



**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA
YAYASAN PERGURUAN IRA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-syarat untuk
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S,Pd.I)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

Oleh:

EMIL THOIB HARAHAAP

NIM:37.12.4.044

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. Wahyuddin Nur Nst, M.Ag

Drs. H. Hambali Adlan,

M.M

NIP. 19700427 199503 1 002

NIP. 19590102 198803 1 001

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

2016

ABSTRAK



Nama : Emil Thoib Harahap
NIM : 37.12.4.044
Fak/Jur : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/
Manajemen pendidikan Islam
Pembimbing : Dr. Wahyuddin Nur Nst. M.Ag.
: Drs. H. Hambali Adlan, M.M

Judul : Hubungan Komunikasi Organisasi kepala sekolah dengan meningkatkan Kinerja guru di MTs Yayasan Perguruan IRA

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kinerja Guru

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengungkap mengenai Hubungan Komunikasi Organisasi kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs Yayasan Perguruan IRA

Dalam pembahasan skripsi ini menggunakan pendekatan Kuantitatif Deskriptif. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja guru di MTs Yayasan Perguruan IRA. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MTs Yayasan Perguruan IRA. Untuk menentukan besaran sampel digunakan teknik total sampling. Dan diperoleh sampel sebanyak 33 orang guru sebagai responden penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik statistik yang bersifat deskriptif. Instrumen dirancang berbentuk kuesioner untuk variabel Komunikasi Organisasi Kepala Madrasah dan kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Komunikasi Organisasi di MTs Yayasan Perguruan IRA berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 72%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang. 2. Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 70%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang. 3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi di MTs Yayasan Perguruan IRA dengan Kinerja Guru sebesar 0.484 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis regresi Komunikasi Organisasi memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA, dengan kontribusi kerja guru sebesar 23.43 % dan sebesar 75,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Medan, 28 April 2016
Pembimbing I

Dr. Wahyuddin Nur Nst. M.Ag.
NIP. 19700427 199503 1 002

KATA PENGANTAR



Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul: **HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DI MTS YAYASAN PERGURUAN IRA.**

Skripsi ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam Ilmu Tarbiyah Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan doa, motivasi baik moril maupun material. Jasa beliau tak akan hilang sampai akhir hayat.
2. Prof. Dr. Nur Ahmad Fadhli Lubis, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Prof. H. Syafaruddin, M.Pd selaku dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan wakil dekan I,II dan III.
4. Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd selaku bapak ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam serta seluruh staf jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

5. Dr. Wahyuddin Nur Nst, M.Ag dan Dr. H. Hambali Adlan, M.M selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. kepala MTs Yayasan Pergruruan IRA yang telah memebrikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan dewan guru beserta staf-stafnya
7. Seluruh rekan-rekan MPI Stambuk 2012 yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, serta junior dan senior MPI.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam di sekolah maupun di Perguruan Tinggi serta bermanfaat bagi para pembaca. Amin yaa rabbal alamin.

Medan, Januari 2016
Penulis

Emil Thoib Harahap
NIM. 37 12 4 044

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **EMIL THOIB HARAHAHAP**

Nim : **37 12 4 044**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI
ORGANISASI DENGAN KINEJRA GURU DI MTS
YAYASAN PERGRURUAN IRA**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Medan, April 2016

Yang Membuat Pernyataan

Emil Thoib Harahap
NIM. 37 12 4 044

Hal: Skripsi Sdr. Emil Thoib Harahap

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan
Keguruan
UIN Sumatera Utara

Assalamualaikum Wr Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Emil Thoib Harahap
Nim : 37 12 4 044
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **HUBUNAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI
DENGAN KINEJRA GURU DI MTS YAYASAN
PERGRURUAN IRA**

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Wa'alaikum Salam Wr Wb

Medan, April 2016

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. Wahyuddin Nur Nst, M.Ag

Dr. H. Hambali Adlan,

M.M

NIP. 19700427 199503 1 002

NIP. 195990102 198803 1

001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **Emil Thoib Harahap**

Nim : 37 12 4 044

Tempat/ tanggal lahir : Medan, 18 Mei 1994

Alamat : Tembung

No	Nama sekolah	Masuk	Tamat
1	SD N 060794 Medan Area	2000	2006
2	MTs N 2 Medan	2006	2009
3	MAN 3 Medan	2009	2012

Medan, April 2016

Emil Thoib Harahap
NIM. 37 12 4 044

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Fokus Penelitian	6
E. Rumusan Masalah	6
F. Tujuan Penelitian	6
G. Manfaat penelitian	7
BAB II: KAJIAN TEORI	8
A. Komunikasi Organisasi	8
1. Pengertian komunikasi	8
2. Komponen Dasar Komunikasi	10
3. Sifat Dasar Komunikasi	11
4. Prinsip-prinsip Komunikasi Islam	14
5. Pengertian Organisasi	19
6. Prinsip-Prinsip Organisasi	22
7. Fungsi Organisasi	23
8. Pengertian Komunikasi Organisasi	27
9. Fungsi Komunikasi Organisasi	31
10. Komunikasi dalam Organisasi	33
11. Hambatan-hambatan Komunikasi Organisasi	37
B. Kinerja Guru	40
1. Pengertian Kinerja Guru	40
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	44
C. Penelitian Yang Relevan	47
BAB III: METODE PENELITIAN	49
A. Lokasi dan Penelitian	49
B. Metode Penelitian	49
C. Populasi dan Sampling	50
1. Populasi	50
2. Sampel	50
D. Definisi Operasional Variabel	51
1. Variabel Komunikasi Organisasi(X)	51
2. Variabel Kinerja Guru (Y)	52
E. Teknik Pengumpulan Data	52
F. Uji Coba Instrumen	55
1. Validitas	55
2. Reliabilitas	56
G. Teknik Analisa Data	56
1. Uji Deskripsi Data	57

2. Uji Persyaratan Analisis	59
3. Pengujian Hipotesis	62
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Deskripsi Data	64
B. Uji Persyaratan Analisis	70
C. Pengujian Hipotesis	73
D. Pembahasan Penelitian	76
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran-saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
DAFTAR LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

H. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan sesungguhnya melaksanakan fungsi rangkap terhadap masyarakat yaitu memberikan layanan dan sebagai agen pembaharu. Dikatakan fungsi layanan karena lembaga pendidikan melayani kebutuhan-kebutuhan masyarakat berupa memberikan pendidikan dan pengajaran kepada generasi muda. Sedangkan sebagai agen pembaharu bahwa lembaga pendidikan harus selalu mengikut sertakan masyarakat dalam setiap pengambilan keputusan agar hasilnya lebih efektif. Selanjutnya dengan mengadakan kontak hubungan dengan masyarakat, akan memudahkan lembaga pendidikan menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi lingkungannya yang meliputi aspek politik, sosial dan budaya.

Lembaga pendidikan lebih mudah menempatkan dirinya di masyarakat dalam arti dapat diterima sebagai bagian dari milik warga masyarakat serta dapat mengikuti arus dinamika masyarakat lingkungannya. Dengan demikian, lembaga pendidikan tersebut akan dapat bertahan lama dan mempunyai nama baik di masyarakat. Sebaliknya, lembaga pendidikan yang tidak mempunyai nama baik di masyarakat, pada akhirnya akan mati karena tidak ada lagi masyarakat yang simpati dan mau mengantarkan anaknya ke lembaga pendidikan tersebut.

Sejalan dengan konsep di atas, pemerintah menyerukan bahwa pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua dan masyarakat. Seruan ini mengisyaratkan bahwa lembaga pendidikan tidak boleh menutup diri,

melainkan selalu mengadakan kontak hubungan dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya sebagai penanggung jawab pendidikan.

Berbagai jenis pendidikan dalam sistem pendidikan Nasional Indonesia terdiri dari pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik, dan pendidikan profesional. Secara umum pendidikan keagamaan atau pendidikan yang bercirikan agama dikelompokkan menjadi madrasah bersifat umum (Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah), Madrasah Aliyah Keagamaan (MAK) dan Pesantren.

Majid dalam Amiruddin mengatakan bahwa selama ini madrasah dikenal sebagai lembaga pendidikan tradisonal Islam, baik yang berada di dalam maupun di luar kelembagaan pesantren.¹ Keberadaan madrasah, terlepas dari berbagai keterbatasan yang dihadapinya, harus diakui telah turut membina dan mengembangkan sumber daya manusia kaum muslimin baik dalam bidang pengetahuan agama, maupun pengetahuan umum. Sebagai lembaga pendidikan Islam yang sebagian besarnya didirikan, diasuh, dibina dan dikembangkan oleh kaum muslimim sendiri, madrasah dalam berbagai jenjang telah berperan besar dalam upaya-upaya meningkatkan kecerdasan dan bahkan martabat kaum muslimin.

Seiring dengan peningkatan minat dan harapan masyarakat muslim umumnya terhadap madrasah, memandang tantangan-tantangan yang dihadapi bangsa dan dalam upaya untuk meningkatkan penguasaan sains-teknologi, kebijakan pendidikan nasional beberapa tahun terakhir ini mengharuskan

¹ Amiruddin Siahaan. 2010. *Ilmu Pendidikan dan Masyarakat Belajar: Strategi Pendidikan Untuk Pengembangan Sumberdaya Manusia Era Global*. Bandung : Cita Pustaka Media Perintis, h. 113

madrasah, khususnya madrasah Aliyah, untuk juga lebih mengembangkan madrasah ke arah yang lebih baik.

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

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

Dengan demikian, komunikasi organisasi akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Kondisi ini berarti kepala sekolah memegang peranan

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

yang penting untuk dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru untuk bekerja dengan penuh semangat. Dengan komunikasi organisasi yang baik dapat membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.

Pada suatu organisasi ukuran maju atau tidaknya organisasi dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas karya dan perilaku anggota organisasi yang ada didalamnya. Setiap guru memiliki kinerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam hal menangkap suatu pengetahuan dan keterampilan.

Selain sifat individu guru itu sendiri salah satu penyebab yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah komunikasi organisasi. Kepala sekolah dan para guru harus membuat jalur-jalur komunikasi ke bawah dan ke samping. Dengan demikian suasana terbuka, saling sinergi, terjalinnya komunikasi verbal dan non verbal dapat tercipta dan para gurupun akan bersemangat dalam melakukan kinerja karena komunikasi organisasi yang tercipta di sekolah tersebut mendukung para guru untuk melakukan yang terbaik, karena adanya komunikasi organisasi yang baik. Dengan demikian komunikasi organisasi merupakan faktor pendukung terhadap kinerja guru.

Komunikasi organisasi di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA, terutama kepala sekolah dan para guru yang ada di madrasah menunjukkan komunikasi organisasi yang baik. Mengutamakan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru dan antar-sesama rekan guru, saling menghargai serta saling menyapa satu sama lain dan terjalinnya komunikasi yang baik di dalam lingkungan madrasah.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, memiliki sifat dan perilaku yang berbeda. Dengan komunikasi organisasi yang baik, guru yang bekerja pada sekolah ini dapat diatur, dibina dan dikembangkan sedemikian rupa walaupun memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda, sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi yang baik sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru. Atas dasar tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan Antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA”**

I. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang telah di kemukakan terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

1. Guru yang datang terlambat.
2. Guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.
3. Guru yang kurang persiapan dalam mengajar.
4. Guru yang kinerjanya rendah

J. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, pembatasan masalah sangat penting untuk mempermudah penulis dalam penelitian dan menghindari kesalah fahaman

dalam penelitian ini. Dalam hal ini, maka penulis perlu untuk memberikan batasan masalah penelitian secara konkrit. Adapun fokus masalah dalam penelitian ini, yaitu: a) komunikasi organisasi, b) Kinerja guru.

K. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana komunikasi organisasi di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA?
2. Bagaimana kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA?
3. Bagaimana hubungan antara komunikasi organisasi dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA?

L. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Bagaimana komunikasi organisasi di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA.
2. Untuk mengetahui Bagaimana kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA.
3. Untuk mengetahui Bagaimana hubungan antara komunikasi organisasi dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA

M. Manfaat penelitian

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

1. Secara teoritis penelitian ini dijadikan sebagai bahan kajian oleh para peneliti dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai komunikasi organisasi
2. Secara praktis sebagai bahan masukan untuk:
 - a. Sebagai bahan evaluasi bagi kepala sekolah
 - b. Menjadi bahan masukan bagi guru untuk senantiasa menjalankan tugas dengan baik
 - c. Menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk meneliti lebih dalam untuk mengembangkan ilmu pengetahuan
 - d. Peneliti lainnya untuk dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan juga sebagai penelitian yang relevan,
 - e. Memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi dunia pendidikan pada umumnya dan bagi untuk senantiasa menjalankan tugas dengan baik.

BAB II

KAJIAN TEORI

D. Komunikasi Organisasi

12. Pengertian komunikasi

Ber macam-macam komunikasi yang dikemukakan orang untuk memberikan batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi, sesuai dari sudut mana mereka memandangnya. Istilah komunikasi dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari kata latin *communication*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti *sama*. *Sama* disini adalah sama makna.³ Sedangkan secara istilah banyak para pakar yang mendefinisikan komunikasi yang berguna untuk menarik pengertian yang umum dari komunikasi.

Hovland, Janis dan Kelley mengemukakan komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Pada defenisi ini mereka menganggap komunikasi sebagai suatu proses, bukan sebagai suatu hal. Forsdale Mengemukakan komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Brent D. Ruben memberikan defenisi komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dengan orang lain.⁴

Willian C. Himstreet dan Wayne Murlin Baty, mendefinisikan komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang

³ Onong Uchjana Effendy. 2005, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung :PT Remaja Rosdakarya, h. 9

⁴ Arni Muhammad. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, h. 2

biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.⁵

Mesiono dalam Sutisna menjelaskan komunikasi ialah proses menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pernyataan dari orang ke orang atau dari kelompok ke kelompok. Ia adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang ditujukan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok-kelompok di dalam suatu organisasi.⁶ Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang ke orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non verbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator, orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan.⁷

Dari defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan komunikasi adalah: proses pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima dengan maksud untuk mengubah tingkah laku.

Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain.

Tanpa komunikasi yang baik, tidak akan terjalin kerja sama yang bermuara pada tujuan yang dicetuskan bersama. Komunikasilah yang mampu

⁵ Nasrul Syakur Chaniago, 2011, *Manajemen Organisasi*, Bandung, Citapustaka Media Perintis, h. 89

⁶ Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, h. 106

⁷ Husaini Usman. 2009. *Manajemen; Teori Praktik dan Riset Pendidikan edisi 3*. Jakarta: Bumi Aksara, h. 420

menghubungkan dua orang bahkan lebih secara harmonis walaupun itu di lokasi yang berbeda.

13. Komponen Dasar Komunikasi

Komponen dalam komunikasi itu merupakan bagian-bagian yang tidak dapat dipisahkan. Jika salah satu unsur dalam komunikasi itu tidak ada maka komunikasi itu tidak akan terjadi. Berarti keberhasilan komunikasi itu sangat ditentukan oleh komponen dasar komunikasi tersebut.⁸ Dalam berkomunikasi harus ada komponen berikut ini:⁹

a. Pengirim Pesan

Pengirim pesan (sender) adalah sebagai pemancar atau tempat dimulainya proses komunikasi. Tanpa adanya pengirim pesan komunikasi tidak akan terjadi. Pengirim pesan tersebut bisa seorang individu, kelompok maupun masyarakat yang memiliki pesan dan bertujuan untuk menyampaikannya kepada penerima pesan.

b. Pesan

Pesan (message) pada dasarnya mengandung informasi dengan tujuan tertentu baik untuk kepentingan si pengirim maupun untuk kepentingan si penerima (receiver). Bahkan pesan itu juga terkait dengan individu, kelompok atau organisasi yang bernilai positif dan bernilai negatif tergantung pada kepentingan si pengirim dan si penerima. Pesan dapat disampaikan secara verbal maupun non verbal bahkan melalui media komunikasi dengan tujuan menyampaikan pesan yang dikirimkan melalui saluran tertentu.

⁸ *Ibid*, h.112

⁹ Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta : Ciputat Pers, h. 102-103

c. Saluran

Saluran adalah alat atau jalan yang digunakan agar pesan dapat disampaikan oleh pengirim pesan kepada penerima. Saluran yang umum digunakan adalah gelombang cahaya atau suara. Saluran tersebut bisa pula berupa alat tulisan, penggunaan media lain, seperti buku, radio, televisi, film, telepon dan lain-lain.

d. Penerima pesan

Penerima pesan (*receiver*) adalah seorang yang menerima pesan dan menafsirkannya untuk tujuan tertentu. Penerima pesan sangat menentukan makna yang diterima dan sekaligus menentukan balikkannya.

e. Balikan (umpan balik)

Kemampuan seorang penerima pesan memberikan respon terhadap pengirim pesan menunjukkan pemahaman penerima pesan. Hal itu akan menentukan balikan yang diberikan kepada pengirim pesan tersebut, balikan bisa sesuai dan bisa pula dapat menyimpang.

