk berkembang sebagai pribadi, warga masyarakat, warga negara dan warga dunia, dan kedua: mempersiapkan anak didik ke jenjang pendidikan menengah.

## **2. Waktu**

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan dari Oktober 2011 sampai dengan Maret 2012 dengan jadwal yang sudah dipersiapkan sebelumnya. Secara rinci jadwal dan tahapan-tahapan penelitian ini dapat dilihat pada Tabel. 1 sebagai berikut.

**Tabel. 1**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2022		
		Maret	April	Mei
1	Penyusunan draf proposal penelitian	x		
2	Seminar proposal penelitian	x		
3	Penyusunan serta pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian	x		
4	Penggandaan dan penyebaran instrumen kepada responden penelitian ( <i>try out</i> )		x	
5	Analisis instrumen hasil uji coba ( <i>try out</i> )		x	
6	Perbaikan instrumen hasil uji coba ( <i>try out</i> )		x	
7	Pengambilan data dari responden penelitian			x
8	Tabulasi dan skoring instrumen penelitian.			x
9	Analisis data penelitian			
10	Penulisan laporan penelitian			
11	Seminar hasil penelitian			
12	Penyusunan draf akhir laporan penelitian			
13	Penggandaan/perbanyak draf hasil penelitian			

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar pada SMP Negeri di Kota Medan berjumlah 928 orang guru yang tersebar pada 39 sekolah. Distribusi populasi guru SMP Negeri di Kota Medan dapat dilihat pada Tabel. 2 berikut ini.

**Tabel. 2**  
**Distribusi Populasi Berdasarkan Strata Tingkat Pendidikan,**  
**Masa Kerja dan Golongan**

NO	Nama Sekolah	Karakteristik Guru						Jumlah
		Pendidikan		Masa Kerja		Golongan		
		S1	Non S1	≥ 5 thn	< 5 thn	≤ III	≥ IV	
1	SMPN 1	25	-	22	3	23	2	46
2	SMPN 2	25	-	22	3	23	2	44
3	SMPN 3	22	-	20	2	18	4	41
4	SMPN 4	24	-	21	3	21	3	24
5	SMPN 5	24	-	22	2	20	2	24
6	SMPN 6	22	-	20	2	20	2	24
7	SMPN 7	25	-	17	8	24	1	24
8	SMPN 8	22	-	18	4	20	2	22
9	SMPN 9	25	-	22	3	23	2	25
10	SMPN10	25	-	22	3	23	2	25
11	SMPN 11	25	-	22	3	23	2	25
12	SMPN 12	24	-	21	3	21	3	24
13	SMPN 13	24	-	21	3	21	3	24
14	SMPN 14	25	-	22	3	23	2	25
15	SMPN 15	25	-	22	3	23	2	25
16	SMPN 16	22	-	20	2	20	2	25
17	SMPN 17	24	-	21	3	21	3	24
18	SMPN 18	25	-	22	3	23	2	25
19	SMPN 19	22	-	20	2	20	2	22
20	SMPN 20	24	-	21	3	21	3	24
21	SMPN 21	24	-	21	3	21	3	24
22	SMPN 22	22	-	20	2	20	2	22

23	SMPN 23	25	-	22	3	23	2	25
24	SMPN 24	22	-	20	2	20	2	22
25	SMPN 25	25	-	22	3	23	2	25
26	SMPN 26	25	-	22	3	23	2	25
27	SMPN 27	22	-	20	2	20	2	22
28	SMPN 28	24	-	21	3	21	3	24
29	SMPN 29	24	-	21	3	21	3	24
30	SMPN 30	22	-	20	2	20	2	22
31	SMPN 31	25	-	22	3	23	2	25
32	SMPN 32	22	-	20	2	20	2	22
33	SMPN 33	25	-	22	3	23	2	25
34	SMPN 34	23	2	22	3	23	2	25
35	SMPN 35	20	2	20	2	20	2	22
36	SMPN 36	22	2	21	3	21	3	24
37	SMPN 37	23	1	21	3	21	3	24
38	SMPN 38	20	2	20	2	20	2	22
39	SMPN 39	20	5	22	3	23	2	22
Jumlah		914	14	817	111	837	89	928

Sumber Data: **Dinas Pendidikan Kota Medan Tahun 2011**

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Penetapan sampel penelitian dilakukan dengan mempertimbangkan dan memasukkan karakteristik-karakteristik yang kemungkinan terkait dengan keadaan sampel itu sendiri. Berdasarkan deskripsi kajian teori, selanjutnya penulis memilih tiga strata yang akan dipakai

dalam penelitian ini, yaitu: (1) strata tingkat pendidikan, (2) strata masa kerja, dan (3) strata golongan.

Digunakannya tiga strata dalam penelitian ini didasarkan kepada pertimbangan bahwa faktor tingkat pendidikan, masa kerja, dan golongan atau pangkat merupakan faktor-faktor yang diduga terkait secara langsung dengan kinerja guru. Tingkat pendidikan yang dilalui seseorang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Karena semakin panjang atau lama seseorang mengikuti pendidikan, maka akan semakin bertambah pula pengalaman, termasuk kinerjanya. Demikian pula halnya dengan masa kerja dan kepangkatan/golongan.

Di samping itu, mengingat populasi penelitian ini menyebar pada beberapa kecamatan di Kota Medan, maka penetapan sekolah/sampel ditetapkan secara wilayah (kecamatan), yaitu: Penetapan sekolah berdasarkan wilayah (kecamatan), dapat dilihat pada Tabel. 3 berikut ini.

**Table. 3**  
**Penetapan Sekolah Berdasarkan Wilayah (Kecamatan)**

No	Nama Sekolah	Alamat	Jumlah
1	SMPN 1	Jln. Bunga Asoka Medan Selayang	58
2	SMPN 2	Jln. Brigjend. Katamso Kp. Baru Medan Maimon	52
3	SMPN 3	Jln. Pelajar Medan Teladan Timur	42
4	SMPN 6	Jln. Bahagia Medan Teladan Timur	24
5	SMPN 7	Jln. H. Adam Malik No. 12 Medan Barat	24
6	SMPN 14	Jln. Pandan Medan Selayang	25
7	SMPN 16	Jln. Karya II No. 3 Kel. Karang Berombak Medan Barat	25
8	SMPN 39	Jln. Young Panah Hijau Medan Belawan Medan Utara	22
Jumlah			272

### 3. Menentukan Besar Sampel

Penentuan jumlah dan besar sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Cochran (1977: 75-76). Penggunaan rumus tersebut didasarkan kepada pertimbangan bahwa populasi yang diteliti tergolong heterogen dan relatif besar. Sedangkan teknik yang digunakan adalah *Stratified Proportional Random Sampling*. Selain pertimbangan tersebut di atas, penggunaan teknik ini juga untuk menghindari bias (ketidaktepatan) dalam menentukan sampel penelitian yang diinginkan. Di samping itu dapat pula memberi peluang yang sama kepada semua anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian yang representatif.

Rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$n_o = \frac{t^2 \cdot pq}{d^2},$$

Apabila  $n_o \geq 0.05$ , digunakan rumus koreksi sebagai berikut:

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o - 1}{N}}$$

Keterangan:

$n_o$  = Besarnya sampel yang diinginkan atau sampel mula-mula

$t$  = Besarnya harga z sesuai dengan taraf signifikansi tertentu, misalnya  $\alpha = 0.01$  dan  $\alpha = 0.05$

$N$  = Jumlah populasi

$pq$  = Hasil perkalian antara proporsi populasi.

$d$  = Batas toleransi kesalahan penarikan sampel yang diizinkan

Diketahui/ditetapkan bahwa:

$t$  = Besarnya harga z pada  $\alpha = 0.05$  adalah 1.96., Dengan demikian, maka nilai  $t$  pada taraf signifikansi tersebut adalah 3.8416

$N$  = Jumlah populasi 272

$p$  = Proporsi populasi pada masing-masing strata

$q$  =  $1 - p$

d = Derajat ketelitian yang diterima dalam proporsi ditetapkan 0.05

Pada penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan sebesar  $\alpha = 0.05$  dengan toleransi kesalahan penarikan sampel sebesar 5%. Harga z pada  $\alpha = 0.05$  adalah 1.96. Dengan demikian, maka nilai t adalah sebesar 1.96 dan nilai d adalah 0.05.

Selanjutnya untuk mencari harga p dan q yang terdapat di dalam proporsi populasi dapat dilakukan dengan cara sebagaimana dapat dilihat pada Tabel. 4 sebagai berikut:

**Tabel. 4**  
**Menentukan Harga Proporsi Dikhotomi p dan q**

S1	$p = \frac{266}{272} = 0,97$	q = 0,03
Non S1	$p = \frac{6}{272} = 0,02$	q = 0,08
Masa Kerja $\geq 5$ tahun	$p = \frac{255}{272} = 0,93$	q = 0,07
Masa Kerja < 5 tahun	$p = \frac{17}{272} = 0,06$	q = 0,94
Golongan $\leq$ III	$p = \frac{244}{272} = 0,89$	q = 0,11
Golongan $\geq$ IV	$P = \frac{28}{272} = 0,11$	q = 0,89

Sesuai dengan harga-harga yang telah diperoleh tersebut, selanjutnya dapatlah dihitung besar sampel yang diperlukan untuk penelitian ini (Untuk kepentingan analisis, perhitungan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran). Rangkuman hasil perhitungan sampel dapat dilihat pada Tabel. 5 sebagai berikut:

**Tabel. 5**  
**Penentuan Sampel Berdasarkan Klasifikasi Strata**  
**Pendidikan, Masa Kerja, dan Golongan**

Pendidikan	Masa Kerja	Golongan	Persentase	Pembulatan
S1 266	< 5 tahun 10 orang	< III 10 orang	3,6	4
	≥ 5 tahun 200 orang	≥ IV 200 orang	72	72
Non S1 6	< 5 tahun 7 orang	< III 7 orang	2	2
	≥ 5 tahun 55 orang	≥ IV 55 orang	19,8	20
Jumlah				98 orang

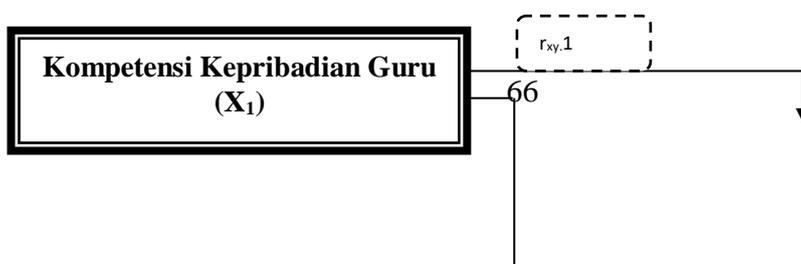
Berdasarkan hasil perhitungan terhadap sampel penelitian diperoleh 98 orang guru SMP Negeri di Kota Medan. Pengambilan sampel tersebut didasarkan pada distribusi populasi sesuai dengan strata-strata yang telah ditetapkan dengan persentase sebesar 36%.

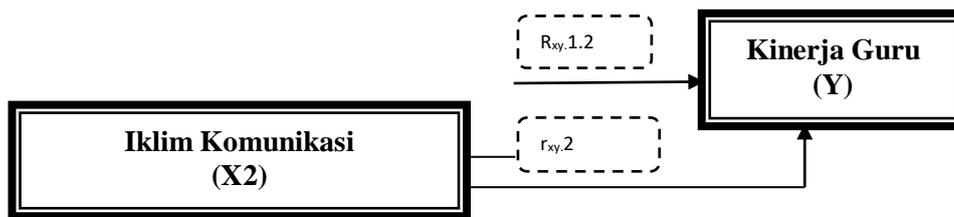
Langkah-langkah yang ditempuh dalam hal ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetik nama-nama guru SMP Negeri Kota Medan sesuai dengan jumlah populasi.
2. Menggunting nama-nama guru yang telah diketik satu persatu.
3. Menggulung guntingan nama-nama tersebut.
4. Memasukkan ke dalam sebuah kotak, selanjutnya mengguncang-guncang kotak tersebut, dan
5. Mengambil secara acak menurut jumlah anggota sampel yang terpakai di sekolah berdasarkan klasifikasi strata yang ditetapkan.