14. Sifat Dasar Komunikasi

Ada beberapa sifat dasar komunikasi yang memungkinkan terjadinya komunikasi, baik antara seseorang dengan yang lain, maupun antar kelompok dengan kelompok lain atau komunikasi alam spectrum yang sangat luas. Sifat-sifat dasarnya, yakni sebagai berikut :

- a. *Seseorang membutuhkan informasi*: Bagaimana pun, setiap orang memerlukan semua jenis informasi untuk bertahan hidup dalam organisasi. Para anggota organisasi sering merasakan diri mereka dalam konteks saling memerlukan untuk memberi atau menanyakan informasi. Informasi

dipindahkan adalah suatu alasan yang penting bagi eksistensi komunikasi dalam organisasi.

- b. *Kebutuhan orang terhadap penguatan sosial*: Setiap anggota memiliki kebutuhan sosial dan psikologis sosial yang harus dipenuhi. Hal ini mencakup kebutuhan bagi pengakuan, harga diri, dan pertumbuhan. Orang-orang berkomunikasi untuk memenuhi kebutuhan ini dalam hubungannya dengan orang lain dan berusaha memenuhinya untuk yang lain sebagaimana kebutuhan mereka.
- c. *Seseorang mengarahkan yang lain menggunakan komunikasi*: Dalam organisasi ternyata orang diperintah atau di arahkan untuk melakukan komunikasi. Mereka seringkali berbicara untuk memberikan ceramah, melaksanakan wawancara, atau menulis surat. Orang-orang mungkin juga merasa di arahkan untuk berkomunikasi dalam situasi tertentu sebab mereka meyakini bahwa melakukan komunikasi sebagai bagian dari tugas mereka.
- d. *Manusia berkomunikasi untuk mencapai sesuatu*. Komunikasi mencakup kondisi fisiologi dan psikologis dari individu seseorang. Sasaran tertentu adalah dicapai melalui komunikasi dan kadang-kadang gaya interaksi seseorang keluar dipengaruhi oleh hal-hal dalam hubungannya dengan yang lain, orang-orang berkomunikasi karena alasan psikologis dan ketika berkomunikasi dengan seseorang, manusia harus merasa tingkatan hubungan timbal balik dengan orang lain, selain itu banyak masalah serius dapat dihasilkannya.

e. *Komunikasi bersifat dinamis dan berjalan terus* : Ahli komunikasi berkomentar bahwa : “siapapun tidak akan pernah menghindari dari komunikasi”. Bagaimanapun, pernyataan tersebut mungkin berisikan terlalu banyaknya hal negatif dalam menguasai grammar bahasa Inggris sebagai pengetahuan. Konsep ini memang begitulah adanya dalam bahasa Inggris. Sebab ketika seseorang menerima dorongan komunikasi hampir sering secara tetap dari berbagai sumber yang luas, proses memberikan dan menerimanya menempati berbagai situasi secara konstan di sekeliling kehidupan manusia.¹⁰

Dalam hal tersebut di atas, maka perlu diketahui bahwa dalam berkomunikasi perlu keterampilan berkomunikasi, maka manajer dan para karyawan dilatih untuk berkomunikasi secara efektif bukan hanya komunikasi di antara mereka tetapi juga dengan publik luar. Penjual dilatih untuk berkomunikasi dengan penyalur dan pelanggan, para pembeli dengan pemasok, dan personalia perusahaan dengan masyarakat di sekitar. Latihan komunikasi meliputi topik-topik seperti : berbicara dengan para pendengar dan para pelanggan, menyusun pidato, memimpin pertemuan, mendengarkan, bertanya, dan menjawab pertanyaan, mengusahakan agar para pengawas tahu, mengatasi rintangan pada komunikasi percakapan, proses komunikasi, dan mengembangkan keterampilan sebagai komunikator.

Dengan sifat dasar komunikasi tersebut diketahui bahwa keterampilan komunikasi lisan dan tulisan adalah penting tidak hanya dalam mencapai suatu pekerjaan tetapi juga dalam melakukan pekerjaan secara efektif, interaksi pemimpin dan bawahan tercakup dalam peran komunikasi.

¹⁰ Susmaini dan Muhammad Rifa'i. 2007. *Teori Manajemen : Menuju Efektivitas Pengelola Organisasi*. Bandung : Citapustaka Media, h.132-134

15. Prinsip-prinsip Komunikasi Islam

Islam sebagai agama yang lengkap dan syumul menetapkan prinsip dan kaedah untuk melakukan sesuatu amalan, antaranya amalan berkomunikasi sama ada komunikasi dengan Tuhan, komunikasi sesama manusia dan komunikasi dengan diri sendiri. Prinsip dan kaedah ini dinyatakan dan diterangkan dalam Alquran dan Hadis nabi.¹¹

Di dalam Al-Qur'an telah dijelaskan prinsip-prinsip komunikasi Islam itu, seperti *qaulan sadidan* (Perkataan yang benar), *qaulan Balighan* (perkataan yang berbekas pada jiwa mereka), *qaulan masyuran* (Ucapan yang pantas), *qaulan layyinan* (perkataan yang tidak menyakitkan hati), *qaulan kariman* (perkataan yang mulia), dan *qaulan ma'rufan* (kata-kata yang baik). Prinsip-prinsip komunikasi Islam tersebut akan penulis jelaskan di bawah ini:

a. *Qaulan Sadidan* (perkataan yang benar)

Sebagaimana yang terdapat dalam surah Al-Ahzab ayat 70 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَقُولُوْا قَوْلًا سَدِيْدًا ﴿٧٠﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan Katakanlah Perkataan yang benar.

Qaulan sadidan berarti pembicaraan, ucapan, atau perkara yang benar, baik dari segi sunstansi (materi, isi, pesan) maupun redaksi (tata bahasa). Dari segi subtansi, komunikasi Islam harus menginformasikan atau menyampaikan kebenaran, faktual, hal yang benar saja, jujur tidak berbohong, juga tidak merekayasa, atau memanipulasi fakta.

¹¹ Saodah Wok, et.al. 2004. *Teori-teori Komunikasi*. Kuala Lumpur: PTS Publication & Distributor SDN BHD, h. 216.

Dari segi redaksi, komunikasi Islam harus menggunakan kata-kata yang baik dan benar, baku sesuai kaidah tata bahasa yang berlaku. Jika hendak dihubungkan dengan bahasa Indonesia, maka komunikasi hendaknya menaati kaidah tata bahasa dan menggunakan kata-kata yang baku yang sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD).¹²

Seorang komunikator dalam menyampaikan pesannya hendaklah dengan perkataan yang benar sesuai dengan fakta dan kenyataan. Karena perkataan yang benar adalah kunci dari kebijaksanaan. Hindarilah perkataan yang bertele-tele yang tidak ada manfaatnya. Dalam arti lain bahwa komunikator harus sesuai antara perbuatan yang dilakukan dengan di ucapkannya. Perkataan yang benar akan mendatangkan hal positif bagi orang lain.

b. *Qaulan Balighan* (perkataan yang berbekas pada jiwa mereka)

Terdapat dalam surah An-Nisa ayat 63 yang berbunyi:

أُولَئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنْفُسِهِمْ قَوْلًا بَلِيغًا ﴿٦٣﴾

Artinya: mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang di dalam hati mereka. karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka pelajaran, dan Katakanlah kepada mereka Perkataan yang berbekas pada jiwa mereka.

Kata *baligha* berarti tepat, lugas, fasih, dan jelas maknanya. *Qaulan balighah* artinya menggunakan kata-kata yang efektif, tepat sasaran, komunikatif, mudah dimengerti, langsung kepokok masalah (*straight to the point*), dan tidak berbel-belit atau bertele-tele. Agar komunikasi tepat sasaran, gaya bicara dan

¹² Al Hilal S. 2011. *Penerapan Etika Komunikasi Islam Dalam Pembinaan Akhlak Anak Pada Keluarga Muslim di Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjung Balai*. Tesis Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara, h. 11.

pesan yang disampaikan hendaklah disesuaikan dengan kadar intelektualitas komunikannya dan menggunakan bahasa yang dimengerti oleh mereka.

Gaya bicara dan pilihan kata dalam berkomunikasi dengan orang awam tentu harus dibedakan dengan saat berkomunikasi dengan kalangan cendekiawan. Berbicara dengan anak TK tentu tidak harus sama dengan saat berbicara di depan mahasiswa. Dalam konteks akademis, kita dituntut menggunakan bahasa akademis. Saat berkomunikasi di media massa, gunakanlah bahasa jurnalistik sebagai bahasa komunikasi massa (*language of mass communication*). Begitu juga ketika berbicara dengan anak-anak dalam kehidupan rumah tangga maka harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan masing-masing anak. Hal ini karena anak yang satu dengan anak yang lain pasti memiliki kemampuan dan kapasitas yang berbeda walaupun berasal dari satu ayah dan satu ibu.¹³

Begitu juga dengan (perkataan yang berbekas dalam jiwa). Apabila komunikator menyampaikan pesannya harus dengan penuh makna dan pemahaman para komunikannya. Agar apa yang disampaikannya bisa diterima dan berbekas dalam jiwa para komunikannya.

c. *Qaulan masyuran* (Ucapan yang pantas)

Di dalam Al-Qur'an terdapat dalam surah Al-Isra' ayat 28 yang berbunyi:

وَإِمَّا تُعْرِضَنَّ عَنْهُمْ أَبْتِغَاءَ رَحْمَةٍ مِّن رَّبِّكَ تَرْجُوهَا فَقُلْ لَهُمْ قَوْلًا مَّيْسُورًا ﴿٢٨﴾

Artinya: dan jika kamu berpaling dari mereka untuk memperoleh rahmat dari Tuhanmu yang kamu harapkan, Maka Katakanlah kepada mereka Ucapan yang pantas.

¹³ *Ibid*, h. 11

Ayat ini menjelaskan dalam prinsip-prinsip komunikasi seorang komunikator juga harus mengucapkan perkataan yang pantas, agar apa yang disampaikannya tidak bertentangan dan menyinggung hati komunikannya. *Qaulan maysura* bermakna ucapan yang mudah, yakni mudah dicerna, muda dimengerti, dan dipahami oleh komunikan. Makna lainnya adalah kata-kata yang menyenangkan atau berisi hal-hal yang menggembirakan.

d. *Qaulan layyinan* (perkataan yang lemah lembut)

Firman Allah dalam surah Thaaha ayat 44 yang berbunyi:

 فُقُولًا لَهُمْ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ أَوْ تَحْشَىٰ

Artinya: Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, Mudah-mudahan ia ingat atau takut".

Qaulan layyina berarti pembicaraan yang lemah lembut, dengan suara yang enak didengar, dan penuh keramahan, sehingga dapat menyentuh hati. Dalam tafsir Ibnu Katsir disebutkan, yang dimaksud *layyina* ialah kata-kata sindiran, bukan dengan kata-kata terus terang atau lugas, apalagi kasar.

Perkataan yang lemah lembut bisa menyadarkan dan meluluhkan hati para komunikan yang keras kepala, dan yang sebelumnya tidak mau mengikuti apa yang disampaikan komunikan menjadi mau mengikuti dan bahkan mengamalkannya.

e. *Qaulan kariman* (perkataan yang mulia)

Terdapat dalam surah Al-Isra' ayat 23 yang berbunyi:

﴿ وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ

أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرَهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا

Artinya: dan Tuhanmu telah memerintahkan supaya kamu jangan menyembah selain Dia dan hendaklah kamu berbuat baik pada ibu bapakmu dengan sebaik-baiknya. jika salah seorang di antara keduanya atau Kedua-duanya sampai berumur lanjut dalam pemeliharaanmu, Maka sekali-kali janganlah kamu mengatakan kepada keduanya Perkataan "ah" dan janganlah kamu membentak mereka dan ucapkanlah kepada mereka Perkataan yang mulia.

Qaulan karima adalah perkataan yang mulia, dibarengi dengan rasa hormat dan mengagungkan, enak didengar, lemah lembut, dan bertatakrama. Dalam ayat tersebut perkataan yang mulia wajib dilakukan saat berbicara dengan kedua orang tua. Kita dilarang membentak mereka atau mengucapkan kata-kata yang sekiranya menyakiti hati mereka.

Qaulan karima harus digunakan khususnya saat berkomunikasi dengan kedua orang tua atau orang yang harus kita hormati. Dalam konteks jurnalistik dan penyiaran, *Qaulan karima* bermakna menggunakan kata-kata yang santun, tidak kasar, tidak vulgar, dan menghindari “*bad taste*”, seperti jijik, muak, ngeri, dan sadis.¹⁴

Perkataan yang mulia harus disampaikan oleh para komunikator, karena perkataan yang mulia akan membuat orang merasa senang. Sama halnya dengan perkataan yang baik. Mengucapkan kata “Ah” kepada orang tua tidak dibolehkan

¹⁴ *ibid*, h. 15

oleh agama apalagi mengucapkan kata-kata atau memperlakukan mereka dengan lebih kasar daripada itu.

f. *Qaulan ma'rufan* (kata-kata yang baik)

Tercantum dalam surah An-Nisa ayat 5 yang berbunyi:

وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَمًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ

وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَّعْرُوفًا ﴿٥﴾

Artinya: dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akalnya, harta (mereka yang ada dalam kekuasaanmu) yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan. berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka kata-kata yang baik.

Qaulan ma'rufa artinya perkataan yang baik, ungkapan yang pantas, santun, menggunakan sindiran (tidak kasar), dan tidak menyakitkan atau menyinggung perasaan. *Qaulan ma'rufa* juga bermakna pembicaraan yang bermanfaat dan menimbulkan kebaikan (maslahat). Kata-kata yang baik berarti yang menyenangkan hati komunikannya, dengan mengatakan yang sebenarnya. Artinya sesuai dengan ucapan dan perbuatan yang di sampaikan komunikator.

16. Pengertian Organisasi

Pengetahuan dasar tentang komunikasi saja belumlah memadai untuk dapat memahami komunikasi organisasi yang baik. Karena, komunikasi tersebut terjadi pada suatu lingkungan tertentu yang mempunyai struktur, karakteristik, serta fungsi tertentu yang mungkin berpengaruh kepada proses komunikasi. Untuk itu perlu dipahami terlebih dahulu konsep-konsep dasar organisasi.

Organisasi berasal dari kata organ (sebuah kata dalam bahasa Yunani) yang berarti alat.¹⁵ Secara umum organisasi adalah kelompok manusia yang berkumpul dalam suatu wadah yang mempunyai tujuan yang sama, dan bekerjasama untuk mencapai tujuan itu.¹⁶ kumpulan orang-orang yang sedang bekerja bersama melalui pembagian tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang bersifat umum. Ada bermacam-macam pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan organisasi, diantaranya adalah:

Schein, Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui herarki otoritas dan tanggung jawab. Kochler: Organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁷ Hamdy mengenai defenisi organisasi yaitu: organisasi adalah suatu susunan yang menggambarkan hubungan antara bidang kerja yang satu dengan yang lainnya, sehingga jalan tugas dan wewenang akan teratur dan terarah.¹⁸ Everer M. Rogers dalam K. Romli mendefenisikan organisasi sebagai suatu sistem yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui jenjang kepangkatan, dan pembagian tugas. Robert Bonnington mendefenisikan organisasi sebagai sarana dimana manajemen mengoordinasikan sumber bahan dan sumber daya manusia melalui pola struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang.¹⁹ Winardi menjelaskan, organisasi

¹⁵ Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta, h. 152

¹⁶ Ary H. Gunawan. 2011. *Administrasi Sekolah; Administrasi Pendidikan Mikro*. Jakarta: Rineka Cipta, h. 217

¹⁷ Arni Muhammad, *Op. cit.*, h. 23-24

¹⁸ Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. h. 40.

¹⁹ Khomsahrial Romli. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Grafindo, h. 1

merupakan sebuah kumpulan orang-orang yang bekerjasama dalam wujud pembagian kerja, guna mencapai suatu tujuan bersama/tertentu.²⁰

Organisasi merupakan kumpulan dua orang atau lebih yang mau bekerja sama untuk pencapaian tujuan bersama yang diikat dengan peraturan yang disepakati bersama dalam suatu komando pimpinan melalui pemberdayaan seluruh sumber daya organisasi, berupa Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber Daya Alam (SDA), dan sumber daya modal/uang. Organisasi berusaha mempermudah manusia dalam menjalankan hidup di dunia dengan memanfaatkan segala kelebihan yang terdapat di organisasi. Untuk menyelesaikan masalah, ketika dipikirkan orang banyak, maka segala masalah apapun akan mudah terselesaikan, dibandingkan satu orang yang memikirkannya. Seperti pepatah mengatakan “berat sama dipikul, ringan sama dijinjing”.²¹

Dari pendapat para ahli tersebut mengenai organisasi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum. Dikatakan suatu sistem karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain.

17. Prinsip-Prinsip Organisasi

A. M. Williams dalam Khairul Umam mengemukakan bahwa prinsip-prinsip organisasi meliputi beberapa hal berikut:²²

- a. *Tujuan yang jelas*: organisasi dibentuk atas dasar tujuan yang ingin dicapai maka tidak ada organisasi tanpa adanya tujuan. Misalnya,

²⁰ Syaruddin dan Asrul. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Cita Pustaka Media, h. 24

²¹ Nasrul Syakur Chaniago, *op.cit.*, h. 20

²² Khairul Umam. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia, h. 20-22

organisasi pelayanan kesehatan, seperti rumah sakit dan puskesmas sebagai organisasi, mempunyai tujuan yang ingin dicapai, antara lain memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

- b. *Skala hierarki*, dalam suatu organisasi harus ada garis kewenangan yang jelas dari pimpinan, pembantu pimpinan, hingga pelaksana sehingga dapat mempertegas dalam pendelegasian wewenang dan pertanggungjawaban, dan akhirnya menunjang efektivitas jalannya organisasi secara keseluruhan
- c. *Kesatuan perintah*: dalam hal ini seseorang hanya menerima perintah atau bertanggung jawab kepada seorang atasan
- d. *Pendelegasian wewenang*: seorang pemimpin mempunyai kemampuan terbatas dalam menjalankan pekerjaannya sehingga perlu dilakukan pendelegasian wewenang kepada bawahannya. Dalam pendelegasian, wewenang yang dilimpahkan meliputi kewenangan dan pengambilan keputusan, melakukan hubungan dengan orang lain, dan mengadakan tindakan tanpa minta persetujuan lebih dahulu kepada atasannya.
- e. *Pertanggungjawaban*: dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai harus bertanggungjawab sepenuhnya kepada atasan
- f. *Pembagian pekerjaan*: untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi melakukan aktivitas atau kegiatan. Agar kekuatan tersebut berjalan optimal, dilakukan pembagian tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada kemampuan dan keahlian masing-masing pegawai. Ada kejelasan dalam pembagian tugas akan memperjelas pendelegasian wewenang, pertanggungjawaban, dan menunjang efektivitas jalannya organisasi

- g. *Rentang pengendalian*: artinya jumlah bawahan atau staf yang harus dikendalikan oleh seorang atasan perlu dibatasi secara rasional.
- h. *Fungsional*: dalam suatu organisasi, seorang pegawai secara fungsional harus jelas tugas dan wewenangnya, kegiatannya, hubungan kerja, serta tanggung jawab dari pekerjaannya
- i. *Pemisah*: beban tugas pekerjaan seseorang tidak dapat dialihkan tanggung jawabnya kepada orang lain
- j. *Keseimbangan*: maksudnya antara struktur organisasi yang efektif dan tujuan organisasi. dalam hal ini, penyusunan struktur organisasi harus sesuai dengan tujuan organisasi tersebut, yang akan diwujudkan melalui aktivitas yang akan dilakukan
- k. *Fleksibilitas*: organisasi harus senantiasa melakukan pertumbuhan dan perkembangan sesuai dengan dinamika organisasi dan juga karena adanya pengaruh dari luar organisasi sehingga organisasi mampu menjalankan fungsi dalam mencapai tujuannya.
- l. *Kepemimpinan*: dalam organisasi diperlukan kepemimpinan. Dengan kata lain, sebuah organisasi mampu menjalankan ektingitasnya karena adanya proses kepemimpinan yang digerakkan oleh pemimpin organisasi tersebut.

18. Fungsi Organisasi

Organisasi mempunyai beberapa fungsi diantaranya adalah:²³

- a. Memenuhi kebutuhan pokok organisasi

²³ Arni Muhammad, *op. cit.*, h. 32-35

Setiap organisasi mempunyai kebutuhan pokok masing-masing dalam rangka kelangsungan hidup organisasi tersebut. Misalnya semua organisasi cenderung memerlukan gedung sebagai tempat beroperasinya organisasi, uang atau modal untuk biaya pekerja dan penyediaan bahan mentah atau fasilitas yang diperlukan dalam pelaksanaan, format-format dan tempat penyimpanannya, petunjuk-petunjuk dan materi tertulis yang berkenaan dengan aturan-aturan dan undang-undang dari organisasi. Lebih-lebih lagi kalau organisasi tersebut lebih kompleks banyak kebutuhan organisasi yang perlu dipenuhinya.

Kadang-kadang beberapa organisasi memerlukan barang-barang yang berharga, tenaga kerja yang rajin dan terampil, gedung yang bersih dan lengkap peralatannya. Semua ini merupakan tanggung jawab organisasi untuk memenuhinya. Tetapi adakalanya beberapa organisasi memerlukan barang-barang yang tidak berharga dan tanggung jawab anggotalah membantu organisasi dalam menentukan mana barang yang berharga dan mana yang tidak perlu dihindari.

b. Mengembangkan tugas dan tanggung jawab

Kebanyakan organisasi bekerja dengan bermacam-macam standar etis tertentu. Ini berarti bahwa organisasi harus hidup sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi maupun standar masyarakat di mana organisasi itu berada. Standar ini memberikan organisasi satu set tanggung jawab yang harus dilakukan oleh anggota organisasi, baik itu ada hubungannya dengan produk yang mereka buat maupun tidak.

Pada masyarakat kecil yang mempunyai perusahaan besar biasanya perusahaan itu bertanggung jawab terhadap kesejahteraan ekonomi masyarakat tersebut baik disukai maupun tidak disukai oleh perubahan tersebut. Jadi di

samping memikirkan perkembangan dan kemajuan organisasinya dia juga memikirkan kesejahteraan hidup masyarakat di lingkungannya.

Di samping adanya tanggung jawab yang karena adanya standar yang perlu diikuti ada pula tanggung jawab yang diberikan oleh undang-undang. Misalnya kalau organisasi itu berupa suatu pabrik maka ada undang-undang jangan membuat polusi udara atau polusi lingkungan. Ini berarti bahwa organisasi harus memikirkan dan bertanggung jawab mengatasi masalah polusi yang ditimbulkan oleh organisasinya. Ini merupakan tugas berat bagi organisasi.

c. Memproduksi barang atau orang

Fungsi utama dari organisasi adalah memproduksi barang atau orang sesuai dengan jenis organisasinya. Semua organisasi mempunyai produknya masing-masing. Misalnya organisasi pendidikan guru produksinya adalah calon-calon guru. Organisasi tekstil produksinya adalah tekstil yang mungkin bermacam-macam jenis dan coraknya.

Para ahli pimpinan organisasi banyak menggunakan waktunya untuk memikirkan peningkatan dan penyempurnaan hasil produksinya. Hal ini akan memungkinkan organisasi dapat memproduksi hasil organisasinya dalam waktu yang cepat, mudah dan biaya yang seminimal mungkin

Efektivitas produksi banyak tergantung pada ketepatan informasi. Orang-orang dalam organisasi harus mendapatkan dan mengirimkan informasi kepada bagian-bagian yang memerlukannya sehingga efektivitas organisasi berjalan lancar. Penyampaian dan pemeliharaan informasi memerlukan proses komunikasi, oleh karena itu informasi juga tergantung kepada keterampilan berkomunikasi.

d. Mempengaruhi dan dipengaruhi orang

Sesungguhnya organisasi digerakkan oleh orang. Orang yang membimbing, mengelola, mengarahkan dan menyebabkan pertumbuhan organisasi, orang yang memberikan ide-ide baru, program baru dan arah baru.

Orang sebagai anggota organisasi maupun sebagai pemakai jasa organisasi. dipengaruhi oleh organisasi. Kebanyakan dari orang dewasa menghabiskan waktu kerjanya kira-kira 50-60 % dalam organisasi sebagai anggota organisasi (Hunt,1979). Dalam kondisi yang normal orang akan cenderung mengambil karakteristik tertentu dari organisasi dimana dia bekerja. Misalnya: jika dia bekerja di toko serba ada akan bertambah sensitif terhadap kebiasaan pembeli dan cara mereka menggunakan uang mereka. Begitu juga halnya kalau dia sebagai guru makin sensitif terhadap tingkah laku anak-anak atau remaja. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan psikologis dan sosial berhubungan dengan tugas dan jabatan kita.

Ada lagi pengaruh dari organisasi dalam cara yang lain. Misalnya organisasi surat kabar mempengaruhi kita terhadap apa yang kita baca, perusahaan mobil mempengaruhi kita terhadap apa kendaraan yang kita kendarai dan banyak lagi pengaruh organisasi terhadap orang.

Sebaliknya organisasi juga dipengaruhi oleh orang. Suksesnya suatu organisasi tergantung kepada kemampuan dan kualitas anggotanya dalam melakukan aktivitas organisasi. Misalnya: dalam contoh yang sederhana dalam organisasi sepak bola. Berhasilnya tim sepak bola tersebut sangat tergantung kepada kemampuan pemain dan pelatihnya. Agar suatu organisasi dapat terus berkembang, organisasi hendaknya memilih anggota organisasi yang diperlukannya yang mempunyai kemampuan yang baik dalam bidangnya dan juga

memberikan kesempatan kepada seluruh anggota untuk mengembangkan diri mereka masing-masing.

19. Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.²⁴ Komunikasi menduduki suatu tempat yang utama di dalam organisasi karena susunan keluasan dan cakupan organisasi secara keseluruhan ditentukan oleh teknik komunikasi. Dari sudut pandang ini Rivai dan Mulyadi memberikan definisi bahwa komunikasi adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi terluas di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat.²⁵

Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu. Ilmu komunikasi mempertanyakan bentuk komunikasi apa yang berlangsung dalam organisasi, metode dan teknik apa yang dipergunakan, media apa yang dipakai, bagaimana prosesnya, faktor-faktor apa yang menjadi penghambat, dan sebagainya. Jawaban-jawaban bagi pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah untuk bahan telaah untuk selanjutnya menyajikan suatu konsepsi komunikasi bagi suatu organisasi tertentu berdasarkan jenis organisasi, sifat organisasi, dan lingkup organisasi dengan memperhitungkan situasi tertentu pada saat komunikasi dilancarkan.²⁶ Komunikasi organisasi adalah: memindahkan informasi dan pengetahuan kepada anggota organisasi

²⁴ Khomsahrial Romli, *op. cit.*, h. 2

²⁵ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, h. 337

²⁶ Khomsahrial Romli, *loc. cit.*

untuk tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. itu artinya komunikasi organisasi diarahkan kepada individu, kelompok dan keseluruhan organisasi.²⁷

Menurut Pace dan Faules dalam Nasrul Syakur Chaniago, komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.²⁸

Goldhaber, memberikan definisi komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Definisi ini mengandung tujuh konsep kunci di dalam komunikasi organisasi. Masing-masing dari konsep kunci ini akan dijelaskan secara singkat.²⁹

- a. *Proses*. Suatu organisasi adalah suatu sistem yang terbuka yang dinamis yang menciptakan dan menukar pesan di antara anggotanya. Karena gejala menciptakan dan menukar informasi ini berjalan terus-menerus dan tidak ada henti-hentinya maka dikatakan suatu proses.
- b. *Pesan*. Yang dimaksud dengan pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang. Untuk berkomunikasi seseorang harus sanggup menyusun suatu gambaran pesan yang efektif, sehingga pesan yang dikirimkan itu diartikan sama dengan apa yang dimaksud antara pengirim dan penerima pesan tersebut.

²⁷ Syafaruddin dan Nurmawati. 2011. *Pengelolaan Pendidikan; Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*. Medan: Perdana Publishing, h. 170

²⁸ Nasrul Syakur Chaniago, *op. cit.*, h. 90

²⁹ Khomsahrial Romli, *op. cit.*, h. 13-20

- c. *Jaringan*. Organisasi terdiri dari satu seri orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang-orang ini sesamanya terjadi melalui suatu set jalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi. Suatu jaringan komunikasi ini mungkin mencakup hanya dua orang, beberapa orang, atau keseluruhan organisasi.
- d. *Keadaan Saling Tergantung*. Hal ini telah menjadi sifat dari suatu organisasi yang merupakan suatu sistem terbuka. Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh kepada bagian lainnya dan mungkin juga kepada seluruh sistem organisasi.
- e. *Hubungan*. Karena organisasi merupakan suatu sistem terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada tangan manusia. Dengan kata lain jaringan melalui mana jalannya pesan dalam suatu organisasi dihubungkan oleh manusia. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi perlu dipelajari diantaranya sikap, skil, moral yang dilakukan oleh seorang pengawas.
- f. *Lingkungan*. Yang dimaksud dengan lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Lingkungan ini dapat dibedakan atas lingkungan internal dan eksternal. Yang termasuk lingkungan internal adalah personalia, staf, dan komponen organisasi lainnya. Sedangkan lingkungan eksternal dari organisasi adalah langganan, saingan dan teknologi.

g. *Ketidakpastian*. Yang dimaksud ketidakpastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan.

Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian (*mutual understanding*).³⁰ Komunikasi organisasi adalah suatu komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi tertentu. Kalau dalam organisasi dikenal adanya struktur formal dan informal. Komunikasi dalam organisasi juga mencakup penyampaian pesan secara akurat dari satu orang kepada satu orang lainnya atau lebih. Selain faktor-faktor tersebut, struktur, wewenang, desain pekerjaan organisasi, dan lain-lain merupakan faktor-faktor unik yang turut berpengaruh terhadap efektifitas komunikasi, sebagai mana dinyatakan oleh Simon bahwa “organisasi perlu untuk membantu manusia berkomunikasi”.³¹

Komunikasi pada dasarnya merupakan cara bagaimana berbagai pihak dalam organisasi berinteraksi dalam suatu pola tertentu. Terdapat berbagai pola dalam berkomunikasi, dari sifatnya pola komunikasi dalam bentuk formal maupun informal. Pada praktiknya, terdapat hambatan-hambatan dalam berkomunikasi, sehingga dapat menghambat terwujudnya kelompok kerja yang efektif, yaitu hambatan yang bersifat individual maupun yang bersifat organisasional, sehingga manajer perlu melakukan, upaya-upaya untuk mengelola komunikasi agar berjalan secara lebih efektif dengan memperbaiki hambatan-hambatan dalam berkomunikasi tersebut.

³⁰ Redi Panuju. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 2

³¹ Syukur Kholil. 2011. *Teori Komunikasi Massa*. Bandung: Cipta Pustaka Media Printis, h.

20. Fungsi Komunikasi Organisasi

Proses komunikasi merupakan bagian integral perilaku organisasi untuk menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pemimpin, staf pemimpin, dan personil pegawai. Koehler (1981) mengemukakan empat fungsi komunikasi organisasi yaitu:³²

a. Fungsi informatif

Para pegawai dalam organisasi memerlukan sejumlah besar informasi untuk bekerja secara efisien dan efektif. Para manajer memerlukan informasi yang benar, tepat waktu dan diorganisir secara baik untuk mencapai keputusan dan mengatasi konflik. Begitu pula, melalui komunikasi saluran informasi untuk menyampaikan keputusan, perintah, kebijakan, teguran dan lain sebagainya berlangsung dalam organisasi

Organisasi dapat dikatakan sebagai sistem proses informasi. Seorang administrator sekolah harus membuat keputusan mengenai mata pelajaran yang mesti disusun dalam semester tertentu berdasarkan informasi dari seluruh lingkungan pendidikan di sekolah, seperti jadwal pendaftaran, biaya pelajaran, dan kualifikasi pengajar yang semuanya bermuara kepada kebutuhan informasi yang tepat waktu, benar dan memiliki validitas tinggi.

b. Fungsi regulatif

Seorang manajer dituntut untuk mampu mengawasi dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan dari organisasi. alat-alat, kebijakan, catatan dan perintah-perintah dilahirkan dalam seluruh hirarki organisasi. Fungsi regulatif ini adalah dimaksudkan sebagai proses yang dilakukan manajer pada dua arah, yang

³² Syafaruddin, *op. cit.*, h. 104-105

pertama, manajer mengawasi pemindahan informasi. Manajer mengirimkan pesan atau perintah kepada bawahan. Perintah-perintah tersebut harus dipahami bawahan sesuai dengan isi perintah itu sendiri secara tepat. Kedua, pesan-pesan peraturan adalah secara mendasar merupakan orientasi kerja yang dipusatkan pada tugas yang penting diselesaikan pada job tertentu. Para pegawai memerlukan informasi untuk mengetahui mengenai hal-hal apa yang diharapkan pimpinan terhadap mereka.

c. Fungsi persuasi

Dalam organisasi formal, manajer secara langsung menghadapi bahwa kekuasaan dan wewenang yang dimiliki tidak selamanya menghasilkan pengawasan yang diinginkan. Manajer harus selalu mengatur dengan cara persuasi yang kadang harus digunakan pada semua level organisasi. kadang-kadang untuk bidang tertentu lebih baik diberikan melalui bujukan daripada melalui perintah sebab dengan bujukan seseorang pegawai lebih dapat menerima perintah dan melaksanakannya dengan sukarela. Mereka memberikan kepatuhannya yang sangat besar kepada pemimpin daripada hanya dengan perintah atau dengan mengandalkan otoritas saja.

d. Fungsi integratif

Fungsi integratif dalam komunikasi adalah melaksanakan komunikasi untuk memperoleh kesesuaian dan kesatuan tindakan dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. adanya keterlibatan anggota melalui penyatuan aktifitas antara beberapa bidang dan individu hanya akan terwujud manakala komunikasi telah berjalan dengan baik sejak awal rencana kegiatan yang akan dilakukan.