#### **D. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini dapat dilihat pada Gambar. 4 sebagai berikut:





Gambar. 4  
Rancangan Penelitian

### E. Variabel Penelitian

Berdasarkan judul yang dikaji dalam penelitian ini, yakni: kontribusi kompetensi kepribadian guru dan iklim komunikasi dengan kinerja guru, variabel penelitian ini terbagi dua jenis, yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) yang ditetapkan adalah kompetensi kepribadian ( $X_1$ ), dan iklim komunikasi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikatnya (*dependent variable*) adalah kinerja guru ( $Y$ ).

### F. Definisi Operasional Variabel

Agar penelitian ini mengarah kepada tujuan yang diinginkan, maka semua variabel yang akan diteliti dirumuskan definisi operasionalnya, sebagai berikut:

- 1) Kompetensi kepribadian ( $X_1$ ) mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (penjelasan pasal 28 ayat (3) huruf b) Tahun 2005 dan Peraturan Mendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia. Dengan demikian, indikator kompetensi kepribadian guru adalah: (i) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, (ii) menampakkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi siswa dan masyarakat, (iii) menampakkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan

- berwibawa, (iv) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri, (v) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
- 2) Iklim komunikasi ( $X_2$ ) adalah situasi-situasi kondusif dan menyenangkan yang terjadi dalam suatu organisasi (dalam hal ini SMPN), dengan indikator-indikator: (i) keterbukaan dan keikhlasan dalam bergaul, (ii) saling mendukung dalam pelaksanaan tugas, (iii) saling menghormati harkat pribadi, (iv) saling menjaga perasaan dan harga diri, (v) keramah tamahan yang mencerminkan kegembiraan dan keceriaan.
3. Kinerja guru (Y) adalah hasil kerja yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang mencerminkan kemampuan, kecakapan dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas serta dapat mempertanggung jawabkannya. Indikator-indikator kinerja yang diukur adalah: (i) kemampuan dalam menyusun program pembelajaran, (ii) kemampuan penguasaan bahan pembelajaran, (iii) kemampuan penguasaan proses pembelajaran, (iv) kemampuan melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran, (v) kemampuan menganalisis evaluasi hasil pembelajaran, (vi) kemampuan dalam memberikan bimbingan perbaikan dan pembelajaran, (vii) kemampuan dalam melaksanakan administrasi kelas dan sekolah, (viii) kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi dan suasana pembelajaran yang didasari oleh sikap, nilai dan kepribadian yang mantap. Apabila guru melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dengan baik, maka diduga mereka telah bekerja sesuai dengan kinerja yang diharapkan.

## **G. Instrumen Penelitian**

Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data ketiga variabel penelitian ini adalah kuesioner dengan mempedomani model skala *Likert*. Model ini dipilih karena menurut para ahli, instrumen ini paling sesuai untuk menyatakan sikap atau pendapat seseorang mengenai sesuatu objek tertentu. Hal ini diungkapkan oleh Tuckman (1972: 226), sebagai berikut: *This scale is used to register the extent of agreement or disagreement with a particular statement of an attitude, belief, or judgment.*

Kuesioner disusun berdasarkan konsep konstruk variabel yang terdiri dari tiga bagian, yaitu: kompetensi kepribadian, iklim komunikasi dan kinerja guru. Masing-masing bagian berisi sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan aspek-aspek variabel yang diteliti. Pernyataan kuesioner variabel kompetensi kepribadian ( $X_1$ ) dan iklim komunikasi ( $X_2$ ) terdiri dari pernyataan positif dan negatif. Penskoran pernyataan positif dimulai dengan angka 4, 3, 2, 1 sesuai dengan urutan empat jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Sebaliknya, pernyataan yang negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4 sesuai dengan urutan alternatif jawaban.

Sedangkan untuk kuesioner variabel kinerja guru (Y) terdiri dari pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Terhadap pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2, 1 sesuai dengan urutan empat alternatif jawaban, yaitu: Selalu (Sl), Sering (Sr) Jarang (Jr), Tidak pernah (Tp), Sebaliknya, pernyataan yang bersifat negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4 sesuai dengan urutan alternatif jawaban.

### **1. Penyusunan Instrumen**

Penyusunan kuesioner dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- (a) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator dan deskriptor, (b) menyusun

pernyataan atau item yang sesuai dengan kisi-kisi yang dibuat, dan (c) melakukan diskusi dan konsultasi dengan orang-orang yang ahli (pembimbing) agar diperoleh butir-butir yang memenuhi validitas isi (*content validity*).

Penyusunan butir-butir pernyataan kuesioner mempertimbangkan kemudahan pengisian oleh responden, sehingga penyusunannya memperhatikan beberapa hal penting, antara lain: (a) menghindari pernyataan yang meragukan atau ambigu, (b) menghindari kata-kata yang terlalu abstrak, (c) tidak menggunakan kata-kata yang mencurigakan atau antipati. Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi ketiga instrumen penelitian sebelum dilakukan ujicoba.

**Tabel. 6**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian**  
**Variabel X<sub>1</sub> (Kompetensi Kepribadian Guru) Sebelum Diujicoba**

No	Kompetensi Kepribadian	Indikator	Deskriptor	No. Item
1	2	3	4	5
1	Bertindak sesuai dengan norma agama, hokum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	1. Menghargai siswa tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah asal, dan gender.	1.1. Mengakui keberadaan siswa	1
			1.2. Menerima keberadaan	2
			1.3. Merespons siswa	3
			Mendengarkan pendapat siswa	4
		2. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional yang	2.1. Membiasakan sikap	5
			2.1. Membentuk sikap	6
			2.3. Membangun sikap	7
			2.4. Mengklasifikasi sikap	8

		beragam.		
2	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat.	3. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.	3.1. Membiasakan berperilaku jujur	9
			3.2. Berperilaku jujur	10
		4. Berilaku yang mencerminkan ketaqwaan dan akhlaq mulia.	3.3. Membangun berperilaku jujur	11
			3.4. Meyakini berperilaku jujur	12
		5. Berperilaku yang dapat diteladani oleh siswa.	4.1. Membiasakan berperilaku yang mencerminkan ketaqwaan	13
			4.2. Berperilaku yang mencerminkan ketaqwaan dan akhlaq mulia	14
			4.3. Membangun perilaku mencerminkan dan akhlaq mulia	15
			4.4. Memprakarsai perilaku yang mencerminkan dan akhlaq mulia	16
		5. Berperilaku yang dapat diteladani oleh siswa.	5.1. Membiasakan perilaku keteladanan	17
			5.2. Berperilaku keteladanan	18
			5.3. Membangun perilaku keteladanan	19
			5.4. Memprakarsai perilaku keteladanan	20
3	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	6. Menampilkan sebagai pribadi yang mantap dan stabil	6.1. Membiasakan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil	21
			6.2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan	22

			stabil	
			6.3. Membangun cara menampilkan sebagai pribadi yang mantap dan stabil	23
			6.4. Memprakarsai cara membangun sebagai pribadi yang mantap dan stabil	24
		7. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.	7.1 Membiasakan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa	25
			7.2 Menunjukkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.	26
			7.3 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.	27
			7.4 Memprakarsai cara menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.	28
4	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	8. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.	8.1. Membiasakan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi	29
			8.2. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi	30
			8.3. Menampilkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi	31
			8.4. Memprakarsai etos kerja dan tanggung jawab	32

			yang tinggi	
		9. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri	9.1. Membiasakan perilaku bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri	33
			9.2. Mengubah perilaku bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri	34
			9.3. Membuktikan kebanggaan menjadi guru dan percaya pada diri sendiri	35
			9.4. Menunjukkan kebanggaan menjadi guru dan percaya pada diri sendiri	36
		10. Bekerja secara mandiri dan profesional	10.1. Membangun bekerja secara mandiri dan profesional	37
			10.2. Mengelola bekerja secara mandiri dan profesional	38
			10.3. Menata cara kerja mandiri secara profesional	39
			10.4. Mengklasifikasikan cara bekerja mandiri secara profesional	40
5	Menjunjung kode etik profesi guru	11. Memahami kode etik profesi guru	11.1. Mengaktualisasikan kode etik profesi guru	41
			11.2. Membedakan contoh kode etik profesi guru	42
		12. Menerapkan kode etik profesi guru	12.1. Mempertahankan kode etik profesi guru	43

			12.2. Membangun kode etik profesi guru	44
			12.3. Mengklasifikasi kode etik profesi guru	45
		13. Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru	13.1. Mengaktualisasikan perilaku	46
			13.2. Mengubah pelayanan dalam bentuk perilaku sesuai kode etik profesi guru	47
			13.3. Memberi respons terhadap perilaku sesuai kode etik profesi guru	48

**Tabel. 7**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian**  
**Variabel X<sub>2</sub> (Iklim Komunikasi) Sebelum Diujicoba**

<b>Var</b>	<b>Indikator</b>	<b>Deskriptor</b>	<b>Nomor Item</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Iklim Komunikasi	1. Keterbukaan dan keikhlasan dalam bergaul.	1. Menunjukkan sikap terbuka 2. Menerima pendapat 3. Menunjukkan sikap kepedulian	1,2,3 4,5, 6,7,8,9
	2. Saling mendukung dalam pelaksanaan tugas.	1. Menunjukkan dukungan positif 2. Mengutamakan kerjasama 3. Menerima hasil keputusan bersama	10,11,12 13,14,15 16,17,18,19, 20
	3. Saling menghormati harkat pribadi.	1. Menjaga kewibawaan teman sejawat 2. Berkata dengan lembut dan santun 3. Menjaga kerahasiaan teman sejawat	21,22 23,24,25 26,27

	4. Saling menjaga perasaan dan harga diri.	1. Menunjukkan sikap simpatik 2. Menjunjung tinggi harga diri 3. Saling menghargai	28 29 30
	5. Keramah tamahan yang mencerminkan kegembiraan dan keceriaan.	1. Menunjukkan keramah tamahan 2. Memberikan pujian 3. Menunjukkan sikap gembira dan ceria	31,32,33 34,35 36,37

**Tabel. 8**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian**  
**Variabel Y (Kinerja Guru) Sebelum Diujicoba**

<b>Var</b>	<b>Indikator</b>	<b>Descriptor</b>	<b>Nomor Item</b>
1	2	3	4
Kinerja Guru (Y)	1. Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.	1. Merumuskan tujuan pembelajaran 2. Mengenal kemampuan siswa 3. Mempersiapkan materi sebelum mengajar	1,2,3,4 9 11
	2. Kemampuan penguasaan bahan pembelajaran.	1. Mendalami bahan pembelajaran 2. Menggunakan lebih dari satu sumber belajar 3. Penyajian materi dengan sistematis	5,6 10 7,8,12
	3. Kemampuan penguasaan proses pembelajaran.	1. Memberikan umpan balik 2. Menggunakan alat bantu dan media pembelajaran 3. Menentukan dan	13,20,21,23 18,19,26 14,15,17,25

		menggunakan metode mengajar secara variatif	
4. Kemampuan melaksanakan evaluasi hasil pelajaran.	1. Menyusun alat penilaian 2. Menguasai prosedur penilaian 3. Menggunakan hasil penilaian untuk perbaikan	27 28 29,30,31	
5. Kemampuan dalam memberikan bimbingan perbaikan dan pengajaran.	1. Membimbing siswa 2. Melakukan pengulangan (review)	9 22	
6. Kemampuan dalam melaksanakan administrasi kelas dan sekolah.	1. Mengatur ruang kelas 2. Berkomunikasi dengan kepala sekolah	16 33	
7. Kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi dan suasana pengajaran yang didasari oleh sikap, nilai dan kepribadian yang mantap.	1. Beradaptasi dengan siswa 2. Bersikap luwes	32 24	

Berdasarkan pada Tabel. 6, 7, dan 8 di atas jumlah item/ Pernyataan sebelum dilakukan uji coba untuk variabel kompetensi kepribadian ( $X_1$ ) 48 butir, iklim komunikasi ( $x_2$ ) 37 butir, dan kinerja guru ( $Y$ ) 33 butir. Untuk lebih jelasnya, rangkuman hasil analisis butir instrumen yang gugur (tidak valid), sah, dan terpilih dapat dilihat pada Tabel. 9 sebagai berikut:

**Tabel. 9**  
**Kisi-kisi dan Butir Kuesioner Variabel**  
**Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ ), Iklim Komunikasi ( $X_2$ ), dan**

Var	Indikator	Item Yang Sahih	Sahih	Terpilih
$X_1$	Menghargai siswa tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah asal, dan gender.	1, 2, 3, 4	4	4
	Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan	5, 6, 7, 8	4	4

	norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional yang beragam.			
	Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.	9, 11, 12	3	3
	Berilaku yang mencerminkan ketaqwaan dan akhlaq mulia.	13, 14, 15,	3	3
	Berperilaku yang dapat diteladani oleh siswa.	17, 18, 19, 20	4	4
	Menampilkan sebagai pribadi yang mantap dan stabil	21, 22, 23, 24	4	4
	Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.	25, 26, 27, 28	4	4
	Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.	29, 30, 31, 32	4	4
	Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.	33, 34, 35, 36	4	4
	Bekerja secara mandiri dan profesional	37, 38, 39, 40	4	4
	Memahami kode etik profesi guru	43, 44,	2	2
	Menerapkan kode etik profesi guru	46, 47	2	2
<b>Jumlah</b>			<b>44</b>	
<b>Var</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Yang Sahih</b>	<b>Sahih</b>	<b>Terpilih</b>
X <sub>2</sub>	Keterbukaan dan keikhlasan dalam bergaul.	1,2,3 4,5, 6,7,8,9	9	9
	Saling mendukung dalam pelaksanaan tugas.	10,11,12 13,14,15 16,17,18,19,20	11	11
	Saling menghormati harkat pribadi.	21,22 23,24,25 26,27	7	7
	Saling menjaga perasaan dan harga diri.	28 29 30	3	3
	Keramah tamahan yang mencerminkan kegembiraan dan keceriaan.	31,32,	2	2
	<b>Jumlah</b>			<b>32</b>

<b>Var</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Yang Sahih</b>	<b>Sahih</b>	<b>Terpilih</b>
Y	Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.	2,3, 9, 11	4	4
	Kemampuan penguasaan bahan pembelajaran.	5, 6, 10, 7, 8,12	6	6
	Kemampuan penguasaan proses pembelajaran.	13, 20, 21,18,19,26, 15,17,25	9	9
	Kemampuan melaksanakan evaluasi hasil pelajaran.	27, 28, 29,30,31	5	5
	Kemampuan dalam memberikan bimbingan perbaikan dan pengajaran.	9, 22	2	2
	Kemampuan dalam melaksanakan administrasi kelas dan sekolah.	16, 33	2	2
	Kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi dan suasana pengajaran yang didasari oleh sikap, nilai dan kepribadian yang mantap.	32, 24	2	2
<b>Jumlah</b>			<b>29</b>	

## 2. Ujicoba Instrumen

Langkah-langkah yang ditempuh untuk ujicoba instrumen adalah: 1) memberikan kuesioner kepada para guru yang ditetapkan sebagai sampel uji coba penelitian, 2) menyesuaikan pernyataan pada kuesioner dengan pemahaman atau persepsi mereka. Hal ini dilakukan dengan meminta mereka secara bergiliran membaca dan memahami setiap pernyataan kemudian menanyakannya. Terhadap pernyataan kuesioner yang kurang dipahami akan diberi penjelasan, dan 3) mempersilahkan para guru untuk memberikan jawaban atas setiap pernyataan dan setelah selesai dikembalikan dengan segera.

Sedangkan prosedur yang dilakukan adalah: 1) menentukan responden uji coba, 2) melaksanakan ujicoba, dan 3) menganalisis hasil instrumen yang telah diujicoba.

## **2.1. Responden Ujicoba**

Responden dalam pelaksanaan ujicoba ini diambil dari populasi yang tidak termasuk dalam sampel penelitian untuk masing-masing sekolah. Pengambilan ini dilakukan agar masing-masing guru dapat terwakili secara representatif. Dalam penelitian ini penetapan responden ujicoba adalah sebanyak 15 orang guru.

## **2.2. Pelaksanaan Ujicoba**

Pelaksanaan uji coba telah dilakukan pada responden uji coba di atas yang berlangsung sebelum penelitian dilakukan. Ujicoba dilaksanakan dengan cara mendatangi responden dan memberikan penjelasan tentang kegunaan penelitian, tata cara pengisian, dan kerahasiaan jawaban. Hal ini dilakukan dengan harapan responden akan menjawab secara jujur dan mengembalikan tepat pada waktunya. Pelaksanaan ujicoba instrumen penelitian dilakukan pada bulan Pebruari 2012.

## **3. Analisis Instrumen Hasil Ujicoba**

Ada dua jenis uji intsrumen, yaitu uji keshahihan instrumen (*validitas*) dan uji kehandalan instrumen (*reliabilitas*).

### **3.1. Uji Keshahihan Instrumen (*Validitas*)**

Uji keshahihan instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang akan digunakan. Uji keshahihan mencakup validitas isi (*content validity*), validitas logis (*logical validity*), validitas konstruk (*construct validity*), serta analisis butir. Dalam pelaksanaannya, dicari konsistensi internal dengan membuang butir-butir pernyataan yang lemah. Penyusunan kuesioner harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

(1) menghindari pernyataan yang meragukan atau tidak jelas, (2) menghindari penggunaan kata-kata yang dapat menimbulkan rasa curiga dan antipati.

Hasil analisis kuesioner variabel kompetensi kepribadian ( $X_1$ ) berjumlah 48 butir menunjukkan bahwa item yang valid adalah 44 sedangkan 4 item gugur, yakni nomor 10, 16, 45, dan 48. Dengan demikian item yang valid adalah nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, dan 47.

Hasil analisis kuesioner variabel iklim komunikasi ( $X_2$ ) berjumlah 37 butir menunjukkan bahwa item yang valid atau shahih adalah 32 sedangkan 5 item gugur atau tidak valid, yakni nomor: 33, 34, 35, 36, dan 37. Dengan demikian item yang valid adalah nomor 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, dan 32.

Hasil analisis kuesioner variabel kinerja guru ( $Y$ ) berjumlah 33 menunjukkan bahwa item yang valid atau shahih adalah 29 sedangkan 4 item gugur atau tidak valid. Item yang gugur atau tidak valid adalah nomor: 1, 4, 14, dan 23. Dengan demikian item yang valid adalah nomor 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, dan 35.

Instrumen yang telah dianalisis kemudian dikonsultasikan dengan orang yang ahli (pembimbing/konsultan) untuk mendapatkan kuesioner yang shahih. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, jumlah instrumen yang dipilih untuk masing-masing variabel penelitian ini adalah: Variabel

kompetensi kepribadian 44 butir, iklim komunikasi 35 butir dan kinerja guru adalah 29 butir.

### 3.2. Uji Keterhandalan Instrumen (Reliabilitas)

Uji keterhandalan instrumen merupakan tingkat konsistensi instrumen, di mana instrumen yang baik harus konsisten dengan variabel yang diukurnya.

Analisis yang digunakan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Instrumen yang telah dianalisis reliabilitas (keterhandalannya), selanjutnya instrumen tersebut dikonsultasikan kepada orang yang lebih ahli untuk mendapatkan dan menentukan jumlah item yang akan dijadikan sebagai instrumen pengumpulan data di lapangan. Item-item yang shahih dari setiap variabel seluruhnya dipergunakan untuk mendapatkan data dari para responden penelitian.

Pengujian keterhandalan (reliabilitas) instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* (Arikunto, 1996). Hasil analisis menunjukkan bahwa kuesioner kompetensi kepribadian ( $X_1$ ) menghasilkan  $r_{hitung}$  sebesar 0.8549., variabel iklim komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0.8531., sedangkan untuk variabel kinerja guru ( $Y$ ) adalah 0.8888.

Rangkuman hasil analisis keterhandalan (reliabilitas) variabel kompetensi kepribadian ( $X_1$ ), iklim komunikasi ( $X_2$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ) dapat dilihat pada Tabel. 10 berikut ini:

**Tabel. 10**  
**Rangkuman Hasil Analisis Keterhandalan (Reliabilitas)**  
**Variabel Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ ), Iklim Komunikasi ( $X_2$ ),**  
**dan Kinerja Guru ( $Y$ )**

No	Nama Variabel	$r_{tt}$	Kesimpulan
1	Kompetensi Kepribadian	0.8549	Handal

	(X <sub>1</sub> )		
2	Iklim Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0.8531	Handal
3	Kinerja Guru (Y)	0.8888	Handal

## H. Persyaratan Analisis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi. Menurut Sudjana (1989: 45), menyatakan bahwa persyaratan yang harus dipenuhi adalah: (1) data bersumber dari sampel yang dipilih secara acak, (2) data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, (3) kelompok populasi memiliki varians yang homogen, (4) uji linearitas data, dan (5) independensi antar variabel bebas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memeriksa apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini diperlukan untuk mengetahui apakah penggunaan teknik analisis regresi dan korelasi cocok untuk data penelitian ini. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *chi kuadrat* ( $\chi^2$ ). Taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data ditetapkan nilai alpha ( $\alpha = 0.05$ ).

### 2. Uji Homogenitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh memiliki variasi yang homogen atau tidak. Pengujian uji homogenitas varians data populasi dilakukan dengan menggunakan teknik *chi kuadrat Bartlett*.

### 3. Uji Linearitas Garis Regresi

Uji linearitas garis regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas membentuk garis lurus (*linear*) atau tidak. Jika ternyata hasil analisis membentuk garis linear, maka analisis berikutnya dapat dilanjutkan dengan menggunakan regresi.

#### **4. Uji Interdependensi Antar Variabel Bebas**

Uji interdependensi antar variabel bebas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antar variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ). Apabila hubungan yang terjadi antar variabel bebas terlalu besar, maka analisis lebih lanjut tidak boleh dilaksanakan. Sebaliknya, apabila hubungan yang terjadi antar variabel bebas kecil (di bawah 0,80), maka analisis lebih lanjut dapat dilakukan.

### **I. Teknik Analisis Data**

Secara lebih detail analisis data penelitian ini adalah:

1. Hipotesis pertama dan kedua diuji menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi sederhana (*simple correlation and simple regression*) (Kerlinger & Pedhazur, 1973: 312).
2. Hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi berganda (*multiple correlation and multiple regression*) (Kerlinger dan Pedhazur, 1973: 312).
3. Korelasi parsial. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi antara kompetensi kepribadian ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) apabila variabel iklim komunikasi ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan. Analisis ini juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi antara iklim komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) apabila variabel kompetensi kepribadian ( $X_1$ ) dalam keadaan konstan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Berikut ini dideskripsikan secara mendalam variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini, yaitu: Kompetensi kepribadian ( $X_1$ ), iklim komunikasi ( $X_2$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ) sebagai berikut:

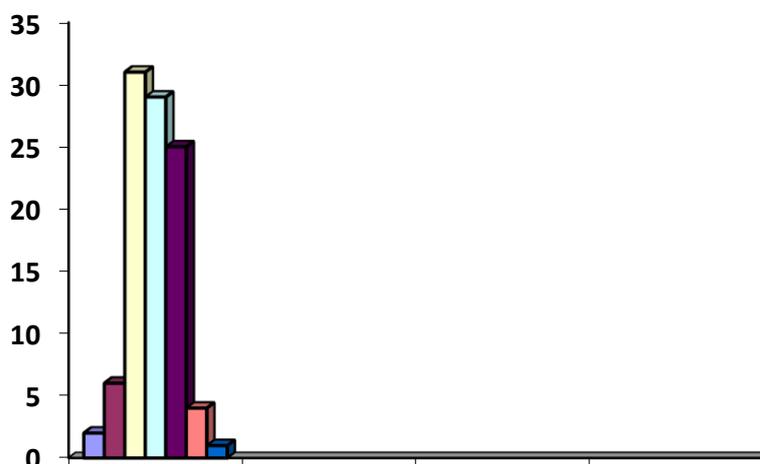
##### **1. Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ )**

Pengumpulan data variabel kompetensi kepribadian dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 98 orang guru. Jumlah kuesioner variabel kompetensi kepribadian sebanyak 44 butir. Selanjutnya, pengolahan data variabel kompetensi kepribadian menunjukkan bahwa skor terendah 100 dan skor tertinggi 124. Sedangkan skor minimal yang mungkin terjadi adalah 44 dan skor maksimal 176 karena setiap butir berskala satu sampai dengan empat. Hasil perhitungan dari distribusi data diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 111.70., *simpangan baku* 5.019., *median* 111.70., dan *modus* sebesar 111.00. (Untuk kepentingan analisis lihat lampiran 20a hal. 189). Dari data tersebut menunjukkan rata-rata hitung, median, dan modus tidak jauh berbeda. Hal ini menggambarkan bahwa distribusi frekuensi variabel kompetensi kepribadian sebaran datanya cenderung berdistribusi normal (cenderung membentuk kurva normal atau simetris).