Dalam ajaran islam komunikasi juga berfungsi sebagai pemberi peringatan, saling menasehati. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah al-Ashr ayat 3 yang berbunyi:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”

Dalam ayat ini, Allah menjelaskan bahwa jika manusia tidak mau hidupnya merugi, maka ia harus beriman kepada-Nya, melaksanakan ibadah sebagaimana yang diperintahkan-Nya, berbuat baik untuk dirinya sendiri, dan berusaha untuk menimbulkan manfaat kepada orang lain. Di samping beriman dan beramal saleh, mereka harus saling nasihat-menasihati untuk menaati kebenaran dan tetap berlaku sabar, menjauhi perbuatan maksiat yang setiap orang cenderung kepadanya, karena dorongan hawa nafsunya.

21. Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi adalah proses menghasilkan, menyalurkan, dan menerima pesan-pesan dalam keseluruhan proses organisasi. Komunikasi bertujuan untuk memberi dan menerima informasi, untuk mempengaruhi orang lain, membantu orang lain, menyelesaikan masalah, membuat keputusan, dan mengevaluasi perilaku secara efektif. Jika organisasi ingin maju, kuasailah segala informasi dan komunikasikanlah informasi itu dengan cara dan saluran yang benar. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

Dalam organisasi komunikasi dibagi menjadi dua bagian yaitu:

a. Komunikasi Organisasi Verbal

Yang dimaksud dengan komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata, baik yang dikatakan secara oral atau lisan maupun secara tulisan. Komunikasi verbal merupakan karakteristik khusus dari manusia, tidak ada makhluk yang dapat menyampaikan bermacam-macam arti melalui kata-kata.

Kemampuan menggunakan komunikasi verbal secara efektif adalah penting bagi administrator atau manajer. Dengan adanya komunikasi verbal memungkinkan pengidentifikasi tujuan, pengembangan strategi dan tingkah laku untuk mencapai tujuan.

Komunikasi verbal dapat dibedakan atas komunikasi lisan dan komunikasi tulisan. Komunikasi lisan dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana seorang pembicara berinteraksi secara lisan dengan si pendengar untuk mempengaruhi tingkah laku penerima. Misalnya seorang pemimpin organisasi menyampaikan suatu keputusan itu dalam bentuk kata-kata yang diucapkan langsung kepada karyawannya. Karyawan yang mendengarkan kata-kata tersebut menginterpretasikan arti serta maksudnya serta memberikan respon terhadap keputusan yang disampaikan tersebut. Sedangkan komunikasi tulisan apabila keputusan yang dituliskan pada kertas atau pada tempat lain yang bisa dibaca, kemudian dikirimkan kepada karyawan yang dimaksudkan. Komunikasi yang tertulis ini dapat berupa surat, memo, buku petunjuk, gambar, laporan.³³

Organisasi adalah komposisi sejumlah orang-orang yang menduduki posisi atau peranan tertentu. Di antara orang-orang ini saling terjadi pertukaran pesan.

³³ Arni Muhammad, *op. cit.*, h. 95-96

Pertukaran pesan itu melalui jalan tertentu yang dinamakan jaringan komunikasi. Pesan dalam jaringan komunikasi formal biasanya mengalir dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas atau dari tingkan yang sama atau horizontal.

- 1) Komunikasi dari atasan kepada bawahan: merupakan bagian integral dari sebuah organisasi, sebab diterima dan dibuat oleh manajemen. Komunikasi ini menekankan aliran informasi dari pimpinan kepada bawahan. Menurut Lewis dalam syafaruddin, komunikasi kepada bawahan diberikan untuk mengirimkan perintah, pengarahan, tujuan-tujuan, kebijakan dan memo kepada pegawai bawahan organisasi.
- 2) Komunikasi dari bawahan kepada atasan: komunikasi dari bawahan menunjukkan suatu masukan dari bawahan kepada atasan untuk memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan manajemen. Komunikasi ini memberikan umpan balik dan memberikan dorongan penyampaian ide-ide, melepaskan perasaan emosi, dan pemikiran pribadi. Mereka merasa penting sebab manajer mendengarkan mereka. Komunikasi dari bawahan ini memberikan manfaat untuk meningkatkan moral dan sikap para pegawai. Adapun jenis informasi yang diterima dalam komunikasi ini dapat berupa hasil diskusi dengan pegawai-pegawai dan supervisor, keluhan terhadap prosedur, berembuk, melalui interview, pembicaraan dengan persatuan pegawai, pertemuan formal dan sugesti, moral dan sikap pegawai.

3) Komunikasi mendatar (horizontal): dikenal sebagai mendatar atau komunikasi garis datar dan mungkin paling kuat dalam pengaliran informasi dan pengertian (pemahaman) ³⁴

b. Komunikasi nonverbal

Yang dimaksud dengan komunikasi nonverbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vokal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan, atau dapat juga dikatakan bahwa semua kejadian di sekeliling situasi komunikasi yang tidak berhubungan dengan kata-kata yang diucapkan atau dituliskan. Dengan komunikasi nonverbal, orang dapat mengekspresikan perasaannya melalui ekspresi wajah dan nada dan kecepatan berbicara. Misalnya seseorang pimpinan berbicara dengan suara yang keras dan wajah yang merah padam, itu menandakan bahwa pimpinan tersebut sedang marah pada karyawan tersebut.

Tanda-tanda komunikasi nonverbal belumlah dapat diidentifikasi seluruhnya tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa cara kita duduk, berdiri berjalan, berpakaian, semuanya itu menyampaikan informasi pada orang lain. Tiap-tiap gerakan yang kita buat dapat menyatakan asal kita, sikap kita, kesehatan atau bahkan keadaan psikologis kita. Misalnya gerakan-gerakan seperti mengerutkan alis, menggigit bibir, menunjuk dengan jari, tangan dipinggang, melipat tangan bersilang di dada semua mengandung arti tertentu. Ada peribahasa yang mengatakan apa yang kamu katakan dengan keras tidak dapat didengar orang, tetapi tanda-tanda diam seperti anggukan kepala, rasa kasih sayang, kebaikan, rasa

³⁴ Syafaruddin, *op. cit.*, h. 108

persaudaraan, didengar oleh yang lain dan merupakan pesan yang nyata dan jelas.³⁵

Meskipun komunikasi verbal dan nonverbal berbeda dalam banyak hal namun kedua bentuk komunikasi tersebut seringkali bekerjasama. Atau dengan kata lain komunikasi nonverbal ini mempunyai fungsi tertentu dalam proses komunikasi verbal.

22. Hambatan-hambatan Komunikasi Organisasi

Komunikasi adalah vital, komunikasi sering tidak efektif dengan adanya kekuatan-kekuatan dari luar yang menghambatnya. Adapun yang menjadi hambatan komunikasi dalam organisasi dikelompokkan menjadi a) hambatan-hambatan organisasional, b) hambatan-hambatan antar pribadi, penjelasannya sebagai berikut:³⁶

a. Hambatan-hambatan Organisasional

1) Tingkatan hirarki

Bila suatu organisasi tumbuh, strukturnya berkembang, akan menimbulkan berbagai masalah komunikasi. Karena berita harus melalui tingkatan (jenjang) tambahan, yang memerlukan waktu yang lebih lama untuk mencapai tempat tujuan dan cenderung menjadi berkurang kecepatannya. Berita yang mengalir ke atas atau ke bawah tingkatan-tingkatan organisasi akan melalui beberapa filter, dengan persepsi, motif, kebutuhan dan hubungannya sendiri. Setiap tingkatan dalam rantai komunikasi dapat menambah, mengurangi, merubah atau sama sekali berbeda dengan berita aslinya.

³⁵ Arni Muhammad, *Op. cit*, h.130

³⁶ T. Hani Handoko. 2009. *Manajemen: Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, h. 283-288

2) Wewenang manajerial

Tanpa wewenang untuk membuat keputusan tidak mungkin manajer dapat mencapai tujuan dengan efektif. Tetapi di lain pihak, pada kenyataannya bahwa seseorang yang mengendalikan orang lain juga menimbulkan hambatan-hambatan terhadap komunikasi. Banyak atasan merasa bahwa mereka tidak dapat sepenuhnya menerima masalah, kondisi atau hasil yang dapat membuat mereka tampak lemah. Sebaliknya, banyak bawahan menghindari situasi dimana mereka harus mengungkapkan informasi yang dapat membuat mereka dalam kedudukan yang tidak menguntungkan. Sebagai hasilnya ada kesenjangan antara atasan dan bawahan.

3) Spesialisasi

Meskipun spesialisasi adalah prinsip dasar organisasi, tetapi juga menciptakan masalah-masalah komunikasi, di mana hal ini cenderung memisahkan orang-orang, bahkan bila mereka bekerja saling berdekatan. Perbedaan fungsi, kepentingan dan istilah-istilah pekerjaan dapat membuat orang-orang merasa bahwa mereka hidup dalam dunia yang berbeda. Akibatnya dapat menghalangi perasaan memasyarakat, membuat sulit memahami, dan mendorong terjadinya kesalahan-kesalahan.

b. Hambatan-hambatan antar pribadi

Adapun yang menjadi hambatan-hambatan antar pribadi adalah:

1) Persepsi selektif

Persepsi adalah suatu proses yang menyeluruh dengan mana seseorang menseleksi, mengorganisasikan dan mengartikan segala sesuatu di lingkungannya. Segera setelah seseorang menerima sesuatu, akan

mengorganisasikan menjadi berbagai tipe informasi yang berarti. Dalam hal ini pengalaman mengajarkan seseorang dengan reaksi tertentu, bila seseorang mendengar suara kereta api, maka ia mengharapkan akan melihat kereta api. Seseorang karyawan menjadi “defenisif” secara otomatis bila dipanggil atasannya. Dengan kata lain, pengharapan yang mengarahkan seseorang untuk melihat atau mendengarkan kejadian, orang, objek atau situasi adalah sesuatu yang dia ingin lihat atau dengar.

2) Status komunikator

Hambatan utama komunikasi lainnya adalah kecenderungan untuk menilai, mempertimbangkan dan membentuk pendapat atas dasar karakteristik-karakteristik pengirim, terutama kredibilitasnya. Kredibilitas didasarkan keahlian seseorang dalam bidang yang sedang dikomunikasikan dan tingkat kepercayaan seseorang bahwa orang tersebut akan mengkomunikasikan kebenaran.

3) Keadaan membela diri

Perasaan pembelaan diri pada pengirim, penerima berita atau keduanya juga menimbulkan hambatan-hambatan komunikasi. Keadaan membela diri seseorang mengakibatkan ekspresi wajah, gerakan tubuh, dan pembicaraan tertentu, dan sebaliknya meningkatkan tingkat pembelaan di pihak lain. Jadi, akan timbul reaksi rantai defenisif. Keadaan ini membuat pendengar lebih berkonsentrasi pada apa yang dikatakan dan bukan pada apa yang sedang di dengar. Sebagai contoh, bila seseorang karyawan terancam akan kehilangan kedudukannya, maka dapat kehilangan kemampuan untuk mengartikan berita secara tepat dengan memberi reaksi defenisif atau agresif.

4) Pendengaran lemah

Manajer perlu belajar untuk mendengar secara efektif agar mampu mengatasi hambatan ini. Berbagai kebiasaan sehubungan dengan pendengaran lemah meliputi: a) mendengar hanya permukaannya saja, dengan sedikit perhatian pada apa yang sedang dikatakan, b) memberikan pengaruh, melalui baik perkataan atau tanda-tanda (seperti melihat jam, memandang langit, menunjukkan kegelisahan, c) menunjukkan tanda-tanda kejengkelan atau kebosanan terhadap bahan pembicaraan dan, d) mendengar dengan tidak aktif.

5) Ketidak tepatan menggunakan bahasa

Salah satu kesalahan terbesar yang dibuat dalam komunikasi adalah anggapan bahwa pengertian terletak dalam “kata-kata” yang digunakan. Sebagai contoh, perintah manajer untuk mengerjakan “secepat mungkin” bisa berarti satu jam. Satu hari, atau satu minggu. Di samping itu bahasa-bahasa verbal yang tidak konsisten, seperti nada suara, ekspresi wajah, dan sebagainya dapat menghambat komunikasi.

Berbagai penyebab timbulnya masalah-masalah komunikasi tersebut menggambarkan bahwa betapa pentingnya seorang pemimpin untuk mengetahui hambatan tersebut baik bersifat organisasional maupun antar pribadi karena berdampak terhadap kinerja.

E. Kinerja Guru

3. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun,

sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.³⁷ Malayu S.P hasibuan dalam M. Yani mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.³⁸

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. singkatnya kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja atau hasil kerja³⁹

Guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan.⁴⁰ Menurut Hamzah B Uno dalam Martinis Yamin dan Maisah guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar

³⁷ Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja; edisi ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, h. 7

³⁸ M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, h. 117

³⁹ Yusuf Hadijaya. 2012. *Administrasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing, h. 149-150

⁴⁰ Syaiful Bahri Djamarah. 2005. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta, h. 1

bidang pendidikan pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan.⁴¹

Dengan demikian perihal guru dan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanah dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka mengiringi perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis.

Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Dalam kaitan dengan kinerja guru pada dasarnya lebih terfokus pada perilaku tenaga pengajar di dalam pekerjaannya, demikian pula perihal aktivitas guru adalah sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik.⁴²

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang

⁴¹ Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press, h. 87

⁴² *ibid*, h. 871

paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا عَلَيۡكُمْ اَنْفُسُكُمْ لَا يَضُرُّكُمْ مِّنۡ ضَلٰٓءٍ اِذَا اَهْتَدَيْتُمْۚ اِلَى اللّٰهِ مَرۡجِعُكُمْ جَمِيۡعًا

فَبِعَمَلِكُمْ مَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, jagalah dirimu; tiadalah orang yang sesat itu akan memberi mudharat kepadamu apabila kamu telah mendapat petunjuk. Hanya kepada Allah kamu kembali semuanya, Maka dia akan menerangkan kepadamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Seperti yang diungkapkan dalam surat Al-maidah ayat 35 dijelaskan :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللّٰهَ وَابۡتَغُوا۟ اِلَيْهِ الۡوَسِيۡلَةَ وَجَاهِدُوْا فِى سَبِيۡلِهِ لَعَلَّكُمْ

تُفۡلِحُوۡنَ ﴿٣٥﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan”

Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja tidak selalu berjalan mulus seperti diharapkan dalam perjalannya sering timbul masalah. Mengatasi masalah kinerja buruk secara edektif merupakan tantangan bagi semua manajer. Oleh karena itu, perlu melakukan identifikasi masalah, mencari faktor penyebabnya, adapun yang masalah yang berkaitan dengan kinerja secara umum dapat berupa:⁴³

- a. Kemampuan: Masalah kemampuan di sini adalah ketidak mampuan melakukan pekerjaan sesuai perintah, mungkin sebagai akibat kesalahan dalam seleksi atau kurangnya pengalaman. Untuk itu, diperlukan dukungan dan pelatihan agar memungkinkan pekerja mengatasi pekerjaannya secara efektif. Apabila pelatihan bukan jawabannya, perlu dipertimbangkan memindahkan pada peran yang lebih sesuai.
- b. Pelatihan: pelatihan merupakan solusi aats kekurangan keterampilan atau informasi yang diperlukan mencegah pekerja mencapai standar kinerja. Oleh karena itu, perlu diidentifikasi kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan atau pendekatan dan memilih aktivitas pengembangan yang tepat untuk membantu anggota staf mencapai standar yang diperlukan. Untuk itu, perlu ditentukan sasaran perbaikan secara berkelanjutan.