Distribusi frekuensi variabel kompetensi kepribadian dapat dilihat pada Tabel. 11 berikut ini:

**Tabel. 11**  
**Distribusi Frekuensi Data Variabel**  
**Kompetensi Kepribadian (X<sub>1</sub>)**

KOMPETENSI KEPERIBADIAN (X <sub>1</sub> )		Statistics			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	98,5 - 102,5	2	2.9	2.9	2.9
	102,5 - 106,5	6	8.7	8.7	11.6
	106,5 - 110,5	31	30.4	30.4	42.0
	110,5 - 114,5	29	27.5	27.5	69.6
	114,5 - 118,5	25	23.2	23.2	92.8
	118,5 - 122,5	4	5.8	5.8	98.6
	122,5 - 126,5	1	1.4	1.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	



**Gambar. 5**  
**Histogram Variabel Kompetensi Kepribadian (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan distribusi frekuensi data pada Tabel. 11 di atas, selanjutnya dapat dibuat kategori kompetensi kepribadian guru SMP Negeri Kota Medan dengan membagi menjadi tiga kelompok, yakni: kelompok tinggi, sedang dan rendah. Sutrisno Hadi (1998: 135), menyatakan bahwa skor distribusi frekuensi dapat dikelompokkan dengan tiga kriteria, sebagai berikut:

Tingkat atas: dari mean +1 SD ke atas.

Tingkat sedang: dari mean -1 SD sampai +1 SD

Tingkat bawah: dari mean -1 SD ke bawah

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, pengelompokkan skor untuk variabel kompetensi kepribadian guru yang diperoleh kategori sebagai berikut:

Kategori tinggi mencapai 30 orang (sebesar 30.61%),

Kategori sedang mencapai 29 orang (sebesar 29,59%),

Kategori rendah mencapai 39 orang (sebesar 39.80%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian guru SMP Negeri Kota Medan secara umum berada pada kategori baik (sedang).

## **2. Iklim Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

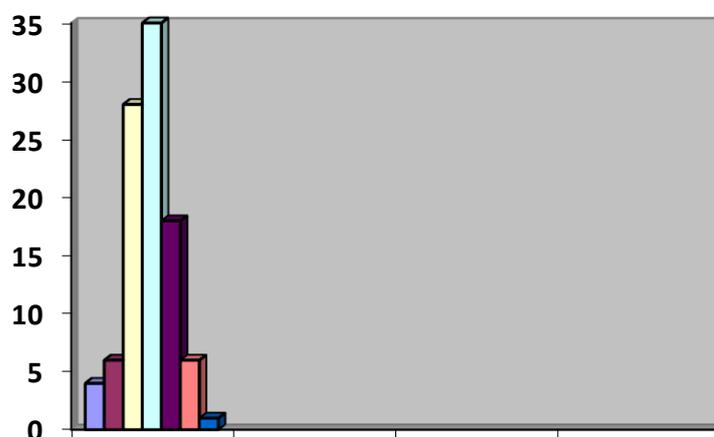
Distribusi skor jawaban data variabel iklim komunikasi dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner terdiri dari 32 butir item pernyataan yang disebarakan untuk 98 orang guru. Hasil pengolahan data variabel iklim komunikasi menunjukkan bahwa skor terendah 109 dan skor tertinggi 135. Di mana skor minimal yang mungkin terjadi adalah 32 dan skor maksimal 128. Hal dikarenakan setiap butir berskala satu sampai dengan empat.

Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan menghasilkan rata-rata (*mean*) sebesar 121.71., *simpangan baku* 5.311., *median* 122.00., dan *modus* sebesar 119.100 (Untuk kepentingan analisis lihat lampiran 20a hal. 189). Dari data tersebut menunjukkan rata-rata hitung, median, dan modus tidak jauh berbeda. Hal ini menggambarkan bahwa distribusi frekuensi variabel iklim komunikasi sebaran datanya cenderung berdistribusi normal (cenderung membentuk kurva normal atau simetris).

Distribusi frekuensi variabel iklim komunikasi dapat dilihat pada Tabel. 12 berikut ini:

**Tabel. 12**  
**Distribusi Frekuensi Data Variabel**  
**Iklm Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

IKLIM KOMUNIKASI (X <sub>2</sub> )		Statistics			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	108,5 - 112,5	4	5.8	5.8	5.8
	112,5 - 116,5	6	8.7	8.7	14.5
	116,5 - 120,5	28	26.1	26.1	40.6
	120,5 - 124,5	35	29.0	29.0	69.6
	124,5 - 128,5	18	20.3	20.3	89.9
	128,5 - 132,5	6	8.7	8.7	98.6
	132,5 - 136,5	1	1.4	1.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	



**Gambar. 6**  
**Histogram Variabel Iklm Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan distribusi frekuensi data variabel iklim komunikasi pada Tabel. 12 di atas, selanjutnya dapat dibuat kategori dengan membagi menjadi tiga kelompok, yakni: kelompok tinggi, sedang dan rendah. Sutrisno Hadi (1998: 135), menyatakan bahwa skor distribusi frekuensi dapat dikelompokkan dengan tiga kriteria, sebagai berikut:

Tingkat atas: dari mean +1 SD ke atas.

Tingkat sedang: dari mean -1 SD sampai +1 SD

Tingkat bawah: dari mean -1 SD ke bawah

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, pengelompokkan skor jawaban untuk variabel iklim komunikasi diperoleh sebagai berikut:

Kategori rendah 38 orang (sebesar 25.52%)

Kategori sedang 35 orang (sebesar 35.71%)

Kategori tinggi 25 orang (sebesar 38.78%)

Berdasarkan hal tersebut dapat dipahami bahwa iklim komunikasi guru SMP Negeri di Kota Medan pada umumnya berada pada kategori baik (sedang).

### **3. Kinerja Guru (Y)**

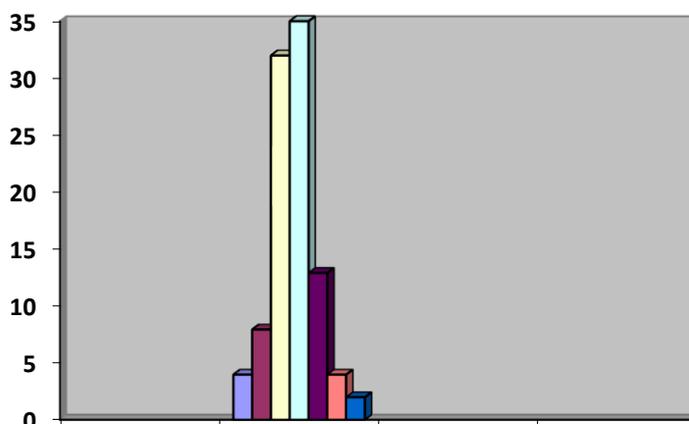
Distribusi skor jawaban data variabel kinerja guru dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berjumlah 29 butir pertanyaan. Kuesioner tersebut dijawab responden sebanyak 98 orang guru. Jawaban responden menyebar dari skor terendah 120 dan skor tertinggi 148. Dengan skor minimal yang mungkin terjadi adalah 29 dan skor maksimal 116, mengingat skala jawaban berkisar satu sampai dengan empat.

Berdasarkan hasil perhitungan dari distribusi data diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 133.28., *simpangan baku* 6.373., *median* 134.00., dan *modus* sebesar 132.00. (Untuk kepentingan analisis lihat lampiran 20a hal. 189). Dari data tersebut menunjukkan rata-rata hitung, median, dan modus tidak jauh berbeda. Hal ini menggambarkan bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan sebaran datanya cenderung berdistribusi normal (cenderung membentuk kurva normal atau simetris).

Distribusi frekuensi data variabel kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan dapat dilihat pada Tabel. 13 berikut ini:

**Tabel. 13**  
**Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Guru (Y)**

KINERJA GURU (Y)		Statistics			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	117,5 - 122,5	4	5.8	5.8	5.8
	122,5 - 127,5	8	11.6	11.6	17.4
	127,5 - 132,5	32	31.9	31.9	49.3
	132,5 - 137,5	35	24.6	24.6	73.9
	137,5 - 142,5	13	17.4	17.4	91.3
	142,5 - 147,5	4	5.8	5.8	97.1
	147,5 - 152,5	2	2.9	2.9	100.0
Total		98	100.0	100.0	



**Gambar. 7**  
**Histogram Variabel Kinerja Guru**

Pengelompokkan jawaban frekuensi data variabel kinerja guru dapat di bagi menjadi tiga kelompok, yakni tinggi, sedang dan rendah. Sutrisno Hadi (1998: 135), menyatakan bahwa skor distribusi frekuensi dapat dikelompokkan dengan tiga kriteria, sebagai berikut:

Tingkat atas: dari mean +1 SD ke atas.

Tingkat sedang: dari mean -1 SD sampai +1 SD

Tingkat bawah: dari mean -1 SD ke bawah

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, pengelompokkan skor jawaban untuk kinerja guru SMP Negeri Kota Medan diperoleh 19 orang (sebesar 19.39%) kategori tinggi, 35 orang (sebesar 35.71%) kategori sedang, dan 44 orang (sebesar 44.90%) rendah. Berdasarkan pengelompokkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja guru SMP Negeri Kota Medan pada umumnya berada pada kelompok baik (sedang).

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi sederhana dan berganda. Menurut Irianto (1988), menyatakan bahwa persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis data adalah: (1) data bersumber dari sampel yang dipilih secara acak, (2) data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, (3) kelompok populasi mempunyai varians yang homogen, (4) uji linearitas garis regresi, dan (5) uji hubungan antar variabel bebas (independensi antar variabel bebas).

Persyaratan pertama telah terpenuhi ketika penepatan besar ukuran sampel penelitian dengan menggunakan rumus Cochran. Sedangkan persyaratan lain, yakni uji normalitas, homogenitas dan linearitas garis regresi akan diuraikan berikut ini:

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas penting untuk dilakukan mengingat pengujian tersebut akan memberikan indikasi lebih lanjut tentang teknik statistik yang akan digunakan selanjutnya. Apabila data tidak berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak

dapat dilakukan. Sebaliknya, apabila data berdistribusi normal maka teknik analisis regresi dapat digunakan.

Untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data variabel kompetensi kepribadian, iklim komunikasi dan kinerja guru SMP Negeri Kota Medan digunakan *software* analisis statistik pendidikan *Program SPSS versi 10.0 for Windows*. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov* (Uji K-S). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian untuk ketiga variabel yang diteliti memiliki sebaran yang normal atau tidak. Sedangkan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data adalah dengan menetapkan nilai alpha sebesar ( $\alpha = 0.05$ ).

Hasil perhitungan uji normalitas data dapat dilihat pada Tabel. 14 sebagai berikut:

**Tabel. 14**  
**Rangkuman Hasil Analisis Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Statistik	Variabel		
	Kompetensi Kepribadian (X <sub>1</sub> )	Iklim Komunikasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja Guru (Y)
N	98	98	98
Normal parameter <sup>a,b</sup>			
mean	111,70	121.71	133.28
Std. deviation	5.19	5.311	5.373
Most Extreme Differences			
Absolute	091	091	072
Positive	091	091	072
Negative	-0.59	-0.59	-053
Kolmogorov-Smirnov Z	759	486	599
Asymp. Sig. (2-tailed)	612	972	866

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas diketahui untuk variabel kompetensi kepribadian sebesar 0.759., variabel iklim komunikasi 0.486., dan untuk variabel kinerja guru 0.599 (lihat Lampiran 21 hal. 196). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel penelitian ini (kompetensi kepribadian, iklim komunikasi dan kinerja guru) dinyatakan berdistribusi normal.

## 2. Uji Homogenitas

Persyaratan untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah homogenitas data. Data tersebut harus diperoleh dari populasi yang homogen. Pengujian homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Chi Kuadrat Barlett. Dari hasil perhitungan diperoleh  $\chi^2$  hitung (1.054),  $(1.448) \leq \chi^2$  tabel  $_{(0.05)} = 77.9$   $_{(0.01)} = 70.1$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variansi kelompok sampel dalam penelitian ini adalah homogen (untuk kepentingan analisis lihat lampiran 20b hal. 195).