⁴³ *Ibid*, h. 222-224

- c. Motivasi: masalah motivasi merupakan suatu penurunan aktivitas karena kurangnya dorongan, atau kebosanan atau stres sebagai akibat terlalu besarnya tantangan. Untuk itu, manajer perlu mengidentifikasi aktivitas pengembangan yang meningkatkan daya pekerja dalam perannya. Di samping itu, perlu me-review tugas yang telah didelegasikan pada pekerja, barangkali teralu renggang.
- d. Gangguan: maksud gangguan disini adaah ketidak mampuan berkonsentrasi dan menjadi efektif dalam bekerja, mungkin karena masalah pribadi yang memerlukan perhatian individu. Untuk itu perlu bersikap simpatik. Apabila perlu, menyetujui istirahat bekerja sehingga masalahnya dapat diselesaikan. Untuk itu, perlu dikenali kapan seseorang memerlukan bantuan professional apabila kinerja gagal diselesaikan.
- e. Pengasingan: suatu penolakan atas atau perasaan tidak dilibatkan dalam pekerjaan atau organisasi menimbulkan perasaan diasingkan sehingga mengakibatkan frustrasi jangka panjang.

Menurut Syafri dan Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Martinis Yamin dan Maisah kinerja merupakan suatu kontruksi meltidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut meliputi faktor intrinsik guru (personal/Individu) atau SDM dan ekstrinsik , yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional. Dan uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:⁴⁴

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

⁴⁴ Martinis Yamin dan Maisah, *op. cit.*, h. 129-130

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semnagat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, keprcayaan terhadaop sesame anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah)
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan peran induvidu yang bersangkutan. Kinerja yang dihasilkan oleh guru ini akan mempengaruhi kinerja kelompok dan akhirnya kinerja ini akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Komunikasi sangat berperan di dalam suatu organisasi. adapun organisasi itu sendiri merupakan kumpulan orang-orang yang selalu membutuhkan berkomunikasi dengan sesamanya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Guru dituntut untuk memberikan kontribusu sebaesar-besarnya bagi pencapain tujuan madrasah. Untuk itu segenap sumber daya manusia yang ada di Madrasah tersebut perlu digerakkan untuk memaksimalkan kinerja mereka dengan komunikasi yang efektif.

BAB III

METODE PENELITIAN

H. Lokasi dan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Yayasan Perguruan IRA. Dengan guru sebagai subjek penelitian, pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan kemudahan dan memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi penelitian dapat dijangkau peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu juga keterbatasan dana, pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama dua bulan, yakni pada bulan Januari hingga bulan Februari 2016.

I. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Metode ini berupaya untuk menggambarkan ada tidaknya pengaruh dari variabel satu (variabel terikat) terhadap variabel yang lain (variabel bebas). Maka penelitian ini menggunakan statistik sebagai pengolahan data yang dikumpulkan melalui instrument pengumpulan data penelitian.

Ada dua variabel yang peneliti ukur dalam penelitian ini: Variabel bebas (independen) : Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Komunikasi organisasi di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA variabel X. Variabel terikat (dependen) : Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru.

1. Independent Variabel (Variabel Bebas): Komunikasi Organisasi(Variabel X)
2. Dependent Variabel (Variabel Terikat) : Kinerja Guru (Variabel Y)

J. Populasi dan Sampling

3. Populasi

Populasi adalah anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian.⁴⁵

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA, yang terdiri dari 33 orang guru.

Tabel 1
Data Guru Yang Mengajar Di Madrasah Tsanawiyah
Tahun pelajaran 2015/2016

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	S1	33
3	JUMLAH	33

**Sumber Data: Ruang Tata Usaha di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan
Perguruan IRA**

4. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto mengatakan bahwa: Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto berpendapat bahwa : “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.⁴⁶

⁴⁵Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 53

⁴⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2006), h. 131

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 33 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 33 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

K. Definisi Operasional Variabel

3. Variabel Komunikasi Organisasi(X)

a. Definisi Konseptual

Komunikasi Organisasi yang berasal dari dua suku kata tersebut oleh Goldhaber, memberikan definisi komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Definisi ini mengandung tujuh konsep kunci di dalam komunikasi organisasi. Masing-masing dari konsep kunci ini akan dijelaskan secara singkat.⁴⁷

b. Definisi Operasional

Komunikasi Organisasi adalah skor yang diperoleh dari responden setelah menjawab instrumen Komunikasi Organisasi, yang dapat dilihat melalui indikator Komunikasi Organisasi yaitu :

1. Isi pesan
2. Frekuensi berkomunikasi
3. Keterbukaan
4. Kerjasama

⁴⁷ Khomsahrial Romli, *op. cit.*, h. 13-20

5. Saling pengertian

2. Variabel Kinerja Guru (Y)

a. Defenisi Konseptual

Kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, yang dimaksud dengan Kinerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Defenisi Operasional

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara, adapun indikator Kinerja Guru dalam penelitian ini adalah :

1. Hubungan yang harmonis
2. Kepuasan para guru terhadap iklim kerja
3. Terdapatnya suasana kerja yang bersahabat
4. Adanya ketenangan jiwa

L. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data dan informasi dilapangan ditempuh beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Angket

Angket adalah mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternative jawaban kepada guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 33 orang.

Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada dua bagian yang disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

- a. Sebanyak 20 item untuk variabel Komunikasi Organisasi
- b. Sebanyak 20 item untuk variabel Kinerja Guru

Pengumpulan data variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket berbentuk pertanyaan dan menyebarkan kepada responden yang dilengkapi dengan alternatif jawaban. Adapun jenis angket yang dipakai menggunakan skala likert (sikap) dengan pilihan SL (Selalu) skor 5, jawaban S (Sering) skor 4, jawaban KD (Kadang) skor 3, jawaban JR (Jarang) skor 2, dan jawaban TP (tidak pernah) skor 1. Dalam bentuk pertanyaan positif (+) dan negatif (-) yang berjumlah 20 butir soal yang diberikan kepada guru sebagai responden dengan membubuhi tanda ceklis (✓) sebagai jawaban yang diberikan. Adapun bentuk penilaian pada pertanyaan positif atau pertanyaan yang mendukung (+) dan pada pertanyaan negatif atau pertanyaan yang tidak mendukung (-) dimulai dengan option yaitu pada tabel sebagai berikut :

TABEL 2**Kisi-Kisi Instrumen/Angket Penelitian**

<i>Favourable</i> (Mendukung)		<i>Unfavourable</i> (Tidak Mendukung)	
Selalu (SL)	5	Selalu (SL)	1
Sering (S)	4	Sering (S)	2
Kadang (KD)	3	Kadang (KD)	3
Jarang (JR)	2	Jarang (JR)	4
Tidak Pernah (TP)	1	Tidak Pernah (TP)	5

Dari kisi-kisi instrumen/anket diatas di jadikan sebagai alat pengukur untuk mengetahui tingkat pengaruh dari variabel Komunikasi Organisasi dengan kinerja guru.

TABEL 3**Kisi-Kisi Instrumen Komunikasi Organisasi**

Variabel	Indikator	Nomor Butir Item	Jumlah
Komunikasi Organisasi (X)	1. Isi pesan	1,2, 3,4	4
	2. Frekuensi berkomunikasi	5,6,7,8	4
	3. Keterbukaan	9,10,11,12	4
	4. Kerja sama	13,14,15,16	4
	5. Saling pengertian	17,18,19,20	4
Jumlah			20

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

TABEL 4
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru.

Variabel	Indikator	Nomor Butir Item	Jumlah
kinerja guru (Y)	1) Hubungan yang harmonis	1, 2, 3, 4, 5,	6
	2) Kepuasan para guru	6,7,8,9,10,	5
	3) Terdapatnya suasana kerja yang bersahabat	11,12,13,14,15,	4
	4) Adanya ketenangan jiwa	16,17,18,19,20	5
Jumlah			20

Variabel kinerja guru (Y) diatas menjadi bahan-bahan pertanyaan yang akan dijadikan peneliti untuk menyusun instrumen, sebagai variabel bebas.

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrumen.

M. Uji Coba Instrumen

3. Validitas

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

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

- N = Jumlah anggota sampel
 $\sum X$ = Jumlah skor butir item
 $\sum Y$ = Jumlah skor total
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total
 $\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

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

4. Reliabilitas

Instrumen juga dilakukan untuk mengetahui tingkat reliabilitas (keterandalan) instrumen penelitian. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. reliabilitas instrumen ini dengan menggunakan rumus Spearman-Brown sebagai berikut:⁴⁸

$$r_{11} = \frac{2 \times r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas Instrumen

r_{xy} = r_{xy} yang disebutkan sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrumen

Dengan tolok ukur pembeda reliabilitas sebagai berikut:

- Jika $0,00 < r < 0,39$ artinya reliabilitas angket termasuk rendah
- Jika $0,40 < r < 0,79$ artinya reliabilitas angket termasuk sedang

⁴⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), h. 223

- Jika $0,80 < r < 1,00$ artinya reliabilitas angket termasuk tinggi

N. Teknik Analisa Data

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

1. Uji Deskripsi Data

Terlebih dahulu, data yang diperoleh harus dicari nilai rata-rata hitung (Mean), nilai tengah (Median), nilai yang sering muncul (Modus), dan simpangan baku atau standar deviasi.⁴⁹

a. Mean

Untuk mencari nilai mean digunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n}$$

Keterangan: $\sum Xi$ = jumlah nilai X ke i sampai ke n

n = jumlah responden/sampel

b. Median (Me)

Untuk mencari nilai median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = b + p \left(\frac{0.5n - F}{f} \right)$$

Ket: b = batas bawah kelas median

p = panjang kelas median

n = banyak responden/sampel

F = jumlah semua frekuensi sebelum frekuensi modus

f = frekuensi kelas median

⁴⁹ Indra Jaya dan Ardat, *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka MediaPerintis, 2013), h. 83

c. Modus (Mo)

Untuk mencari nilai modus digunakan rumus sebagai berikut:

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas modus dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modus

b₁ = besar nilai frekuensi sebelum kelas modus

b₂ = besar nilai frekuensi setelah kelas modus

d. Standar Deviasi (SD)

Untuk mencari nilai standar deviasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$SD = \frac{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

Keterangan:

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah responden/sampel

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau sebaliknya.

Untuk mengetahui normalitas data, dapat dilakukan uji normalitas dengan rumus Lilliefors dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Buat H_a dan H_0
- Hitung rata-rata dan simpangan baku data dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} \text{ dan } S = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - \sum(x)^2}}{n(n-1)}$$

- Setiap data X_1, X_2, \dots, X_n dijadikan bilangan baku Z_1, Z_2, \dots, Z_n dengan menggunakan rumus $Z_i = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$, (\bar{X} dan S merupakan rata-rata dan simpangan baku sampel.
- Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F_{(Z_i)} = P(z \leq z_i)$. Perhitungan peluang $F_{(Z_i)}$ dapat dilakukan dengan menggunakan daftar wilayah luas dibawah kurva normal.
- Selanjutnya dihitung proporsi Z_1, Z_2, \dots, Z_n yang lebih kecil atau sama dengan Z_i . jika proporsi ini dinyatakan oleh $S_{(Z_i)}$, maka $S_{(Z_i)} = \frac{\text{banyaknya } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_i}{n}$ untuk memudahkan menghitung proporsi ini maka urutkan data sesuai dengan frekuensi kumulatifnya.
- Hitung selisih $F_{(Z_i)} - S_{(Z_i)}$ kemudian tentukan harga mutlaknya
- Ambil harga yang paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebut. Sebutlah harga terbesar ini L_0
- Untuk menerima atau menolak hipotesis nol, kita bandingkan L_0 ini dengan nilai kritis L untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$. Kriterianya adalah diterima H_0 jika L_0 lebih kecil dari L tabel.⁵⁰

⁵⁰*Ibid*, h. 252-253

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = \alpha + bX$.

Keterangan:

\hat{Y} = subyek dalam variabel terikat yang diprediksikan

α = harga Y bila X = 0

b = koefisien regresi atau arah hubungan apakah positif atau negatif, yang menunjukkan angka atau pun penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas. Bila b (+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan.

X = subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.⁵¹

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum Xi.Yi)}{n.(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

$$b = \frac{n.(\sum Xi.Yi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n.(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Pengujian Homogenitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus bartlett dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Menghitung varians setiap sampel
- Masukkan varians setiap sampel kedalam tabel bartlet
- Menghitung varians gabungan dengan rumus:

⁵¹ *Ibid*, h. 224

$$s^2 = \left(\frac{\sum (n_i - 1) S^2}{\sum (n_i - 1)} \right)$$

- Menghitung $\log s^2$
- Menghitung nilai B dengan rumus sebagai berikut:

$$B = (\text{Log} S^2) \times \sum (n_i - 1)$$

- Menghitung nilai χ^2 dengan rumus:

$$\chi_{hitung}^2 = (\ln 10) \left\{ B - \sum (n_i - 1) \log s_i^2 \right\} \text{ atau}$$

$$\chi_{hitung}^2 = (\ln 10) \left\{ B - \sum db \times \log s_i^2 \right\} \text{ dimana } db = (n_i - 1)$$

- Mencari nilai χ_{hitung}^2 dengan $dk = k-1$ dimana k adalah jumlah kelompok
- Membandingkan nilai χ_{hitung}^2 dengan nilai χ_{tabel}^2 dengan ketentuan:

Jika $\chi_{hitung}^2 > \chi_{tabel}^2$ maka data **tidak homogen**

Jika $\chi_{hitung}^2 < \chi_{tabel}^2$ maka data **homogen**.⁵²

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Organisasikepala madrasah dengan Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA.

⁵² *Ibid*, h. 263-264

H_0 = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Organisasikepala madrasah dengan Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA.

Langkah yang ditempuh dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- Buat H_a dan H_0 dalam bentuk kalimat
- Buat H_a dan H_0 dalam bentuk statistik
- Menghitung koefisien korelasi antara X dengan Y dengan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) - \{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}}$$

- Menguji signifikansi korelasi dengan rumus:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

kaidah pengujiannya adalah:

jika $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel} , maka korelasi signifikan

jika $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel} , maka korelasi tidak signifikan.

Nilai t_{tabel} diambil dari tabel distribusi pada tingkat kesalahan 5% atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (db) = $n-2$.⁵³

⁵³ *Ibid*, h. 149-150

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada uraian berikut akan dijelaskan tentang hasil analisis data yang diolah secara manual dan dengan bantuan program komputer. Perhitungan manual digunakan untuk perhitungan statistik sedangkan program komputer dilakukan untuk membuat diagram dan grafik. Analisa data mencakup: 1) Deskripsi Data, 2) Uji Persyaratan Analisis, dan 3) Uji Hipotesis.

E. Deskripsi Data

Untuk memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian maka data akan dideskripsikan berdasarkan urutan variabel. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel Komunikasi Organisasi (X), kinerja guru (Y). Dan akan dilihat tingkat kecenderungan dari masing-masing variabel penelitian.

1. Komunikasi Organisasi

Untuk memperoleh hasil penelitian tentang Komunikasi Organisasi, dalam hal ini peneliti mengajukan angket yang terdiri dari 20 item pertanyaan kepada 33 responden penelitian. Dalam hal ini responden penelitiannya adalah tenaga pendidik/ guru di MTs Yayasan Perguruan IRA.