Hasil perhitungan uji normalitas data dapat dilihat pada Tabel. 15 sebagai berikut:

**Tabel. 15**  
**Rangkuman Hasil Analisis Uji Homogenitas Data**

**ANOVA Table**

Dependent Variable * Independent Variable	Source		Statistics				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Y) * (X1)	Between Groups	(Combined)	1115.519	20	55.776	1.626	.085
		Linearity	428.631	1	428.631	12.498	.001
		Deviation from Linearity	686.889	19	36.152	1.054	.424
	Within Groups		1646.249	78	34.297		
	Total		2761.768	98			

### 3. Uji Linearitas Garis Regresi

Persamaan garis regresi yang akan dicari adalah regresi sederhana, yakni  $Y$  terhadap  $X_1$ , dan  $Y$  terhadap  $X_2$ . Model persamaannya adalah  $\hat{Y} = a_0 + bx_1$ ; dan  $\hat{Y} = a_0 + bx_2$ . Pengujian linearitas garis regresi dilakukan dengan menggunakan *Analysis of Variance* (ANOVA). Berdasarkan perhitungan variansi dari masing-masing variabel bebas (kompetensi kepribadian, dan iklim komunikasi) terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Medan, rangkuman hasilnya dapat dilihat sebagaimana tertera pada Tabel. 16 berikut ini.

#### a. Uji Linearitas Garis Regresi Y Terhadap $X_1$

Hasil perhitungan uji linearitas garis regresi dapat dilihat pada rangkuman Tabel. 16 sebagai berikut:

**Tabel. 16**  
**Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas Garis**  
**Regresi Variabel Y Terhadap  $X_1$**

ANOVA Table

Dependent Variable * Independent Variable	Source		Statistics				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA GURU (Y) * KOMPETENSI KEPRIBADIAN ( $X_1$ )	Between Groups	(Combined)	1115.519	20	55.776	1.626	.085
		Linearity	428.631	1	428.631	12.498	.001
		Deviation from Linearity	686.889	19	36.152	1.054	.424
	Within Groups		1646.249	88	34.297		
	Total		2761.768	98			

Berdasarkan Tabel. 16 di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji keberartian persamaan regresi sederhana diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1.054., sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  adalah 3.98 dan  $\alpha = 0.01$  adalah 7.01. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  baik pada nilai  $\alpha = 0.05$  maupun  $\alpha = 0.01$ . (Lampiran 20b hal. 195). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kepribadian dan kinerja membentuk garis lurus (linear).

## b. Uji Linearitas Garis Regresi Y Terhadap X<sub>2</sub>

Hasil lengkap perhitungan tentang uji linearitas garis regresi dapat dilihat pada rangkuman Tabel. 17 sebagai berikut:

**Tabel. 17**  
**Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas Garis**  
**Regresi Variabel Y Terhadap X<sub>2</sub>**

**ANOVA Table**

Dependent Variable * Independent Variable	Source	Statistics					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
KINERJA GURU (Y) * IKLIM KOMUNIKASI (X <sub>2</sub> )	Between Groups	(Combined)	1265.785	22	57.536	1.769	.051
		Linearity	276.677	1	276.677	8.508	.005
		Deviation from Linearity	989.108	21	47.100	1.448	.146
	Within Groups	1495.983	86	32.521			
	Total	2761.768	98				

Berdasarkan Tabel. 17 di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji keberartian persamaan regresi sederhana diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1.448., sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  adalah 3.98 dan  $\alpha = 0.01$  adalah 7.01. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  baik pada nilai  $\alpha = 0.05$  maupun  $\alpha = 0.01$ . Dengan demikian dapat disimpulkan variabel iklim komunikasi dan kinerja guru membentuk garis lurus (linear).

## 4. Uji Interdependensi Antar Variabel Bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>)

Sebelum sampai pada pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi jenjang nihil. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan antar variabel bebas (kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi) yaitu dalam rangka uji independensi. Gunanya adalah untuk menggunakan teknik statistika yang akan digunakan lebih lanjut untuk pengujian hipotesis.

Hasil korelasi jenjang nihil antara variabel kompetensi kepribadian, dan iklim komunikasi (disebut juga dengan interkorelasi) hasilnya dapat dirangkum pada Tabel. 18 berikut ini:

**Tabel. 18**  
**Rangkuman Analisis Interkorelasi Antara**  
**Variabel X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>**

Variabel	N	r <sub>1.2</sub>	R <sub>1.2</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>		Simpulan
					α= 0.05	α= 0.05	
X <sub>1</sub> , & X <sub>2</sub>	98	0.195	0.0380	2.27	1.97	1.97	Sig.

Berdasarkan Tabel. 18 di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (r) antar variabel bebas adalah 0.195. Hal ini berarti antar variabel bebas masih terjadi korelasi, namun kekuatan korelasi sangat lemah. Dengan demikian maka masing-masing variabel bebas cukup independen (variabel kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi). Menurut pendapat Lewis, Michel S, Achen Christoper (dalam Amin, 2000) menyatakan bahwa apabila harga koefisien korelasi berada di bawah 0.80 mengindikasikan kedua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi *multicolinearity*. Hal ini berarti bahwa persyaratan untuk analisis korelasi dan regresi ganda dapat dilakukan (untuk kepentingan analisis lihat lampiran 22 hal. 198).

### **C. Pengujian Hipotesis**

Ada tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Uraian secara lengkap dapat dilihat berikut ini:

## 1. Kontribusi Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan adalah: Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Medan. Hipotesis statistik yang diajukan adalah:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian dan kinerja guru SMP Negeri Kota Medan.

H<sub>1</sub>: Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian dan kinerja guru SMP Negeri Kota Medan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, hasil analisis korelasi dan kontribusi variabel kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru dapat dirangkum pada Tabel. 19 di bawah ini:

**Tabel. 19**  
**Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Kompetensi Kepribadian (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	Statistics								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.394 <sup>a</sup>	.155	.143	5.901	.155	12.309	1	67	.001

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI KEPRIKIBADIAN (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan pada Tabel. 19 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi (r) variabel variabel kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru adalah positif yakni  $r_{y,1}$  sebesar 0.394. Sedangkan kekuatan hubungan variabel kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.155. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Medan adalah sangat signifikan dengan sumbangan sebesar 0.155 ( $R^2 \times 100\%$  atau = 15.52%).

Dengan demikian berarti bahwa  $H_1$  yang menyatakan terdapat kontribusi yang sangat signifikan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Medan dapat diterima secara empiris, sebagai konsekwensinya  $H_0$  ditolak (untuk kepentingan analisis lihat lampiran 23 hal. 199).

Hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Medan dengan kekuatan hubungan sebesar 0.155. Hal ini berarti semakin tinggi/baik kompetensi kepribadian guru, maka semakin baik pula kinerjanya terutama yang berhubungan dengan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran yang menjadi bidang tugas pokoknya. Kontribusi yang diberikan variabel kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Medan adalah 15.52%.

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi dengan menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh harga koefisien arah (b) sebesar 0.500 dengan konstanta 77.396. Dengan demikian persamaan garis regresi adalah  $\hat{Y} = 77.396 + 0.500X_1$ . Selanjutnya garis regresi ini diuji signifikansinya dengan mengaplikasikan analisis varians. Hasil perhitungan uji signifikansi dapat dilihat pada Tabel. 20 sebagai berikut:

**Tabel. 20**  
**Analisis Varians Regresi Variabel Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ )**  
**Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

**ANOVA<sup>b</sup>**

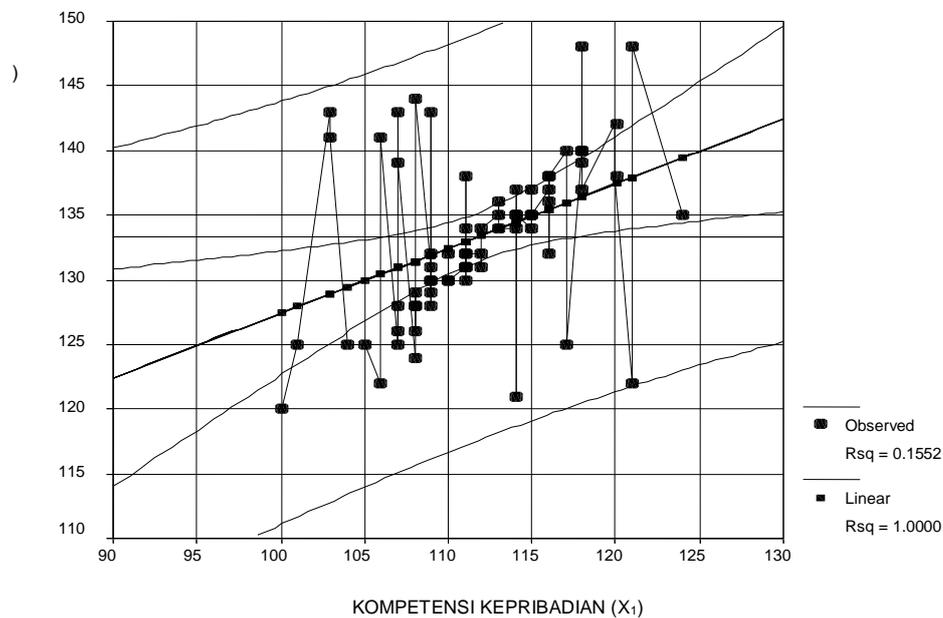
Model	Source	Statistics				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428.631	1	428.631	12.309	.00 <sup>a</sup>
	Residual	2333.138	97	34.823		
	Total	2761.768	98			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI KEPRIADIAN ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: KINERJA GURU ( $Y$ )

Berdasarkan Tabel. 20 di atas diketahui bahwa harga  $F_{hitung}$  untuk keberartian regresi sebesar 12.309 lebih besar dari  $F_{(1,68)}(0,05)$  sebesar 3.98 dan  $F_{(1,68)}(0,01)$  sebesar 7.01. Hal ini mengindikasikan bahwa model persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 77.396 + 0.500X_1$  sangat signifikan dan dapat menjelaskan arah kekuatan hubungan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Medan.

Berikut ini akan disajikan grafik estimasi (perkiraan) antara variabel kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru Medan yang dapat dilihat pada Gambar. 8 sebagai berikut:



**Gambar. 8**  
**Grafik Estimasi Antara Variabel Kompetensi Kepribadian ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

## 2. Kontribusi Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kedua yang diajukan adalah: Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Medan. Hipotesis statistiknya adalah:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Medan.

H<sub>1</sub>: Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Medan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, hasil analisis korelasi dan kontribusi iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Medan dapat dirangkum pada Tabel. 21 di bawah ini:

**Tabel. 21**  
**Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel**  
**Iklim Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model Summary									
Model	Statistics								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.317 <sup>a</sup>	.100	.087	6.090	.100	7.459	1	67	.008

a. Predictors: (Constant), IKLIM KOMUNIKASI (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan pada Tabel. 21 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi (r) variabel iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Medan adalah positif yakni  $r_{y,2}$  sebesar 0.317. Sedangkan kekuatan hubungan variabel iklim komunikasi terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R<sub>2</sub>) adalah sebesar 0.100. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi

iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan adalah sangat signifikan dengan sumbangan sebesar 0.100 ( $R^2 \times 100\%$  atau = 10.0%). Hal ini berarti bahwa  $H_1$  yang menyatakan terdapat kontribusi yang sangat signifikan iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan telah teruji secara empiris sebagai konsekwensinya  $H_0$  ditolak (untuk pengujian analisis lihat lampiran 24 hal. 201).

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan dengan kekuatan hubungan sebesar 0.317. Hal ini berarti semakin tinggi/baik iklim komunikasi sesama guru maka kinerja guru tersebut cenderung akan semakin baik/tinggi. Kontribusi yang diberikan iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan adalah 10.0%.