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 78 dan skor terendah adalah sebesar 87 dapat dilihat pada lampiran 3. Perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel Komunikasi Organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut:

TABEL. 8**Hasil Perhitungan Data Variabel X**

Nilai Statistik	X
Skor Tertinggi	87
Skor Terendah	78
Rata-rata Hitung (Mean)	82.24
Modus	85
Median	84.44
Standar Deviasi	2.63

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Komunikasi Organisasi (X) bahwa skor tertinggi adalah 87 dan skor terendah adalah 78, nilai rata-rata hitung (mean) = 82.24 modus = 85, median = 84,44 dan standar deviasi (SD) = 2.63. Perhitungan Distribusi frekuensi variabel Komunikasi Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

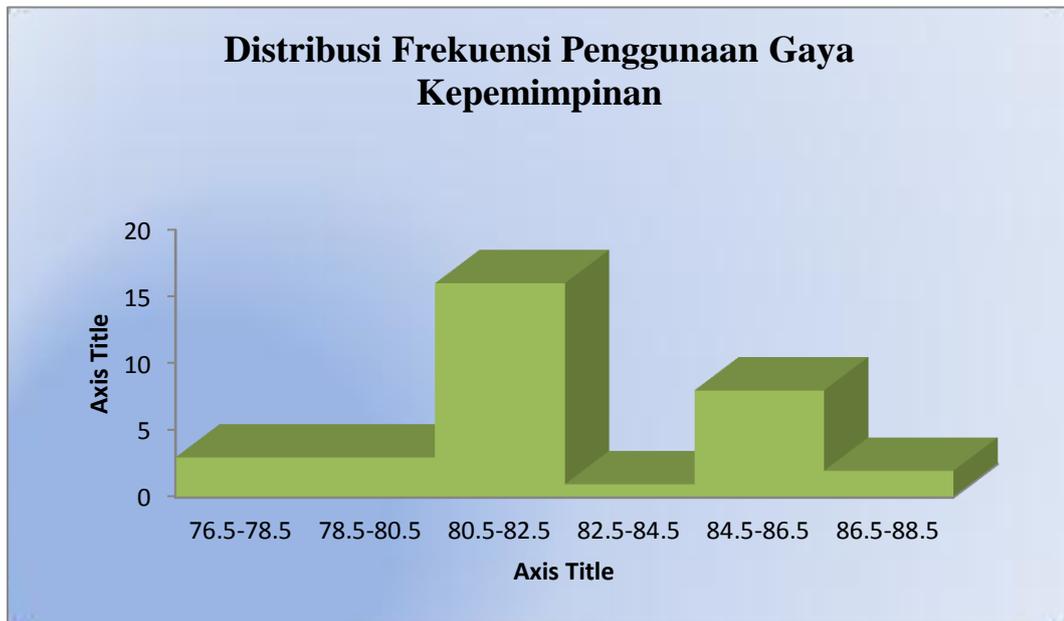
TABEL. 9**Distribusi Frekuensi Variabel (X)**

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	76,5-78,5	3	9 %
2	78,5-80,5	3	9 %
3	80,5-82,5	16	49 %
4	82,5-84,5	1	3 %
5	84,5-86,5	8	24 %
6	86,5-88,5	2	6 %
Jumlah		33	100%

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel Komunikasi Organisasi (82.24) berjumlah 16 orang atau 49%. Jumlah responden yang berada di atas rata-rata berjumlah 11 orang atau 33%, sedangkan jumlah responden yang berada pada nilai bawah rata-

rata berjumlah 6 orang atau 18%. Untuk melihat gambaran yang jelas terhadap distribusi skor di atas dapat dilihat pada grafik histogram berikut:

Gambar. 1
Grafik Histogram Variabel Komunikasi Organisasi



Dari perolehan data-data di atas, maka dapat dikemukakan jumlah dan persentasi variabel X (Komunikasi Organisasi). Untuk melakukan pengkategorian Komunikasi Organisasi dilakukan dengan menggunakan tabel persyaratan pengkategorian skor dengan ketentuan sebagai berikut:

TABEL. 10
Persyaratan Pengkategorian Skor

Kategori	Ketentuan
Tinggi	\geq Rata-rata + Standar Deviasi
Sedang	Rata-rata - SD s/d Rata-rata + SD
Rendah	\leq Rata-rata – Standar Deviasi

Berdasarkan pengkategorian tabel di atas, maka dapat dilakukan klasifikasi skor kecenderungan variabel Komunikasi Organisasi sebagai berikut:

TABEL. 11
Kategori Kecenderungan Variabel (X)

No	Kategori	Skor	F _{absolut}	F _{relatif (%)}
1	Tinggi	≥ 84.87	10	30 %
2	Sedang	79.61 s/d 84.87	18	55 %
3	Rendah	≤ 79.61	5	15 %
Jumlah			33	100 %

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan Komunikasi Organisasi yaitu sebanyak 10 responden (30%) dalam kategori tinggi, sebanyak 18 responden (55%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 5 responden (15%) berada pada kategori rendah.

2. Kinerja Guru

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 88 dan skor terendah adalah sebesar 78, dapat dilihat pada lampiran. Perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel kinerja guru dapat dikemukakan sebagai berikut:

TABEL. 12
Hasil Perhitungan Data Variabel Y

Nilai Statistik	Y
Skor Tertinggi	88
Skor Terendah	78
Rata-rata Hitung (Mean)	81,91
Modus	83,31
Median	86,23
Standar Deviasi	2,57

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Kinerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah 88 dan skor terendah adalah 78, nilai tara-rata hitung (mean) = 81,91 modus = 83,31 median = 86,23 dan standar deviasi (SD) = 2,57. perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 7.

Distribusi frekuensi variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

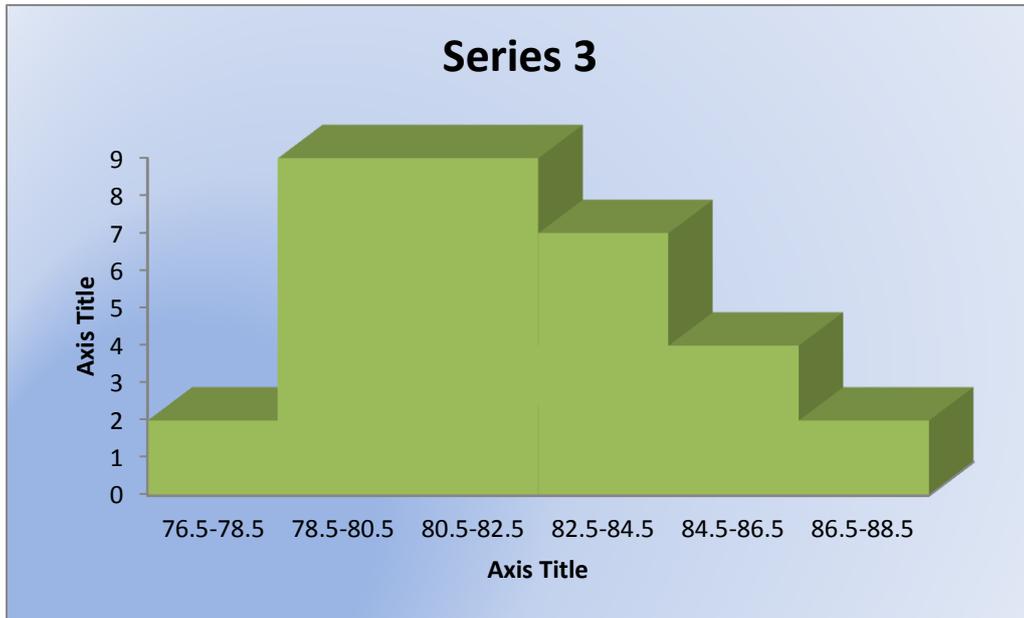
TABEL. 13

Distribusi Frekuensi Variabel (Y)

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	76,5-78,5	2	6 %
2	78,5-80,5	9	27 %
3	80,5-82,5	9	27 %
4	82,5-84,5	7	21 %
5	84,5-86,5	4	12 %
6	86,5-88,5	2	6 %
Jumlah		33	100%

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel Kinerja Guru (81,91) berjumlah 9 orang atau 27%. Jumlah responden yang berada di atas rata-rata berjumlah 13 orang atau 39%, sedangkan jumlah responden yang berada pada nilai bawah rata-rata berjumlah 11 orang atau 32%. Untuk melihat gambaran yang jelas terhadap distribusi skor di atas dapat dilihat pada grafik histogram berikut:

Gambar. 2
Grafik Histogram Variabel Kinerja Guru



Dari perolehan data-data di atas, maka dapat dikemukakan jumlah dan persentasi variabel Y (Kinerja Guru). Untuk melakukan pengkategorian Kinerja Guru dilakukan dengan menggunakan tabel persyaratan pengkategorian skor dengan ketentuan sebagai berikut:

TABEL. 14

Persyaratan Pengkategorian Skor

Kategori	Ketentuan
Tinggi	\geq Rata-rata + Standar Deviasi
Sedang	Rata-rata - SD s/d Rata-rata + SD
Rendah	\leq Rata-rata – Standar Deviasi

Berdasarkan pengkategorian tabel di atas, maka dapat dilakukan klasifikasi skor kecenderungan variabel Kinerja Guru sebagai berikut:

TABEL. 15**Kategori Kecenderungan Variabel (Y)**

No	Kategori	Skor	F _{absolut}	F _{relatif (%)}
1	Tinggi	≥ 84.48	6	18 %
2	Sedang	79,34 s/d 84.48	21	64 %
3	Rendah	$\leq 79,34$	6	18 %
Jumlah			33	100 %

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan Kinerja Guru yaitu sebanyak 6 responden (18%) dalam kategori tinggi, sebanyak 21 responden (64%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 6 responden (18%) berada pada kategori rendah.

F. Uji Persyaratan Analisis**1. Uji Normalitas**

Dalam perhitungan uji normalitas ini digunakan uji Galat Taksiran dengan teknik lilliefors, dengan ketentuan jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ maka variabel yang diuji tersebut berdistribusi normal. Berikut akan disajikan tabel ringkasan uji normalitas variabel Y atas X, yang mana penjelasan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8.

TABEL. 16**Ringkasan Uji Normalitas Variabel Y Atas X**

Uji Normalitas	L _{hitung}	L _{tabel}
Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru	0,070	0,154

Dalam hal ini dipahami bahwa hasil $L_{hitung} < L_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ yaitu $0.070 < 0.154$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru berdistribusi normal. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Adapun maksud dari hubungan yang linear bahwa setiap kenaikan variabel X juga diikuti oleh kenaikan variabel Y. Begitu juga dengan setiap penurunan variabel X akan diikuti dengan penurunan variabel Y.

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan tabel bantu product moment yang ada pada lampiran 11 dapat dikemukakan masing-masing harga sebagai berikut:

$\sum X$	2714	$\sum X^2$	223428	N	33
$\sum Y$	2703	$\sum Y^2$	221611	$\sum XY$	222406

Berdasarkan nilai hitung di atas selanjutnya dapat dilakukan uji linieritas dengan terlebih dahulu mencari persamaan regresinya dengan rumus berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + bX.$$

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum Xi.Yi)}{n.(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

$$= \frac{(2703 \times 223428) - (2714 \times 222406)}{33(223428) - (2714)^2} = 43.12$$

$$b = \frac{n.(\sum Xi.Yi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n.(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

$$= \frac{33(222406) - (2714 \times 2703)}{33(223428) - (2714)^2} = 0.472$$

Dari perhitungan di atas dapat dikemukakan persamaan regresi linear sederhana dari kedua variabel adalah $\hat{Y} = 43,12 + 0.472X$. persamaan ini membuktikan bahwa setiap kenaikan 1 variabel Komunikasi Organisasi akan berhubungan dengan kenaikan 0.472 variabel Kinerja Guru.

Nilai F_{hitung} sebesar $= 159447.893 > F_{tabel} = 2.423$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai hubungan yang linear dengan variabel Y. Dan dapat dilihat pada lampiran 9.

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji Barlett. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ Pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$. Berikut ini disajikan perhitungan homogenitas data untuk setiap variabel penelitian pada tabel berikut ini:

TABEL. 17

Hasil Perhitungan Homogenitas Setiap Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	dk	χ^2_{hitung}	$\chi^2_{tabel} (\alpha = 0.05)$
Variabel (X) atas Variabel (Y)	69	4.872	47.40

Dari tabel di atas diperoleh data variabel Komunikasi Organisasi (Y) atas variabel Kinerja Guru (X) diperoleh $\chi^2_{hitung} = 4.872$. Dengan melihat daftar nilai kritik chi kuadrat untuk $\alpha = 0.05$ dan dk 33, maka diperoleh $\chi^2_{tabel} = 47.40$. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut, maka $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian adalah homogen.

G. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (Pembahasan pada BAB II) dapat diterima atau tidak. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus product moment pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\}(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dari tabel bantu korelasi product moment yang ada pada lampiran 11, maka dapat diperoleh harga masing-masing sebagai berikut:

$\sum X$	2714	$\sum X^2$	223428	N	33
$\sum Y$	2703	$\sum Y^2$	221611	$\sum XY$	222406

Dengan mendistribusikan besaran di atas kedalam rumus, maka diperoleh besaran koefisien sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\}(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{33 \times 222406 - (2714 \times 2703)}{\sqrt{\{(33 \times 223428 - (2714)^2)\}(33 \times 221611 - (2703)^2)}}$$

$$r_{xy} = 0.484$$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa korelasi antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru sebesar $r_{xy} = 0.484$. Tingkat korelasi ini termasuk pada interval tingkat sedang. Hal ini sesuai dengan ketentuan pada tabel berikut:

TABEL. 18

Kategori Tingkat Hubungan Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru diterima atau tidak, maka nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Nilai $r_{hitung} = 0.484$ dan Nilai r_{tabel} untuk responden sebanyak 33 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ adalah 0.334. Jadi nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0.484 > 0.334$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi di MTs Yayasan Perguruan IRA memiliki hubungan dengan Kinerja Guru MTs Yayasan Perguruan IRA.

Sedangkan untuk mengetahui tingkat besarnya hubungan antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA dapat diketahui dengan mencari koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = koefisien penentu atau koefisien determinasi korelasi

r^2 = koefisien korelasi

Dari perhitungan sebelumnya diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.484, maka diperoleh indeks determinasi koefisien korelasi sebagai berikut:

$$KP = (0.484)^2 \times 100\%$$

$$= 23.43 \%$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi korelasi di atas diperoleh koefisien determinasi korelasi sebesar 23.43 % variabel Komunikasi Organisasi berhubungan dengan Kinerja Guru dengan sisa sebesar 75,57% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hubungan yang terjadi merupakan hubungan yang masih hanya berlaku bagi sampel penelitian ini, sedangkan untuk mengetahui apakah hubungan terjadi juga berlaku untuk seluruh populasi maka dilakukan uji signifikansi korelasi untuk mengetahui apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Untuk uji signifikansi korelasi ini dilakukan dengan menggunakan rumus t sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{yx}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{yx})^2}}$$
$$t = \frac{0.484\sqrt{33-2}}{\sqrt{1-(0.484)^2}} = 3.080$$

ketentuan pengambilan keputusannya adalah:

- Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka korelasi **signifikan** untuk digeneralisasikan
- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka korelasi **tidak signifikan** untuk digeneralisasikan

Dari tabel distribusi t dengan dk = N-2 = 31 pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.69552. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.080 > 1.69552$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru diterima, dengan

besarnya hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru sebesar 0.308 yang termasuk pada kategori hubungan rendah .

H. Pembahasan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru.

Adapun besar koefisien korelasi antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru sebesar 0,308 yang termasuk kategori tingkat hubungan sedang . Hubungan tersebut diperoleh melalui uji persamaan regresi. Seperti yang dinyatakan oleh Lucio dan Mc Neil bahwa kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dapat dilihat dari berbagai aspek yaitu aspek (1) proses, (2) karakteristik guru, dan (3) hasil. Proses belajar mengajar menyangkut perilaku guru yang dinilai berdasarkan standar penampilan, misalnya bagaimana guru membuat perencanaan, menyajikan serta mengevaluasi pembelajaran. Karakteristik guru berkaitan dengan intelegensi, kesopanan kefasihan berbahasa, kepribadian, kesehatan. Hasil yakni berupa tingkat perubahan perilaku siswa sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan dalam proses belajar mengajar.⁵⁴

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, bahwa efektifitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya akan berjalan dengan baik apabila didukung Komunikasi Organisasi yang baik yang dilakukan dalam sekolah tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Pace dan Faules dalam Nasrul Syakur Chaniago, komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan

⁵⁴ <https://tongkal09.wordpress.com/2010/04/07/efektivitas-kerja-guru/> Di Akses Pada Tanggal 29 Januari 2015 Pukul 16:05 WIB

penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.⁵⁵

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik terutama dalam hal Komunikasi Organisasi, maka akan berdampak positif bagi guru yang dipimpin tersebut dengan didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat menunjang kinerja guru seperti memberikan perhatian, motivasi, dan dukungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Risminawati: (2007), dengan judul Kontribusi Komunikasi Organisasi Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Keberhasilan Sltip Muhammadiyah Di Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kepala sekolah kepemimpinan demokratis terhadap keberhasilan sekolah, (2) guru kompetensi profesional terhadap Sukses Sekolah, dan (3) kedua kepala sekolah kepemimpinan demokratis dan guru kompetensi profesional terhadap Sukses Sekolah. Subyek penelitian adalah 130 guru yang diambil dari total populasi 197 SMP Muhammadiyah dalam sampel Surakarta. The diambil dengan cara proporsional random sampling technique. All data dikumpulkan melalui kuesioner dan data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier multi dengan bantuan SPSS 10. hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama ada kontribusi yang signifikan dari kepala sekolah yang demokratis kepemimpinan terhadap Sukses Sekolah. Hal ini dapat dilihat dari temuan bahwa t_0 4,963 lebih tinggi dari t tabel 1,655. Kedua, ada kontribusi yang signifikan dari Guru