Dari perhitungan persamaan regresi dengan menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh harga koefisien arah (b) sebesar 0.380 dengan konstanta 87.052. Dengan demikian persamaan garis regresi adalah  $\hat{Y} = 87.052 + 0.380X_2$ . Selanjutnya garis regresi ini diuji signifikansinya dengan mengaplikasikan analisis varians. Hasil perhitungan uji signifikansi dapat dilihat pada Tabel. 22 sebagai berikut:

**Tabel. 22**  
**Analisis Varians Regresi Variabel Iklim Komunikasi**  
**( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

ANOVA<sup>b</sup>

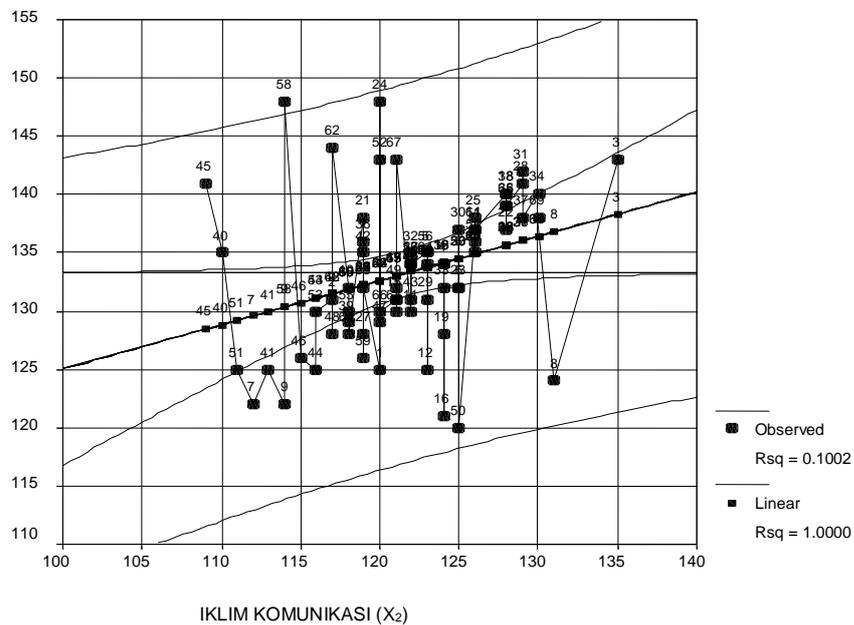
Model	Source	Statistics				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.677	1	276.677	7.459	.008 <sup>a</sup>
	Residual	2485.091	97	37.091		
	Total	2761.768	98			

a. Predictors: (Constant), IKLIM KOMUNIKASI ( $X_2$ )

b. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Berdasarkan Tabel. 22 di atas diketahui bahwa harga  $F_{hitung}$  untuk keberartian regresi sebesar 7.459 lebih besar dari  $F_{(1,68)}(0,05)$  sebesar 3.98 dan  $F_{(1,68)}(0,01)$  sebesar 7.01. Hal ini mengindikasikan bahwa model persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 87.052 + 0.380X_2$  sangat signifikan dan dapat menjelaskan arah kekuatan hubungan iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan.

Berikut ini akan disajikan grafik estimasi (perkiraan) antara variabel iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan dapat dilihat pada Gambar. 9 sebagai berikut:



**Gambar. 9**  
**Grafik Estimasi Antara Variabel Iklim Komunikasi (X<sub>2</sub>)**  
**Terhadap Kinerja Guru (Y)**

### 3. Kontribusi Kompetensi kepribadian dan Iklim Komunikasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan. Hipotesis statistiknya adalah:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan.

H<sub>1</sub>: Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi ganda, hasil rangkumannya dapat dilihat pada Tabel. 23 berikut ini:

**Tabel. 23**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda Variabel**  
**X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Secara Bersama-sama Terhadap Y**

**Model Summary**

	Statistics								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.524 <sup>a</sup>	.274	.241	5.554	.274	8.182	3	95	.000

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI KEPRIKADIAN (X<sub>1</sub>), IKLIM KOMUNIKASI (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan pada Tabel. 23 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi (r) variabel kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara

bersama-sama terhadap kinerja guru adalah positif yakni  $r_{y.123}$  sebesar 0.524. Sedangkan kekuatan hubungan variabel kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.274. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan adalah sangat signifikan dengan sumbangan sebesar 0.274 ( $R^2 \times 100\%$  atau = 27.4%). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan terjadi sangat signifikan. Kekuatan hubungan yang ditunjukkan adalah sebesar 0.524.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0.274 yang berarti bahwa kontribusi kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan sebesar 27.4%. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan dalam penelitian sebesar 27.4% disebabkan oleh variabel kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi. Oleh karena itu, hipotesis alternatif yang diajukan yakni terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan diterima dan teruji secara empiris, konsekwensinya hipotesis nol ditolak (untuk penting analisis lihat lampiran 25 hal. 203).

Berdasarkan uraian hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan dengan kekuatan hubungan sebesar 0.524. Kontribusi yang disumbangkan oleh variabel

kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan adalah sebesar 27.4%.

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi dengan menggunakan analisis regresi sederhana (*simple correlation*) diperoleh harga ketiga koefisien arah ( $b_1$ ) sebesar 0.395, dan ( $b_2$ ) sebesar 0.281 dengan konstanta sebesar 31.985. Dengan demikian, persamaan garis regresi bergandanya adalah  $\hat{Y} = 31.985 + 0.395X_1 + 0.281X_2$ . Selanjutnya garis regresi ini diuji signifikansinya dengan mengaplikasikan melalui uji F, di mana hasil perhitungannya disajikan pada Tabel. 24 sebagaimana berikut ini:

**Tabel. 24**  
**Pengujian Signifikansi Garis Regresi**

ANOVA<sup>b</sup>

Source	Statistics				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	757.074	3	252.358	8.182	.000 <sup>a</sup>
Residual	2004.694	95	30.841		
Total	2761.768	98			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI KEPERIBADIAN ( $X_1$ ), IKLIM KOMUNIKASI ( $X_2$ )

b. Dependent Variable: KINERJA GURU ( $Y$ )

Berdasarkan perhitungan pada Tabel. 24 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  untuk uji keberartian persamaan regresi bergandanya adalah 8.182 lebih besar dari  $F_{(3,65)} \alpha=0.05$  adalah sebesar 3.98 dan  $\alpha=0.01$  sebesar 7.01. Hal ini berarti persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 31.985 + 0.395X_1 + 0.281X_2$  adalah sangat signifikan dan dapat menjelaskan hubungan dan kontribusi antara kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan.

Walaupun persamaan regresi ganda telah terbukti signifikan, namun masih bisa dipersoalkan tentang kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk itu dilakukan pengujian signifikansi regresi ganda dengan menggunakan uji t. Rangkuman hasil analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel. 25 berikut ini:

**Tabel. 25**  
**Kontribusi Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**

Variabel Bebas	Koefisien Korelasi ( $r_{xy}$ )	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	Probability (p)
1	0.394	0.155	0.006
2	0.317	0.100	0.033

Berdasarkan Tabel. 22 di atas bahwa angka korelasi parsial variabel kompetensi kepribadian dengan kinerja guru sebesar 0.394., apabila variabel  $X_2$  dalam keadaan konstan. Angka korelasi ini signifikan pada nilai probabilitas (p) 0.06. Sedangkan koefisien determinasinya ( $R^2$ ) adalah 0.155. Dengan demikian variabel kompetensi kepribadian memberikan sumbangan terhadap kinerja Guru sebesar 15.5% (lihat lampiran 26 hal. 204).

Angka korelasi parsial variabel iklim komunikasi dengan kinerja guru sebesar 0.317., apabila variabel  $X_1$  dalam keadaan konstan. Angka korelasi ini signifikan pada nilai probabilitas (p) 0.033. Sedangkan koefisien determinasinya ( $R^2$ ) adalah 0.100. Dengan demikian variabel iklim komunikasi memberikan sumbangan terhadap kinerja guru sebesar 10.0%.

#### **D. Pembahasan dan Diskusi Hasil Penelitian**

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi kepribadian, iklim komunikasi dan kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan pada umumnya

berada pada kategori sedang. Kenyataan ini secara umum menggambarkan bahwa terdapat kontribusi kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Hal ini diperkuat dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dan teruji secara empiris.

Berikut ini akan diuraikan temuan-temuan yang telah dianalisis untuk selanjutnya dideskripsikan secara komprehensif sehingga muncul makna yang hakiki dari temuan tersebut.

**Temuan Pertama.** Terdapat kontribusi yang signifikan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan. Kontribusi yang diberikan oleh variabel kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru adalah sebesar 15.5%. Hubungan antara variabel kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan adalah 0.394. Hal ini berarti bahwa apabila faktor kompetensi kepribadian yang dibawa dan mempengaruhi seseorang guru dalam kehidupannya baik/tinggi, maka hal ini mempengaruhi serta memberikan sumbangan terhadap kinerjanya yang juga akan cenderung baik/tinggi. Sebaliknya, apabila faktor kompetensi kepribadian yang dibawa dan mempengaruhi seseorang guru dalam kehidupannya rendah/buruk, maka kinerjanya juga akan cenderung rendah/tak berkualitas.

Hasil temuan penelitian ini juga sejalan dengan temuan-temuan penelitian sebelumnya, antara lain: Rinehart G. (dalam Kennedy. P, 1993), menemukan bahwa faktor kompetensi kepribadian positif yang dibawa dan diyakini oleh seseorang dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar dengan angka korelasi sebesar 0.63. Richard Bloom dan Harold Wilensky (1996) menemukan tingkat korelasi antara

kompetensi kepribadian terhadap kinerja sebesar 0.56. Yuniarti (1988) dalam penelitiannya menemukan korelasi sebesar 0.4896. Budimarwanto (1991) melakukan penelitian kepada 200 orang guru Swasta di Universitas Negeri Padang diperoleh hasil korelasi antara kompetensi kepribadian terhadap kinerja sebesar 0.71. Sementara itu, Nuzlan (1992) memperoleh korelasi sebesar 0.279 pada 150 orang guru dengan penelitian yang sama yakni tentang korelasi kompetensi kepribadian terhadap kinerja.

Hal ini ditunjukkan dengan adanya upaya para guru untuk menjaga agar kinerja mereka tetap baik, terutama dalam hal menunjukkan komitmen terhadap kepentingan dan perkembangan siswa. Sekolah (termasuk kepala sekolah dan guru) merupakan organisasi pelayanan yang memiliki komitmen dalam pengajaran dan pembelajaran. Tujuan akhir dari sekolah adalah pembelajaran siswa; pada kenyataannya, keberadaan sekolah memang didasarkan pada aktivitas seperti itu. Sekolah dalam hal ini hendaknya menjadi “lembaga pembelajaran”. Sekolah hendaknya menjadi tempat di mana siswa bisa belajar cara belajar bersama, dan di mana sekolah mampu mengembangkan kapasitas untuk melakukan inovasi dan pemecahan masalah (Senge, 2000: 43).

Guru harus senantiasa berupaya menyediakan lingkungan pembelajaran yang menggugah siswa untuk memecahkan masalah, membuat keputusan, belajar sepanjang hayat, dan memberi kontribusi pada masyarakat. Kinerja guru yang tinggi tercermin dari sikap mereka yang memperlakukan semua siswa dengan adil dan santun. Guru berusaha tidak memperlakukan pada siswa yang rajin atau pintar saja, tetapi siswa yang kurang respon terhadap kegiatan pembelajaran juga diperlakukan dengan adil dan proporsional. Sebagian guru memang lebih suka jika semua

siswanya rajin dan pintar, tetapi kenyataannya tidak begitu. Dalam hal ini mereka berupaya memperlakukan siswa yang lambat dan kurang cerdas supaya bisa mengikuti pelajaran bersama-sama temannya yang rajin dan pintar.

Guru yang kinerjanya tinggi senantiasa mengerahkan upaya untuk mengajar dan mendukung pembelajaran dan pencapaian siswa. Guru yang ahli dan berpengalaman memanfaatkan penggunaan teori perilaku. Mereka menerapkan prinsip dasar penguatan (*reinforcement*) dan hukuman (*punishment*) dalam pengajaran dan manajemen kelas mereka. Tujuan pembelajaran, penguasaan belajar, dan instruksi langsung merupakan contoh khusus dari penerapan teori perilaku dalam pengajaran di kelas. Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel (2001: 32) menyatakan bahwa pendekatan tersebut akan berguna khususnya bila tujuannya adalah mempelajari perilaku baru atau informasi eksplisit dan bila pembelajaran itu sifatnya berurutan atau faktual. Tujuan pembelajaran erat kaitannya dengan tujuan pengajaran. Dalam hal ini, tujuan tersebut harus menggambarkan apa yang akan dilakukan siswa dalam menunjukkan pencapaiannya dan cara seorang guru mengetahui bila siswa tersebut berhasil. Penguasaan belajar (*mastery learning*) didasarkan pada asumsi bahwa dengan memberikan cukup waktu dan instruksi yang jelas, sebagian besar siswa dapat menguasai setiap tujuan pembelajaran. Salah satu pendekatan perilaku lainnya yang lebih berorientasi pada guru ketimbang penguasaan belajar adalah instruksi langsung, yang sifatnya membantu meningkatkan pembelajaran siswa.