⁵⁵ Nasrul Syakur Chaniago, *op. cit.*, h. 90

Kompetensi Profesional menuju Sukses Sekolah, dan ini dapat dilihat dari temuan bahwa t_0 6,006 lebih tinggi dari t tabel 1,655. Ketiga, ada kontribusi yang signifikan dari kedua kepala sekolah yang demokratis kepemimpinan dan kompetensi profesional guru terhadap keberhasilan sekolah, dan ini dapat dilihat dari temuan bahwa f_0 48,675 lebih tinggi dari tabel f tabel 3.05. Selain itu, kontribusi variabel kepala sekolah yang demokratis kepemimpinan untuk keberhasilan sekolah adalah 11% dan kontribusi kompetensi profesional guru terhadap keberhasilan sekolah adalah 32,4%. Penelitian ini datang pada kesimpulan bahwa gaya demokratis kepala sekolah kepemimpinan dan kompetensi profesional guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap success. Temuan menunjukkan bahwa lebih demokratis Komunikasi Organisasi kepala sekolah adalah dan semakin baik kompetensi profesional guru, semakin sukses is. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka menciptakan sukses di sekolah kepala sekolah harus meningkatkan kepemimpinan demokratis dan guru sekolah harus meningkatkan kompetensi profesional mereka.⁵⁶

Dan dukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meity Sukmawati, (2009), dengan judul Komunikasi Organisasi Kepala Sekolah sma Muhammadiyah 3 Tangerang Universitas Guna darma. Penelitian ini dilakukan di SMA Muhammadiyah 3 Tangerang yang bertujuan untuk mengetahui gambaran Komunikasi Organisasi kepala sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang, faktor-faktor yang menyebabkan kepemimpinan subjek, cara mengembangkan Komunikasi Organisasi subjek. Metode yang dilakukandalam penelitian ini adalah studi kasus dan karakteristik subjek adalah seorang kepala sekolah yang ber jenis

⁵⁶ <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/123456789/684>. diakses pada tgl, 11-01-2015

kelamin pria .Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan metode wawancara dan observasi maka diperoleh. Komunikasi organisasi pada kepala sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang adalah Komunikasi Organisasi executive dimanamemiliki ciri-ciri memberikan semangat yang tinggi kepada bawahan dengancontoh moral yang tinggi, mempertahankan orang lain sesuai dengan sifat masing-masing dan memandang orang sebagai teman kerja yang penting, dapat menjalani hubungan yang baik dengan orang baru dan memandang konflik sebagai hal yang wajar. Faktor-faktor yang menyebabkan Komunikasi Organisasi subjek seperti itua dalah adanya keinginan subjek sebagai pemimpin untuk memberikan contoh kepada bawahan agar bawahan dapat meniru apa yang telah subjek lakukan,apabila bawahan memiliki loyalitas kinerja yang baik, maka subjek akan mempertahankan orang tersebut sesuai sifat dan kemampuan masing-masing dan sehingga subjek tidak lagi menganggapnya sebagai bawahan tetapi sebagai teman kerja yang penting. Selain itu faktor lainnya adalah subjek memiliki pengetahuanyang luas, karena saat ini subjek masih meneruskan kuliah S2. Memiliki sifatyang adil dan ramah, karena subjek tidak membedakan bawahan dari sudutmanapun, memiliki orientasi masa depan dan memiliki sifat sebagai guru. Cara mengembangkan Komunikasi Organisasi subjek adalah subjek memberikan semangat ke bawahannya dengan cara memberikan mengembangkan contoh yang baik agar bawahan dapat melihat atau meniru apa yang telah subjek lakukan,dapat berkomunikasi yang baik meskipun dengan orang lain dan memandangkonflik sebagai suatu hal yang wajar karena dimanapun perbedaan

pendapat pastiterjadi, serta subjek mencari solusi yang baik untuk menyelesaikan perbedaanpendapat tersebut.⁵⁷

Dari beberapa penelitian yang relevan mengenai hasil temuan dalam tulisan ini maka dapat disimpulkan bahwasannya kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik terutama dalam hal Komunikasi Organisasi yang baik, seperti demokratis, maka akan berdampak positif bagi guru yang dipimpin tersebut dengan didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat menunjang kinerja guru seperti memberikan perhatian, motivasi, dan lain sebagainya.

⁵⁷ <http://www.scribd.com/doc/101199979/Gaya-Kepemimpinan-Kepala-Sekolah>, diakses pada tgl,

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi Organisasi di MTs Yayasan Perguruan IRA berdasarkan hasil uji kecenderungan berada pada rata-rata 72%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang.
2. Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 70%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi di MTs Yayasan Perguruan IRA dengan Kinerja Guru sebesar 0.484 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis regresi Komunikasi Organisasi memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA, dengan kontribusi kerja guru sebesar 23.43 % dan sebesar 75,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Saran-saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Hendaknya kepala MTs Yayasan Perguruan IRA untuk lebih memperhatikan guru/staf, seperti memberikan reward kepada guru/staf yang memiliki kinerja yang baik dan profesional, serta memberikan motivasi, dukungan, serta arahan kepada para guru/staf agar lebih mampu dalam melaksanakan

tugasnya secara efektif dan efisien dalam hal apapun sesuai dengan visi dan Misi Madrasah.

2. Para guru/staf di MTs Yayasan Perguruan IRA hendaknya agar lebih meningkatkan kualitas kinerjanya agar tercapai tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan oleh madrasah sebelumnya dengan melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan baik agar tercapai tujuan madrasah, hal ini dilakukan untuk meningkatnya kualitas madrasah dan terbangun image yang baik di mata masyarakat.
3. Diharapkan kinerja guru dan pendukung lainnya memberikan *suporrt* yang lebih baik terhadap organisasi sekolah sebagaimana visi misi yang diharapkan dapat tercapai, selanjutnya sumber daya pendukung yang memiliki prestasi diberikan *reword* sebagaimana mestinya seperti pemberian penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hilal S. 2011. Penerapan Etika Komunikasi Islam Dalam Pembinaan Akhlak Anak Pada Keluarga Muslim di Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjung Balai. Tesis Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara.
- Arikunto, S. , 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rhineka Cipta.
- Ary, H. Gunawan. 2011. Administrasi Sekolah; Administrasi Pendidikan Mikro. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chaniago, N. S., 2011, Manajemen Organisasi, Bandung, Citapustaka Media Perintis.
- Djamarah, S.B. 2005. Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Effendy, O. U. 2005, Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung :PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. 2012. Manajemen Kepemimpinan. Bandung: Alfabeta.
- Hadijaya, Y. 2012. Administrasi Pendidikan. Medan: Perdana Publishing.
- Handoko, T. H. 2009. Manajemen: Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/123456789/684>. diakses pada tgl, 11-01-2015
- <http://www.scribd.com/doc/101199979/Gaya-Kepemimpinan-Kepala-Sekolah>, diakses pada tgl, 11-01-2015
- <https://tongkal09.wordpress.com/2010/04/07/efektivitas-kerja-guru/> Di Akses Pada Tanggal 29 Januari 2015 Pukul 16:05 WIB
- Jaya, I. dan Ardat, 2013, Penerapan Statistik Untuk Pendidikan, Bandung: Citapustaka MediaPerintis.
- Kholil, S. 2011. Teori Komunikasi Massa. Bandung: Cipta Pustaka Media Printis.
- Mesiono. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Muhammad, A. 2007. Komunikasi Organisasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Panuju, R. 2001. Komunikasi Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, V dan Mulyadi, D. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,. Jakarta: Rajawali Pers.
- Romli, K.. 2011. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Grafindo.

- Siahaan, A. 2010. Ilmu Pendidikan dan Masyarakat Belajar: Strategi Pendidikan Untuk Pengembangan Sumberdaya Manusia Era Global. Bandung : Cita Pustaka Media Perintis.
- Sukardi, 2007, Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Susmaini dan Rifa'i, M.. 2007. Teori Manajemen : Menuju Efektivitas Pengelola Organisasi. Bandung : Citapustaka Media.
- Sutrisno, E. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin dan Nurmawati. 2011. Pengelolaan Pendidikan; Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif. Medan: Perdana Publishing.
- Syafaruddin. 2005. Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. Jakarta : Ciputat Pers.
- Syaruddin dan Asrul. 2013. Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Umam, K. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Usman, H. 2009. Manajemen; Teori Praktik dan Riset Pendidikan edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja; edisi ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wok, S, et.al. 2004. Teori-teori Komunikasi. Kuala Lumpur: PTS Publication & Distributor SDN BHD.
- Yamin, M. dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yani, M.. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Lampiran 1**DAFTAR NAMA GURU MTs Yayasan Perguruan IRA 2015-2016**

NO	NAMA GURU	JABATAN
1	DRS.SYARIFUDDIN	Kepala Madrasah
2	ISNAYATI ,S.AG	Bendahara
3	DEWI HAYATI LUBIS ,SE	Guru
4	ERNA LELAWATI S.PDI	Guru
5	HASNA W.POHAN S.AG	Guru
6	NURLIZA .S.PD	Guru
7	RYSKA LYANA POHAN S.PD	Guru
8	RINA SYAFITRI LUBIS S.PDI	Guru
9	ASRAR ASPIA MANURUNG S.PD	Guru
10	LELY ANUM S.AG	Guru
11	DRA.SERI DEPI POHAN	Guru
12	SYAHRIZAL S.PDI	Guru
13	AHMAD YAZID HARAHAP ST.M.PD	Guru
14	MUHAMMAD FADLI SIREGAR S.PD	Guru
15	SRI MULIATI BARUS S.PDI	Guru
16	IRMAYANITA S.PD	Guru
17	ROSMEGAWATI HARAHAP	Guru
18	M.ALI SETIAWAN	Guru
19	MONALISA SIMATUPANG	Guru
20	SUGIARTI, S.PD.I	Guru
21	AYU LESTARI, S.PD.	Guru
22	MARSILAH, S.PD	Guru
23	SITI KHADIJAH, S.PD	Guru
24	HAMDIAH MATONDANG	Guru
25	NIKMAH SERI PULUNGAN, S.PD.	Guru
26	JUFRIANA, S.PD.	Guru
27	LILIK IRIONO, S.PD	Guru
28	H. AMRUN HAKIM, S.PD.I	Guru

29	MHD. SYOPIAN, S.PD.	Guru
30	NANANG FERIOKO, S.PD.	Guru
31	DEWI LESTARI, S.PD	Guru
32	BUDI, S.PD	Guru
33	HUSNAYANI, S.AG.	Guru
		Guru

Lampiran 1**DAFTAR NAMA GURU MTs Yayasan Perguruan IRA 2015-2016**

NO	NAMA GURU	JABATAN
1	DRS.SYARIFUDDIN	Kepala Madrasah
2	ISNAYATI ,S.AG	Bendahara
3	DEWI HAYATI LUBIS ,SE	Guru
4	ERNA LELAWATI S.PDI	Guru
5	HASNA W.POHAN S.AG	Guru
6	NURLIZA .S.PD	Guru
7	RYSKA LYANA POHAN S.PD	Guru
8	RINA SYAFITRI LUBIS S.PDI	Guru
9	ASRAR ASPIA MANURUNG S.PD	Guru
10	LELY ANUM S.AG	Guru
11	DRA.SERI DEPI POHAN	Guru
12	SYAHRIZAL S.PDI	Guru
13	AHMAD YAZID HARAHAP ST.M.PD	Guru
14	MUHAMMAD FADLI SIREGAR S.PD	Guru
15	SRI MULIATI BARUS S.PDI	Guru
16	IRMAYANITA S.PD	Guru
17	ROSMEGAWATI HARAHAP	Guru
18	M.ALI SETIAWAN	Guru
19	MONALISA SIMATUPANG	Guru
20	SUGIARTI, S.PD.I	Guru
21	AYU LESTARI, S.PD.	Guru
22	MARSILAH, S.PD	Guru
23	SITI KHADIJAH, S.PD	Guru
24	HAMDIAH MATONDANG	Guru
25	NIKMAH SERI PULUNGAN, S.PD.	Guru
26	JUFRIANA, S.PD.	Guru
27	LILIK IRIONO, S.PD	Guru
28	H. AMRUN HAKIM, S.PD.I	Guru

29	MHD. SYOPIAN, S.PD.	Guru
30	NANANG FERIOKO, S.PD.	Guru
31	DEWI LESTARI, S.PD	Guru
32	BUDI, S.PD	Guru
33	HUSNAYANI, S.AG.	Guru
		Guru

Lampiran 7

PERHITUNGAN DESKRIPSI DATA

Tabel Bantu Deskripsi Data

X	Y
86	81
79	80
81	78
81	84
80	78
79	79
82	81
83	83
81	82
81	80
86	85
85	83
81	79
81	82
82	85
87	88
78	80
82	81
85	83
81	79
81	81
86	83
85	82
81	80
81	85

82	83
87	79
78	82
82	85
85	88
78	80
82	81
85	83

1. Perhitungan distribusi frekuensi, mean, median, modus, dan Standar deviasi angket variabel (X)

a. Range (R) = Data tertinggi – Data terendah

$$= 87 - 78 = 9$$

b. Banyak Kelas Interval (k) = $1 + 3.3 \log n$

$$= 1 + 3.3 \log (33) = 6,011 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

c. Panjang Kelas (P) = Range/Panjang kelas

$$= 9/6,011$$

$$= 1,49 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

d. Batas bawah kelas interval = 78

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel (X)

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	76,5-78,5	3	9 %
2	78,5-80,5	3	9 %
3	80,5-82,5	16	49 %
4	82,5-84,5	1	3 %
5	84,5-86,5	8	24 %
6	86,5-88,5	2	6 %
Jumlah		33	100%

e. Harga Nilai Rata-rata Hitung (Mean)

$$\text{Mean} = \frac{\sum Xi}{n} = \frac{2714}{33}$$

$$\text{Mean} = 82.24$$

f. Harga Modus (Mo)

Dengan:

$$b = \text{Batas bawah kelas modus} = 80,5$$

$$p = \text{Interval Kelas} = 6$$

$$b_1 = \text{Besarnya nilai frekuensi sebelum kelas modus} = 3$$

$$b_2 = \text{nilai frekuensi setelah kelas modus} = 1$$

$$\text{Mo} = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) = 80,5 + 6 \left(\frac{3}{3+1} \right) = 80,5 + 5(0.75)$$

$$\text{Mo} = 80,5 + 4,5 = 85$$

g. Harga Median (Me)

Diketahui: F = Jumlah semua frekuensi sebelum frekuensi median = 5

$$\text{Me} = b + p \left(\frac{0.5n - F}{f} \right)$$

$$\text{Me} = 80,5 + 6 \frac{0,5 \times 33 - 6}{16}$$

$$\text{Me} = 80,5 + 6 \frac{10,5}{16}$$

$$\text{Me} = 80,5 + 3,94 = 84.44$$

h. Harga Standar Deviasi (SD)

$$SD = \sqrt{\frac{(N \cdot \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2)}{n(n-1)}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{(33 \times 223428 - (2714)^2)}{33(33-1)}}$$

$$SD = 2.63$$

2. Perhitungan distribusi frekuensi, mean, median, modus, dan Standar deviasi angket variabel (Y)

a. Range (R) = Data tertinggi – Data terendah

$$= 88 - 78 = 10$$

b. Banyak Kelas Interval (k) = $1 + 3.3 \log n$

$$= 1 + 3.3 \log (33) = 6,011 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

c. Panjang Kelas (P) = Range/Panjang kelas

$$= 10/6,011$$

$$= 1.66 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

d. Batas bawah kelas interval = 78

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel (Y)

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	76,5-78,5	2	6 %
2	78,5-80,5	9	27 %
3	80,5-82,5	9	27 %
4	82,5-84,5	7	21 %
5	84,5-86,5	4	12 %
6	86,5-88,5	2	6 %
Jumlah		33	100%

e. Harga Nilai Rata-rata Hitung (Mean)

$$\text{Mean} = \frac{\sum Xi}{n} = \frac{2703}{33}$$

$$\text{Mean} = 81.91$$

f. Harga Modus (Mo)

Dengan:

$$b = \text{Batas bawah kelas modus} = 80,5$$

$$p = \text{Interval Kelas} = 6$$

$$b_1 = \text{Besarnya nilai frekuensi sebelum kelas modus} = 9$$

$$b_2 = \text{nilai frekuensi setelah kelas modus} = 7$$

$$\text{Mo} = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) = 80,5 + 6 \left(\frac{9}{9+7} \right) = 80,5 + 5(0.56)$$

$$\text{Mo} = 80,5 + 2,81 = 83,31$$

g. Harga Median (Me)