Untuk persamaan regresi diperoleh  $\hat{Y} = 77.396 + 0.500X_1$ . Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa terjadi korelasi positif yang mana apabila skor kompetensi kepribadian guru naik, maka kinerja guru juga akan naik. Sebagai

prediksi dapat dijelaskan pula bahwa jika faktor kompetensi kepribadian guru meningkat satu skor, maka skor kinerja guru juga akan naik sebesar 0.500. Nilai konstanta intersepsi ( $a$ ) sebesar 77.396 mengindikasikan bahwa jika nilai koefisien regresi kompetensi kepribadian guru ( $bX_1$ ) tidak terus dinaikkan, maka kinerja guru cenderung menurun bahkan dapat mencapai angka hingga 77.396. Hal ini boleh jadi karena faktor kompetensi kepribadian yang terdapat di dalam diri seseorang sangat menentukan kualitas kerja yang dilakukannya.

**Temuan Kedua.** Terdapat kontribusi yang signifikan dari iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan. Kontribusi yang disumbangkan oleh variabel iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan sebesar 10.0%. Hubungan antara iklim komunikasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0.317. Hal ini berarti bahwa apabila iklim komunikasi sesama guru yang terjadi baik di dalam maupun di luar sekolah berjalan dengan baik, maka kinerja guru SMP Negeri Kota Medan juga akan cenderung tinggi/berkualitas. Sebaliknya, apabila kondisi iklim komunikasi sesama guru tidak berjalan dengan baik, maka kinerja guru cenderung rendah/tak berkualitas.

Untuk persamaan regresi diperoleh  $\hat{Y} = 87.052 + 0.380X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa terjadi korelasi positif yang mana apabila skor iklim komunikasi naik, maka kinerja guru juga akan naik. Sebagai prediksi dapat dijelaskan pula bahwa jika faktor iklim komunikasi meningkat satu skor, maka skor kinerja guru akan naik sebesar 0.380. Nilai konstanta intersepsi ( $a$ ) sebesar 87.052 mengindikasikan bahwa jika nilai koefisien regresi iklim komunikasi ( $bX_2$ ) tidak terus dinaikkan, maka kinerja guru cenderung menurun bahkan dapat mencapai angka hingga 87.052. Hal ini boleh jadi karena iklim komunikasi

merupakan prasyarat dari suatu kondisi yang paling efektif untuk saling tukar menukar informasi, pengalaman, ilmu dan berbagai hal penting lainnya antara sesama guru. Dengan dasar dan kenyataan ini akan memungkinkan seseorang dapat mengembangkan kemampuannya sehingga dapat tumbuh lebih optimal lagi, termasuk kinerja mengajarnya.

**Temuan ketiga.** Terdapat kontribusi yang signifikan dari variabel kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan. Kontribusi yang disumbangkan variabel kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan adalah sebesar ( $R^2 = 0.524 \times 100\% = 27.46\%$ ). Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi ganda menunjukkan hubungan kedua variabel bebas dalam penelitian ini (faktor kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan) dalam penelitian ini adalah sebesar 0.524.

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) diperoleh harga kedua koefisien arah ( $bX_1$ ) sebesar 0.395, dan ( $bX_2$ ) 0.281 dengan nilai konstanta sebesar 31.985. Dengan demikian persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = 31.985 + 0.395X_1 + 0.281X_2$ . hasil ini bermakna bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini, yakni kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi sangat penting ditingkatkan secara terus menerus sebagai faktor pendukung utama dalam melahirkan kinerja guru melaksanakan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran di tingkat pendidikan dasar, menengah dan perguruan tinggi. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel bebas (*predictors variables*) ini juga merupakan faktor yang sangat

dominan untuk dikembangkan serta diintervensi secara berkesinambungan terutama oleh guru sendiri dan pimpinan lembaga pendidikan (Kepala sekolah dan Dinas pendidikan) sebagai pengambil kebijakan di tingkat lokal dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Banyak kalangan menilai bahwa salah satu persoalan mendasar dari rendahnya mutu pendidikan nasional adalah rendahnya kinerja guru (Amiruddin, 2000). Rendahnya kinerja guru ini tampaknya berkaitan dengan empat persoalan yang akan diuraikan berikut ini:

Pertama, dari segi pengadaan guru terkesan terlalu banyak lembaga yang berwenang menghasilkan pendidik formal. Akibat banyaknya lembaga penghasil pendidik formal ini, tingkat kualifikasi di lapangan sangat bervariasi: ada yang dikatakan profesional, semi profesional dan bahkan tidak profesional.

Kedua, pola pengangkatan guru yang dilakukan saat ini belum menjamin bahwa yang diangkat adalah mereka yang berlatar belakang kemampuan akademik yang tinggi.

Ketiga, pola penempatan guru yang bersifat sentralistik sehingga sangat mudah ditemui di lapangan. Di mana suatu lembaga pendidikan sangat kekurangan untuk mata pelajaran tertentu, sedangkan di lembaga pendidikan lain berlebihan, demikian sebaliknya.

Keempat, pola pembinaan guru yang dilakukan saat ini tampaknya belum membedakan adanya penghargaan dalam hal promosi kenaikan pangkat antara mereka yang profesional dan mereka yang tidak profesional, yang rajin dan tidak rajin dan sebagainya.

Bertitik tolak dari dari kenyataan-kenyataan tersebut, maka pembenahan masalah yang berkaitan dengan guru seyogyanya diarahkan pada pembentukan kinerja mereka yang berfokus pada kriteria-kriteria sebagai berikut:

Pertama, seorang guru diharapkan dapat memberi kontribusi berharga dalam kerangka kepentingan peningkatan prestasi belajar siswa. Guru yang kinerjanya baik dalam pandangan ini adalah mereka yang dapat meningkatkan hasil belajar para siswanya. Ini berarti bahwa kemampuan yang dituntut dari seorang guru adalah kemampuan untuk mengubah (*impact based competency*) kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik siswa sehingga dapat tercipta peningkatan mutu sebagaimana diharapkan.

Kedua, seorang diharapkan memiliki kemampuan komitmen yang tinggi untuk menerapkan ilmu yang diperoleh itu sesuai dengan tuntutan bidang profesi pendidikan dan pengajaran serta keilmuan secara luas. Dalam kaitan ini seorang guru diharapkan dapat menunaikan tugasnya sebagai seorang guru (*performance based competency*) yang tidak hanya memperhatikan aspek taraf perkembangan kognitif, afektif dan psikomotorik siswa, akan tetapi juga dapat mengajarkan konsep-konsep keilmuan secara benar. Ketiga, seorang guru diharapkan memiliki sikap kemandirian (*affective based competency*) yang tinggi yang memungkinkan mereka dapat bersaing dengan profesi lainnya. Sikap kemandirian ini akan mendasari keseluruhan penunaian tugas profesionalnya baik sebagai tenaga kependidikan maupun sebagai tenaga profesional non kependidikan.

Keempat, seorang guru diharapkan memiliki kemampuan eksploratoris yang tinggi terhadap bidang kependidikan dan non kependidikan. Kemampuan amat penting dimiliki sebagai tenaga profesional, karena dunia saat ini berubah sangat

cepat sehingga diperlukan kemampuan beradaptasi dengan tuntutan baru ini. Kemampuan eksploratori ini (*exploratory based competency*) dimaksudkan agar pada guru senantiasa tergugah untuk meningkatkan mutu layanan profesionalnya. Dengan demikian, mereka sangat sensitif dengan masalah-masalah yang terjadi di sekitarnya sehingga akan lebih proaktif dan inovatif, kreatif dan produktif. Agar dapat menjalankan hal tersebut, Sinamo (2010: xx-xxiv), menganjurkan bahwa guru harus memiliki delapan etos keguruan.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Menyadari kodrati sebagai manusia yang tidak luput dari kesalahan dan kekhilapan, diyakini bahwa dalam penelitian ini juga terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dan kelemahan yang tidak dapat dihindari, baik dari segi teknik pelaksanaan (metodologi) maupun substansi penelitiannya.

Pada umumnya yang menjadi sumber utama penyebab bias pada suatu penelitian ada dua hal, yaitu: (1) sampel atau subjek penelitian, dan (2) instrumen penelitian. Kedua hal inilah yang menjadi titik tolak untuk mengidentifikasi keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini. Keterbatasan-keterbatasan yang menjadi kelemahan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

Pertama. Pendekatan penelitian positivistik yang menggunakan paradigma kuantitatif (*quantitative paradigm*) selalu terkendala dalam mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif. Misalnya dari seluruh aspek dari kompetensi kepribadian, iklim dan kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan belum sepenuhnya tersentuh atau terkaji dengan pendekatan kuantitatif terutama implikasi kompetensi kepribadian,

iklim komunikasi dan kinerja guru tersebut bagi pengembangan siswa maupun proses pembelajaran secara lebih luas.

Kedua. Dimungkinkan terdapat unsur bias dari data penelitian yang diperoleh. Instrumen yang telah dirancang semaksimal mungkin, akan tetapi penggunaan angket untuk ketiga variabel penelitian ini, yakni variabel kompetensi kepribadian, iklim komunikasi dan kinerja guru sebagai alat ukur penelitian mengandung kelemahan-kelemahan. Kelemahan tersebut muncul pada saat responden penelitian menjawabnya. Ada kemungkinan responden merasa dinilai atau takut keadaan dirinya diketahui oleh rekan sesama guru atau orang lain, sehingga responden dalam memberikan jawaban cenderung baik terhadap semua pertanyaan yang diajukan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI dan SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan. Variabel kompetensi kepribadian dan kinerja guru berkorelasi sebesar 0.394. Hal ini berarti bahwa apabila faktor kompetensi kepribadian tinggi/baik, maka kinerja guru cenderung tinggi pula. Sebaliknya, apabila faktor kompetensi kepribadian rendah/buruk, maka kinerja yang ditunjukkan guru cenderung rendah/jelek. Kontribusi yang disumbangkan oleh variabel kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru adalah sebesar ( $R^2 = 0.394 \times 100\% = 15.52\%$ ).
2. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan. Iklim komunikasi dan kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan memiliki korelasi sebesar 0.317. Hal ini berarti bahwa apabila iklim komunikasi yang diciptakan guru baik/tinggi, maka kinerja guru cenderung akan baik/tinggi. Sebaliknya, apabila iklim komunikasi yang diciptakan guru rendah/buruk, maka kinerja guru juga akan cenderung rendah. Kontribusi yang disumbangkan oleh variabel iklim komunikasi terhadap kinerja guru adalah sebesar ( $R^2 = 0.317 \times 100\% = 10.0489\%$ ).
3. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan. Hubungan kedua variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.524. Kontribusi yang disumbangkan oleh variabel kompetensi

kepribadian dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar ( $R^2 = 0.524 \times 100\% = 27.4\%$ ). Hal ini berarti bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini berhubungan dan sekaligus memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan.

## **B. Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil pengolahan dan analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi kepribadian dan iklim komunikasi memberikan kontribusi yang signifikan baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan. Hal ini mengindikasikan dengan tegas bahwa sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru, maka seorang dapat melakukannya dengan cara memperbaiki dan memaksimalkan faktor kompetensi kepribadian yang ada dalam dirinya dan iklim komunikasi. Arah tindak lanjut dalam temuan penelitian ini mengharuskan adanya upaya peningkatan dan perbaikan kompetensi kepribadian seorang guru dan iklim komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru terutama yang berhubungan pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan yang diembannya.

Dalam meningkatkan kemampuan ilmiah atau kemampuan profesional, guru mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat menentukan. Menurut Tresna Sastrawidjaya (1979) guru mempunyai tugas mengajar dan berperan sebagai sumber informasi, komunikator, moderator, konselor, motivator, organisator, katalisator, pengarah inisiator, dan transmitter.

Meredith A. Gonyea yang dikutip oleh Nasrulah (1987: 62) menegaskan bahwa secara garis besarnya, tugas-tugas guru di sekolah diidentifikasi ke dalam

enam kegiatan yaitu: pengajaran, persiapan dan evaluasi, riset, pengabdian masyarakat, administrasi dan pengembangan profesi.

Sukarno (1986) pentingnya pengembangan karir tenaga kependidikan berdasarkan atas kemanfaatan dan pemenuhan kebutuhan. Menurut Soemanto (1984) ada beberapa alasan yang mendorong seorang guru untuk mengembangkan karir, yaitu: (a) mengembangkan ilmu dan teknologi, (b) menutup kelemahan-kelemahan dari seleksi, dan (c) menumbuhkan ikatan bathin.

Secara khusus peningkatan profesionalisme para guru adalah untuk meningkatkan kemampuannya yang berorientasi pada kesempatan-kesempatan kerja di masa datang (Nur, 1991). Lebih lanjut dikatakan bahwa pada prinsipnya pengembangan karir guru merupakan usaha peningkatan kualitas seseorang untuk kepentingan bersama dan organisasi. Selanjutnya pendapat William dalam Stewart (1993) mengungkapkan bahwa kemampuan mengembangkan diri terjadi manakala seseorang merasa bahwa ia perlu memodifikasi perilakunya sendiri, mengubah sikapnya, mengembangkan keterampilan baru, meningkatkan prestasinya dan menyiapkan dirinya untuk suatu peran berbeda.

Pada dasarnya pengembangan karir secara individu disebabkan oleh berbagai macam tuntutan seperti harapan untuk peningkatan prestasi diri, pengembangan keterampilan baru dan untuk perolehan peranan baru. Williams (dalam Stewart 1993) selanjutnya menegaskan adanya tuntutan (1) menumbuhkan dirinya menjadi pribadi yang mandiri, (2) meningkatkan karirnya, (3) meningkatkan kinerjanya yang sekarang, (4) membantunya dalam peralihan dari peranannya sebagai spesialis keperan manajemen, (5) mengembangkan keterampilannya dalam bidang tertentu.

Hal lain yang tak kalah penting adalah kemampuan guru melaksanakan belajar mengajar (kegiatan pembelajaran di kelas). Pada hakikatnya rendahnya mutu pendidikan nasional tidak terlepas dari rendahnya mutu proses belajar mengajar yang berlangsung di dalam kelas. Sekiranya interaksi antara guru dan siswa dapat terjalin dalam suatu kegiatan pembelajaran yang berkualitas maka dapat diharapkan bahwa hasil pendidikan dengan sendirinya akan berkualitas.

Oleh sebab itu, kegiatan pembelajaran tidaklah bijaksanan apabila dibiarkan secara alamiah tanpa upaya sistematis yang berfokus pada siswa untuk meningkatkan wawasan keunggulan mereka. Untuk itu, dalam aplikasi pembelajaran di dalam kelas guru sebaiknya menerapkan hal-hal sebagai berikut:

Pertama. Menciptakan situasi yang menyeimbangkan antara pengembangan kreativitas dan disiplin. Untuk menjawab tantangan masa depan, kreativitas diperlukan, bukan hanya sebatas pengguna ilmu pengetahuan dan teknologi, konsumen budaya, maupun penerima nilai-nilai dari luar secara pasif melainkan memiliki keunggulan komparatif dalam penguasaan IPTEK. Oleh sebab itu, kreativitas perlu dikembangkan melalui penciptaan situasi pembelajaran yang kondusif di mana guru dapat mendorong vitalitas keingintahuan siswa untuk mencipta dan memberi fungsi baru terhadap sesuatu yang telah ada. Dengan demikian, kreativitas perlu dipupuk terus melalui kegiatan belajar yang dapat memacu pengembangan berfikir kreatif. Misalnya, siswa dilatih untuk menguasai teknik-teknik bertanya sedini mungkin.

Kedua. Penciptaan situasi yang menyeimbangkan antara kebiasaan bersaing dan bekerjasama. Siswa akan dapat berprakarsa secara kreatif apabila proses pembelajaran dilakukan secara terencana untuk membangkitkan prakarsa kompetitif.

Oleh sebab itu, kegiatan pembelajaran yang memberi peluang kepada siswa untuk menyelesaikan tugas secara kompetitif perlu diberikan. Pemberian penghargaan kepada mereka yang berprestasi akan berdampak positif terhadap terbentuknya rasa percaya kepada diri sendiri. Pengalaman ini selanjutnya dapat dijadikan penyangga untuk menumbuhkan kemandirian.

Pada sisi yang lain, siswa perlu dilibatkan dalam proses pembelajaran yang memberi pengalaman bagaimana bekerjasama untuk menyelesaikan suatu tugas. Misalnya siswa diberikan berbagai macam tugas secara berkelompok. Pengalaman belajar seperti ini selanjutnya akan membentuk sikap kooperatif dan ketahanan bersaing dengan pengalaman nyata untuk menghargai segala kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Ketiga. Penciptaan situasi yang menyeimbangkan antara pengembangan kemampuan berfikir holistik dan kemampuan berfikir elaboratif. Kemampuan berfikir holistik, sistematis dan imajinatif dapat dibentuk melalui kegiatan pembelajaran yang dapat memacu pengembangan kemampuan berfikir tersebut. Oleh sebab itu, siswa perlu dilibatkan dalam berbagai kegiatan yang diarahkan untuk memecahkan masalah melalui kemampuan melihat persoalan dalam kaitannya dengan berbagai komponen lain secara holistik dan dapat mendudukan persoalan itu dalam konteks yang lebih sistematis.

Selanjutnya di sisi yang lain, siswa perlu pula dipacu pengembangan kemampuan berfikir secara logis, linear dan atomistik. Artinya kegiatan pembelajaran tersebut diarahkan agar siswa dapat memecahkan persoalan dengan hanya satu jawaban yang benar. Mereka perlu dilibatkan dalam kegiatan pembelajaran melalui pemberian tugas yang diarahkan sedemikian rupa sehingga

mereka terlatih berfikir atomistik, logis dan sistematis untuk memecahkan suatu persoalan.

Keempat. Penciptaan situasi yang dapat menyeimbangkan antara berfikir induktif dan deduktif. Salah satu aspek yang amat penting dalam kegiatan pembelajaran adalah bagaimana siswa dapat terlatih berfikir secara induktif. Artinya, kegiatan pembelajaran diarahkan sedemikian rupa sehingga siswa dapat mempelajari suatu materi pelajaran melalui pengalaman. Dengan cara seperti ini mereka dapat secara langsung diterjunkan pada situasi lapangan nyata. Misalnya mereka diberikan berbagai tugas yang diarahkan untuk menarik suatu kesimpulan induktif dari suatu persoalan yang dihadapi.

Siswa diarahkan pula untuk menarik deduksi dari konsep-konsep yang telah dipelajari. Oleh sebab itu, kegiatan pembelajaran perlu memberi kesempatan kepada mereka untuk berlatih berfikir deduktif, misalnya dengan cara membuat tugas membuat ringkasan, mencari informasi melalui bacaan, pengamatan, wawancara, menerapkan konsep dalam bentuk latihan, praktikum, eksperimen, dan sebagainya yang diarahkan untuk memecahkan suatu persoalan dengan analisis deduktif.

Kelima. Penciptaan situasi yang menyeimbangkan antara tuntutan dan prakarsa. Untuk kondisi tertentu, siswa akan dapat berperan aktif dalam kegiatan pembelajaran apabila mereka diberi tuntutan melalui pembiasaan dan keteladanan (Amiruddin. *eds*, 1997).

### **C. Saran-saran**

Berdasarkan hasil dan implikasi dalam penelitian selanjutnya dapat diajukan beberapa saran yang berhubungan dengan kompetensi kepribadian, iklim

komunikasi dan kinerja guru, selanjutnya dapat diajukan beberapa rumusan dalam bentuk saran yaitu untuk:

1. Kepala sekolah agar menciptakan iklim komunikasi, menumbuhkan kompetensi kepribadian dan kinerja para guru. Meningkatkan serta mengembangkan kinerja guru menjadi kebutuhan yang mendesak dilaksanakan untuk menjadikan lembaga pendidikan yang bepredikat sebagai “pabrik sumberdaya manusia” dapat terpenuhi. Untuk itulah kepala sekolah SMP Negeri di Kota Medan dapat mengambil beberapa kebijakan, antara lain:
  - a. Memberikan kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang lebih tinggi lagi (program pascasarjana S2 dan S3).
  - b. Menerapkan aturan dan ketentuan-ketentuan sebagaimana yang tertuang dalam tugas dan fungsi guru dalam lembaga pendidikan.
  - c. Menerapkan prinsip keteladanan kepada semua civitas sekolah dalam interaksi yang bernuansa edukatif.
2. Guru, agar dapat menumbuh kembangkan kompetensi kepribadian yang positif baik di dalam maupun di luar sekolah. Sejalan itu pula, guru seyogyanya menciptakan iklim komunikasi dengan sesama para guru maupun dengan para siswanya. hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan dasar, menengah dan perguruan tinggi.
3. Kepada para guru juga diharapkan untuk memaksimalkan aspek-aspek pembelajaran integral dan profesional.
4. Kepada peneliti lain yang tertarik pada bidang kajian ini untuk mengadakan pengkajian dengan melibatkan lebih banyak variabel prediktor (variabel

bebas) dan responden, sehingga faktor lain yang diduga memiliki sumbangan yang lebih berarti terhadap kinerja guru dapat dideteksi.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abizar. (1988). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (P2LPTK).
- Alisjahbana, Iskandar. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Budi Manusia*, dalam Buletin Teknologi Pendidikan Nomor 5/IV/TEKNODIK/November 1998. Jakarta: Pusat Teknologi Komunikasi Pendidikan dan Kebudayaan.
- Amin, Muh. (2000). *Korelasi Antara Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emmosional (EQ) Dengan Hasil Belajar Siswa*. Tesis Tidak Dipublikasikan. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Amiruddin eds. (1997). *Keluar Dari Kemelut Pendidikan Nasional: Menjawab Tantangan Kualitas Sumbe Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Inter Masa.
- Anoraga, Panji.(1998). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (1993). *Prosedur Penelitian*. Cetakan Keduabelas. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (1995). *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Benton, William. (1972), *Encyclopedia Britanica Volume VIII*. London: The Encyclopedia Britanica.
- Buku Panduan Penulisan Tesis*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan 2009.
- Burrupe, Percy E. (1962). *Modern High School Administration*. New-York: Harper & Brother Publisher.
- Blanchard, Kenneth. H dan Hersey, Paul. (1994). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Edisi Keempat (alih bahasa Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Brandt, Ronald. S. (2000). *Education In New Era*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).
- Castetter (1981). *The Personal Function in Educational Administrations*. New York: Macmillan Publishing Co, inc.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Technique*. Third Edition. New Dehli: Vicas Publishing Hause.
- Darma, Agus. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja*. Yogyakarta: Rajawali Press.
- Davis, Keith. (1985). *Human Relation Work The Dinamic Organization Behaviour*. New-York: Mc Graw Hill.
- Lestari, G, Endang dan Maliki. (2003). *Komunikasi Yang Efektif*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Goldhaber, Gerald. B. (1986). *Organizational Communication*, Fourth Edition. Iowa: Wm.C. Brown Publishers Dubuque.

- Griffin, Ricky W. and Moerhead. (1986). *Organisation Behavior*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hajar, Ibnu. (1996). *Dasar-Dasar Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Irianto, Agus.(1988). *Statistik Pendidikan Jilid I*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan (P2LPTK).
- Jalal, Fasli dan Dedi Supriadi (Eds). (2001). *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Diterbitkan Atas Kerjasama Depdiknas, Bappenas dan Adicita Karya Nusa.
- Kerlinger, Fred. N dan Elazar Pedhazur.(1973). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New-York: Holt, Rinehart and Winstons.
- \_\_\_\_\_.(1986). *Foundation of Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart and Winstons.
- Muhammad, Arni. (2008). *Komunikasi Organisasi*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Muhammad.(1985). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur. Agustiar Syah. (2000). *Peralihan Manajemen Pendidikan dari Sistem Sentralisasi ke Desentralisasi*. Makalah orasi ilmiah yang disampaikan acara Pengukuhan Guru Besar. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Pemilihan Guru Berprestasi Tahun 2009*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Rakhmat, Jalaluddin. (1994). *Psikologi Komunikasi*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sahertian, Piet, A. (1994). *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sanjaya, Wina. (2010). *Kurikulum dan Pembelajaran: Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta: Kencana.
- Senge, Peter M. (2000). *The Fifth Discipline Fieldbook For Educator*. New York, NY: Doubleday Dell Publishing Group, Inc Random Hous.
- Sinamo, Johnson. (2010). *8 Etos Kerja Keguruan*. Jakarta: Gramedia.
- Sujana, Nana.(1989). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sutisna, Oteng. (1989). *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoretis Untuk Praktik Profesional*. Bandung: Angkasa.

- Timpe, Dale. A. (1993), *Memotivasi Pegawai* (diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Sofyan Cikmat). Jakarta : Gramedia.
- Thoha, Miftah. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tuckman, Bruce W.(1972). *Conducting Educational Research*. New York: Holt, Rienhart and Winston.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistim Pendidikan Nasional*. Jakarta: Eka Jaya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Eka Jaya.
- Vemberiarto.(1990). *Kondisi Pendidikan Dasar: Mau ke Mana?*, dalam *Center for Strategic and International Studies*, Tahun XIX No.5 September-Oktober, 1990.