Diketahui: F = Jumlah semua frekuensi sebelum frekuensi median = 5

$$\text{Me} = b + p \left(\frac{0,5n - F}{f} \right)$$

$$\text{Me} = 80,5 + 6 \frac{0,5 \times 33 - 11}{9}$$

$$\text{Me} = 80,5 + 6 \frac{10,5}{9}$$

$$\text{Me} = 80,5 + 5,73 = 86.23$$

h. Harga Standar Deviasi (SD)

$$\text{SD} = \sqrt{\frac{(N \cdot \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2)}{n(n-1)}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{(33 \times 221611 - (2703)^2)}{33(33-1)}}$$

$$SD = 2.57$$

Lampiran 8									
Uji Normalitas Variabel Y Atas Variabel X									
No	X	Y	$\hat{Y} = a + bX$	$Y - \hat{Y}$	Galat T	Z	$F(Z_i)$	$S(Z_i)$	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
1	86	81	85.863	-4.863	-7.360	-2.348	0.009	0.030	-0.021
2	79	80	82.384	-2.384	-5.378	-1.465	0.071	0.061	0.011
3	81	78	83.378	-5.378	-4.881	-1.244	0.107	0.091	0.016
4	81	84	83.378	0.622	-4.863	-1.236	0.108	0.121	-0.013
5	80	78	82.881	-4.881	-4.378	-1.020	0.154	0.152	0.002
6	79	79	82.384	-3.384	-4.378	-1.020	0.154	0.182	-0.028
7	82	81	83.875	-2.875	-3.384	-0.578	0.282	0.212	0.070
8	83	83	84.372	-1.372	-3.378	-0.575	0.283	0.242	0.040
9	81	82	83.378	-1.378	-3.378	-0.575	0.283	0.273	0.010
10	81	80	83.378	-3.378	-3.366	-0.570	0.284	0.303	-0.019
11	86	85	85.863	-0.863	-2.875	-0.351	0.363	0.333	0.029
12	85	83	85.366	-2.366	-2.875	-0.351	0.363	0.364	-0.001
13	81	79	83.378	-4.378	-2.875	-0.351	0.363	0.394	-0.031
14	81	82	83.378	-1.378	-2.863	-0.346	0.365	0.424	-0.059
15	82	85	83.875	1.125	-2.384	-0.133	0.447	0.455	-0.007
16	87	88	86.360	1.640	-2.378	-0.130	0.448	0.485	-0.036
17	78	80	81.887	-1.887	-2.366	-0.124	0.450	0.515	-0.065
18	82	81	83.875	-2.875	-2.366	-0.124	0.450	0.545	-0.095
19	85	83	85.366	-2.366	-2.366	-0.124	0.450	0.576	-0.125
20	81	79	83.378	-4.378	-1.887	0.089	0.535	0.606	-0.071
21	81	81	83.378	-2.378	-1.887	0.089	0.535	0.636	-0.101
22	86	83	85.863	-2.863	-1.378	0.315	0.624	0.667	-0.043
23	85	82	85.366	-3.366	-1.378	0.315	0.624	0.697	-0.073
24	81	80	83.378	-3.378	-1.372	0.318	0.625	0.727	-0.103
25	81	85	83.378	1.622	-0.875	0.539	0.705	0.758	-0.052
26	82	83	83.875	-0.875	-0.863	0.545	0.707	0.788	-0.081
27	87	79	86.360	-7.360	0.113	0.979	0.836	0.818	0.018
28	78	82	81.887	0.113	0.622	1.206	0.886	0.848	0.038
29	82	85	83.875	1.125	1.125	1.430	0.924	0.879	0.045
30	85	88	85.366	2.634	1.125	1.430	0.924	0.909	0.014
31	78	80	81.887	-1.887	1.622	1.651	0.951	0.939	0.011
32	82	81	83.875	-2.875	1.640	1.659	0.951	0.970	-0.018
33	85	83	85.366	-2.366	2.634	2.101	0.982	1.000	-0.018
a	=	43.122		Rata - Rata	-2.086			L-hitung =	0.070
b	=	0.497		SD	2.246			L-tabel =	0.154

Berdasarkan hasil uji Normalitas antara variabel (X) dengan variabel (Y) di dapat bahwa L hitung < dari L tabel yaitu $0,070 < 0,154$ maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada variabel (Y) memiliki sebaran yang normal atas variabel (X)

Lampiran 9

Uji Linieritas dan Persamaan Regresi Variabel X dengan Variabel Y

NO	X	X'	Kel	mi	(X) ²	Y	XY	(Y) ²	ΣKel Y ²	ΣKel Y	(ΣKel Y) ²	(ΣKel Y) ² /m	Σ Kel Y ² - (Kel Σ Y) ² /m
1	86	78	1	3	6,084	81	6,966	6,561	19,045	239	57,121	19040,33333	5
2	79	78			6,084	80	6,320	6,400					
3	81	78			6,084	78	6,318	6,084					
4	81	79	2	2	6,241	84	6,804	7,056	13,140	162	26,244	13122	18
5	80	79			6,241	80	6,240	6,084					
6	79	80	3	1	6,400	79	6,241	6,241	6,241	79	6,241	6,241	0
7	82	81	4	10	6,561	81	6,642	6,561	68,622	828	685,584	68558,4	64
8	83	81			6,561	83	6,889	6,889					
9	81	81			6,561	82	6,642	6,724					
10	81	81			6,561	80	6,480	6,400					
11	86	81			6,561	85	7,310	7,225					
12	85	81			6,561	83	7,055	6,889					
13	81	81			6,561	79	6,399	6,241					
14	81	81			6,561	82	6,642	6,724					
15	82	81			6,561	85	6,970	7,225					
16	87	81			6,561	88	7,656	7,744					
17	78	82	5	6	6,724	80	6,240	6,400	39,541	487	237,169	39528,16667	13
18	82	82			6,724	81	6,642	6,561					
19	85	82			6,724	83	7,055	6,889					
20	81	82			6,724	79	6,399	6,241					
21	81	82			6,724	81	6,561	6,561					
22	86	82			6,724	83	7,138	6,889					
23	85	83	6	1	6,889	82	6,970	6,724	6,724	82	6,724	6,724	0
24	81	85	7	5	7,225	80	6,480	6,400	33,479	409	167,281	33456,2	23
25	81	85			7,225	85	6,885	7,225					
26	82	85			7,225	83	6,806	6,889					
27	87	85			7,225	79	6,873	6,241					
28	78	85			7,225	82	6,396	6,724					
29	82	86	8	3	7,396	85	6,970	7,225	21,369	253	64,009	21336,33333	33
30	85	86			7,396	88	7,480	7,744					
31	78	86			7,396	80	6,240	6,400					
32	82	87	9	2	7,569	81	6,642	6,561	13,450	164	26,896	13448	2
33	85	87			7,569	83	7,055	6,889					
Jumlah	2714	2714	9	33	223428	2703	222406	221611	221611	2703	1277269	221454,4333	157

X terhadap Y

Keberartian dan Linierity			
Σ X	2714		
Σ Y	2703		
Σ X*Y	222,406	JK(G)	157
Σ (Y) ²	7306209	JK (T)	221,611
n	33	JK(a)	88026,61446
a	43,122	JK(b/a)	63206,48435
b	0,472	JK (S)	7,281,389
Kelompok (k)	9	JK (TC)	7,281,232
dk total (n)	33	RJK(S)	234883,5119
dk regresi (a)	1	RJK (TC)	1040176,043
dk regresi (b/a)	1	RJK(G)	6,523611111
dk sisa	31	F _{hitung}	0,269 Uji Keberartian
dk tuna cocok	7	k-2 F _{tabel}	159447,8925 Uji Linearitas
dk galat	24	n-k	

Tabel Anava

No	Sumber Variabel	db	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel} α=0,05	F _{tabel} α=0,01	Keterangan
1	Koefisien (a)	1	88026,61446	88026,61446				
2	Regresi (b/a)	1	63206,48435	63206,48435	0,269	4,160	7,530	Signifikan
3	Sisa	31	7,281,389	234883,5119				
4	Tuna Cocok	7	7,281,232	1040176,043	159447,893	2,423	3,496	linier
5	Galat	24	157	6,524				

NB. Jika F_{hitung} < F_{tabel}, maka signifikan

Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka linear

Dari uji linearitas variabel X dengan Y di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel X dengan Y linear.

Karena nilai F_{hitung} = 159447,893 < F_{tabel} = 3,496

Lampiran 10		Uji Homogenitas Variabel X dengan Variabel Y							
No	X	k	ni	Y	dk	S_i^2	$\log S_i^2$	$dk.S_i^2$	$dk.\log S_i^2$
1	78	1	3	81	2	2.333	0.368	4.667	0.736
2	78			80					
3	78			78					
4	79	2	2	84	1	18	1.255	18.000	1.255
5	79			78					
6	80	3	1	79					
7	81	4	10	81	9	7.066667	0.849	63.600	7.643
8	81			83					
9	81			82					
10	81			80					
11	81			85					
12	81			83					
13	81			79					
14	81			82					
15	81			85					
16	81			88					
17	82	5	6	80	5	2.566667	0.409	12.833	2.047
18	82			81					
19	82			83					
20	82			79					
21	82			81					
22	82			83					
23	83	6	1	82					
24	85	7	5	80	4	5.7	0.756	22.800	3.023
25	85			85					
26	85			83					
27	85			79					
28	85			82					
29	86	8	3	85	2	16.33333	1.213	32.667	2.426
30	86			88					
31	86			80					
32	87	9	2	81	1	2	0.301	2.000	0.301
33	87			83					
Jumlah	2714	45	33	2703	24	54	5.151813044	156.5666667	17.43168395
$S^2 =$	6.524		$\log(S^2) =$	0.814					
B =	19.548								
$\chi^2_{hitung} =$	4.872		$\chi^2_{tabel} =$	47.4					
Ketentuan: Jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa									
Responden yang dijadikan sampel penelitian tidak berbeda (homogen)									
menyerupai karakteristik dari populasinya									
Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang dijadikan sampel homogen									
Karena $\chi^2_{hitung} = 4,872 < \chi^2_{tabel} = 47.400$									

Lampiran 11**TABEL KORELASI PRODUCK MOMENT**

NO	X	Y	XY	X²	Y²
1	86	81	6966	7396	6561
2	79	80	6320	6241	6400
3	81	78	6318	6561	6084
4	81	84	6804	6561	7056
5	80	78	6240	6400	6084
6	79	79	6241	6241	6241
7	82	81	6642	6724	6561
8	83	83	6889	6889	6889
9	81	82	6642	6561	6724
10	81	80	6480	6561	6400
11	86	85	7310	7396	7225
12	85	83	7055	7225	6889
13	81	79	6399	6561	6241
14	81	82	6642	6561	6724
15	82	85	6970	6724	7225
16	87	88	7656	7569	7744
17	78	80	6240	6084	6400
18	82	81	6642	6724	6561
19	85	83	7055	7225	6889
20	81	79	6399	6561	6241
21	81	81	6561	6561	6561
22	86	83	7138	7396	6889
23	85	82	6970	7225	6724
24	81	80	6480	6561	6400
25	81	85	6885	6561	7225
26	82	83	6806	6724	6889
27	87	79	6873	7569	6241
28	78	82	6396	6084	6724
29	82	85	6970	6724	7225
30	85	88	7480	7225	7744
31	78	80	6240	6084	6400
32	82	81	6642	6724	6561
33	85	83	7055	7225	6889
Jumlah	2714	2703	222406	223428	221611

Lampiran 12**Nilai Kritis Lilliefors**

Ukuran Sampel	Taraf Keyakinan				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
n = 5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
n = 6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
n = 7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
n = 8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
n = 9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
n = 10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
n = 11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
n = 12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
n = 13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
n = 14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
n = 15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
n = 16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
n = 17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
n = 18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
n = 19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
n = 20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
n = 25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
n = 30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	$1.031/\sqrt{n}$	$0.886/\sqrt{n}$	$0.805/\sqrt{n}$	$0.768/\sqrt{n}$	$0.736/\sqrt{n}$

Lampiran 12

Nilai Kritis Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Keyakinan				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
n = 5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
n = 6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
n = 7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
n = 8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
n = 9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
n = 10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
n = 11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
n = 12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
n = 13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
n = 14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
n = 15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
n = 16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
n = 17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
n = 18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
n = 19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
n = 20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
n = 25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
n = 30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	$1.031/\sqrt{n}$	$0.886/\sqrt{n}$	$0.805/\sqrt{n}$	$0.768/\sqrt{n}$	$0.736/\sqrt{n}$

Lampiran 14

Tabel Nilai Distribusi t

Pr Df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr Df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Sumber: <http://shantycr7.blogspot.com/2013/07/tabel-daftar-nilai-distribusi-lengkap.html>

Titik Persentase Distribusi t (dk = 81 –120)

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198	
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	

Titik Persentase Distribusi t (dk = 121 –160)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Titik Persentase Distribusi t (dk = 161 –200)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162	
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130	
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098	
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067	
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036	
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005	
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975	
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945	
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915	
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886	
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857	
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829	
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801	
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773	
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745	
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718	
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691	
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665	
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638	
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612	
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587	
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561	
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536	
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511	
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487	
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463	
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438	
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415	
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391	
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368	
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345	
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322	
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299	
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277	
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255	
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233	
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212	
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190	
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169	
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.1314	

Lampiran 15

Tabel Nilai Chi Square (Kuadrat)

df	P = 0.05	P = 0.01	P = 0.001	df	P = 0.05	P = 0.01	P = 0.001
1	3.84	6.64	10.83	51	68.67	77.39	87.97
2	5.99	9.21	13.82	52	69.83	78.62	89.27
3	7.82	11.35	16.27	53	70.99	79.84	90.57
4	9.49	13.28	18.47	54	72.15	81.07	91.88
5	11.07	15.09	20.52	55	73.31	82.29	93.17
6	12.59	16.81	22.46	56	74.47	83.52	94.47
7	14.07	18.48	24.32	57	75.62	84.73	95.75
8	15.51	20.09	26.13	58	76.78	85.95	97.03
9	16.92	21.67	27.88	59	77.93	87.17	98.34
10	18.31	23.21	29.59	60	79.08	88.38	99.62
11	19.68	24.73	31.26	61	80.23	89.59	100.88
12	21.03	26.22	32.91	62	81.38	90.80	102.15
13	22.36	27.69	34.53	63	82.53	92.01	103.46
14	23.69	29.14	36.12	64	83.68	93.22	104.72
15	25.00	30.58	37.70	65	84.82	94.42	105.97
16	26.30	32.00	39.25	66	85.97	95.63	107.26
17	27.59	33.41	40.79	67	87.11	96.83	108.54
18	28.87	34.81	42.31	68	88.25	98.03	109.79
19	30.14	36.19	43.82	69	89.39	99.23	111.06
20	31.41	37.57	45.32	70	90.53	100.42	112.31
21	32.67	38.93	46.80	71	91.67	101.62	113.56
22	33.92	40.29	48.27	72	92.81	102.82	114.84
23	35.17	41.64	49.73	73	93.95	104.01	116.08
24	36.42	42.98	51.18	74	95.08	105.20	117.35
25	37.65	44.31	52.62	75	96.22	106.39	118.60
26	38.89	45.64	54.05	76	97.35	107.58	119.85
27	40.11	46.96	55.48	77	98.49	108.77	121.11
28	41.34	48.28	56.89	78	99.62	109.96	122.36
29	42.56	49.59	58.30	79	100.75	111.15	123.60
30	43.77	50.89	59.70	80	101.88	112.33	124.84
31	44.99	52.19	61.10	81	103.01	113.51	126.09
32	46.19	53.49	62.49	82	104.14	114.70	127.33
33	47.40	54.78	63.87	83	105.27	115.88	128.57
34	48.60	56.06	65.25	84	106.40	117.06	129.80
35	49.80	57.34	66.62	85	107.52	118.24	131.04

36	51.00	58.62	67.99	86	108.65	119.41	132.28
37	52.19	59.89	69.35	87	109.77	120.59	133.51
38	53.38	61.16	70.71	88	110.90	121.77	134.74
39	54.57	62.43	72.06	89	112.02	122.94	135.96
40	55.76	63.69	73.41	90	113.15	124.12	137.19
41	56.94	64.95	74.75	91	114.27	125.29	138.45
42	58.12	66.21	76.09	92	115.39	126.46	139.66
43	59.30	67.46	77.42	93	116.51	127.63	140.90
44	60.48	68.71	78.75	94	117.63	128.80	142.12
45	61.66	69.96	80.08	95	118.75	129.97	143.32
46	62.83	71.20	81.40	96	119.87	131.14	144.55
47	64.00	72.44	82.72	97	120.99	132.31	145.78
48	65.17	73.68	84.03	98	122.11	133.47	146.99
49	66.34	74.92	85.35	99	123.23	134.64	148.21
50	67.51	76.15	86.66	100	124.34	135.81	149.48

Sumber: <http://rumushitung.com/2013/02/02/tabel-chi-square-dan-cara-menggunakannya/>